



**Université de Poitiers**

**UFR Sciences Humaines et Arts**

**Département de Géographie**

**Master 2 Migrations internationales – Acteurs et Institutions des Migrations de  
l'Accueil et de la Solidarité Internationale (AIMASI)**

**Année 2018 – 2019**

**Mémoire Master 2**

**Titre : Parcours professionnel de femmes immigrées originaires d'Afrique  
Subsaharienne : Conditions et difficultés sur le marché du travail à Poitiers**

**Présenté par Elhadji Mamadou Saliou DIALLO**

**Sous la direction de Nathalie KOTLOK, Professeur en Géographie – Université de  
Poitiers**

## **Remerciements**

Ce présent mémoire de Master 2 a été réalisé sous la direction de Nathalie KOTLOK, Maître de conférences en Géographie. Je lui adresse mes remerciements pour les nombreux conseils et orientations.

Je remercie également le centre socio-culturel des 3 cités de m'avoir accueilli et guidé durant ce stage. Je remercie tout d'abord mon tuteur de stage Nicolas Petitjean pour sa disponibilité et son assistance. Par la même occasion remercier toute l'équipe du chantier « Développement du pouvoir d'agir » en l'occurrence Marie Bouchand et Bafodé Diaby également pour leur disponibilité et leur orientation. Je remercie toutes les personnes qui de près ou de loin ont contribué à nourrir cette réflexion notamment ma Co-stagiaire Patty AGBOBE et à Yadali Camara pour sa traduction. Ayez ma reconnaissance éternelle.

Enfin je remercie ma famille pour son soutien et toute personne ayant contribué à la rédaction de ce mémoire.

## Avant-Propos

Le travail qui suit est une étude réalisée dans le cadre de mon mémoire de master 2. Il s'agit d'une réflexion que je porte sur la situation des femmes immigrées originaires d'Afrique Subsaharienne sur le marché du travail dans la ville de Poitiers. C'est donc en quelque sorte une étude de cas avec comme terrain d'étude cette dernière. C'est également une étude que j'ai réalisé dans le cadre d'un stage au centre socio-culturel des 3 cités un quartier prioritaire qui enregistre une présence importante de population immigrée. L'étude part donc de ce cadre mais ne s'en limite pas en réalité même si la majorité des femmes que nous avons interrogé habite ce quartier. Il n'empêche que nous avons également pu interroger des femmes qui n'habitait pas le quartier des 3 cités.

L'étude ne prétend sûrement pas à l'exhaustivité et ne s'en vante guère mais cherche à rendre compte d'une problématique liée à l'emploi des femmes immigrées. Cette étude vise ainsi à comprendre les difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail, les discriminations dont elles peuvent faire l'objet et enfin ce qu'elles pensent des dispositifs d'aide à l'emploi qu'elles utilisent dans leur parcours d'insertion professionnelle. L'analyse des résultats pourra donc permettre de mieux comprendre. Ce qui fait que pour faciliter sa lecture nous avons ainsi traité les données sur la base de thèmes déjà définis dans le cadre de nos hypothèses de recherche et des questionnements que nous avons eu tout au long. Elle présente donc des résultats avec les propos exacts de leurs auteurs pour ne pas trahir le message. Vous remarquerez aussi que les prénoms que nous allons présenter ont été modifiés pour préserver l'anonymat des personnes.

Nous avons rencontré beaucoup de difficultés lors de nos entretiens dont la langue. Vous allez ainsi remarquer que dans les propos recueillis on a préféré montrer les propos exacts sans modifications pour sensibiliser le lecteur des problématiques de la langue.

## Sommaire

REMERCIEMENTS .....	1
AVANT-PROPOS .....	2
SOMMAIRE .....	3
INTRODUCTION.....	4
PRESENTATION DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL.....	8
PREMIERE PARTIE : CADRAGE THEORIQUE ET ELEMENTS METHODOLOGIQUES.....	12
CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION DE LA RECHERCHE .....	12
CHAPITRE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUETE .....	32
CHAPITRE 3 : CONTEXTE DU STAGE .....	37
DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES IMMIGREES .....	43
CHAPITRE 1 : PRESENTATION DES ENQUETES ET DEROULEMENT DE L'ENQUETE.....	43
CHAPITRE 2 : CONDITIONS DES FEMMES IMMIGREES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL A POITIERS.....	56
CHAPITRE 3 : MESURER LE NIVEAU D'EFFICACITE DE L'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI.....	75
CONCLUSION GENERALE .....	83
BIBLIOGRAPHIE .....	85
ANNEXES.....	88

## Introduction

Les migrations internationales constituent un phénomène de plus en plus visible dans le monde entier. Il s'agit en effet d'un phénomène global impliquant un déplacement de population d'un point à l'autre. En tant que phénomène global, les statistiques démontrent aujourd'hui l'ampleur des déplacements de population. Si l'on en croit les données des Nations unies le monde comptait 258 millions de migrants internationaux en 2017, c'est-à-dire de personnes installées dans un pays différent de celui où ils sont nés. Il s'agit là d'un chiffre global mais variable selon les zones géographiques. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'ampleur de ce phénomène. Tout d'abord il faut comprendre que les migrations internationales sont des faits sociaux et sont donc intrinsèquement liées à la nature humaine. Ensuite, certaines personnes décident de migrer à la recherche de meilleures conditions de vie tandis que pour d'autres les raisons ne sont pas économiques mais plus liées à l'instabilité dans leur pays. Enfin, il faut préciser que les raisons qui poussent les personnes à envisager d'émigrer sont diverses.

L'immigré est, selon l'INSEE, toute personne née étrangère à l'étranger. Il est souvent distingué de l'étranger qui est un statut, c'est-à-dire celui qui ne détient pas la nationalité française mais résidant en France. Il implique ainsi trois critères : la nationalité d'avant la migration, le franchissement d'une frontière et enfin l'installation dans le pays pour au moins un an.

Aujourd'hui, près de la moitié des migrants sont des femmes. Il ne s'agit plus en effet d'un phénomène qui voit le départ d'hommes jeunes, célibataires et peu qualifiés qui partent à la recherche de travail, c'est aussi un phénomène féminin. Ce dernier est estimé à 48% en 2017 et sont beaucoup plus nombreuses en Europe, en Amérique du Nord, en Océanie, en Amérique Latine et dans les Caraïbes tandis que les migrants hommes sont beaucoup plus nombreux en Afrique et en Asie<sup>1</sup>. Aujourd'hui, les femmes migrent moins pour rejoindre leur conjoint et davantage pour travailler ou faire des études. Il faudrait donc déconstruire cette figure de la femme venue d'ailleurs pour rejoindre son conjoint en France, une suivante et une mère de famille. Néanmoins, elles sont confrontées à autant de défis qui sont souvent liés à leur faible taux de qualification, à la non maîtrise de la langue du pays d'accueil, à leur origine national ou ethnique, la religion, au fait d'être femme et de surcroît femme immigré etc. Elles sont en

---

<sup>1</sup> <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/les-migrations-dans-le-monde/>  
consulté le 20/02/2019

quelque sorte des laissées pour compte dans l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, en matière d'information, mises à l'écart dans la vie économique, dans l'insertion professionnelle et enfin on ignore leur savoir-faire et leur talent<sup>2</sup>.

Bien longtemps les travaux de recherches se sont pour la plupart concentré sur l'étude du travail sous le prisme du masculin délégitimant ainsi la question des femmes. Il existe un présupposé flagrant dans le cadre des recherches sur l'immigration avec notamment une sorte de division du travail dont les hommes seraient dans le travail alors que les femmes s'occupent de la famille et la préservation des pratiques culturelles (Merckling, 2012 ; S. Chaïb, 2004). Depuis une vingtaine d'années, on a noté une rentrée massive de femmes immigrées sur le marché du travail avec une augmentation du taux d'activité variable en fonction de l'origine nationale tout en étant inférieur globalement aux autres femmes (Merckling, 2012). Pendant un long moment, les femmes venues d'Espagne et du Portugal ont toujours été plus actives que les autres femmes immigrées à 60% dans une tranche allant de 15 à 60 ans<sup>3</sup>. Elles sont néanmoins rejointes depuis peu par les femmes venant d'Asie et d'Afrique hors Maghreb « tandis que moins de la moitié de celles venant de Turquie ou du Maghreb sont devenues actives » (Merckling, 2012 : 7).

Les femmes immigrées veulent davantage travailler afin d'avoir une autonomie financière (Merckling, 2012 : 8). On peut s'interroger alors sur les rapports qu'elles entretiennent avec le marché du travail (FASILD, 2004 : 33). En gros, il s'agit de voir leurs conditions et les difficultés qu'elles rencontrent dans ce dernier. L'intérêt se situe dans le fait que la femme a toujours dû prouver sa place dans la société. Autrement dit, elles sont toujours dans des logiques de genre, de rapports sociaux de sexe qui les placent de façon inégale par rapport aux hommes. La tendance se poursuit jusqu'à présent malheureusement. Le marché du travail n'est pas exempté de ces rapports différenciés de genre. Ce qui fait que les femmes, surtout les femmes immigrées, sont souvent désavantagées dans celui-ci. D'où l'intérêt d'analyser et de comprendre la situation de ces femmes immigrées.

Ce contexte établi montre notre intérêt pour la question de l'insertion professionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail. Il n'empêche que cette réflexion est le fruit d'un

---

<sup>2</sup> Rapport Bruxelles Vivre Ensemble ASBL dans le cadre du projet financé par le Fonds d'Impulsion à la politique des immigrés, 2011

<sup>3</sup> Odile Merckling (2012), Parcours professionnels des femmes immigrées et de filles d'immigrées, L'Harmattan, 2012, p. 7.

constat que nous avons fait l'année dernière durant nos enquêtes de terrain, même si les résultats attendus n'ont pas été satisfaisants. Ce constat révèle que les femmes guinéennes sont plus confrontées aux problématiques d'intégration. Trop visibles le plus souvent, elles sont exposées à des difficultés liées à la langue, aux contraintes familiales, au travail précaire... Ces éléments nous ont beaucoup marqué et nous pousse davantage à nous interroger sur la question. Nous avons donc choisi de l'orienter dans la compréhension du parcours professionnel des femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne. Vu le contexte les problématiques liées à la question de l'emploi des femmes immigrées sont assez importantes. On peut donc constater dans ce cas là toute la pertinence de se questionner sur le sujet afin d'en comprendre certains aspects. Les conditions de la femme en général sur le marché du travail sont plutôt marquées par des obstacles voire des discriminations qui viennent entraver leur processus d'insertion (S. Chaïb, 2004 : 3). Si l'on prend plus spécifiquement les femmes immigrées, on se rend compte que les difficultés sont beaucoup plus importantes et elles font face à ce que nous pouvons qualifier de processus de double exclusion en tant que femmes mais aussi en tant que personne étrangère (*ibid.*). Les remous créés depuis peu en Espagne comme en France en région parisienne avec le mouvement des femmes de chambres dénonçant leur condition de travail remet au jour cette question de la condition des femmes globalement et des femmes immigrées sur le marché du travail. Ce mouvement d'humeur n'est que le résultat d'un secteur souvent mal encadré avec des femmes immigrées qui n'ont quasiment jamais été scolarisé qui se retrouvent à subir des conditions « déshumanisantes » sans aucune forme de reconnaissance derrière pour reprendre le mot employé dans ce cas par la secrétaire à l'égalité Marlène Schiappa.

Cela étant, leur situation sur le marché du travail brosse un portrait qui fait d'elles une catégorie exposée au chômage ainsi qu'à plusieurs autres contraintes à la fois économique et social. Longtemps ignorée dans les recherches en sociologie du travail et en économie, la femme immigrée a été victime d'une interprétation qui la place au centre de la famille et de la culture. Ce qui fait qu'on associait généralement l'économique, le travail au masculin et la famille, le socio-culturel au féminin (Kofman, 2004). Ce qui faisait que la femme était exclue du marché du travail. La tendance actuelle est à la féminisation des migrations qui s'impose comme une évidence dans le cadre des migrations de travail (*ibid.*). En plus de cela, on note un intérêt des organismes et des pouvoirs publics à propos de l'emploi des femmes. L'enjeu se trouve dans cette posture à vouloir comprendre « les facteurs explicatifs de leur insertion comme de leur exclusion » (S. Chaïb, 2004 : 3)

Notre travail de l'année dernière nous a conduit à faire un constat notamment pour les femmes originaires de la Guinée dont l'inscription sur le marché du travail est souvent difficile. En effet, pour une majorité d'entre elles, elles effectuent des emplois précaires dans les hôtels au Futuroscope ou encore des missions d'intérim qui ne leur assure souvent pas une insertion épanouie sur le marché de l'emploi. Pour mémoire, nous avons eu à constater une absence de maîtrise de la langue, un manque de qualification, des contraintes familiales etc. qui font obstacles à leur insertion professionnelle. En plus de cela, le constat posé par le contrat de projet (politique de ville) fait qu'il est assez urgent que l'on s'intéresse à ces questions liées à l'emploi notamment des femmes immigrées qui constituent un public vulnérable avec un certain nombre de contraintes.

Ce qui fait que nous nous sommes fixés des objectifs qui sont de comprendre les conditions des femmes immigrées et de saisir leurs difficultés sur le marché du travail à Poitiers. Ainsi, notre problématique de recherche s'attèlera à répondre à cette question principale : En quoi la situation des femmes immigrées sur le marché du travail serait-elle le reflet de difficultés qui bloqueraient leur insertion professionnelle ?

A côté de notre problématique d'autres interrogations connexes nous ont interpellé. On se demande en effet :

Est-ce que les dispositifs publics et privés mis en place permettent une meilleure insertion professionnelle des femmes immigrées ? Quels sont leurs impacts réels sur l'insertion de ces femmes ?

Quels sont les obstacles à l'insertion professionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail à Poitiers ?

Quelles sont les stratégies mises en place par ces femmes pour favoriser leur insertion professionnelle ?

Dans cette perspective l'étude va permettre de vérifier trois hypothèses structurées autour d'une hypothèse générale qui

L'hypothèse générale s'attèlera à montrer que l'insertion professionnelle sur le marché du travail n'est pas favorable pour les femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne.

Pour les hypothèses spécifiques :

- Les femmes immigrées originaires d’Afrique subsaharienne sont dans une situation de précarité sur le marché du travail. La précarité est à la fois mesurable au travers des situations de chômage mais également par l’obtention d’emplois précaires.
- Les femmes immigrées originaires d’Afrique subsaharienne éprouvent des difficultés dans leur parcours professionnel que cela soit dans l’accès comme dans l’occupation d’un emploi en cours de carrière. D’autre part, elles font l’objet de discriminations qui rendent difficile leur accès au marché de l’emploi. Sans interroger ou du moins mettre en place des outils de recueils d’information sur les discriminations, il s’agira pour nous de voir la perception que ces femmes ont de ces discriminations réelles ou supposées et de montrer les stratégies qu’elles mettent en œuvre afin d’échapper à ces difficultés que posent leur accès au marché de l’emploi.
- Les dispositifs publics et privés manquent d’efficacité pour appréhender les problématiques liées à l’emploi des femmes subsahariennes immigrées. De même, les politiques migratoires et les politiques d’emploi participent à accentuer la précarité des femmes sur le marché du travail. Nous allons donc interroger les dispositifs mis en place, de voir comment ils se saisissent des problématiques d’insertion professionnelle des femmes immigrées et en cela juger de leur efficacité.

Ce travail s’articulera autour de deux parties d’une part le cadrage théorique de la recherche (Partie 1) et d’autre part l’analyse de la problématique de l’insertion professionnelle des femmes immigrées (Partie 2). Mais avant tout nous allons procéder à la présentation de la structure d’accueil. Cette présentation ne présente pas comme historiquement le centre s’est mis en place mais met en avant une construction des orientations des objectifs.

### **Présentation de la structure d’accueil**

Être proche des habitants, les écouter, les accompagner à réaliser des actions collectives... sont entre autres quelques objectifs qui structure l’existence des centres socio-culturels. Ces actions se mesurent notamment suivant les divers groupes que le centre accompagne par le biais de ses animateurs sur plusieurs thématiques différentes. Il faut le souligner que ces actions prônent une certaine autonomie des habitants qui prennent des initiatives en lien avec des questions qui les préoccupent dans leur vie de quartier.

Le travail du centre s’inscrit dans une philosophie d’actions qui se structure autour de contrat de projet. Chaque contrat de projet couvre une période limite de 4 ans et dégage les orientations où les objectifs à atteindre durant cette période. La dernière en date à ce jour est le

contrat de projet 2017-2019. A titre d'informations revenons tout d'abord aux précédents contrats de projets pour montrer comment s'est structuré l'action du centre au fil des ans.

Le contrat 2001/2004 est déterminé par le souci de remettre sur les rails l'action du centre socio-culturel. Il est guidé par la recherche d'une cohérence dans l'action avec notamment l'élévation de certaines valeurs autour de la citoyenneté, de la solidarité, de la transformation sociale, de la participation, du respect etc. La cohérence dans l'action de mesure également dans la recherche d'une meilleure méthode pour guider l'action de l'association. En cela, nous pouvons dire que ce contrat de projet a été le moment pour l'association d'assumer et de faire sienne des valeurs, d'une philosophie d'existence pour une meilleure pratique de l'action associative.

Ensuite, toujours dans une logique d'action, le contrat de projet 2005/2008 est plus à l'écoute des habitants et de leur préoccupation. Dans cette logique, une campagne d'écoute a été menée par le biais des salariés et des bénévoles qui ont pu réaliser une vidéo qui a recueilli des témoignages des habitants. De cette action est ressortie des orientations ou des thèmes majeurs autour de la place des jeunes, vieillissement de la population, politique familiale, soutiens aux initiatives des habitants et des associations.

Par la suite, le contrat de projet 2009/2013 sera également comme le premier tourné vers une dimension ontologique mais aussi pratique. La prise en compte de l'individu, du groupe, de la cité comme des éléments ressources. Cela s'apparente clairement à cette nécessité de faire de la participation un élément moteur dans l'action du centre. Il faut donc associer les habitants dans l'action que l'association mène. Cela a tout son sens si l'on comprend la logique qui soutient l'action de l'association. Les thèmes mis en avant sont le vieillissement et l'intergénérationnel, la réussite éducative et la parentalité.

Le contrat de projet 2013/2017 est un moment de mise à l'épreuve de l'action du centre. Du moins, il est ressenti comme cela dans la mesure où elle a vu la mise en place d'un certain nombre de projets (professionnalisation dans le secteur enfants/jeunes, mise en place de l'équipe développement du pouvoir d'agir...). Il aborde aussi timidement la question de la précarité économique. Les premières préoccupations autour de l'emploi commencent alors à se faire sentir à se faire sentir en ce moment précis. C'est un moment qui a permis d'aller à l'écoute des habitants afin de recueillir des témoignages sur leur problématiques. Néanmoins, l'action de l'association autour de cette problématique est plutôt timide. Des actions sont menées dans ce sens par exemple avec un groupe d'homme qui sont accompagnés pour mener un projet

prônant une autre façon de recruter. Il faut noter que pour le moment cette action n'a pas été élargie aux femmes qui ressentent également autant de difficultés dans leur parcours d'insertion professionnelle. Plus généralement, aucune démarche n'est pour le moment prise venant des femmes elles-mêmes pour mettre sur la table la question liée à leur insertion professionnelle. Du côté du centre l'envie de comprendre cette problématique est réelle d'où l'idée de diligenter cette étude pour comprendre les difficultés que les femmes immigrées en particulier rencontrent sur le marché de l'emploi. Peut-être que dans les années à venir des actions seront menées dans ce sens. Notons simplement que pour le moment rien est encore mené allant dans ce sens.

Enfin, le dernier contrat de projet en cours (2018/2021) réaffirme les pratiques précédentes avec néanmoins des avancés dans le domaine de la méthodologie de travail : le croisement des savoirs. Le croisement des savoirs est une méthode mise en place par ATD Quart Monde consistant à faire dialoguer plusieurs savoirs issus de catégories différentes. Il a permis aussi de constater l'élargissement des préoccupations de habitants autour de l'accès à l'emploi de la jeunesse, l'action collective comme support de la résolution des problèmes, les droits et les devoirs revisités. L'objectif est donc « de développer le pouvoir d'agir des habitants du quartier sur des projets qui partent de leurs préoccupations quotidiennes sur l'emploi, la santé, la jeunesse, le vieillissement, la réussite scolaire, la culture et la fracture numérique. » On voit que pour ce nouveau contrat l'emploi est mis en avant. Précisons quand même que ce n'est guère orienté vers la problématique de l'emploi des femmes immigrées. Néanmoins, on note une volonté forte affichée dans la volonté du centre d'œuvrer ou du moins de recentrer sa préoccupation comme les autres associations autour des problématiques des habitants suivants : le logement, les discriminations, la solitude et l'isolement, la démocratie, la santé, l'éducation et la précarité. Deux éléments nous semblent important dans le cadre de notre étude : la question des discriminations et de la lutte contre la précarité économique.

Ce qui en effet, pour les femmes immigrées constituent deux aspects qui définissent leur parcours professionnel. Il ressort en effet de nos entretiens que nous allons présenter dans une autre partie de ce travail qu'étant femmes immigrées on est plus exposé à la précarité économique et aux discriminations que d'autres catégories de la société française. On est en effet également plus exposés aux sous emplois, à la discrimination en raison de la couleur de peau, de l'origine etc. à l'exploitation dans certains secteurs d'activités comme l'hôtellerie-restauration pouvant conduire à la dégradation de la santé physique et tant d'autres problématiques que nous développerons en détails ailleurs.

Quoi qu'il en soit, il y'a une volonté affirmée pour les centres socio-culturels d'œuvrer dans la lutte contre la précarité et les inégalités et contre les discriminations. Ceci passe par un engagement sans faille des concernées elles-mêmes dans la mesure où il s'agira pour le centre de les accompagner dans le cadre d pouvoir d'agir à mener des actions pour une amélioration de leurs conditions comme cela se fait de plus en plus dans d'autres régions comme en Ile de France où l'on a noté depuis quelque temps une véritable prise de conscience des femmes travaillant dans l'entretien dans les hôtels. Un véritable défi à relever qui est celui de la mobilisation.

Nous allons ainsi dans la suite de ce travail tenter de comprendre la problématique de l'insertion professionnelle des femmes immigrées.

## **PREMIERE PARTIE : Cadrage Théorique et éléments méthodologiques**

### **Chapitre 1 : Contextualisation de la recherche**

Dans un contexte général, il s'agit pour nous de montrer la réalité de l'emploi des femmes immigrées en France tout en renvoyant quelque fois à notre terrain d'étude qu'est la commune de Poitiers. Ainsi, cette partie va se structurer autour de trois sections dont la première va évoquer la situation des femmes immigrées sur le marché du travail en France (Section 1), ensuite faire un état des lieux de la question de recherche (Section 2) et enfin aborder les concepts (Section 3).

#### **Section 1 : Situation des femmes immigrées sur le marché du travail en France**

Nous allons ici faire une sorte d'état des lieux de situation des femmes immigrées sur le marché du travail en évoquant les caractéristiques de l'emploi de ces femmes (Paragr. 1), ensuite montrer l'existence d'une diversité de situation (paragr. 2), montrer aussi les difficultés de ces femmes globalement sur le marché du travail (paragr. 3) et enfin évoquer le traitement des politiques publiques vis-à-vis de ces femmes (paragr. 4).

#### **Paragr. 1 : Caractéristiques de l'emploi des femmes immigrées en France**

Le constat général montre sur le marché du travail des inégalités entre les femmes et les hommes. En 2017, le taux d'activité des femmes était de 67,6% contre 75,6% des hommes. Néanmoins, les femmes connaissent moins le chômage que les hommes avec un taux de 6,4% contre 7,2% pour les hommes en 2017. Ceci s'explique notamment par l'existence d'une baisse de l'emploi dans les secteurs de l'industrie et de la construction qui sont des secteurs beaucoup plus masculins et un essor dans le secteur tertiaire qui est beaucoup plus féminin. Ce dernier regroupe en effet des activités dites de services telles que le commerce, la restauration, l'hôtellerie, l'administration, l'action sociale et l'enseignement. Ce secteur emploie en moyenne 75,8% des personnes dont 88% de femmes et 64,5% d'hommes en 2016 selon l'INSEE tandis que l'industrie et la construction représente respectivement 13,6 et 6,4 des emplois en France. Ce taux important de femmes dans ce secteur d'activité s'explique par la forte présence des femmes dans les secteurs de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale.

Par ailleurs, les femmes occupent souvent des emplois salariés à temps partiel qui est source de précarité. On estime en effet à 31% le nombre de femmes occupant un emploi à temps partiel contre 7% pour les hommes. Ce qui s'explique par le fait qu'on note le plus souvent des

interruptions de travail pour des raisons liées aux enfants. Elles occupent également des postes moins rémunérés. Même si les écarts dans le revenu salarial se sont légèrement réduits depuis les 20 dernières années, il n'en demeure pas moins que le revenu salarial des femmes est en moyenne de 24% inférieur à celui des hommes. Un quart de ces écarts s'explique par la différence dans la durée de travail mais également dans le choix de secteur moins rémunérateur que celui des hommes. On retrouve également des inégalités dans l'occupation des postes décisionnels dans les entreprises ou en politique. Les postes de cadres sont très peu féminisés : 14,7% contre 20,5% des hommes.

Qu'en est-il des femmes immigrées ?

Venues d'ailleurs, les femmes immigrées ne sont pas dans la même situation que les natives françaises ou encore les ressortissantes des pays de l'union européenne. La part des femmes immigrées en France reste très importante. Depuis le recensement de 1999, on estime en effet que les femmes représentent environ la moitié de la population immigrée (Merckling, 2011 : 7). Il ne s'agit plus seulement de femmes venues rejoindre leur mari mais davantage de femmes qui viennent seules. En 2016, le taux global de chômage chez la population immigrée était estimé à 20% contre 9% pour les personnes de nationalité française. Ce taux est plus marqué pour les étrangers hors UE, notamment les femmes avec un taux de chômage de 27%.

Les différences dans l'occupation d'un emploi peuvent être fonction de l'âge. On note ainsi dans l'enquête emploi de 2017 que les femmes immigrées issues d'un pays tiers sont moins actives que les femmes originaires d'un pays de l'UE. On note ainsi que chez les femmes immigrées les plus actives sont celles situées dans la tranche 40-49 ans avec un taux de 63,4% contre 87,6% pour les non immigrées et 83,0% pour les immigrées issues d'un pays de l'UE sur la même tranche. Elles sont nettement moins actives sur une tranche allant de 15 à 29 ans avec un taux de 38,1 % contre 49,2% pour la population non immigrée. Des données de 2007<sup>4</sup> montraient néanmoins que les femmes immigrées sont moins actives entre 18 et 28 ans que les femmes non immigrées. Leur taux d'activité est plus proche de celles des non-immigrées entre 40 et 50 ans avec un taux de 80%. Elles restent néanmoins beaucoup plus longtemps actives au-delà de 55 ans.

---

<sup>4</sup> INSEE Première, L'activité des immigrés en 2007, n°1212, octobre 2008

Les contrastes se situent en fonction des nationalités. En effet, selon les données de 2007<sup>5</sup> les immigrées originaires du Maghreb et en Turquie étaient moins actives à tous les âges. Les plus actives étaient les portugaises avec un taux de 75,3 %, viennent ensuite les femmes du Viêtnam, du Laos et du Cambodge (68,3 %) et des femmes d'Afrique subsaharienne (66 %). Les femmes les moins actives sont les turques, avec un taux d'activité de 32 %. Les Marocaines et les Tunisiennes font partie de ce podium des femmes moins actives avec respectivement 46,8 % et 48,5 % de taux d'activité.

Les femmes immigrées actives occupent des emplois peu qualifiés pour le tiers d'entre elles. Elles sont beaucoup plus présentes dans des secteurs de services aux particuliers (Hôtellerie-Restaurant, domestiques, services personnels), dans l'éducation, la santé ou dans l'action sociale. De plus, l'emploi des femmes immigrées se caractérise par la précarité avec notamment 35,7% qui affirment travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. En revanche, sur le même motif on y retrouve 29% des femmes non immigrées. Une autre explication est également possible liée notamment au désir de s'occuper des enfants. Enfin, on note également un sous-emploi de ces femmes immigrées avec un taux de 17,5% en 2017 selon l'INSEE. Néanmoins, 45,0% d'entre elles subissent le sous-emploi à temps partiel. Les femmes originaires d'Afrique subsaharienne sont plus sujettes à cette situation avec 16,4 % des emplois, suivies par les femmes du Maghreb avec 15,6 % de leur emploi. Sur le volet sécurité de l'emploi, les femmes immigrées sont là aussi perdantes : en 2011, 16,8 % d'entre elles ont un contrat temporaire comme salariée.

Cette situation faite, passons à l'étape suivante qui consiste à montrer la diversité du parcours des femmes immigrées.

## **Paragr. 2 : La diversité des parcours des femmes immigrées sur le marché du travail<sup>6</sup>**

Il faut d'abord préciser qu'il existe des différences dans le parcours migratoire des femmes immigrées en France. Chacun ayant en effet ses spécificités et son histoire. Ce qui fait qu'on peut d'ailleurs parler de l'existence d'une diversité de situation dans le parcours professionnel de ces femmes et de surcroît chacune construit son rapport au travail en fonction de la situation de l'emploi dans son pays d'origine et de ses propres expériences. Comme nous le montre Odile Merckling dans son ouvrage parcours professionnel de femmes et de filles d'immigrées : « le

---

<sup>5</sup> Nous nous contenterons de ces données fautes d'avoir pu trouver des données plus récentes

<sup>6</sup> Il s'agit de revenir sur des résultats de l'enquête d'Odile Merckling sur le parcours des femmes et de filles immigrées

contexte économique et culturel dans le pays de départ a pu influencer sur la construction du rapport à l'emploi de chaque femme »<sup>7</sup>. Comprenons par-là que la nature des marchés diffère entre le pays de départ et d'accueil. En guise d'exemple, pour une femme originaire de pays comme le Sénégal, la Guinée où prédomine le secteur informel et une importance accordée au secteur agricole, son inscription dans les nouvelles données du marché va se présenter comme plutôt problématique.

On renégocie alors, souvent son entrée dans le marché de l'emploi en France par exemple. Les expériences vécues le seront différemment en fonction de la nature du marché de départ. Ce qui est vrai pour le ressortissant de l'Espace Economique Européen ne l'est sûrement pas pour la femme immigrée originaire d'Afrique subsaharienne. A ce titre, on se retrouve dans l'étude des parcours professionnels à faire une sorte de « micro-analyse » pour reprendre les termes de Sabah Chaïb en raison de l'individualisation des parcours. C'est en effet, l'individu qui construit lui-même ses rapports au travail en fonction de plusieurs éléments comme son parcours de vie, scolaire, professionnel etc.

Les parcours migratoires sont divers en effet. On peut retrouver un certain nombre d'éléments qui peuvent l'expliquer du fait des raisons d'immigration, de la situation juridique... Dans un article<sup>8</sup> qui retrace l'historique des « femmes dans l'immigration »<sup>9</sup> Nadia Châabane nous montre en effet combien les expériences sont diverses. Cette diversité montre néanmoins des variations dans le temps dans la mesure où elle nous montre que certaines femmes sont toujours maintenues dans la catégorie d'immigrée alors que d'autres comme les Portugaises, les Espagnoles et Italiennes ont été sorties de cette catégorie dans le discours médiatique et du sens commun au bout de deux générations.

Les parcours sont également divers. Il est d'autant plus vrai qu'un parcours est à l'image d'une rue que l'on arpente. Elle peut être difficilement praticable comme elle peut être facile, cela dépend de plusieurs facteurs en présence qui participent à la facilitation ou non d'un tel

---

<sup>7</sup> Odile Merckling (2012), *Parcours professionnels de femmes immigrées et de filles d'immigrées*, L'Harmattan, 297 p.

<sup>8</sup> **Nadia** Châabane, « Diversité des mouvements de « femmes dans l'immigration » », *Les cahiers du CEDREF* [Online], 16 | 2008, Online since 26 June 2011, connection on 13 February 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/601>

<sup>9</sup> Elle entend par là les femmes arrivées par regroupement familial, les exilées politiques, les étudiantes, femmes françaises dont les parents et grands-parents ont immigrés en France

parcours. Si souvent pour certaines personnes le parcours professionnel est jalonné de succès, pour la majorité des femmes immigrées, il est complexe, non linéaire et souvent interrompu (Merckling, 2012 : 85). Elle fait une typologie des parcours en trois catégories : des parcours chaotiques, des parcours heurtés et des parcours qualifiants. Dans le cadre du parcours chaotique, il s'agit là du cas de certaines femmes qui n'ont connu dans leur parcours qu'une succession d'emplois précaires d'une durée de quelques mois. Ensuite, les parcours heurtés résumés dans son enquête le parcours de femmes qui ont « accès à un emploi de longue durée peu qualifié, en CDI à temps complet ou partiel, pendant une partie de leur vie professionnelle – généralement comprise entre 30 et 50 ans ». Ce qui explique que ces parcours soient heurtés restent dans le fait de l'obtention tardive d'un contrat mais aussi dans le fait qu'elles ont eu pour la plupart des parcours accidentés avec des périodes où leur parcours a été écourté à cause d'un licenciement ou de problèmes de santé. Le dernier parcours dit de qualification « se traduit par l'obtention d'une situation stable ». Nous ajouterons à cela une autre catégorie celle des non parcours. En d'autres termes, il s'agit de femmes qui ont fait des études et qui malheureusement n'ont pas pu avoir des emplois dans leur domaine d'étude. Dans le cas précis de notre enquête, il s'agit d'aller vers ces femmes qui ont effectué leurs études ici à Poitiers, qui n'ont pas pu trouver un emploi dans leur domaine d'étude qui sont néanmoins restées à Poitiers et ont subi une grande réorientation dans leur parcours professionnel.

Notre objectif est d'analyser cette diversité de parcours à la fois migratoire et professionnel. Il s'agit là de faire attention à ne pas se perdre dans toute cette complexité en éclaircissant toutes les situations individuelles qui peuvent expliquer leurs conditions sur le marché du travail mais aussi leurs difficultés.

### **Paragr. 3 : Femmes immigrées et difficultés d'accès sur le marché de l'emploi en France**

Il est évident, et c'est en partie l'objectif de ce travail, que les femmes immigrées éprouvent des difficultés qui pourraient entraver leur insertion sur le marché de l'emploi. Il s'agit là de montrer qu'il existe une diversité d'obstacles qui peuvent bloquer leur accès au marché du travail en France.

Sabah Chaïb parle d'obstacles structurants qui viennent entraver l'accès des femmes immigrées à un emploi en France. Déjà que dans le passé, les hommes étaient privilégiés à cause de leur apport dans l'économie nationale. Cette arrivée tardive sur le marché du travail dans un contexte défavorable fait qu'elles sont exclues de la sélection à certains types d'emplois. D'autres paramètres permettent de juger de ces obstacles. Il s'agit de la maîtrise de

la langue, le niveau d'étude, la situation familiale et les raisons de la migration qui sont concomitants à l'obtention d'un emploi stable. Néanmoins, l'enquête MGIS montre que « la propension à occuper un emploi stable est déterminée par l'ancienneté sur le marché du travail » (S. Chaïb, 2004 : 11).

La question de la langue est fondamentale dans la mesure où elle constitue un des piliers de l'intégration en France. La non maîtrise de la langue pourrait constituer un obstacle pour entériner son intégration dans la société d'accueil. La langue française reste néanmoins une langue d'autonomisation qu'une langue d'intégration. Les femmes éprouvent souvent des difficultés à maîtriser la langue. Nous en avons fait l'expérience l'année dernière lors de nos enquêtes auprès de certaines femmes guinéennes à Poitiers ainsi que de la chargée d'alphabétisation au Toit du monde. Le constat fait par une enquête du ministère de l'intérieur montre que les femmes immigrées éprouvent plus de difficultés que les hommes dans l'apprentissage de la langue avec un écart qui se creuse au-delà de 35 ans<sup>10</sup>.

Les niveaux de qualification posent également des problèmes mais aussi la reconnaissance de ces compétences. Ceci pose un énorme défi notamment en ce qui concerne l'accès rapide à un emploi. Il y'a aussi la question liée aux discriminations dont elles peuvent faire l'objet dans le cadre du recrutement. Ce que nous avons développé ailleurs.

A ces difficultés s'ajoute la question de la conciliation entre la sphère familiale et celle professionnelle. Il s'agit là d'évoquer la question des temporalités dans l'accès à l'emploi pour les femmes immigrées. En effet, la variable famille reste un élément important dans l'appréhension du parcours professionnel de la femme. En ce qui concerne notre enquête de l'année dernière, on note quand même que le rôle de la femme est fondamentalement de s'occuper de l'éducation des enfants pendant que le mari se retrouve ailleurs pour travailler. Notre problématique n'était pas axée sur la question de l'emploi de ces femmes, mais on peut s'aventurer à affirmer que cette responsabilité de la femme peut notamment jouer sur son parcours professionnel. Ceci a été vrai du moins sur la question de l'alphabétisation où on avait noté quand même qu'il existe une forte influence des obligations familiales et la réussite de la formation de ces femmes au Toit du monde et même dans leur participation aux activités de l'association des Guinéens. C'est pourquoi il est important à ce niveau de comprendre les réalités familiales pour comprendre l'influence qu'elles ont sur le parcours professionnel. A ce

---

<sup>10</sup> Infos migrations, « l'aisance en français des primo-arrivants », n°28, novembre 2011

niveau également, on peut introduire un aspect important qui tourne autour de la fragilité de la situation juridique de certaines femmes qui pour la plupart sont venues en France au titre d'un regroupement familial. En effet, leur situation est fortement corrélée à la durée du ménage. Ce qui peut expliquer que lors de la survenance d'un divorce, elles peuvent être exclues sauf pour celles qui sont victimes de violences conjugales<sup>11</sup>. En ce qui concerne les femmes seule la situation est tout autre avec beaucoup plus de difficultés à acquérir un statut de salarié (Merckling, 2011 : 50).

Isabelle Puech résume dans un de ses articles la situation des femmes immigrées sur le marché du travail : « Dans le secteur des services, on trouve aussi des milliers de femmes qui connaissent des formes d'exploitation salariale plus diffuses, moins visibles, plus pernicieuses peut-être, socialement mieux acceptées sans doute. Elles assument de lourdes charges familiales souvent seules. Elles ont signé un contrat de travail précaire, à durée indéterminée. Près d'un million de femmes en France sont ainsi enfermées dans le royaume désenchanté du sous-salariat au sein duquel elles sont contraintes d'accepter des pratiques patronales violentes, parfois illégales. »<sup>12</sup>. Cette assertion montre que les femmes immigrées non qualifiées travaillant dans le secteur des services sont en quelque sorte inscrites dans un processus de précarisation de leur situation. Elles sont donc plongées dans un cercle vicieux créé par le marché du travail inscrit sous le signe de la flexibilité de sorte qu'elles sont corvéables à merci.

Cependant, présenter certains de ces obstacles tendrait à faire des femmes immigrées les actrices de leur propre exclusion du marché du travail. En d'autres termes, elles seraient fautives de leur situation. Notre démarche ne vise pas à présenter le phénomène comme cela. Elle vise seulement à comprendre ce qui dans le parcours de ces femmes explique leur situation sur le marché du travail. En effet, les parcours étant individuels, les situations peuvent être différentes et chaque femme vit individuellement son rapport au marché du travail en raison de plusieurs aspects de son parcours de vie. Ce qui fait que nous n'allons pas détacher leur parcours professionnel de leur parcours de vie et donc leur pays d'origine. Ces difficultés étant par ailleurs avérées, nous avons trouvé important également d'évoquer les stratégies mises en place par ces femmes afin de se soustraire de ces difficultés. Il serait aussi intéressant d'évoquer qu'il peut y avoir des non stratégies c'est-à-dire des femmes qui se résigneraient à agir. Nous avons

---

<sup>11</sup> Loi RESEDA 2003 et l'article 431-2 du CESEDA

<sup>12</sup> Puech Isabelle, « Femmes et immigrées : corvéables à merci », *Travail, genre et sociétés*, 2006/2 (N° 16), p. 39-51. DOI : 10.3917/tgs.016.0039. URL : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2006-2-page-39.htm>

en cela obtenu différent témoignage des professionnels du centre qui nous ont expliqué que face à ce qu'ils considèrent comme de l'exploitation de ces femmes dans les hôtels où elles travaillent, ces dernières n'ont pas voulu porter le combat car ayant trop peur de perdre leur travail et ce malgré la commission d'un avocat par le centre. On note que souvent elles peuvent se résigner et ne pas agir afin d'améliorer leur situation.

Enfin, nous allons voir comment les politiques publiques abordent la question des femmes immigrées.

#### **Paragr. 4 : Les femmes immigrées dans les politiques d'emploi en France**

Même si elles peuvent bénéficier des dispositifs publics d'emplois mis en place par les pouvoirs publics, les femmes immigrées n'en était pas moins absentes. Comme elles ont été absentes des recherches en sciences sociales à cause de la prédominance masculine, les femmes immigrées l'ont été également dans les politiques d'immigration. « *Historiquement, les politiques d'immigration ont été en majorité masculine et ont peu pris en compte la dimension des femmes, sinon comme partie prenante d'une politique familiale* »<sup>13</sup>. Il faut comprendre aussi que les politiques en faveur de l'emploi des femmes sont souvent motivées par diverses raisons notamment liées à leur condition de femmes avec en toile de fond les discriminations dont elles font l'objet, l'inégalité dans l'accès à l'emploi par rapport aux hommes, les violences etc. Ce qui fait d'ailleurs que les femmes immigrées sont également présentées sous ces mêmes aspects dans les débats publics. En effet, selon le rapport sur l'égalité pour les femmes migrantes : « Dans le débat public, les femmes immigrées sont souvent présentées comme une population dominée, victime de traditions culturelles à rebours de la modernité : si les contraintes qui entravent et façonnent les parcours sont réelles, les trajectoires ne se résument pas au vécu de l'oppression. » (Rapport sur l'égalité pour les femmes migrantes, Février 2014 : 12). Et d'ailleurs, comme le fait remarquer le rapport dans ce sens, il ne s'agit pas de voir la situation des femmes sous cet angle, du moins pas seulement, et ne pas regarder les autres aspects qui entrent en jeu dans les parcours professionnels qui comme nous l'avons montré présentent un certain nombre de spécificités.

Les femmes immigrées bénéficient d'un accompagnement que leur procure des acteurs associatifs soucieux de leur insertion sur le marché du travail. Ces appuis se retrouvent dans les

---

<sup>13</sup> **Madeline** Hersent, « Initiatives de femmes immigrées dans les zones sensibles urbaines », *Les cahiers du CEDREF* [Online], 12 | 2004, Online since 20 June 2010, connection on 13 February 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/549>

luttons pour l'égalité et contre les discriminations. La situation des femmes immigrées dans les dispositifs de politique d'emplois en France dépend largement des politiques migratoires menées. On peut néanmoins montrer leurs effets sur la situation des femmes immigrées d'une manière générale. En effet, comme le montre Christine Catarino dans son article nous montre que la situation des femmes immigrées sur le marché du travail est également et fortement influencé par les politiques publiques qui ont souvent une incidence sur leur parcours ceci dans le but de réglementer le marché du travail dans un monde mondialisé. Parmi ces incidences nous pouvons citer le tri sélectif qui s'opère parfois afin de favoriser par exemple la venue d'une main d'œuvre qualifiée pour pallier les difficultés de recrutement dans certains secteurs (Catarino, 2011 : 94). Ce qui peut créer une forme de « bipolarisation accrue entre femmes qualifiées et non qualifiées » (Chaïb, 2009 : 16). Elles peuvent également contribuer à une discrimination indirecte envers les femmes immigrées avec notamment la gestion des autorisations de séjour et de travail en France. A ce titre, elles peuvent aussi créer de la précarité pour ces femmes en l'occurrence lié à la délivrance des autorisations de séjour et de travail en fonction des statuts.

Sur le plan européen, la commission européenne entend développer un système permettant de garantir une flexibilité des marchés du travail et plus de sécurité pour les travailleurs et travailleuses<sup>14</sup>. Ces politiques visent à permettre à des catégories comme les femmes et les migrants à augmenter leur employabilité (Catarino Christine, 2011 : 96). En France, jusque dans les années 1980, l'intervention de l'Etat vise une intégration et une protection des individus et la plupart des emplois créés portent le sceau de la précarité, du temps partiel, de la mal rémunération (ibid.) Notons les traitements liés à l'obtention d'un titre de séjour pour motif professionnel en France et l'insécurité juridique que peut créer l'obtention d'un droit de séjour pour la femme immigrée<sup>15</sup>.

En parallèle, il ne faudrait pas négliger les dispositifs mis en place comme les services publics d'emploi à l'image de pôle emploi, les missions locales pour les jeunes de 16-25 ans, l'encouragement à la création d'une activité entrepreneuriale etc. mais aussi l'accompagnement prodigué par les associations qui travaillent sur la question des femmes. C'est tout un dispositif qui se déploie afin de faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail en France.

---

<sup>14</sup> Catarino Christine, « Politiques migratoires et politiques d'emploi : la flexibilité sexuée en Europe », *Cahiers du Genre*, 2011/2 (n° 51), p. 93-112. DOI : 10.3917/cdge.051.0093. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2011-2-page-93.htm>

<sup>15</sup> Nous avons développé ailleurs, les fragilités dans les situations juridiques des femmes immigrées en France.

Nous allons détailler toutes ses dispositifs et les modalités d'accompagnement vers l'emploi dans la seconde partie de ce travail.

Après avoir fait cette présentation, nous allons aborder dans la suite de ce travail l'état des lieux sur la question.

## **Section 2 : Etats des lieux de la question de recherche**

Nous allons aborder cette section en trois parties toutes liées. En premier lieu, nous allons revenir sur la question posée par le travail des femmes immigrées en sciences sociales (paragr. 1), ensuite évoquer les théories dualistes de la segmentation (paragr. 2) et enfin aborder la question des discriminations (paragr. 3).

### **Paragr. 1 : Une question de recherche banalisée ?**

La féminisation des flux migratoires n'échappe pas aujourd'hui au champ de la recherche qui commence à donner de l'importance à l'insertion professionnelle des femmes immigrées sur le marché du travail en France. La question du travail des femmes en France était néanmoins banalisée en un moment donné dans les recherches mais aussi dans les débats publics en France du moins. Comme nous le montre Sabah Chaïb malgré la réalité statistique de l'immigration féminine avec notamment un pourcentage de 47% en 1999 avec une présence sur le marché du travail à hauteur de 39% : « la question du travail des femmes immigrées ne s'impose pas comme une évidence, ni du point de vue du sens commun, ni du point de vue des institutions, notamment en charge des populations immigrées » (S. Chaïb, 2004 : 4). Une négligence que l'on pourrait qualifier de question de genre dans la mesure où la plupart des raisons « implicites » sont liées au fait que le travail était envisagé sous le prisme du masculin. On retrouve cette position dans les travaux économiques dont le thème majeur tournait autour du travail des hommes immigrés et de leur apport à l'économie nationale<sup>16</sup>. Pendant ce temps, les femmes étaient envisagées comme des vecteurs d'intégration. Ce qui fait que la plupart des études menées sur les femmes étaient axées sur le domaine de la culture et de la famille. Citant Sabah Chaïb, Odile Merckling nous dit dans son ouvrage publié en 2012 que « la recherche sur l'immigration a longtemps été marquée par un présupposé des décideurs : aux hommes immigrés le travail, aux femmes la famille et la préservation des pratiques culturelles. » (Merckling, 2012 : 33). Cette conception est visible dans les approches familialistes ou

---

<sup>16</sup> Sabah Chaïb, « Femmes, migration et marché du travail en France », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12 | 2004, mis en ligne le 02 juillet 2010, consulté le 09 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/559> p. 5.

culturalistes qui ont participé à l'émergence de l'idée selon laquelle « l'activité des femmes étrangères est marginale (travail d'appoint) ou anormale (peu de candidates – la norme étant qu'elle ne travaille pas. » (Chaïb, 2004 : 5).

Invisible sur le marché de l'emploi mais bien visible sur le plan social. En effet, les remous suscités par la figure de la mère africaine, de la femme voilée, de la fille etc. dans les discours politiques et la représentation des médias font que la femme immigrée, malgré tout, reste hyper-visible. Une hyper-visibilité qui s'accompagne cependant « d'une réelle pénurie de connaissance à leur sujet »<sup>17</sup>. Les femmes immigrées restent donc cantonnées dans une sphère strictement privée où elles occupent des tâches domestiques et familiales nous fait constater Sabah Chaïb cité dans ledit article. Ce constat montre quand même que la question de la femme dans les recherches admet une dimension plutôt genrée. L'enjeu serait alors de sortir des effets pervers de cette hyper-visibilité qui tend à présenter la femme immigrée sous certains aspects en rapport avec ses origines nationales, de l'existence de préjugés. Ce qui souvent ne permet pas de traduire la réalité profonde des parcours migratoires qui sont aussi divers que différents. Catherine Rassiguier nous fait remarquer à ce sujet que ces « *constructions réductrices ne sont pas totalement absente des recherches universitaires* » (Rassiguier, 2004 : 4). Et d'ailleurs, cette hypervisibilité fait que chacun y va de son propre commentaire sur les femmes immigrées. Ce qui peut créer une confusion dans la production de connaissances sur le sujet. L'idée pour nous serait donc, à l'image de plusieurs auteurs comme Chaïb, de sortir la femme immigrée de son environnement strictement privé pour la présenter comme « une évidence phénoménologique » (Op. Cit. p. 5) pour reprendre ses termes. Cependant, on ne saurait détacher la femme immigrée de son environnement familial et des aspects culturels qui constituent des obstacles structurants qui peuvent influencer leur inclusion sur le marché du travail. Il faut donc déconstruire la représentation qu'on fait de la femme immigrée d'origine africaines comme des consommatrices de prestations sociales et de les présenter comme des actrices de leur propre inclusion dans le monde professionnel.

Cependant, le travail des femmes immigrées s'est peu à peu imposé en tant qu'objet d'étude dans les luttes de mouvements féministes et progressivement en tant qu'objet de recherche dans les sciences sociales vers les années 1960 (S. Chaïb, 2004 : 1). De plus, la recherche quitte le

---

<sup>17</sup> Catherine Rassiguier, « Ces mères qui dérangent : immigrées africaines en France », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12 | 2004, mis en ligne le 20 juin 2010, consulté le 18 janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/538>

monde de l'entreprise pour investir les questions liées à l'insertion dans la société d'accueil et donc dans la famille. Ce qui s'accroît dans le contexte des années 1980 où on note une restructuration massive dans le secteur de l'industrie qui employait en majorité des hommes. Ainsi, on note « un déplacement de la « main-d'œuvre immigrée » vers la partie la moins réglementée du marché du travail, en même temps que de sa féminisation » (Merckling, 2012 : 34). On commence donc là à sortir d'« une longue période d'invisibilité du travail des femmes migrantes dans les sciences sociales » (Lemerrier, 2008 : 12).

L'arrêt officiel de l'immigration de travail en 1974 va précipiter l'intérêt pour l'immigration des femmes immigrées avec l'avènement des regroupements familiaux.

On ne saurait évoquer l'insertion professionnelle des femmes immigrées sans pour autant parler des théories de la segmentation du marché du travail.

## **Paragr. 2 : Dualisme et segmentation du marché du travail**

La théorie de la segmentation du marché de l'emploi postule l'existence, sur le marché de l'emploi, de secteurs distincts. On structure alors le marché entre un secteur moderne marqué par l'existence de haut salaire, la stabilité de l'emploi, de bonnes conditions de travail et un secteur traditionnel où les salaires sont faibles, un risque de chômage et les promotions inexistantes. On retrouve cette formulation dans les travaux de Doeringer et Piore (1971). Cette approche du marché du travail a été très en vogue dans années 1960 début des années 1970. Cette théorie montre davantage, au-delà même de cette distinction entre un marché primaire et un marché secondaire, qu'il s'agit aussi de rapports sociaux de sexe qui expliqueraient la présence des femmes dans un segment spécifique du marché de l'emploi. S. Chaïb dira en ce sens : « *la théorie de la segmentation du marché entre un marché primaire plus spécifiquement masculin (emplois stables et protégés) et un marché secondaire plus spécifiquement féminin (emplois instables et non protégés) fournit une explication quant à la répartition des places occupées sur le marché du travail selon les déterminations de sexe, mais la bipolarisation de l'emploi féminin tend elle-même à induire une segmentation des marchés du travail entre d'un côté, le développement d'emplois qualifiés et protégés, de l'autre, le développement d'emplois de services peu qualifiés et non protégés.* » (Chaïb, 2004 : 1).

Les théories du dualisme sont issues des théories en économie. Elles sont regroupées en deux types. La première est « née du constat de la persistance d'écart de développement entre pays du nord et du sud, de la juxtaposition dans ces derniers pays d'un secteur très moderne et d'un secteur archaïque, à basse composition organique du capital, qui comprend notamment les

économies de subsistance. » (Merckling, 2012 : 35-36). Ce qui va être accentué par les effets de la mondialisation. Cette première approche quelque peu générale nous renseigne sur la nature de cette segmentation du marché de l'emploi. La seconde théorie duale est ce qui correspond le mieux à notre conception dans la mesure où elle concerne l'économie des pays développés mais également elle permet de constater l'existence de plusieurs segments sur le marché du travail. Si nous revenons à la conception dans les années 1970 de Piore, il est important de souligner dans cette logique que ce qui est visé par cet auteur est d'expliquer que le comportement des individus sur le marché du travail est « largement façonné par l'existence de cette division structurelle » (Merckling, 2012 : 36). Ce qui fait que le marché réagit également en fonction de l'existence de cette division. En effet, les entreprises sont elles-mêmes déterminées par cette situation qui fait qu'en leur sein il existe une division entre une main-d'œuvre interne et externe. On gère différemment les évolutions professionnelles des employés. Ce qui fait, et il faut le remarquer, que le mode de traitement des salariés dépend de leur appartenance à un segment donné. L'idée qu'il faut comprendre ici c'est en réalité les différences de traitement qui peuvent y avoir entre les salariés en fonction du segment auxquels, ils appartiennent. Les rapports sociaux de sexe ne sont pas épargnés dans ce cas. On assigne une place à chaque catégorie. Ce qui fait qu'il faut remarquer que cette division crée souvent des stigmates sur le marché du travail. En effet, sur le plan du travail des femmes immigrées certaines considérations viennent appuyer et conforter leur inscription dans un segment donné du marché du travail. Par exemple, en ce qui concerne les femmes africaines, l'imaginaire collectif tend à leur attribuer des qualités humaines qui leur donne naturellement des compétences à s'occuper des enfants, à assurer les tâches domestiques (Merckling, 2012 : 42).

Ce qui nous intéresse, ce n'est pas tant l'existence de ces différents segments sur le marché du travail que les effets que cette segmentation produit sur le travail des femmes immigrées et donc sur leur parcours qui les place souvent dans une certaine précarité. L'accès au marché du travail, aux statuts et aux positions sociales demeurent marqué par une sorte de différenciation et de hiérarchisation en fonction des appartenances ethniques (FASILD, 2004 : 30).

Suite logique, on ne saurait parler de cette segmentation sans pour autant aborder la question liée aux discriminations sur le marché du travail et de ses dispositifs de lutte.

### **Paragr. 3 : Sur la question des discriminations et des dispositifs d'aide à l'emploi des femmes immigrées**

« Favoriser l'intégration en luttant contre les discriminations, qu'elles soient d'ordre sexiste ou racial, constitue une priorité du gouvernement, attaché au respect du principe d'égalité des sexes et au renforcement de la promotion et de la cohésion sociales » (FASILD, 2004 : 7), tels peuvent être les propos qu'on entend le plus souvent autant dans les discours des politiques que ceux d'associations ou d'ONG qui interviennent auprès du public migrant notamment. Ceci montre autant l'actualité du thème de la discrimination. Il l'est autant chez les pouvoirs publics que chez les chercheurs qui consacrent beaucoup d'étude sur les pratiques de la discrimination. Les années 1990, vont être un moment décisif dans ce qu'on peut qualifier de changement de paradigme avec un intérêt des pouvoirs publics, des chercheurs et des associations ou ONG. Il faut néanmoins préciser que les discriminations sont présentes dans toutes les sphères de la vie sociale surtout dans le domaine du travail. Didier Fassin parlera lui d'une présence inhérente des discriminations d'ordre racial dans la société française à travers l'histoire. Pour lui cela s'inscrit dans la logique de la différenciation des groupes sociaux qui ont toujours été « traités de manière distinctes par la société française en raison des différences fondées en nature et en origine » (Fassin, 2002 : 403)

Sur la question des discriminations plusieurs travaux ont été réalisés depuis émergence des discriminations en tant que question sociale dans les années 1990 (Chappe, Eberhard & Guillaume, 2016 : 5). Les premiers travaux précurseurs se sont attelés à rendre intelligible les pratiques de discriminations et à donner ce à quoi renvoie cette notion de discrimination. L'article sur « la fabrique des discriminations » nous édifie sur la nature des premiers travaux sur les discriminations. On pense ainsi aux travaux juridiques de Danièle Lochak (1987), aux travaux de l'équipe URMIS (De Rudder, Tripier, Vour'ch, 1995 ; De Rudder, Poiret et Vour'ch, 2000 ; Poutignat et Rinaudo, 2000 ; Frickey et Primon, 2002), de Philippe Bataille (1997) et Olivier Noël (1999) sur les discriminations dans le domaine du travail ; aux travaux de Patrick Simon dans le domaine du logement (1998) ; à ceux de Jean-Pierre Zirotti (1997), Jean-Paul Payet (1999) et Françoise Lorcerie (2003) pour celui de l'école (*ibid.* p. 5). Ces travaux pointent du doigt le caractère systémique des discriminations. Elles résultent « moins d'une « idéologie raciste » que du fonctionnement d'un système dont les règles, en apparence neutres, défavorisent dans les faits des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés, les mettant ainsi en difficulté dans l'accès au marché du travail, au logement, aux loisirs, à la santé, etc. » (Simon, Madoui, 2011 : 2). Les travaux de Didier Fassin

(2002) ont permis le passage de l'analyse des discriminations « *en termes de difficultés d'intégration à une analyse en termes de blocages et d'obstacles, posant ainsi la question de l'égalité de traitement et de la justice sociale* » (Chappe Vincent-Arnaud, Eberhard Mireille, Guillaume Cécile, 2016 : 5). En effet, pendant longtemps les questions discriminatoires ont été ramenées aux problématiques d'intégration ce qui explique que le discours véhiculé à l'époque tendait à penser que les pratiques racistes pouvaient être résorbées au travers d'une intégration réussie (Bataille, 1997 ; Lorcerie 2000, De Rudder, Poiret, Vour'ch, 2000). On est désormais dans le cadre des luttes contre les discriminations. Ce renouvellement va permettre comme le constate les auteurs de « *la fabrique des discriminations* » d'appréhender les questions de l'altérité, de la racisation des rapports sociaux et de la reproduction des discriminations. Les années 2000 vont coïncider également avec un intérêt pour les outils d'analyse des discriminations au travers de statistiques permettant de saisir les discriminations dans les faits (Simon et Stavau-Debauge, 2004). Il s'en suit plusieurs travaux issus de la littérature américaine qui postulent la mise en place de « règles spécifiques pour lutter contre les stéréotypes négatifs qui jouent dans les inégalités salariales et de carrière des femmes et des minorités raciales (Dobbin, Schrage et Kalev, 2015 ; Hamilton Krieger, 2008) » (Chappe Vincent-Arnaud, Eberhard Mireille, Guillaume Cécile, 2016 : 13).

En France, l'actualité du sujet des discriminations se mesure également dans le traitement qu'en font les politiques publiques. Dans cette dynamique, on peut parler d'un regain d'intérêt pour la lutte contre les discriminations qui s'imposent ainsi comme une évidence dans l'espace public. Bien longtemps, la question des discriminations était absente des lexiques officiels, on parlait alors de racisme. Les politiques de lutte contre les discriminations ont commencé à émerger à partir des années 1990 (Laurence Eydoux, 2013 : 41). Le rapport au premier ministre du Haut Conseil à l'intégration en 1998 sur les discriminations constituent un tournant important (Fassin, 2002 : 405). Ce rapport entérine alors un revirement dans le discours des institutions qui tendait à voir cette question sur la base de l'intégration. Il s'agit maintenant de lutter contre les pratiques discriminatoires avec la reconnaissance de l'existence des discriminations liées à l'origine raciale. Ce qui permet alors la mise en place de plusieurs structures pour lutter contre les discriminations : les commissions départementales d'accès à la citoyenneté issues du circulaire du ministère de l'intérieur du 18 janvier 1999, du groupe d'étude et de lutte contre les discriminations et du fond d'action sociale qui va devenir en 2001 le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la lutte contre les discriminations) dont une partie de ses activités étaient orientées vers la lutte contre les discriminations au travail. Dans cette logique, l'année 2005 va coïncider avec la mise en place

de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Nous avons évoqué que quelques aspects mais cela constitue un pas important dans la lutte contre les discriminations en France. Sur le plan local, les contrats de politique de la ville font également de la lutte contre les discriminations un des éléments importants conscients de l'existence des discriminations : « *L'existence de discriminations sur le marché du travail n'est plus contestée et les acteurs publics et socio-économiques s'emparent activement de ce fléau qui fragilise les fondements même de notre pacte social* »<sup>18</sup>.

A présent, nous allons procéder à la définition des concepts qui structurent notre travail.

### **Section 3 : Cadre conceptuel**

Nous avons choisi de travailler avec deux concepts essentiellement celui de l'insertion professionnelle et celui de discrimination. Ces deux concepts traduisent les idées phares que nous allons aborder dans ce travail. Ainsi, en premier lieu nous allons parler du concept d'insertion et de parcours professionnel (Paragr. 1) pour enfin parler des discriminations (Paragr. 2).

#### **Paragr. 1 : Parcours Professionnel, insertion professionnelle ?**

Le concept d'insertion peut être envisagé dans un contexte assez long marqué par l'invention de notion afin de qualifier l'intégration des immigrés dans la société d'accueil. En effet, ce concept s'inscrit dans les débats à la fois politique et scientifique autour des questions à leur assimilation ou intégration. En gros, il s'agit en partie d'un débat conceptuel pour savoir quel mot doit-on utiliser pour qualifier la participation des immigrés dans la société d'accueil. Il faut néanmoins souligner que ce ne sont pas tant les mots qui dérangent mais les contenus qu'ils recouvrent.

Ainsi, il y'eut beaucoup de débat autour de la notion d'assimilation à laquelle plusieurs approches ont donné une signification. Nous n'allons pas revenir sur toutes les positions et les passions que ce concept à drainer, mais précisons juste le contenu idéologique qui était attaché à ce mot avait une connotation coloniale. Ce qui fait que dans un premier temps, le concept d'insertion avait été repris comme référence avant qu'on utilise aujourd'hui le terme d'intégration.

---

<sup>18</sup> Préfecture de la Vienne, Contrat de Ville 2015-2020, 11 juin 2015

Le terme d'insertion est employé depuis 1972 dans le but de qualifier les politiques sociales en faveur des personnes exclues<sup>19</sup>. On ne saurait donc le détacher des processus d'exclusion. Il vise plusieurs catégories dont les femmes en difficulté d'accès à un emploi.

Le choix porté sur ce concept résulte du fait qu'il est moins enclin à avoir un contenu idéologique que la notion d'intégration par exemple. Il est en gros plus neutre mais plus englobant que la notion d'assimilation car pouvant prendre en compte toutes les situations (sociale, politique, économique, culturelle etc.) concernant une partie de la population, étrangère ou native (Mémoire M2 Bah Thierno). Et d'ailleurs, adossé au substantif professionnel, il traduit un domaine spécifique qu'est le monde du travail.

L'insertion pose plusieurs défis pour les populations immigrées. Pour les femmes, il s'agit autant de défis liés à la langue, à l'obtention d'un emploi et d'une situation juridique stable, à l'autonomie etc. pour arriver ainsi à sortir de cette situation d'exclusion.

Pour aborder cette notion de parcours professionnel, il faudrait d'abord comprendre le traitement qu'on en fait. Pourquoi parle-t-on de parcours plutôt qu'un autre ? La notion de parcours est devenue incontournable aujourd'hui dans les questions de l'emploi, de travail et de formation et constitue l'élément de base des politiques d'emploi et de formation (Negroni & Lo, 2017 : 7).

Le parcours professionnel désigne littéralement l'itinéraire suivi à partir de notre inscription sur le marché du travail. Il prend en compte donc l'ensemble des activités que nous avons eu à effectuer durant ce parcours et aussi des questions liées à la temporalité. Ce dernier aspect nous permet de juger les interruptions dans un parcours, la continuité de celui-ci. Un parcours c'est donc tout un processus qui connaît différents moments, différentes activités, différentes expériences... Le grand Robert définit le parcours comme « chemin qu'accomplit ou doit accomplir une personne, un véhicule, un cours d'eau... pour aller d'un point à un autre ». Un parcours est un construit ce qui implique alors une dimension subjective dans le choix de parcours. Néanmoins, l'accès à un emploi est conditionné souvent par l'existence d'un réseau qui donne un appui à ces femmes par exemple afin de leur permettre d'avoir des ressources pour trouver un emploi (Merckling, 2012 : 85). Les femmes immigrées peuvent

---

<sup>19</sup> Roger Bertaux, Conférence du 16 décembre 2004 pour les services sociaux du département de la Meuse (Département de la Solidarité)

s'appuyer sur d'importantes ressources pour leur faciliter l'accès à un emploi : la famille, le voisinage, les réseaux d'entraide féminin, les associations, les compatriotes etc. (*ibid.*).

La notion de parcours a un enjeu scientifique important car perçue comme un moyen d'analyser les situations professionnelles malgré le fait que certains auteurs avancent l'idée d'un déficit de conceptualisation de la notion. D'ailleurs ils soulignent son intérêt en ces termes : « À l'heure où la mobilité professionnelle est non seulement attendue des salariés, mais aussi encouragée par les entreprises, le concept de parcours permet d'agréger des éléments hétérogènes et de les penser ensemble, offrant ainsi une compréhension plus grande des parcours professionnels et du travail. » (Op. cit. p. 8). Le parcours serait dans ce sens l'élément de penser qui permettrait de lier des éléments disparates entre eux pour en comprendre l'ensemble. Cela est d'autant plus intéressant qu'il nous permet d'avoir une lecture unique des parcours professionnels des femmes immigrées que nous envisageons d'analyser dans ce travail surtout qu'il s'agit souvent de parcours non stable, très disparates avec des moments de ruptures et de reprises qui sont assez fréquents. Ce qui est important et l'auteur le note aussi c'est que la notion de parcours permet d'identifier des relations causales entre plusieurs autres phénomènes comme la formation initiale ou continue, les engagements associatifs ou politiques et les ancrages familiaux et privé. Ce que nous avons cherché tout au début de la réflexion à mettre en avant surtout en ce qui concerne les rapports entre les situations familiales et les parcours professionnels des femmes immigrées.

La notion de parcours a également investi le champ des politiques publiques d'emploi en « l'inscrivant au centre des politiques d'activation et de sécurisation des parcours professionnels » (op. Cit. p. 8). Le parcours serait donc au centre des politiques de flexibilité

## **Paragr. 2 : Les discriminations**

La discrimination est un concept qui a bien des égards est polysémique. Néanmoins, ce n'est pas définition qui pose un problème mais d'identifier les pratiques discriminatoires et de les nommer comme telles. On utilise ici le pluriel dans la mesure où il n'existe pas une discrimination mais des discriminations qui peuvent prendre plusieurs formes. Il s'agit donc pour nous de montrer le caractère de ce qui relève de la discrimination tout en montrant comment elle se déploie dans le monde du travail et envers les femmes immigrées.

L'apparition du thème de la discrimination dans le lexique de l'action publique peut être situé à la fin des années 90. Il reste néanmoins un thème d'actualité surtout dans le domaine des migrations où les catégories visibles sont souvent traitées de façon inégale par rapport aux

nationaux. Cela étant il faut noter que la société française a depuis longtemps traités les groupes sociaux de façon différentes. En effet, si l'on n'en croit Didier Fassin cité dans l'ouvrage de Laurence Eydoux à la page 66 « les discriminations à caractère racial remonte aussi loin que les groupes sociaux ont été traité de manière distincte par la société française, en raison de différences supposées en nature et en origine ». Ceci montre en effet à suffisance l'idée de séparation créée dans le traitement entre les différentes populations présentes sur le territoire français. Le concept de discrimination transcende néanmoins la seule question de l'origine. C'est une notion transversale à visée large touchant « tout critère illégitime conduisant à un traitement illégal » (D. Fassin, 2002 : 412).

La discrimination peut être définie comme le traitement inégal entre des individus ou des groupes en raison d'un certain nombre de critère comme la race, le sexe, la religion etc. C'est un traitement distinctif qui ne devient discriminant que lorsqu'il crée « un résultat défavorable pour les personnes visées par ces traitements »<sup>20</sup>. Danièle Lochak définit la discrimination comme « toute différence de traitement, qu'elle soit inscrite dans un texte ou qu'elle résulte du comportement de telle personne ou de telle institution » (Lochak, 2004 : 15).

Le concept est à différencier de notions connexes comme l'inégalité et le racisme dont on peut faire l'amalgame souvent. Néanmoins, la discrimination est différente de ces deux notions et constitue « un chaînon manquant entre le racisme et l'inégalité » (D. Fassin, 2002 : 410). L'auteur donne, dans son article portant sur « *l'invention française de la discrimination* », les acceptions de ces différents concepts tout en montrant ce qui les différencie. Il nous explique à cet effet que le racisme est plutôt idéologique qui relève d'un combat politique négligeant les moyens juridiques de sa mise en œuvre alors que la discrimination est un combat de droit en s'appuyant sur des faits observables et des moyens juridiques. En ce qui concerne l'inégalité, l'auteur considère que l'inégalité touche à des questions philosophiques de justice sociale prenant en compte les différences d'accès aux ressources économiques. Il s'agit là de le voir sous l'aspect des différenciations sociales avec une référence statistique importante. Ce qui fait que la lutte contre l'inégalité s'appuie généralement sur des aspects formels ou mathématiques guidant l'action publique. Contrairement la discrimination s'appuie sur des « cas singuliers ». On statue donc au cas par cas quand il s'agit de discriminations. Elle est pragmatique.

---

<sup>20</sup> Guélamine Faïza, « Le concept de discrimination : Les éléments racistes », *Vie sociale*, 2006/3 (N° 3), p. 21-29. DOI : 10.3917/vsoc.063.0021. URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2006-3-page-21.htm>

Le concept de discrimination est diversement appréciable. Elle peut être positive, directe ou indirecte. Les recherches récentes s'attèlent à faire une différenciation des pratiques discriminatoires (Faïza Guélamine, 2006 : 24). Dans le même article, l'auteure nous montre les différentes qualifications des pratiques discriminatoires. Il existe en France des pratiques discriminatoires qui ont un caractère légal comme la fermeture de certains emplois aux étrangers. On parle de millions d'emplois fermés aux étrangers. D'autres pratiques relèvent « d'une application discriminante de la loi »<sup>21</sup>. Il amène les acteurs à avoir des conduites anormales au regard des règles prescrites. Il s'agit des pratiques de guichet. Il existe aussi des discriminations directes « lorsque celles-ci procèdent d'une intention affirmée, volontaire et clairement démontrée par un ou plusieurs individus » (*Ibid.*). Les discriminations indirectes peuvent être définies comme « le résultat d'une chaîne de décisions et de pratiques diverses qui, sous couvert d'un traitement égalitaire, produit de réelles inégalités de traitement sans pour cela que ce résultat procède d'une volonté discriminatoire de la part d'un ou de plusieurs auteurs » (*ibid.*).

Il faut aussi montrer que les discriminations sont présentes dans toutes les sphères de la vie sociale. « La discrimination se remarque dans différents secteurs de la vie sociale : logement, loisir, police, marché du travail, école etc. » (Mouhamed Madoui, 2008 : 48). Néanmoins le monde de l'emploi est le plus associé au thème de la discrimination (Simon, Madoui, 2011 : 2). Ce que d'ailleurs montre les rapports annuels de la HALDE qui place l'emploi comme le premier secteur d'où viennent les réclamations avec près de 50% des signalements (*ibid.*).

Dans notre travail, les discriminations seront envisagées au travers des perceptions des femmes que nous allons interroger. En effet, il serait intéressant de voir comment les femmes définissent leur situation et comment elles perçoivent ce qui leur semble être une situation de discrimination. Cette approche a le mérite de permettre à ces femmes de livrer leur propre témoignage sur leur vécu ou pas de la discrimination sur le marché du travail. Cette approche est plus facile à mettre en œuvre. Les outils de mesure des discriminations étant en cela très difficile à mettre en place car très divers.

---

<sup>21</sup> Guélamine Faïza, « Le concept de discrimination : Les éléments racistes », *Vie sociale*, 2006/3 (N° 3), p. 21-29. DOI : 10.3917/vsoc.063.0021. URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2006-3-page-21.htm>

## Chapitre 2 : Mise en œuvre de l'enquête

Il s'agit pour nous de refaire un point sur la mise en place de la méthodologie de recherche (Section 1), ensuite procéder à la présentation du terrain d'étude (Section 2) pour enfin procéder à l'identification la population étudiée (Section 3).

### Section 1 : Mise en place de la méthodologie d'enquête

L'entretien reste un outil fondamental et donc utilisé dans les enquêtes en sciences sociales. En effet, il a un apport considérable dans la collecte d'information en vue de la compréhension d'un phénomène. Certains sociologues vont même jusqu'à affirmer que la sociologie est la science de l'entretien (Hughes, 1996)<sup>22</sup>. Etant dans une perspective d'étudier les pratiques d'association, l'entretien semble être la méthode appropriée pour recueillir les informations que nous voulons avoir. A ce titre d'ailleurs, l'entretien est souvent mobilisé dans les enquêtes qui ont pour vocation la perception que les uns et les autres donnent d'un phénomène, pour recueillir des informations allant dans les sens de la compréhension du mode de fonctionnement d'une organisation, de recueillir des points de vue, les récits de vie etc. Comme toute, il a ses avantages et ses inconvénients. Ainsi, utiliser l'entretien dans une enquête de type qualitatif permet comme nous le font savoir Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt dans leur manuel de recherche en science sociale de saisir « le degré de profondeur des éléments d'analyse recueillis » mais aussi d'avoir plus de souplesse dans pour recueillir « les témoignages et les interprétations des interlocuteurs en respectant leur propre cadre de référence : leur langage et leurs catégories mentales. » Cependant, il peut subsister dans l'utilisation de cet outil des limites. Certaines peuvent toucher au chercheur et d'autres à l'interviewé. Premièrement si on ne maîtrise pas la technique, on risque dans cours de la discussion de s'y prendre n'importe comment. Deuxièmement, « la souplesse de la méthode peut laisser croire à une complète spontanéité de l'interviewé et à une totale neutralité du chercheur » (Quivy et Campenhoudt, 2006). Il s'agit là d'un risque certain quant aux données que nous allons recueillir dans le cadre de notre étude. En effet, on ne saurait également pas analyser ou déceler cette part de caché qui se trouve derrière un discours mais également ignorer le contexte auquel on fait référence peut également nuire à la perception que nous avons de l'étude.

---

<sup>22</sup> In Alain Blanchet et Anne Gotman éd. (2015), *L'entretien*, Paris, Armand Colin, sous la direction de François Singly p. 14.

Dans le cadre de cette recherche, nous envisageons d'interroger les femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne ayant l'âge de travailler en France à l'exclusion de celles qui sont nées ici. On ne définit pas encore une contrainte d'âge car ce serait restreindre notre étude. De surcroît, il s'agit d'interroger celles qui sont diplômées et celles qui ne le sont pas. Nous envisageons à ce titre de mener des entretiens de types semi-directif. Par ailleurs, il sera envisagé d'interroger les acteurs impliqués dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes, comme pôle emploi, la mission locale, les partenaires du centre socio-culturel, afin de mieux comprendre cette problématique, d'en situer les contours réels et de mesurer l'efficacité des politiques mises en place.

Comme également nous allons faire un stage dans une structure comme le centre socio-culturel des trois cités de Poitiers, il peut être envisagé dans le cadre de notre stage de nous enrichir de nouvelles méthodes d'enquêtes utilisées par les professionnels comme des focus groupes, des ateliers etc. ce qui n'est pas encore bien défini.

A côté de ces différentes méthodes de collectes d'information, nous envisageons de recourir à des données quantitatives afin de traduire en chiffre la situation des femmes immigrées sur le marché du travail. Il s'agit donc de recourir à des statistiques officielles ou s'il est nécessaire de définir nous même une procédure de collecte de ces informations d'autant plus que notre stage sera une occasion d'être en contact avec des femmes immigrées sur le quartier.

Enfin, nous sommes conscients des difficultés que notre enquête risque d'éprouver avec notamment les questions de langue dont la plupart a une maîtrise passable ou pas du tout. Cela va poser des difficultés dans notre démarche de recueil de données. Nous en sommes conscient et envisageons de prendre les mesures nécessaires lesquelles pour y remédier afin d'aller vers ses femmes.

## **Section 2 : Présentation du terrain d'étude**

Le choix du terrain est fortement corrélé à des objectifs de faisabilité. Néanmoins, l'étude que nous avons menée l'année dernière sur l'intégration des populations guinéennes à Poitiers, même si elle n'a pas été concluante à bien des égards, nous a permis de dresser un ensemble de problématiques qui touche essentiellement des femmes migrantes et qui entraverait leur processus d'intégration. Ainsi, le choix porté sur Poitiers n'est pas né ex-nihilo.

De surcroît, il nous a été permis de constater que la plupart des études menées sur le thème de l'insertion l'ont été dans un niveau local en partant néanmoins de données récoltées au

niveau national. En effet, étudier une telle problématique en articulant le plan national et local nous a semblé pertinent sur le plan ontologique. Cette articulation permet en soi de saisir les spécificités locales qu'il y'a et qui pourrait permettre dans le long terme d'avoir des éléments de comparaison entre plusieurs villes sur plusieurs thèmes et populations étudiées.

Poitiers est une commune qui note une présence de population d'origine étrangère et la plupart de ses quartiers sont classés en Quartier Prioritaire de la politique de la Ville (QPV). La situation de l'emploi est tout aussi inquiétante par exemple aux Trois Cités où on note 28% d'hommes et 25% de femmes au chômage<sup>23</sup>. Ce quartier regroupe 18,2% de la population immigrée enregistrant le plus fort taux de la ville. Selon les chiffres dressés dans le cadre des politiques de la ville, « Poitiers 54 153 personnes de 15 et plus non scolarisées soit 54,8% de femmes, parmi lesquelles 15 520 vivant dans les IRIS des QPV. Dans les dix IRIS majoritairement intersectés par les QPV, la part des non diplômés représente quasiment le double de celle de l'ensemble de la ville, et la part des titulaires d'un brevet des collèges ou d'un CAP ou un BEP est plus importante que dans l'ensemble de la ville » (Contrat de ville Grand Poitiers 2015-2020 : 18).

En plus de cela, le choix du terrain peut également trouver une motivation dans la nature même du marché de l'emploi à Poitiers. Nous allons présenter dans les lignes qui suivent les résultats d'une enquête menée par Pôle Emploi<sup>24</sup> sur la situation du marché de l'emploi à Poitiers. Le nombre total d'actif dans la commune de Poitiers est estimé en 2011 à 40 544 personnes soit un taux de 21% des actifs de la Vienne avec un taux de concentration des emplois estimés à 34%. La particularité de la commune, et c'est ce qui nous intéresse le plus aussi, est la forte tertiarisation des emplois dont 9 emplois sur 10 sont dans le tertiaire (un taux de 93% pour la commune de Poitiers pour 73% dans la Vienne). Ce qui profite beaucoup plus aux femmes. Les femmes représentent 51% de la population active mais seulement 48% de la demande à Poitiers (Enquête Pôle emploi, 2014 : 16). La forte tertiarisation des emplois à Poitiers favorise leur accès à l'emploi. La situation des hommes est tout autre dans la mesure où on note une sous-représentation des secteurs de l'industrie et de la construction, des métiers pourvoyeurs de main-d'œuvre masculine. Dans le secteur tertiaire 5 activités prédominent à Poitiers : le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles, les autres activités de

---

<sup>23</sup> Contrat de projet Politique de la ville Grand Poitiers 2015-2020, 11 Juin 2015. Tous les chiffres suivants utilisés ici sont issus de ce document.

<sup>24</sup> Pôle Emploi, « La situation du marché du travail à Poitiers. Eléments de diagnostic », Etudes et Recherches, n°2, Novembre 2014

services (activités des organisations associatives, coiffures et soins de beauté), les activités immobilières, les activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités juridiques et comptables, activités des sièges sociaux et conseil de gestion, activités d'architecture et ingénierie, de contrôles et d'analyses techniques ...) ainsi que la santé humaine et l'action sociale (Enquête Pôle emploi, 2014 : 9)

L'évocation de ces données statistiques ne traduit peut-être pas la réalité des femmes immigrées sur le marché du travail à Poitiers. Les conditions étant en cela différentes d'où l'intérêt pour nous de mener une enquête qualitative afin de traduire le vécu de ces femmes sur le marché du travail.

### **Section 3 : Identification de la population étudiée**

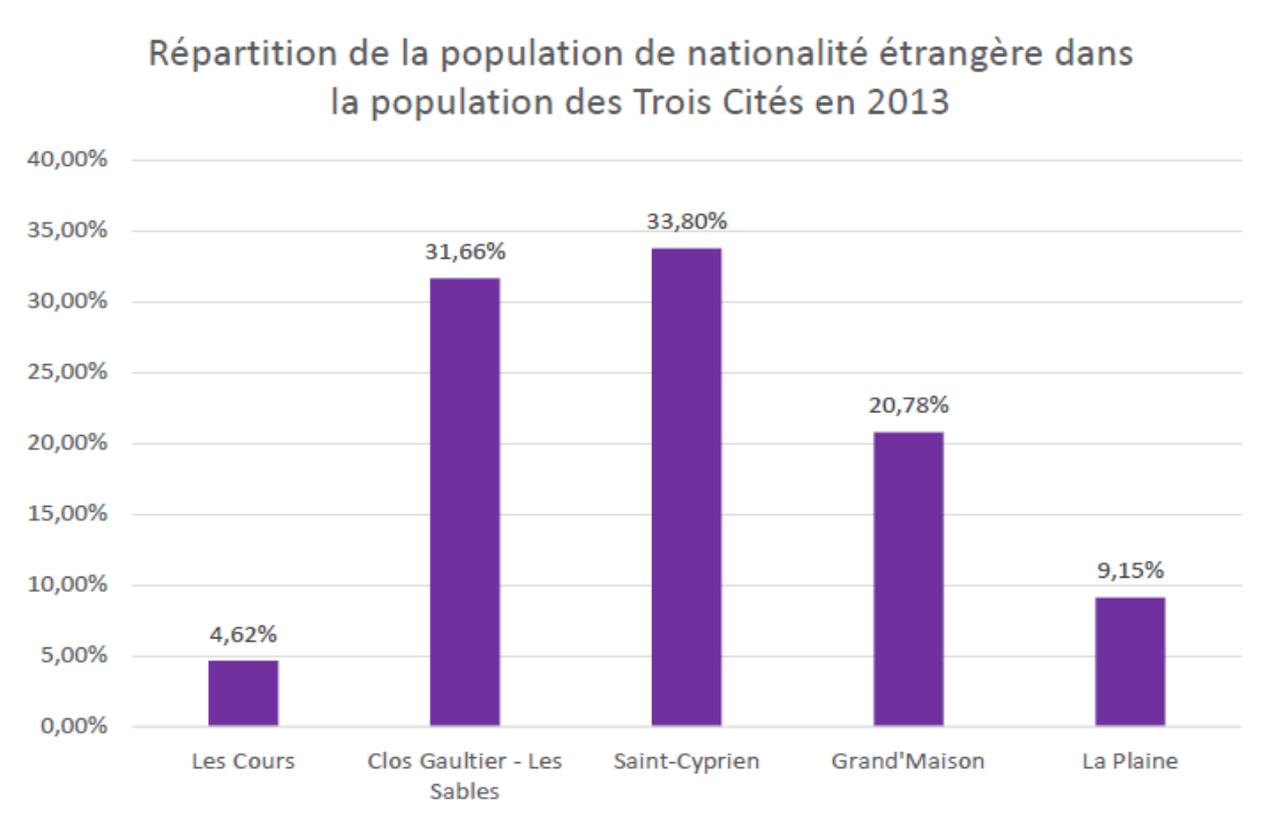
La question de l'insertion professionnelle des femmes immigrées est centrale dans le champ de la recherche en migrations internationales. Il est d'autant plus intéressant d'aborder ce thème surtout dans le renversement de situation qui propulse aujourd'hui le « féminin » en tant que thème à ne pas négliger. Les questions de genre étant par ailleurs devenues des problématiques qui intéressent tous les champs de recherche d'autant que les politiques publiques en ont fait un sujet d'importance majeure. On ne manque pas ainsi de retrouver dans les politiques des Etats des mesures exceptionnelles tendant à favoriser les femmes. De plus, les organismes de lutte contre les inégalités entre homme et femme se positionnent. Ce qui propulse le féminin comme un thème qui s'impose de lui-même. Le discours véhiculé aujourd'hui part dans ce sens.

Dans le cadre de l'enquête que nous envisageons, nous allons nous intéresser au parcours professionnel des femmes originaires d'Afrique subsaharienne. Ce choix résulte tout d'abord d'une certaine proximité que nous avons avec cette population étant nous-mêmes originaire de cette partie de l'Afrique. Ce qui n'entache en rien, notre objectif de rendre intelligible un phénomène donné d'autant plus que la problématique de l'insertion professionnelle des femmes immigrées demeure présente dans la commune.

D'autre part, la présence de ces populations originaires d'Afrique subsaharienne remonte à plus de 25 ans avec notamment la venue massive de populations d'origine guinéenne dans les années 1990. Il s'agissait notamment d'une migration constituée en majorité de femmes venues rejoindre leur mari dans le cadre de regroupement familial. Cette venue massive qui a pris de cours les autorités locales qui n'ont pas au préalable pris des mesures pour accueillir ces nouvelles populations. Les différences culturelles vont bientôt créer des difficultés d'intégration

avec notamment la non maîtrise de la langue, une propension à ne pas se mêler aux autres communautés et enfin une situation de précarité assez visibles. Ces difficultés d'adaptation aux nouveaux codes sociaux vont les rendre visibles. Cela se manifeste par des jugements de valeurs surtout envers les femmes. En ce qui concerne la question de l'emploi, faisant une présentation de la migration des populations originaires d'Afrique subsaharienne, Thierno Bah dans son mémoire de Master 2 sur l'intégration des Guinéens dira « Alors que ceux-ci ont le droit de travailler en France, étant citoyens de droit, les Guinéens se trouvant dans la même situation de précarité (pour l'emploi) ne peuvent se lancer dans la recherche de l'emploi seulement lorsqu'ils ont l'autorisation, donc en situation de résidence légale. Mais, en réalité il existe un certain nombre de Guinéens qui ne dispose pas de titre de séjour (nous avons des aveux anonymes obtenus lors de l'enquête de terrain) ».

Sur le quartier des 3 cités on note une présence d'une population étrangère répartie de façon hétérogène entre les IRIS. Le recensement de 2013 montre qu'elle est concentré dans les Iris Clos Gauthier-Les Sables et Saint-Cyprien dont le taux le plus important est détenu par Saint-Cyprien.



### **Chapitre 3 : Contexte du stage**

Nous allons ainsi présenter les trois Cité dans un premier temps pour ensuite parler de la question de l'emploi.

#### **Section 1 : Les Trois Cités : quartier prioritaire**

Cette diversité de population vivant sur le quartier cache également des problématiques socio-économiques qui touchent les quartiers dits prioritaires. Il serait donc préférable afin de mieux comprendre la problématique qui nous intéresse de dresser le portrait de territoire des Trois cités. L'analyse qui sera portée ici mettra en avant les relations entre certaines problématiques du quartier et la question de l'emploi des femmes immigrées. Bien vrai qu'il n'existe pas souvent de liens directs entre les problématiques du quartier et la situation de l'emploi, il n'en demeure pas moins qu'il est intéressant de montrer certaines caractéristiques du quartier afin d'en saisir les aspects.

En tant que quartier prioritaire, les Trois Cités concentrent une population importante bénéficiant de revenus inférieurs à la moyenne nationale. Les données de l'INSEE de 2009 montrent une moyenne national médian par ménage avoisinant les 30 810 Euro. Les données sur le quartier présente des chiffre deux fois moins inférieur à la moyenne nationale avec Clos Gaultier-Les Sables et Saint-Cyprien qui sont entre 13 000 et 18000 Euro par an et par ménage<sup>25</sup>.

En ce qui concerne la pauvreté sur le quartier, si on regarde le seuil estimé en France à hauteur de 60%, le quartier des 3 cités en est à un taux de 51%. Le taux de pauvreté est défini selon l'INSEE comme : « La proportion d'individu ou de ménage) dont le niveau de vie est inférieur pour une année donnée à un seuil, dénommé seuil de pauvreté (exprimé en euro). Dans l'approche en terme relatifs, le seuil de pauvreté est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. On privilégie en Europe le seuil de de 60% du niveau de vie médian ». Ce chiffre ne représente pas l'ensemble des Trois Cités mais partiellement le Clos Gautier-Les Sables et Saint-Cyprien. Le graphique suivant réalisé dans le cadre du portait de territoire des Trois Cités de 2017

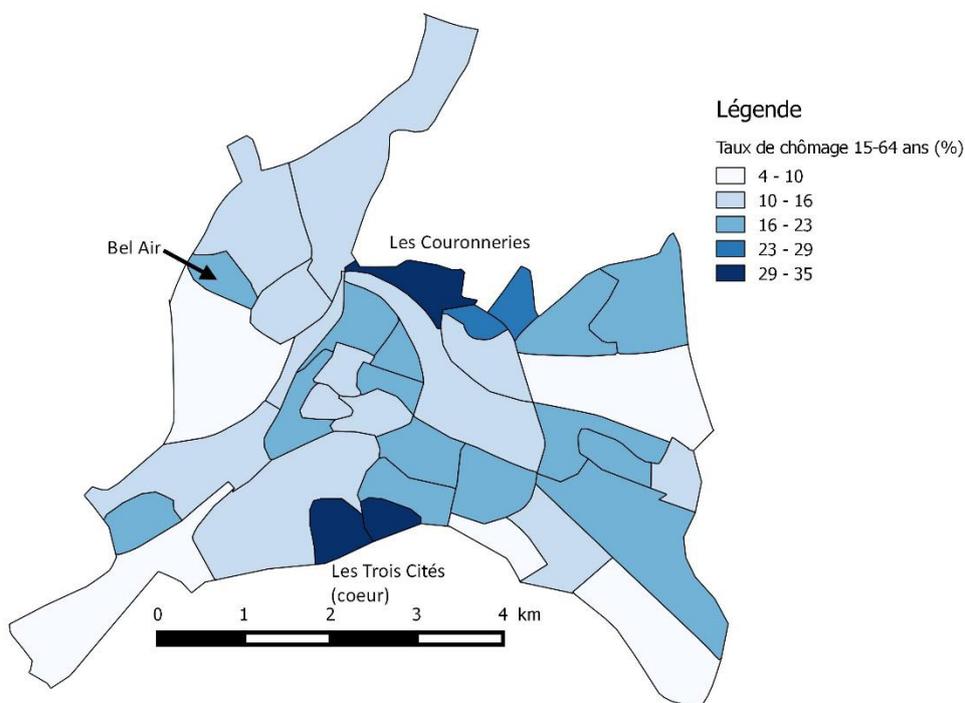
---

<sup>25</sup> Portrait de quartier des Trois Cités 2017

c'est également dans cette partie que l'on retrouve une bonne partie de la population immigrée du quartier. C'est également dans cette partie que son concentré les logements sociaux. On retrouve également sur le quartier un nombre important de bénéficiaire de prestations sociales (RSA, CMU, CMU-C...)

La situation de l'emploi n'en est pas moins reluisante sur le quartier avec un taux de chômage de 22,4% de la population active particulièrement concentré à Saint-Cyprien et le Clos Gaultier (32,4%) en hausse quasi constante depuis 1999. La précarité dans l'emploi (chômage plus emploi précaire) sur le secteur de Saint-Cyprien avec un taux de 54%.

Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par IRIS à Poitiers en 2013



Conception et réalisation par Kévin Grellet sous QGIS

Source : INSEE, 2013

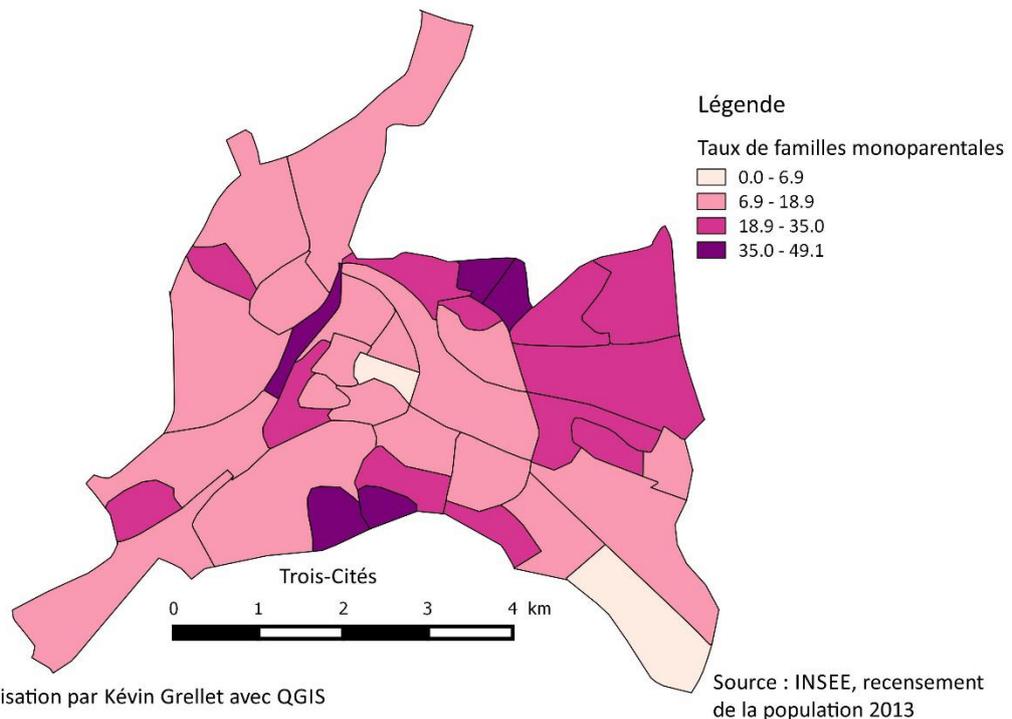
Une analyse de la carte nous montre que même si le taux de chômage est moins élevés pour les 15-64 ans il est beaucoup plus élevé que la moyenne nationale avec un taux de chômage de 30% pour Clos Gaultier-Les Sables et 35 % pour Saint-Cyprien.

Pour faire une analyse de la situation familiale sur le quartier, on note un taux de monoparentalité très élevé au même titre qu'aux Couronneries<sup>26</sup>. Une famille monoparentale est définie par l'INSEE comme suit : « Une famille monoparentale comprend un parent isolé et

<sup>26</sup> Entretien informel avec Daniel

un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfants). » Le taux de monoparentalité est très élevé dans les IRIS (Clos Gaultier-Les Sables et Saint-Cyprien) où nous retrouvons entre 35 et 49 % des familles monoparentales. Cette cartographie réalisée dans le cadre du Portrait du Territoire des Trois Cités montre la répartition de la monoparentalité par Iris au Trois Cité.

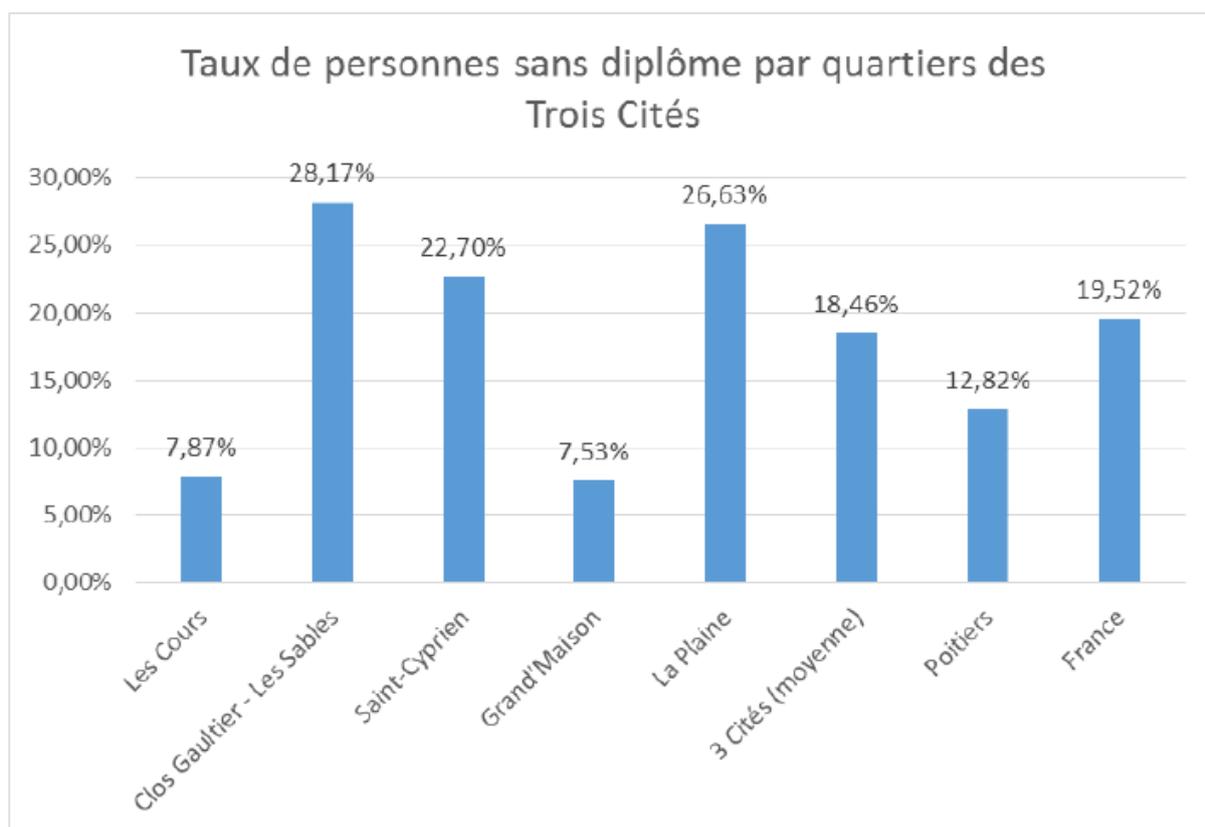
#### Taux de familles monoparentales par IRIS à Poitiers en 2013 par rapport au nombre de familles total



Conception et réalisation par Kévin Grellet avec QGIS

Articulé à la situation de l'emploi de ces femmes, nous avons mené un entretien informel avec Daniel. De cet entretien, il ressort que le rapport entre la situation familiale et une activité professionnelle est plutôt compliqué. Il nous a présenté brièvement les familles monoparentales sur le quartier. Il précise par ailleurs que les indicateurs de précarité sont au rouge avec notamment plusieurs difficultés qui accompagnent le quotidien des femmes immigrées. Nous pouvons citer ainsi l'absence de diplômes, le manque de maîtrise de la langue, le problème de la garde des enfants. La monoparentalité peut également être associée à plein d'autres difficultés pour ces femmes élevant seules leurs enfants : pas de travail stable préférant avoir recours souvent volontairement aux emplois en intérim. Il ressort de nos entretiens que certaines femmes interrogées préfèrent prendre par exemple des CDD ou même ne pas travailler afin de pouvoir s'occuper de ses enfants. Elles les élèvent souvent toutes seules en l'absence du mari qui pour certains cas partent travailler vers d'autres villes. De surcroit le manque de qualification les pousse souvent à aller vers des emplois comme le ménage, l'aide à domicile

où elles n'ont pas besoin souvent de qualifications. On leur propose souvent des formations qualifiantes par certains structures d'aide à l'emploi. En parlant de formation, certains Iris des Trois Cités présentent un pourcentage important de personne qui n'ont pas de diplôme avec plus de 20 % qui touche le secteur Clos Gaultier-Les Sables et Saint-Cyprien en 2013. Le Graphique suivant réalisé toujours dans le cadre du portrait de territoire montre cela :



## Section 2 : L'emploi : une problématique de quartier

L'intérêt pour la question de l'emploi des femmes immigrées n'est pas né ex-nihilo. Il est à la base d'un constat fait par le groupe d'animateur du centre socio-culturel des Trois Cités qui en faisant une enquête sur le quartier et en côtoyant tous les jours ces femmes dans le cadre de leur travail qu'ils s'en sont arrivé à se poser la pertinente question de la situation de ces femmes sur le marché du travail. Il faut dire que le constat est réel et la question légitime dans la mesure où elles sont beaucoup plus confrontées vu leur situation de femmes immigrées aux problématiques du sous-emploi, des emplois précaires mal rémunérés et souvent subissent des discriminations en raison de leur situation de femmes mais également sur des critères liés à leur origine nationale.

La problématique de l'emploi émerge peu à peu par le fait des habitants. La démarche du « Aller vers » du secteur « Développement du pouvoir d'agir » a permis aux animateurs de définir de détecter d'emblée quelques problématiques d'insertion professionnelle dont les femmes immigrées rencontrent dans leur quotidien. La démarche a été une occasion pour les habitants de mettre en avant la question de la garde des enfants comme une difficulté. En effet, pour ces femmes devoir aller travailler et se payer les services d'une nounou lorsqu'on sait que leur salaire ne peut couvrir l'intégralité du service de la nounou. Elles se résignent souvent à rester finalement à la maison pour pouvoir garder leurs enfants. Des témoignages de femmes recueillis lors de nos entretiens ont révélé que certaines femmes élevant seules leur enfant fait délibérément le choix de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants, d'autres au lieu de prendre un CDI temps pleins préfèrent opter pour une précarisation dans l'emploi à savoir opter pour un temps partiel ou prendre des CDD.

« Ce groupe on ne les a pas mobilisés, ils se sont mobilisés tout seul pour dire que y'a réellement un problème de mode garde, on va faire quelque chose pour avoir des places de crèche. Ce n'est pas nous qui les avons mobilisés tout seul, ils sont venus nous voir pour les accompagner sur cette action là et ça nous a fait 5 groupes. Mais après à l'aide administrative y'a de nouveau cas qui sortis et qu'on n'a pas eu dans les « aller vers » »<sup>27</sup>

Cette enquête a mobilisé un corpus intéressant de témoignage de femmes qui évoquent les difficultés qu'elles rencontrent en lien avec l'insertion professionnelle. Nous allons présenter un témoignage d'une dame guinéenne de 39 ans sur sa situation :

*"J'ai travaillé pendant 3 ans dans les hôtels en tant que femme ménage. Je voulais chercher autre chose, pour faire valoir mes compétences. Mais rien du tout. A Poitiers c'est soit les Hôtels ou rien. Aujourd'hui je suis obligée de retourner faire du ménage, si je veux gagner mon pain. Et pour trouver cet emploi aussi, il faut remuer ciel et terre. Quand tu le trouve tu te casse le dos sans aucune reconnaissance. Sans oublier les conditions de travail. On nous demande d'effectuer 25 chambres dans la journée. Vous imaginez ce que ça fait. A la débauche, on ne pense qu'à dormir, on ne peut rien faire pour soit. sans compter les enfants qui attendent qu'on s'occupe d'eux. Mon vrai problème c'est l'emploi, je suis seule avec mes filles. J'ai fait presque toute l'entreprise de ménage que je connais, pour déposer mon CV et jusque-là sans suite. J'ai même décidé de quitter Poitiers, pour aller ailleurs, là où les conditions de travail sont*

---

<sup>27</sup> Entretien avec Bemba

*favorables. Je suis inscrit à pôle emploi depuis 3 ans, ils ne m'ont jamais rien proposé comme travail ou formation. Il y a des structures d'insertion, Sat86, Pourquoi pas et autres, rien du tout. Tout la journée d'hier, j'ai marché, scionné toute la ville pour déposer mon Cv. Mon prochain RDV à pôle emploi est pour bientôt. Ce jour-là, ils entendront ma colère. Je leur parlerais d'un autre ton."* Ce qui résume en soi toute la problématique que nous essayons d'analyser.

Nous avons également mené des entretiens informels avec des salariés de l'association. De ces entretiens, il ressort que l'interrogation sur cette problématique de l'insertion professionnelle des femmes immigrées viendrait de certains témoignages de mamans qu'ils rencontrent dans leur travail. Un animateur nous révélait ainsi ce témoignage d'une maman guinéenne : « une fois nous avons reçu une dame au centre. Elle nous expliquait son cas en nous montrant son bulletin de salaire. Mon étonnement fut de voir dans son bulletin de salaire un nombre impressionnant d'heures de travail effectué avec à la clé un salaire dérisoire qui ne traduit pas fidèlement le rythme de travail auquel elle avait droit. On pouvait voir dans ce bulletin qu'elle travaillait sans interruption par exemple du lundi au dimanche avec souvent qu'une journée de repos. Elle enchainait le boulot sans pour autant qu'après le salaire ne vienne couvrir les horaires effectuées ».

Cette situation vécue par cette femme et racontée à l'animateur n'est qu'un exemple parmi tant d'autres qui laisserait croire à une forme d'exploitation sur le lieu de travail. L'exemple est pertinent dans la mesure où il s'agit essentiellement de femmes qui n'ont pas été scolarisé ne sachant ni lire ni écrire signant souvent des contrats donc elles ne maîtrisent même pas les clauses. Ce qui est souvent inquiétant c'est que systématiquement cela fait le bonheur des personnes qui les engagent. Nicolas de nous expliquer que les employeurs sont souvent conscients de cette situation et l'exploite. Il faut le préciser dans la mesure où si l'on est en face d'une nécessité matérielle, on ne pose pas souvent de questions quant à la bonne foi de certaines personnes.

Nous allons dans la deuxième partie de ce travail procéder à la présentation des résultats issus de nos différents entretiens

## **DEUXIEME PARTIE : Analyse de la problématique de l’insertion professionnelle des femmes immigrées**

A la suite de cette approche théorique, nous allons donc passer à l’étape de l’analyse des résultats de la recherche. Nous allons donc essayer de répondre à notre problématique à la lumière de nos entretiens. Dans les lignes qui suivent nous allons donc essayer de voir si la situation des femmes immigrées se traduirait par l’existence de difficultés qui bloqueraient leur insertion professionnelle sur le marché du travail. Comme une suite logique nous allons analyser la situation en prenant aussi en compte les dispositifs d’aide à l’emploi, les discriminations et les stratégies mises en place par ces femmes immigrées.

Nous allons donc commencer par présenter l’enquête et les enquêtés (Chapitre 1) ensuite analyser la condition des femmes immigrées sur le marché du travail à Poitiers (Chapitre 2) pour enfin mesurer l’efficacité des dispositifs d’aide à l’emploi à Poitiers (Chapitre 3)

### **Chapitre 1 : Présentation des enquêtés et déroulement de l’enquête**

Dans ce chapitre nous allons procéder à la présentation des profils des enquêtés (Section 1) qui nous permette mieux identifier la nature du parcours professionnel des femmes immigrées et donc leur situation sur le marché de l’emploi, ensuite montrer les étapes suivies dans le déroulement de l’enquête (Section 2) et Enfin présenter notre méthode d’analyse et de traitements des données (Section 3).

#### **Section 1 : Profils des enquêtés**

Notre enquête a mobilisé deux sortes d’acteurs les femmes immigrées elles-mêmes (paragr. 1) et les acteurs de l’emploi (paragr. 2). Notre étude a réuni une vingtaine d’entretiens que nous avons mené auprès de femmes immigrées mais également des acteurs de l’accompagnement à l’emploi.

##### **Paragr. 1 : Profils des femmes immigrées et diversité des parcours professionnels**

En ce qui concerne les femmes leur âge varie de 23 et 60 ans. Elles sont majoritairement originaire d’Afrique subsaharienne mais réuni aussi quelque femme venant des pays de l’est pour les besoins des objectifs de stage. On compte ainsi un total de 19 femmes originaires d’Afrique subsaharienne, une maghrébine et 3 femmes venant des pays de l’Est. On peut les distinguer suivant plusieurs aspects.

Tout d'abord, la durée de leur présence en France. A ce niveau, on observe qu'elles sont présentes pour la majorité depuis plus d'une dizaine d'années en France. On note que quelques-unes qui sont arrivés tout récemment avec une durée entre 3 à 9 ans. Ensuite, les raisons de leur présence en France varient en fonction de la personne mais aussi du lieu de départ. Les raisons évoquées sont nombreuses. On peut ainsi noter des raisons politiques, économiques, familiales ou encore pour raisons touristiques ou sanitaire. On peut ainsi observer que pour les femmes venant des pas de l'Est les raisons sont en générales politiques. En ce qui concerne les subsahariennes, il s'agit principalement de femmes Guinéennes qui sont venues dans le cadre d'un regroupement familial mais aussi d'autres originaires du Congo, du Rwanda et de l'Erythrée dont les raisons de la présence en France sont liées à la situation politique dans leur pays. L'une d'entre elles originaire de la côte d'Ivoire est venue dans le cadre de ses études en France, trois autres dont une sénégalaise et deux guinéennes pour les raisons touristiques et une congolaise qui était venue pour raison médicale. Venu pour un court séjour elles sont finalement restées. Si certaines ont pu trouver une situation stable, l'une est toujours sans autorisation de travail.

Parlant du parcours scolaire, dans le groupe des femmes que nous avons interrogé seulement quelques-unes ont pu faire des études principalement ou partiellement dans leur pays d'origine avant de continuer en France. Les situations sont variées en fonction des femmes que nous avons interrogé. Certaines n'ont pas dépassé le cycle secondaire car elles ont abandonné très tôt l'école pour des raisons économiques, d'autres n'ont jamais été scolarisées. Cela concerne la majorité des personnes interrogées. Elles sont principalement des femmes de nationalité guinéenne à ne jamais avoir été scolarisé de leur existence. Ce qui est assez remarquable lorsque l'on observe le taux de scolarisation des filles dans le pays qui est faible et ce depuis plusieurs années. Par contre, certaines d'entre elles ont effectué des études poussées jusqu'à dépasser le niveau BAC. On note ainsi deux niveaux Master, une qui a obtenu sa licence, l'autre un DUT en France et enfin une qui un BTS. Nous retrouvons dans ce cas Lucie, Esther, Anna, Patricia et Mariam. Il faut noter à ce niveau qu'aucune d'entre elles ne travaille actuellement dans le domaine où elle a fait ses études souvent par choix souvent par contrainte. En effet, si pour Lucie c'était un choix de refaire une licence afin de travailler dans l'accompagnement social alors qu'elle a un Bac+4 en Politiques économiques et sociales, pour Esther c'était une contrainte car s'étant rendu compte que ça aller être difficile de finir interprète ou journaliste. En ce qui concerne Mariam après une expérience assez brève dans son domaine initial s'est finalement lancé en centre d'appel parce qu'en terme d'emploi Poitiers en était peu

dépourvu. Parmi elles, certaines ont effectuées des formations qualifiantes dans des domaines comme la restauration, l'entretien, l'animation périscolaire etc. par le biais des organismes d'aide à l'emploi.

**Tableau Récapitulatif des profils des femmes immigrées**

Femmes	Age	Pays	Arrivée	Raisons de la migration	Niveau d'étude	Nombre d'enfants	Situation familiale	Situation professionnelle
Mariam	40 ans	Côte d'Ivoire	1998 –200	Etudes	DUT	1	Mère Célibataire	CDI en centre d'Appel
Esther	40 ans	Congo	1998	Politique	Master	1	Mère Célibataire	Au chômage et auto-entrepreneure
Lucie	49 ans	Rwanda	1995 et 2003 à Poitiers	Politique	Master	5	Marié	Chargé de projet ML
Anna	60 ans	Sénégal	1992 --- 1997	Tourisme	BTS	4		Conseillère funéraire
Aminata	43 ans	Guinée	1999	Regroupement Familial	Jamais scolarisé	6	Marié	Agent d'entretien
Adila	62 ans	Djibouti	2005—2006	Visite Familiale	CAP Employé de Bureau	Absence d'information		Au chômage
Carméne	46 ans	Cameroun	2007	Mariage	BAC		Célibataire	Sans Emploi
Ousseynatou	23 ans	Guinée	2017	Tourisme			Célibataire	Sans Emploi
Oumou	43	Guinée	2001 – 2007	Regroupement familial	Jamais scolarisé	6	Marié	Sans emploi
Bineta	37	Guinée		Pour changer d'air	Collège	Absence d'informations	Marié	Sans emploi

Mouna	39	Guinée		Regroupement Familial	Jamais scolarisé	Absence d'informations	Marié	Travail dans l'hôtellerie
Mamou	35	Guinée		Regroupement Familial	Jamais scolarisé	Absence d'informations	Marié	Travail dans l'hôtellerie
Fatimatou		Guinée	2003 --- 2008	Regroupement Familial	Jamais scolarisé	Absence d'informations	Marié	Au chômage
Aby		Guinée		Regroupement Familial	Jamais scolarisé			Sans emploi
Maimouna		Guinée		Economique	Bac+2		Mère Célibataire	
Monique	38 ans	Nigéria	2002 – 2014	Economique	Lycée		Mère célibataire	Au chômage
Zeina	36 ans	Erythrée	2015	Politique	Lycée		Marié	Vendeuse
Yveline	35	Congolaise	2011 --- 2014	Santé	Niveau secondaire	Absence d'informations	Marié	Vendeuse
Patricia	42	Rwanda	2016	Politique	Licence	1	Célibataire seule	Animatrice périscolaire
Ani	24 ans	Arménie	2010	Politique	Bac	0	Célibataire	Animatrice périscolaire
Garoune	35 ans	Arménie	2004	Politique	CAP	3	Célibataire	Auto-entrepreneure et demandeur d'emploi
Fatima	57 ans	Maroc	1989 – 2014	Mariage	Collège	Absence d'informations	Célibataire Seule divorcée	Animatrice périscolaire

En second lieu, les parcours professionnels de ces femmes interrogées sont majoritairement marqués par une certaine précarité. En effet, l'on note qu'il s'agit de parcours avec régulièrement des ruptures importantes avec des périodes d'inactivités qui peuvent aller jusqu'à 1 ans et plus. Dans ce cas de figure il s'agit principalement d'évènements survenus durant le parcours comme la naissance d'un enfant, le changement de ville de résidence comme cela a été le cas pour certaines, un licenciement, des ruptures dans le titre de séjour, des raisons sanitaires... Peu importe les raisons évoquées le constat que nous avons fait dresse une situation plutôt précaire pour ces femmes. Des parcours similaires pour la majorité des femmes que nous avons interrogée. La durée du séjour en France ne détermine pas une insertion réussie sur le marché du travail. En effet, on retrouve parmi elles des femmes qui sont restées dans le même statut précaire depuis leur arrivée en France. C'est le cas de ces femmes qui travaillent dans le domaine du ménage en CDD ou en intérim. Elles n'ont pas signé de CDI depuis lors. Il faut savoir aussi à ce niveau que pour certaines c'est voulu vu les difficultés qu'elles affirment rencontrer dans le domaine de l'hôtellerie. C'est essentiellement des femmes avec peu de qualifications. Pour les autres qui ont effectué des études assez poussées la situation est quasiment identique même si elles travaillent ou ont déjà travaillé avec un statut de CDI pour Mariam et Esther. Seule Lucie sort du lot avec un emploi stable en CDI et qui travaille dans une institution. Pour les autres c'est finalement un travail qui ne coïncide pas du tout avec leur formation initiale.

On peut ainsi faire une classification de ces parcours sur la base du classement que nous avons évoqué tout haut. Ainsi, notre étude révèle un nombre important de femmes immigrées avec un parcours chaotique avec notamment une succession d'emploi précaire en CDD de quelque mois. Il faut préciser dans ce cas que certaines ont choisi d'être dans cette précarité volontairement car ne voulant pas avoir de CDI dans le domaine de l'entretien pour certaines raisons que nous allons évoquer dans la partie qui traite des difficultés d'emploi. C'est donc en ce sens un parcours chaotique voulu. Il n'empêche que l'on peut dans ce cas affirmer que les femmes immigrées originaires d'Afrique Subsaharienne sont dans une situation de précarité sur le marché du travail à Poitiers. Vient ensuite celles qu'on peut classer dans le cadre des parcours heurtés. On peut y classer aussi les femmes qui en un moment donné de leur parcours ont finalement opté de travailler dans un autre domaine que leur domaine initial mais toujours en étant en CDI mais également quelques femmes qui sont rentrés tardivement sur le marché de l'emploi (respectivement Mariam et Fatima qui n'a commencé à travailler qu'actuellement à l'âge de 57 ans). En outre, nous avons eu peu de parcours dit de qualification. Il s'agit d'une seule femme qui durant son parcours professionnel n'a quasiment pas connu de rupture avec un emploi stable en CDI dans une structure d'accompagnement de la place.

Enfin, des non parcours on en a deux. Il s'agit d'une femme qui n'ont pas pu trouver un emploi dans le domaine où elles ont effectué leurs études. Ce qui l'a obligé a changé de domaine.

Il faut aussi le noter c'est effectivement l'existence d'une « diversité des changements d'emplois dans un parcours professionnel ». A part certaines qui n'ont travaillé que dans le secteur du ménage, il en existe beaucoup de femmes immigrées qui dans leur parcours change souvent de métier. Ceci intervient le plus souvent à cause de difficultés d'accès à un emploi. Cela a été le cas pour Mariam, une femme d'origine ivoirienne qui a travaillé à Paris avant de venir à Poitiers après avoir été licencié de son entreprise. Comme elle ne parvenait pas avoir un métier en lien avec son domaine initial, elle a été obligée de se réorienter dans les centres d'appel. Face à certaines difficultés également d'autres préfèrent par contre se tourner vers l'entrepreneuriat. Ceci peut faire suite à des situations de discriminations comme cela a été le cas pour Anna, une femme sénégalaise qui a préféré ouvrir deux salons de coiffure. Sa manière d'échapper aux difficultés c'est de créer son propre emploi. Pour Esther c'est en recherchant comment allier vie professionnelle et familiale qu'elle a finalement décidé de se lancer dans l'entrepreneuriat. D'autres chercheraient plutôt à se diversifier en se réinventant dans plusieurs domaines possibles. La même situation s'est présentée pour une autre femme subsaharienne qui a préféré se tourner vers la vente afin de pouvoir s'occuper de son enfant. Souvent elles sont partagées entre le secteur de l'entretien de locaux et la restauration. C'est majoritairement dans notre enquête des femmes d'origine africaine qu'on retrouve le plus souvent dans le domaine du ménage, de la restauration mais aussi de l'aide à domicile. Souvent face à l'urgence alimentaire elles prennent en fonction de ce qui se présente à eux. C'est en apparence un parcours dispersé mais qui se concentrent essentiellement dans les métiers du « care ». Elles font également beaucoup de formation qualifiante dans ces genres de métiers.

Certaines ont fait du bénévolat dans les associations avant de s'inscrire sur le marché de l'emploi comme par exemple Garoune, Mariam et Ani. Des expériences qu'elles ont trouvé enrichissante pour leur avoir permis de nous des contacts et de pouvoir s'intégrer dans la vie.

Par ailleurs nous allons présenter le profil des acteurs interrogés.

### **Paragr. 2 : Les acteurs de l'emploi interrogés**

On ne pourrait pas mener cette enquête sans pour autant recueillir l'avis des acteurs qui interviennent dans le domaine de l'aide à l'emploi. D'ailleurs, un de nos hypothèses était de porter un regard sur les dispositifs d'aide à l'emploi afin de jauger leur efficacité dans le traitement qu'ils font des femmes immigrées. Nous avons ainsi rencontré plusieurs référents dans diverses structures comme par exemple Mission Locale, Pôle Emploi, les parcours PLIE (GRETA, IRFREP, INDIGO FORMATION), l'ADIE dans l'accompagnement à l'entrepreneuriat, SATE 86 une structure

d'insertion qui accompagne des personnes qui sont éloignés de l'emploi. Nous avons été à Pourquoi pas la Ruche mais nous n'avons pas eu d'entretien là-bas.

Nous n'avions pas défini au préalable une liste type de structures à rencontrer dans le cadre de notre enquête. Nous avons juste cherché à rencontrer des structures qui œuvraient dans l'accompagnement à l'emploi afin de recueillir des informations sur leur manière d'accompagner les femmes immigrées dans leur démarche d'insertion. Il n'y avait pas de profils types mais de demander uniquement s'ils leur arrivaient d'accompagner des femmes immigrées. De là nous essayons de choisir vers qui nous devons aller en fonction de ce que l'on cherche à comprendre derrière car ce sont eux qui sont souvent en contact avec ces femmes et comprennent mieux les obstacles qui peuvent freiner leur parcours professionnel.

Les acteurs que nous avons interrogés peuvent se distinguer en fonction de plusieurs critères. Nous distinguons des dispositifs publics comme Pôle Emploi, Mission Locale, le PLIE et des structures qui sont de types associatifs comme la SATE 86 qui est une association intermédiaire spécialisée dans l'insertion par l'activité économique et l'ADIE une association qui œuvre dans l'accompagnement à l'entrepreneuriat. Si certaines structures font uniquement de l'insertion professionnelle comme par exemple Pôle Emploi les autres par exemple œuvrent à la fois sur la dimension professionnelle et sociale c'est le cas de la Mission Locale, des parcours PLIE et la SATE 86 même si cette dernière propose des CDD à courte durée. Ces structures se distinguent aussi par le profil des personnes accompagnés. Par exemple pour la mission locale c'est des jeunes âgés entre 16 et 25 ans révolus tandis dans les autres structures il n'y a pas de limites d'âge. En ce qui concerne les parcours PLIE, ils accompagnent des personnes qui ont des critères suivants : avoir une autorisation de travail délivrée par la préfecture, être inscrit à Pole Emploi donc en recherche d'emploi et/ou RSA reçu d'une maison de le Solidarité. Enfin la SATE 86 accueille des personnes qui rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail et l'ADIE des personnes qui veulent entreprendre. Ils se distinguent enfin par la durée de l'accompagnement. Si dans les parcours PLIE l'accompagnement s'effectue dans la longue durée avec comme objectif de trouver un emploi d'une durée supérieur ou égale à 6 mois, à la SATE 86 les missions s'étalent sur une période de 2 ans.

Nos entretiens révèlent aussi que ces structures accueillent un nombre important de femmes immigrées de diverses nationalités (Guinéennes, congolaises, togolaises, arméniennes etc.). Une référente nous disait qu'elle voyait de moins en moins de femmes maghrébines tandis qu'une autre déclare recevoir beaucoup de personnes venant du Maghreb. Ce qui montre qu'il existe une certaine disparité dans les modes de fréquentation des structures d'aide à l'emploi. Le profil qu'ils dressent est le même souvent pour les femmes originaires d'Afrique subsaharienne. Il s'agit généralement femmes seules, avec des enfants, ayant peu de qualification ou n'étant jamais scolarisés éprouvant

des difficultés de langue et ayant des difficultés de mobilité. Ils reçoivent aussi dans ce public des femmes diplômées mais très peu mais par exemple la référente de la SATE nous déclare qu'elles rencontrent des femmes qui viennent avec beaucoup de diplôme mais qui éprouvent des difficultés de langue. Ils reçoivent aussi des personnes avec un statut de réfugiés qui sont souvent orientés par la préfecture.

Enfin, nous avons cherché en dernier lieu à nous rapprocher des agences d'intérim et des hôtels afin de recueillir leur opinion sur la question également. Cela aurait eu un impact positif dans notre enquête sur certaines questions que nous sommes posées. Malheureusement, nos requêtes pour pouvoir en rencontrer n'a finalement pas aboutit.

## **Section 2 : Déroulement de l'enquête et obstacles**

Nous avons débuté cette enquête en même que notre stage en mars 2019. Afin de mieux prendre connaissance des problématiques du quartier nous avons ainsi pris le temps de lire un certain nombre de documents sur ce qui a été déjà fait par le centre globalement dans leur mission de tous les jours. Ces documents nous ont permis de faire une analyse et d'essayer de relier les problématiques entre elles. Par la suite et au fur et à mesure de cette enquête nous avons essayé de discuter avec les salariés du centre de la problématique de l'emploi des femmes. Cela nous a permis de mieux comprendre la question et de mieux réorientation notre vision de départ sur certains éléments du sujet et de disposer avec leur appui également d'un carnet de contacts et d'envisager par la suite nos entretiens. Il faut le dire que notre mission durant le stage a été uniquement de faire de la recherche. Nous participions occasionnellement à des réunions comme celle de Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée qui est un nouveau dispositif initié par ATD Quart Monde qui vise à expérimenter un nouveau moyen pour les personnes qui n'ont pas d'emploi d'en avoir avec comme financement l'argent des chômages. Ce projet est en cours d'exploitation à Poitiers et le Centre Socio-culturel en fait partie.

Ainsi, l'élaboration des grilles d'entretien nous a pris un peu de temps. Il a nécessité une certaine prudence de notre part. En effet, nous nous sommes demandé dans un premier temps comment est-ce qu'il faudrait, dans la grille, faire en sorte de prendre en compte la diversité des profils des personnes que nous allons interroger (diplômé ou non, mère de famille ou femme vivant seule...). Il faut dire qu'au départ le choix de la forme de la grille ne permettait pas de partir sur des généralités afin d'en déduire les spécificités pouvant conduire à la prise en compte de cette diversité de parcours professionnels. Nous avons donc en second lieu essayé de dégager des points essentiels pour comprendre le parcours de ces femmes. Nous avons ainsi défini des questions générales tirées de nos hypothèses de départ pour nous permettre de ne pas perdre de vue ce que l'on cherche à découvrir. Ainsi, nous avons défini des questions autour des thèmes du parcours scolaire, du parcours

professionnel, des difficultés qu'elles rencontrent sur le marché de travail, des discriminations qu'elles pensent avoir subi ou pas, des stratégies qu'elles ont mises en place pour faire face aux difficultés, de la spécificité de leur parcours par rapport à certains aspects qui pouvaient néanmoins rejoindre la question sur les discriminations et enfin des dispositifs d'aide à l'emploi qu'elles utilisent et de ce qu'elles en pensent. Il s'agit de questions principales qui ont été, toutes ou en partie, posées aux différentes enquêtées en fonction de leur situation. Ce qui fait que souvent la question des stratégies n'avait de sens que si la personne avait effectivement vécu des difficultés dans son parcours professionnel.

En ce qui concerne les grilles d'entretien pour les femmes immigrées, nous en avons élaboré dont les questions sont quasiment libellées de la même façon. La seule spécificité étant que l'un était destiné aux femmes immigrées sans emplois et l'autre pour celles qui sont en activité. Nous nous sommes rendu compte que malgré l'apparente différenciation des cas, il se trouve que celles qui sont sans emplois ont été à un moment de leur vie sans emploi. Ce qui fait que les questions posées pouvaient ainsi prendre en considération des deux cas de figure. Quoi qu'il en soit nous cherchions à définir la nature du parcours professionnel afin de pouvoir faire une classification de la diversité de leur parcours professionnel et de pouvoir ainsi vérifier l'hypothèse selon laquelle elles seraient dans une situation de précarité sur le marché de l'emploi, de voir quelles sont les difficultés et discriminations qui les bloquent pour dégager un listing des difficultés pour ainsi voir ce qui ressort aussi des entretiens que nous avons mené.

En parallèle, le deuxième volet de notre enquête c'était d'aller à la rencontre des acteurs qui œuvrent dans l'aide à l'emploi. Le choix de grille a été orienté vers la recherche de la manière dont ces femmes immigrées qui fréquentent ces organismes sont accompagnés. Il a été aussi une occasion de pouvoir interroger ces acteurs sur les difficultés qu'ils détectent le plus souvent chez ces femmes immigrées. Ce qui nous fait un corpus intéressant sur comment les accompagnateurs voient la situation de ces femmes et de pouvoir aussi faire un lien avec ce que disent ces femmes d'insertion professionnelle. Dans cette grille nous cherchons donc à comprendre le profil des femmes immigrées qui vont les voir, de dégager ainsi des spécificités entre elles, comprendre la manière dont elles sont accompagnées dans leur parcours d'insertion, comprendre les difficultés les plus importantes détectées avec des exemples de cas, comprendre les discriminations comment elles sont prises en compte dans ces structures, de comprendre comment les politiques publiques impactent sur le parcours de ces femmes et aussi comprendre les difficultés que ces acteurs rencontrent dans leur mission. Les questions de relances nous permettent aussi de comprendre plusieurs éléments de notre enquête par exemple sur la question de la prise en compte des compétences et des dispositifs mis en place pour les accompagner. Le but c'est de pouvoir faire une comparaison entre les deux discours car dans nos

hypothèses nous voulons également analyser l'efficacité de ces dispositifs mis en place, d'interroger leur raison d'être. En effet, nous chercherons à confronter les deux discours afin d'en dégager soit des convergences soit des divergences, de chercher comment chacun des acteurs en présence se représente la problématique de l'insertion professionnelle des femmes immigrées.

Les entretiens se sont déroulés principalement dans les locaux du centre socio-culturel en ce qui concernent les femmes interrogées. Souvent nous nous déplaçons si cela était nécessaire et toujours en fonction de ce qui les arrangeait en tenant en compte à leur contrainte. Généralement, on peut dire que les entretiens se sont bien passés dans l'ensemble. Notons cependant quelques éléments liés au déroulement des entretiens.

La prise de contact se faisait par le biais de personnes ressources du centre qui les appelait souvent directement pour leur parler de l'enquête et les inviter à y participer. Nous nous sommes également basés sur les structures que nous avons rencontrées pour avoir des contacts de femmes immigrées. Nous avons ainsi participé à la session de formation sur l'entrepreneuriat de l'ADIE qui a été organisé au centre socio-culturel place de France le Jeudi 31 Mai en partenariat avec la mission locale via sa référente dans le quartier des 3 cités. Cela a été l'occasion de nouer des contacts avec quelques-unes d'entre elles. Nous avons ainsi pu nous approcher de CAPE Emploi et nous sommes allé à la rencontre des femmes immigrées qui gère un projet de traiteur appelé cuisine Mosaïque et nous avons participé à une de leur réunion le 14 juin 2019. Nous avons donc choisi de passer par des personnes qui les connaissait bien pour nous faciliter la rencontre parce qu'il était beaucoup plus facile de les attirer par le biais du centre que par le fait de nous présenter directement à elles sans pour autant nouer contact avec elles. Pour les Guinéennes la plupart nous les avons rencontrés l'année dernière mais nous avons néanmoins bénéficié du coup de pouce des animateurs du centre qui nous ont mis en contact avec certaines d'entre elles.

En ce qui concerne d'abord la mise en pratique de la grille pour les femmes immigrées. Elle a nécessité de notre part une adaptation par rapport à la personne que nous avons en face. En effet, la majorité des femmes que nous avons interrogé dans cette enquête ne maîtrise pas la langue ce qui faisait que les questions semblaient plutôt compliquées. Il a donc nécessité que nous nous adaptions en optant pour une formulation assez simple des questions en tenant néanmoins compte que nous faisons un entretien pas soumettre un questionnaire. Il fallait donc savoir diriger l'entretien pour essayer de recueillir la parole de ces femmes. Pour les acteurs, il a été facile pour nous de discuter avec eux mais certains avait une réticence à répondre à la question liée à l'influence des politiques d'emploi sur le parcours de ces femmes immigrées.

Nous avons rencontré des blocages assez importants qui sont souvent d'ordre culturel, des difficultés à pouvoir rencontrer certaines personnes, le problème de la langue et des difficultés liées à notre posture de chercheur. Comme le stage l'exigeait la compréhension de la problématique de l'insertion professionnelle ne devait pas uniquement se limiter à étudier une population spécifique notamment les femmes subsahariennes. Néanmoins, dans cette étude nous cherchons à dégager les spécificités de cette population. Nous avons ainsi essayé de rencontrer plusieurs nationalités vivant sur le quartier. A la base, nous allions nous limiter uniquement sur le quartier des 3 cités. Cependant, il se serait posé la question du choix du terrain qui ne se limite pas uniquement dans zone géographique des Trois Cités quartier où s'est implanté le centre socio-culturel qui dans sa logique se limite uniquement aux préoccupations des habitants des 3 cités. C'est pour cela nous avons ainsi essayé d'élargir au mieux le champ des personnes rencontrées.

Deux autres constats ont rendu difficile le déroulement de notre étude. Il s'agit en premier lieu la période du ramadan qui s'est étalé sur une période d'un mois durant lequel nous n'avons pu faire aucun entretien avec notre public cible. Nous n'avons pu les approcher qu'à la fin du mois de ramadan. Ce qui a quelque peu bloqué notre progression parce qu'il était primordial pour nous d'interroger ces dames qui pour la plupart travaillent dans les hôtels et ce sont les mêmes qui parlent aussi le plus des difficultés qu'elles rencontrent dans les hôtels. En second lieu, il y'a le fait que certaines ont manifesté une peur à livrer leur témoignage. Cela se comprend dans la mesure que leur situation juridique a fait qu'elles avaient une méfiance à parler de leur situation de peur que ça tombe entre les mains de la préfecture. Nous avons ainsi essayé de les rassurer.

Globalement on peut dire que les entretiens se sont bien déroulés. Notons juste qu'à défaut d'avoir pu rencontrer certaines femmes individuellement nous avons opté avec le conseil de notre référent de stage pour un entretien collectif comme elles se réunissent tous les mercredis au centre socio-culturel. L'entretien s'est déroulé dans des conditions difficiles rendent difficile l'écoute et l'enregistrement audio. Rappelons aussi comme elles ne maîtrisaient pas la langue, nous avons bénéficié des services d'un traducteur. En ce sens, pour un entretien collectif avec 5 personnes qui a duré 1 heure de temps c'est assez pauvre comme informations. Néanmoins, nous avons essayé de gérer l'ambiance en posant les questions essentielles sur leurs difficultés, les discriminations et les dispositifs d'aide à l'emploi. Si quelques-unes ont été ouvertes à répondre aux questions, d'autres par contre répondent qu'à quelques questions. Cependant, c'était assez intéressant même si nous avons eu des difficultés à retranscrire tous les propos recueillis lors de cet entretien à cause du bruit de fond. Nous reconnaissons à ce niveau un manque d'organisation de notre part dans la mesure où nous sommes partis sur la base que tout aller bien se passer sauf que nous n'avons pas anticipé le degré de familiarité qu'il y'avait entre ces femmes.

Nous avons éprouvé aussi des difficultés dans la phase de retranscription des entretiens. Même si nous avons pu sur la fin trouver un logiciel de retranscription pour nous faciliter le travail, nous avons énormément souffert de la perte de plusieurs données enregistrées avec des fichiers effacés ou corrompus à notre insu. Néanmoins, nous avons pu recueillir et retranscrire un corpus intéressant de données.

En dernier lieu à la fin du stage nous avons eu des entretiens avec le GRETA et Indigo. Nous les avons eus assez tardivement ce qui fait que nous les avons utilisés qu'en guise de compléments d'informations.

Après avoir procéder aux recueils des informations issues des entretiens nous avons ainsi procéder à leur traitement et à leur analyse.

### **Section 3 : Analyse et traitement des données**

Nous sommes partis sur une base assez simple de lecture des entretiens que nous avons effectué auprès de publics différents à la fois les femmes originaires d'Afrique subsaharienne, d'autres femmes étrangères venant soit du Maghreb soit d'Europe de l'Est et enfin les acteurs engagés dans l'accompagnement vers l'emploi. Une lecture thématique a été privilégiée dans la mesure où nous étions partis tout au début de l'enquête sur plusieurs thèmes dont les difficultés que ces femmes rencontrent sur le marché de l'emploi, ensuite l'étude des discriminations dont elles peuvent faire l'objet, les stratégies qu'elles mettent en place afin de faire face à ces difficultés et enfin ce qu'elles pensent des dispositifs d'aide à l'emploi. En faisant un parallèle avec les entretiens fait auprès des acteurs on se rend compte que les questions restent pareil et que nous pouvions faire une lecture transversale des entretiens afin de tirer des constances et des divergences. L'intérêt de cette lecture transversale est de pouvoir comparer les discours que les femmes ont individuellement sur les dispositifs d'aide à l'emploi et la manière dont les acteurs conçoivent l'accompagnement en fonction également de la structure qu'ils représentent mais aussi de la manière d'accompagner de la personne.

La lecture thématique du contenu des entretiens est beaucoup plus adaptée à notre enquête. En quelque sorte, c'est un moyen de pouvoir procéder au classement des propos recueillis en fonction des thèmes abordés lors de nos entretiens. Dans cette logique nous avons essayé de faire un tableau où nous avons recensé par classement thématique les propos des répondants. Nous l'avons fait avec les entretiens réalisés auprès des femmes immigrées mais également ceux que nous avons réalisé avec les acteurs de l'emploi. Dans ce tableau de recueils de quelques éléments importants du discours nous avons aussi essayé de faire des analyses individuelles de chaque propos recueilli pour donner un sens au discours. Cela nous a permis de montrer ce qui relève du vécu de la personne, du ressenti de la personne face à un phénomène donné de son parcours professionnel ou encore de l'expérience

d'autres personnes. Ce qui fait que dans nos entretiens, nous avons cherché quand même à faire témoigner ces femmes sur d'autres exemples de femmes qui auraient vécu telle ou telle situation durant leur parcours professionnel. Nous avons voulu donner du sens aux faits à nous présenter pour disposer d'un corpus qui se base sur des éléments factuels vécus et de ne pas trop s'appuyer sur des ressentis surtout en ce qui concerne les difficultés vécues par elles sur le marché du travail. On sort ainsi de l'abstrait pour investiguer le concret pour que notre étude puisse avoir l'impact voulu en analysant le parcours professionnel comme une expérience vécue.

En premier lieu, nous avons élaboré plusieurs tableaux thématiques où nous avons inscrit quelques propos intéressants recueillis à la suite d'une lecture rapide du contenu des entretiens et nous procédons ainsi à une analyse des propos sur une colonne du tableau. Ce qui nous permet ainsi d'avoir un regard de ce qui a été dit sur telle ou telle thématique et de pouvoir les classer par la suite. Nous avons fait pareil pour les entretiens avec les acteurs de l'aide à l'emploi.

En second lieu, il s'agit de faire une lecture croisée entre ce qui est dit dans les entretiens avec les femmes et avec les organismes d'aide à l'emploi. Cette lecture croisée a permis de voir les occurrences dans les discours mais également les points sur lesquels ils divergent. Souvent les propos s'accordent sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'insertion professionnelle. Sur la question des discriminations l'on note que les avis se divergent. Cela se comprend dans la mesure où les femmes immigrées sont directement confrontées à la problématique tandis que les accompagnateurs n'ont pas souvent connaissance des discriminations que dans le général. Ce qui fait que nous les demandions souvent s'ils n'avaient pas eu de retour de femmes qu'ils accompagnaient en rapport avec des discriminations subies dans le cadre d'un travail.

Enfin, nous avons également mobilisé plusieurs documents pour nous permettre de réaliser ce travail avec notamment l'enquête que le centre avait menée sur le quartier et ensuite le portrait de territoire pour des éléments de données statistiques.

## **Chapitre 2 : Conditions des femmes immigrées sur le marché du travail à Poitiers**

Par ce titre nous avons mobilisé tout ce qu'il y a autour de l'insertion professionnelle des femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne. Comme nous l'avons dit plus haut les objectifs du stage ont fait que dans une logique comparative les propos qui seront présentés par la suite mobilisent également d'autres populations. Les entretiens nous ont permis de dégager plusieurs thématiques en lien avec le parcours professionnel des femmes immigrées. Ainsi, nous avons essayé tout d'abord d'identifier les difficultés évoquées lors de nos entretiens respectifs (Section 1), ensuite évoquer les

discriminations subies ou non par ces femmes immigrées (Section 2) et enfin parler des stratégies mises en place par ces femmes (Section 3).

### **Section 1 : Identification des difficultés lors des entretiens**

Après analyse des résultats nous avons énuméré plusieurs difficultés dont sont confrontés les femmes immigrées. Il s'agissait pour elles de mettre en avant ce qu'elles considéraient comme étant des obstacles à leur insertion professionnelle. Ces difficultés peuvent être de plusieurs ordres. Elles peuvent toucher plusieurs aspects de l'insertion professionnelle que cela soit dans la recherche comme dans l'exercice d'une activité professionnelle. Si nous faisons une classification des difficultés ainsi évoquées par les répondants de cette enquête, elles peuvent toucher à la non maîtrise de la langue, à la nature même de l'emploi, à la situation familiale, des difficultés administratives, à la rémunération, la non reconnaissance des diplômes et des compétences, l'évolution professionnelle etc. Nous avons donc essayé de les regrouper autour de l'absence d'autonomisation dans le parcours professionnel (Paragr. 1), ensuite la non reconnaissance des diplômes et l'invisibilisation des qualifications (paragr.2), la lourdeur administrative et la précarisation dans le parcours (Paragr. 3) et enfin parler des conditions de travail des femmes immigrées (paragr. 4).

#### **Paragr. 1 : La difficile recherche de l'autonomisation dans le parcours d'insertion professionnelle**

La première difficulté touche la plupart des femmes qu'on a interrogé lors de nos entretiens. En effet, la majorité n'ayant quasiment pas fait d'étude sinon elles n'ont pu dépasser le lycée. Malgré aussi le fait qu'elles sont en France depuis plus d'une dizaine d'années pour certaines, elles ne parviennent toujours pas à maîtriser la langue. Cette question pose un réel défi car déterminant dans leur parcours d'insertion professionnelle. Tout y découle effectivement. En effet, l'absence de maîtrise de la langue mais aussi de l'écrit fait qu'on note plusieurs abus qui peuvent découler de cette situation. La première c'est qu'il arrive souvent qu'elles signent des contrats dont elles ne maîtrisent pas effectivement les termes. Deuxièmement, cela les empêche de pouvoir s'exprimer pour faire entendre leur désapprobation car se jugeant trop impuissante pour l'exprimer. Elles développent ainsi ce complexe. Cela signifie alors que ne pas maîtriser la langue c'est se laisser souvent abuser par les autres en l'occurrence les employeurs. Ce qui pose la difficulté à pouvoir être autonome dans le parcours d'insertion professionnelle. En effet, le pendant négatif serait qu'elles n'arrivent pas à se débrouiller toutes seules dans leur parcours professionnel. Ce qui est d'autant plus problématique que la configuration actuelle du marché de l'emploi met en valeur l'autonomisation et la responsabilisation de l'individu. Ce qui fait que ce dernier s'en trouve ainsi tenu pour responsable « dans leur recherche d'emploi et leur éventuel succès » (Catarino, 2011 : 106).

La langue est un élément fondamental dans l'insertion professionnelle d'une personne. Le manque de maîtrise entraîne beaucoup de difficultés à pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle ou encore à pouvoir comprendre les consignes en milieu de travail. Il y'a donc un minimum à pouvoir parler la langue pour entériner son intégration professionnelle. Beaucoup de femmes interrogées dans cette enquête éprouvent des difficultés à pouvoir s'exprimer en français même si certaines se débrouillent comme elles peuvent. Cela a été d'ailleurs un facteur de blocage dans la mise en œuvre de cette étude. Ce n'est pas uniquement une problématique qui touche les femmes immigrées mais aussi les accompagnateurs qui ont souvent du mal à comprendre ce qu'elles veulent exprimer ni souvent comprendre ce qu'on veut leur faire comprendre. Néanmoins, elle n'empêche pas totalement que la personne soit mise en emploi mais elle se retrouve dans des métiers moins qualifiés. On est quand même globalement sur des métiers qui nécessitent un minimum de maîtrise de la langue que cela soit dans le domaine de l'entretien, dans le domaine de la restauration ou encore dans l'animation périscolaire. Nous avons eu le cas d'une dame nigériane à qui on a refusé un emploi parce qu'elle avait du mal à s'exprimer correctement en français. Cependant pour elle, pour faire de la plonge elle n'a pas besoin de parler le français avec les marmites. C'est un vrai problème ajouter en cela le manque de place à Poitiers dans certaines structures de formation et pour des femmes qui n'ont jamais été scolarisées les heures allouées sont pas beaucoup. Précisons aussi que plusieurs facteurs les empêchent souvent de prendre la pleine mesure des cours de langue comme par exemple le fait qu'elles doivent s'occuper souvent seules de la famille. Comme nous l'avons dit pour des personnes avec une présence en France de plus de 10 ans cela pose question.

Dans cette logique, une autre difficulté a été évoquée par certaines d'entre elles et qui touche à la garde des enfants ou plus généralement à la situation familiale qui les empêcherait d'assumer pleinement leur insertion professionnelle. Dans ce cas, certaines d'entre elles nous ont dit que le fait d'avoir des enfants a eu un impact dans cette dernière. Ce qu'il faudrait comprendre c'est qu'à ce niveau, la monoparentalité de certaines que l'on a défini dans son sens le plus large c'est-à-dire qu'on peut retrouver des femmes immigrées qui ont un mari être néanmoins dans une posture monoparentale car éduquant toute seule ses enfants. Les emplois dont elles sont la plupart du temps éligibles ont des horaires décalés qui ne correspondraient pas à leur situation. Ce qui fait que souvent elles décident de ne pas prendre de CDI ou encore se voit refuser un emploi à cause de cela. Il y a donc le fait que certaines préfèrent avoir de CDD pour pouvoir s'occuper convenablement des enfants. Voici ce qu'en disent certaines :

*« Avec mes enfants parce que j'ai 3 enfants. Mes enfants ils prennent le bus pour aller à l'école à 08 h. [...] Ca empêche parce que j'étais allé en entretien à l'université pour faire les entretiens dans les classes mais il faut que commence à 7h le matin mais je peux pas à cause de mes enfants, je peux pas.*

*Je prends le travail que les horaires correspondent avec mes enfants sinon j'ai pas personne pour laisser à la maison. Ça bloque toujours depuis que j'ai eu... depuis 2011 que j'ai des enfants ça me bloque dès fois » (Monique, entretien du 25 Avril 2019)*

*« En plus je suis 6 enfants à la maison. Tu fais un boulot à la maison, le CDI aussi je voulais pas. Faut occuper avec les enfants maison aussi. » (Oumou, entretien du 30 Avril 2019)*

*« J'aime pas les CDI. Mon mari il est là, si il est parti il vient pas souvent. Moi j'ai les enfants tout seul à la maison fais que je éduque mes enfants. C'est ça que j'aime pas tout le temps tout le temps dehors c'est pas bien tu vois. Nous-même on sait que c'est pas bien. » Aminata*

*« Quand les enfants ils tombent malades je suis obligé de rester à la maison. Ça aussi mon problème quand j'ai commencé à travailler avec La SATE. Le grand il tombe malade c'est pour 3 jours. Lui il va à l'école l'autre tombe malade. Ces 2 semaines, 3 semaines je peux pas rester. Donc comme mon mari il a pensé d'ouvrir ce magasin j'étais contente aussi. » (Zeïna, entretien du 6 Mai 2019)*

Une autre congolaise Yveline déclare elle aussi avoir été bloqué en un moment donnée de son parcours quand elle travaillait à Henri Laborit car les horaires ne correspondaient pas et qu'elle n'avait pas les moyens pour se faire garder son enfant.

La question de la garde des enfants se pose alors. Souvent si on ne trouve pas de place en crèche on est souvent obligé d'engager une nounou si on veut travailler à côté. L'histoire de Monique est à ce sujet révélatrice des difficultés qu'on peut rencontrer lorsqu'on ne trouve pas de place pour garder son enfant. En effet, avec son bas salaire elle a été obligée de payer les services d'une nounou pour un salaire de 1200 Euro par mois alors qu'elle touchait que 550 Euro par mois. Elle nous explique qu'elle ne voulait pas rester à la maison sans travailler malgré le fait que les assistantes sociales lui disaient de rester chez elle et de s'occuper de son enfant. Elle s'en est finalement sortie avec la prise en charge de la CAF à hauteur de 70%, elle n'avait qu'à payer les 20% restant. Selon elle c'est pour ne pas qu'on dise qu'elle reste à la maison à « bouffer l'argent de la CAF ». C'est un réel défi lorsqu'on sait que les places disponibles en crèche sont limitées pour des femmes qui ont envie de travailler et de ne pas choisir de rester à la maison.

Il peut arriver que cette problématique de garde des enfants puisse être rapproché à celle de la mobilité. Pour Esther cela a été le cas. Avec des horaires décalés autant si on a un enfant autant si on est pas véhiculé cela pose des difficultés. La plupart d'entre elles travaille dans les hôtels du Futuroscope. La distance est grande avec peu de ligne de bus ouverte et même si la Ligne 1 circule régulièrement les horaires d'embauche et souvent de débauche ne correspondent pas. Cela ne se pose pas uniquement pour celles qui travaillent dans les hôtels mais généralement pour les personnes non

véhiculées et qui veulent travailler dans le domaine du ménage où l'on demande souvent d'être véhiculé. Cette préoccupation est ressentie également au niveau des accompagnateurs qui évoquent cet aspect comme un facteur bloquant dans l'insertion professionnelle de ces femmes. Ce qui pose la question des horaires de travail dans certains domaines d'activité comme la restauration et l'entretien qui ne serait pas à l'avantage de ces femmes qui élèvent souvent seules leurs enfants. Obligées alors de s'occuper de l'enfant. Ajouter en cela le manque de place au niveau des crèches à Poitiers. Sur le secteur des trois Cités, les places disponibles ne coïncident pas avec les besoins réels. C'est un véritable défi posé dans l'insertion professionnelle de ces femmes. Pour certaines femmes originaires d'Afrique subsaharienne, s'occuper des enfants est un devoir qui leur incombe. Voici donc l'exemple d'Esther, mère célibataire qui nous parle des difficultés liées de la mobilité et de la garde des enfants :

*« Et j'ai eu mon enfant et du coup à partir de là je n'étais pas véhiculée. Je travaillais loin de Poitiers donc c'était à Chasseneuil. J'étais pas véhiculée et il y avait pas tellement de bus qui y aller et j'avais les horaires assez décalés par rapport à mon enfant donc il fallait laisser à la crèche. J'ai été obligé pour ne pas... Parce que des fois je commençais à travailler à 17h pour finir à 21h. C'était pas tellement des horaires pour une mère célibataire surtout fais du coup des fois, je commençais à 9h je finissais à 17h. Donc la journée j'étais obligée le temps de venir. Je partais de chez moi très tôt le matin et je ne suis pas adepte du fait d'aller déposer les enfants tôt. J'ai été Obligé d'embaucher des jeunes filles... Parce que je partais à 7h pour commencer à 9h. Donc à 7h il y avait des filles qui venait le garder j'ai fait ça pendant 1 ou 2 ans... Pendant 3 ans et au bout de 3 ans j'ai jugé que c'était plus la peine que je continue. Je n'étais plus tellement motivé à travailler du coup en ce moment-là j'ai arrêté de travailler, je suis resté pour m'occuper de mon enfant à la maison. » (Esther, entretien du 13 Juin 2019).*

La question de la mobilité se pose alors pour ces femmes qui ont souvent du mal à disposer d'un moyen de transport ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'absence de maîtrise de la langue empêche souvent de passer le permis. Comme ces dames Zeïna et Monique qui viennent juste cette année de commencer à faire le code. Il y a également une autre femme de nationalité congolaise qui nous parlait également de ses difficultés à passer le permis. Quoi qu'il en soit la question de la mobilité se pose comme un facteur de blocage dans l'insertion professionnelle. Elle est d'ailleurs évoquée par les conseillères en insertion comme pouvant restreindre l'accès à un emploi. Cela pose en effet un réel défi par exemple pour Monique par exemple si elle avait pu avoir une voiture cela lui permettrait de pouvoir déposer à l'heure ses enfants à l'école pour ensuite aller au travail. pour elle c'est un véritable parcours du combattant

*« Ils me disent faut que les enfants grandissent d'abord avant que je.... Et ça et la voiture. Si je trouve du travail ailleurs, je peux aller effectuer mais il faut j'ai une voiture pour aller vite. Si je*

*dépose mes enfants à 08h, je conduis voiture, je arrive vite. Les enfants et la voiture. S'il y'a pas les enfants, je prends le bus tôt pour aller avec l'arrêt de bus tout ça là, pour aller la bas avant l'heure mais avec les enfants, il faut que je déposer, si j'avais une voiture je prends ma voiture. C'est les deux-là qui me bloquent pour l'instant. » (Monique, Entretien du jeudi 25 Avril 2019)*

Un autre aspect de l'influence des situations familiales c'est également le poids qu'elles peuvent avoir quant à l'exercice d'une activité professionnelle. On parle souvent de violence conjugale mais aussi du fait que ces femmes se voient souvent obliger à se conformer aux exigences du foyer conjugal. Les accompagnateurs nous en parlent d'ailleurs comme souvent d'une évidence qu'elles veulent cacher. On l'a vu ainsi de l'exemple de cette femme marocaine dont le mari n'a pas voulu qu'elle travaille parce qu'elle serait pas capable de pouvoir travailler vu ses « lacunes ». Elle déclara que son mari n'a jamais voulu qu'elle travaille ce qui explique son entrée tardive sur le marché de l'emploi à la suite de son divorce. Ainsi, vu son âge elle pense qu'il est difficile pour elle de trouver un emploi. Une autre femme Erythréenne nous parle de son expérience. Après avoir été obligé d'arrêter son travail à cause de ses enfants, elle a finalement rejoint la boutique de son mari afin de pouvoir travailler là-bas. Pour elle, cela pose une question d'autonomie dans la mesure où même si elle gagne un peu grâce à son travail cela l'empêche d'avoir de l'argent pour elle et de pouvoir ainsi faire ce qu'elle veut. On peut dire à ce niveau que c'est une situation plutôt précaire dans son cas si certains évènements arrivaient à se produire dans sa vie.

*« Alors, je peux dire que je regrette un peu. Vous êtes africain aussi donc les gens africains ils aiment pas quand les femmes gardent l'argent sur nous. Quand j'étais avec la SATE, j'ai mon salaire pour dire ça. Je peux faire qu'est-ce que je veux. Là maintenant comme je travaille sur le travail de mon mari, je suis obligé d'y être comment te dire ça. Je suis aussi salaire ici aussi mais c'est pas c'est pas beaucoup. » (Zeïna, Entretien du 06 Mai 2019)*

*« Parce que j'étais mariée, j'avais des enfants parce que mon mari n'a pas voulu que je travaille. J'ai commencé à travailler maintenant parce que je suis divorcé. Les enfants sont grands je suis obligé de travailler. La vie a changé. » (Fatima, Entretien du 18 Juin 2019)*

Il y'a également d'autres difficultés qui ont été évoquées et nous pouvons lié à cette difficile recherche de l'autonomisation qui passe aussi par divers aspects comme le financier mais aussi pouvoir gérer son propre business. Ces femmes immigrées sont souvent confrontées à des difficultés matérielles ou qui ont une incidence matérielle. Il s'agit en cela des difficultés financières auxquelles elles sont confrontées à force finalement de rester sans emplois ou dans des emplois précaires. Deux d'entre elles ont évoqué la souffrance vécue face à ce manque de financement. Ce qui est important de souligner c'est l'effet domino de ce manque qui est de ne pas pouvoir faciliter par exemple la garde

des enfants, de pouvoir se payer le permis, le logement etc. qui sont des étapes importantes vers l'autonomisation dans le parcours professionnel. Elles décrivent un quotidien compliqué avec souvent une certaine déception malgré le fait qu'elles soient actives dans la recherche d'emploi.

*« Mais moi je suis vraiment active. J'ai même pas le temps de s'asseoir mais financièrement rien qui bouge en fait et là je suis obligé [...] Le financièrement ça a été très dur parce que j'arrive pas à trouver en local faire vivre mon entreprise comme il faut. »* (Garoune, entretien du 19 Mai 2019)

*« Ce qui bloque c'est le manque de financements. »* (Ousseynatou, Entretiens)

D'autres difficultés sont également évoquées par celles qui sont dans l'entrepreneuriat, c'est le fait de ne pas pouvoir disposer d'un local pour mener leurs activités. Elles parlent d'un désir de pouvoir créer quelque chose à elles qui leur permettrait de subvenir correctement à certains de leurs besoins. La difficulté qu'elles évoquent avec les locaux c'est souvent aussi lié à des situations de discriminations ou encore à la cherté de certains locaux qu'on leur propose. C'est le cas de Esther dans le premier cas qui veut lancer son projet mais que finalement on lui a refusé une salle alors que tous les éléments du dossier son réuni pour l'avoir et dans le second cas de Anna qui aux dernières nouvelles a pu trouver un local pour lancer son activité. Autre difficulté évoquée par Yveline, une femme congolaise c'est lié à la gestion de sa boutique. Elle nous racontait en fait qu'elle était sur le point de fermer boutique pour plusieurs raisons mais la raison principale c'est la présence dans les quartiers de camions venant de Paris et qui font le tour des quartiers pour vendre des produits. Ce qui est effectivement illégal dans la mesure où nous explique-t-elle elle a plusieurs fois saisi la mairie pour que des mesures soit prises pour cela mais rien n'a été fait de vraiment concluant.

Après avoir fait un état des lieux des difficultés d'autonomisation, nous allons parler de la non reconnaissance des diplômes et des compétences.

## **Paragr. 2 : La non reconnaissance des diplômes et l'invisibilisation des compétences**

La non reconnaissance des diplômes a aussi été évoqué comme faisant partie des obstacles à l'insertion professionnelle des femmes immigrées. Ce qui est assez intéressant aussi de noter c'est également la non reconnaissance des qualifications et compétences acquises souvent avant de venir en France. La difficulté réside dans le fait que la personne est souvent réduite ou du moins rétrograder à un niveau que l'on peut juger trop bas en fonction du niveau atteint jusque-là : les diplômes et les compétences étant trop peu reconnu en France. Ce qui fait que posséder des diplômes ne détermine pas forcément une bonne insertion professionnelle. Soit on vous juge pas assez diplômé pour pouvoir effectuer certain métier soit trop diplômé pour en exercer un :

*« Le problème c'est que le diplôme que j'ai eu à cette époque-là ne correspondait pas à ce que je voulais faire en accompagnement social mais c'est surtout qu'il était belge. C'est-à-dire que pour les français, le diplôme qui n'est pas français ça leur parle pas. Je pense que c'est là où la difficulté était... pour j'ai pas compris c'est que soit ils me traitaient parce que j'avais un diplôme élevé. »*

*« Le souci et c'est ce qui est fréquent, je trouve vraiment dommage c'est que systématiquement ils écartent les expériences qu'ils ont acquises dans leur pays et qui pouvait être transféré avec une équivalence ou enfin des fois l'équivalence qu'on demande c'est hyper compliqué. Des gens qui ont souvent des bac + 4 bac + 5, on leur demande de refaire soit une licence 3 mon diplôme qui n'a aucune valeur au niveau supérieur et pour pouvoir les intégrer dans un métier généralement systématiquement et quand c'est des Africains on les envoie faire des métiers de ménage, vers le métier d'aide-soignante »*

En effet, le lien ne se noue pas directement entre le fait d'avoir un diplôme et trouver un emploi stable. Ce qui ressort de notre étude c'est qu'en tant qu'immigrée il y'a ce sentiment de ne pas être assez bien pour prétendre gagner une place sur le marché du travail. Ce n'est donc pas si déterminant que cela. Obligée à aller se remettre à niveau, on se trouve ainsi embarqué dans une certaine logique de formation. Ce qui n'est pas souvent sans leur déplaire d'autant plus, et nous allons le voir ailleurs, cela ne leur correspond pas souvent. Ce qui est assez déplorable dans ce cas de figure comme cette jeune dame avec un Bac+2 qui se retrouve à faire du ménage car ses diplômes ne sont pas reconnus en France. Une autre évoque le fait qu'elle a été obligée de faire une formation qui ne la convenait pas vraiment et pourtant elle déclare posséder « un savoir-faire assez important » (Garoune, Entretien du 19 Mai 2019) et qu'elle voulait réaliser des projets. Elle a obtenu un CAP en Pâtisserie en Russie mais qu'elle a été obligée d'en refaire une fois en France. Elle lie cette difficulté par le fait qu'elle soit étrangère et que pour une personne dans cette situation, il est très difficile de valoriser son savoir-faire. Un accompagnateur dans le domaine de l'entrepreneuriat nous a parlé de la difficulté pour certaines femmes à pouvoir faire valoir leur savoir-faire parce que dans certaines activités réglementées il est demandé d'avoir un diplôme et même si elles ont un diplôme dans leur pays, elles n'auront pas forcément la reconnaissance en France. Il prend l'exemple d'une dame originaire du Sénégal et une du Maroc. L'une d'elle pratiquait la coiffure mais quand elle a voulu se lancer en France dans un salon de coiffure elle ne pouvait pas parce qu'elle n'avait pas de CAP et de BP de coiffure et l'autre avait obtenu un diplôme en Espagne mais malgré cela elle n'a pas pu avoir d'équivalence en France.

Suivant cette logique, un autre versant aussi à prendre en considération à ce niveau et également évoqué lors de cette enquête c'est effectivement le jugement préalable que l'on peut avoir sur une personne immigrée qui arrive en France avec ses diplômes et ses compétences. Autrement, il existe

une certaine « suspicion » quant au degré de compétences et de qualification de la personne. Elle est donc à leurs yeux non compétents pour effectuer un tel ou tel métier. Ce qui fait qu'en France la personne est souvent obligé à subir « une remise à niveau » pour prétendre finalement à acquérir les compétences nécessaires pour pouvoir travailler en France. Ce n'est pas parce qu'on vient d'un pays différent qu'on est pas capable de faire un métier pour lequel certaines compétences sont demandées pensent une femme interrogée. On assiste à ce que l'on peut qualifier d'invisibilisation des compétences surtout pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne. Ce n'est néanmoins pas une règle spécifique à eux. Du point de vue de certains accompagnateurs, les réalités du marché sont différentes. Ce qui fait qu'il faudrait tout d'abord procéder à une remise à niveau pour être aux normes du marché en France notamment dans certains domaines tel que le secrétariat. Deux des femmes immigrées subsahariennes que nous avons interrogé nous ont fait savoir qu'elles ont bénéficié d'une remise à niveau au niveau de l'AFPA pour pouvoir exercer dans ce domaine malgré un BTS et une expérience significative de 12 ans au Sénégal pour l'une d'entre elles.

Voici quelques témoignages que nous avons tiré :

*« D'autres me disaient j'étais trop sur-diplômant mais c'était pas ce que je voulais faire. Pourquoi faire je vais travailler en accompagnement social à la mission locale avec un diplôme qui est BAC+4 Belge et je pense que y'avait aussi le côté, une africaine qui arrive avec diplôme mais pas français, je pense que y'avait eu un petit doute aussi également. »* (Lucie, Entretien du 29 avril 2019)

*« Les difficultés dans la recherche d'emploi oui parce que j'ai un des femmes qui viennent en France parce qu'à l'époque il avait dit vous avez pas de diplômes français. Je pensais que c'est ça qu'il freine mais aujourd'hui j'ai un diplôme ça change rien. J'ai envoyé mon CV un peu partout. Moi j'arrive pas à trouver en fait. C'est pour ça moi j'ai accepté cette formation. J'étais obligé en fait. C'est toi que j'ai choisi ça si c'était moi j'ai pas choisi ça. »* (Garoune, Entretien du 19 Mai 2019)

Du point de vue des acteurs, si certains prennent l'initiative de prendre en compte les compétences acquises avant la migration pour en faire un atout d'autres préfèrent les mettre sous silence en mettant en avant la spécificité du marché de l'emploi français. On parle ainsi d'invisibilisation des compétences et des savoir-faire acquis. Ce qui est dommage pour cette femme ivoirienne c'est pour elle, dans le contexte français que les compétences pourtant réelles sont mises à l'écart et que cela aurait pu profiter à la France de pouvoir bénéficier de cet apport. Cela place certaines femmes dans une certaine précarité. C'est en effet l'histoire de la maman de Ani qui dans son pays a obtenu un niveau Bac+8 en droit alors qu'en France elle s'est finalement retrouvée à faire du ménage en raison de 1 H de temps par semaine car son diplôme a eu une équivalence de Licence 3 en France.

Parlons maintenant de la lourdeur administrative et de son impact sur la précarisation de la situation de ces femmes.

### **Paragr. 3 : Lourdeur administrative et précarisation dans l'accès à un emploi**

La précarité créée dans la délivrance des titres est également révélatrice des difficultés que rencontre ces femmes dans leur parcours d'insertion professionnel. Ce qui est le cas pour certaines personnes de cette enquête... On peut analyser par là une absence de coordination entre les services de la préfecture et les employeurs dans la mesure où les conditions d'octroi des titres de séjour et l'épée de Damoclès qui plane sur la tête des employeurs souvent fait qu'ils sont obligés de se conformer à la rigidité de la loi en matière de séjour des étrangers en France. Ce manque de coordination et l'absence d'un cadre clair qui définirait des mesures provisoires ou transitoires serait peut-être une source de précarité pour ces femmes que cela soit dans la signature d'un contrat ou dans le fait de bénéficier de formations diplômantes. Ce qui crée souvent de l'incertitude quant au lendemain. Néanmoins, l'incertitude peut également se mesurer du point de vue des employeurs et de la préfecture. En l'occurrence, rien ne dit que la personne va arriver à pouvoir renouveler son titre de séjour. Quoi qu'il en soit les raisons avancées, la lourdeur administrative crée souvent des situations précaires pour ces femmes. Ce qui est envisageable dans le long terme et c'est à notre avis un sentiment partagé par beaucoup, c'est qu'il faudrait remanier les conditions d'octroi des titres de séjour pour raison professionnelle dans le cas où cela risquerait d'accentuer la précarité de ces femmes. Les titres de séjour délivrés sont souvent d'un an renouvelable, on ne parle même pas de ces personnes-là qui sur une période de deux ans s'en trouvent assignés à recevoir des récépissés de 3 mois qui ne garantirait pas une stabilité pour la personne dans le long terme. En ce sens, aucun employeur ne signerait de CDI ou même un CDD pour une si courte période marquée par l'incertitude du lendemain. Ce cercle vicieux créé par un système handicape fortement le projet d'intégration de la France. En effet, pour une personne qui vient en France dans l'optique de travailler et qui se retrouve à attendre des versements de la CAF ou d'autres allocations sociales, il n'en est pas mieux attendu de cette personne de pouvoir travailler et de participer aux cotisations sociales, aux paiements de ses impôts qui profiteront à l'Etat. Ce que l'on pourrait traduire par le concept de retour... L'insécurité juridique créée par les mesures publiques donne une idée de l'impact d'un « statut juridique différencié des migrants » sur leur parcours professionnel.

*« Les conditions d'attribution de titre de séjour en fonction de la situation des personnes, c'est souvent très handicapant. Y a certaines catégories comme les étudiants qui sont censés retourner dans leur pays. Bon moi ça a été mon cas un moment donné mais j'ai trouvé du travail. Mais ça n'a pas été si facile que ça parce qu'on croit le jour on a trouvé un travail tout s'arrête. Mais non ça ne s'arrête*

*pas là parce qu'après il y a toute une procédure administrative derrière. » (Mariam, entretien du 13 Juin 2019)*

*« Y'a beaucoup de difficultés mais moi précisément je suis pas autorisé à travailler. Sais même pas quoi dire dans ça si tu n'as pas l'autorisation de travail tu ne postules pas pour un travail. Là si tu travailles pas ça devient pire. Y'a des complications même les affaires de logement là tu es hébergée chez des gens mais pas comme si tu étais chez toi. C'est compliqué d'être chez quelqu'un. Y'a pas plein de chose quand tu travailles pas non ! tu vas voir des choses que t'as envie de faire, que t'as envie de prendre mais si tu ne travailles pas ça va être compliqué. La vie d'ici c'est du boulot. Même les gens qui travaillent ici me disent que là c'est compliqué. Et si tu travailles pas tu vas dire j'ai rien à dire. [...] Ils ont renouvelé encore le même récépissé qui n'autorise pas son tuteur à travailler. » Ousseynatou*

Par ailleurs, cet aspect se recoupe aussi avec ce que nous disent conseiller en insertion professionnelle même si certains n'ont pas voulu répondre à la lancinante question de l'impact des mesures administratives dans la précarisation de ces femmes immigrées. En effet, nous avons cherché à comprendre comment les mesures administratives viendraient perturber leurs pratiques quotidiennes d'accompagnement. Il ressort effectivement que souvent les autorisations de séjour provisoire n'excédant pas souvent les 1 ans ou parfois même les récépissés de séjour de 3 ou de 6 mois constituent un vrai blocage quand il s'agit d'ouvrir des droits à la formation ou encore d'accéder à un emploi. Ce qu'ils trouvent dommage c'est que le plus souvent ils en arrivent à ne pas mettre une personne en formation parce que les conditions ne sont pas réunies. Il s'agit là d'une véritable source de précarisation pour ces femmes. Ce qui est également à signifier c'est qu'automatiquement tous les droits sont gelés.

*« La difficulté qu'on rencontre c'est que les cartes de séjour sont souvent 3 mois, 6 mois et elles périment et dès qu'elles périment elles sont radiées de Pôle Emploi et du RSA et donc il faut qu'elles repartent à la préfecture et sont pas forcément reconduite. » (Référente PLIE IRFREP, Entretien du 7 Juin 2019)*

*« La préfecture là avec ses titres de séjour et ses récépissés de 3 mois, elle les maintient dans la précarité parce qu'on a vu par exemple. Moi j'en ai deux qui bossaient à pourquoi pas la Ruche des mamans et d'un seul coup la préfecture, elle donnait plus de rendez-vous ni rien et les contrats aidés ont été stoppés parce qu'en fait, je ne savais pas, quand un employeur embauche quelqu'un le titre de séjour tout ça part en copie à l'URSSAF etc. Et l'URSSAF à partir du moment où le titre de séjour n'est pas renouvelé, ils bloquent tout et ils envoient des messages en disant aux employeurs, vous*

*faites travailler clandestinement un truc un peu menaçant et puis d'un coup ils lèvent le contrat. »*  
(Entretien Conseillère Mission Locale du 05 Avril 2019)

#### **Paragr. 4 : Femmes immigrées et qualité de travail**

Parlant de qualité de travail, nous avons pu recueillir des témoignages sur les conditions de travail de ces femmes immigrées. On traduit par cette notion l'environnement dans lequel vivent les travailleurs dans leur lieu de travail. Elle prend en compte plusieurs facteurs : psychologique et environnementaux, organisationnels, sociaux.

Notons d'emblée que les conditions de travail en ce qui concernent les femmes subsahariennes est plutôt déplorable. En effet, parmi les femmes que nous avons interrogé ce sont elles qui sont les plus marquées par cette situation. D'ailleurs, elles présentent leur situation comme étant spécifique par rapport à d'autres. Elles pensent que leurs dures conditions de travail est liée à leur situation de femme africaine et donc plus aptes à supporter plus que les autres les lourdes tâches ce qui fait qu'elles ressentent qu'on les exploite dans leur travail. Il y'a donc l'idée que le rythme de travail est trop lourd à assumer souvent. Elles nous expliquent qu'elles sont souvent obligées de travailler quasiment du matin jusqu'au soir pour à la fin du travail recevoir un salaire qu'elles jugent ne pas être à la hauteur du travail fourni. C'est souvent celles qui travaillent dans le domaine de l'entretien dans les hôtels le plus souvent qui évoquent les conditions de travail déplorable. Une dame guinéenne nous livre ainsi une anecdote dans leur travail à l'hôtel. Elle nous fait savoir ainsi que les charges de travail de travail sont plus lourdes lorsqu'on est femmes africaines. Ainsi, elle nous parle de l'expérience d'une autre dame guinéenne avec qui elle a travaillé. Elle avait pu constater nous dit-elle qu'à chaque fois que les répartitions des étages se faisaient c'est cette dame qui faisait le premier étage et il y'avait beaucoup à faire à ce niveau-là. Après avoir pris la mesure des difficultés que vivaient cette dame elle s'en est ainsi ouverte à son responsable. Pour elle c'est une révolte face ce qu'elle considérait comme une forme d'exploitation de cette dame.

Quelques extraits de nos entretiens nous montrent un peu comment elles ressentent les difficultés dans leur travail :

*« Ah oui des fois c'est comme ça, Eh 2012 ou 2013, je travaille à Mercury. Là-bas c'est dur pour l'hôtel, l'hôtel c'est dur quand même. On a fini le mois ils n'ont pas... Mon salaire. Là je me mets en colère, je vois le patron le jour même [...] J'ai enlevé mon fiche de paie, j'dis regarde ça. Je travaille j'ai pris que 2 jours de repos, tous les jours je travaille j'ai que ça. Il a dit madame Keita d'accord je vais voir. Il est parti il a vu, il a dit oh là là c'est vrai. Après ils m'ont viré le l'argent qui reste. »*  
(Aminata, Entretien)

« Hôtel en CDI ! C'est pas facile mon frère parce que hôtel c'est difficile. Moi tout seul qui travaille 26 chambres tous les jours ça c'est beaucoup. [...] Le travail de hôtel ça ne paye pas beaucoup. Si tu n'es pas regardé avec le contrat. Un problème avec nous femmes de Guinée. Regarder qu'est-ce qui est marqué avec le contrat si tu finis de travailler ils payent pas beaucoup. Il y a beaucoup de hôtel qui font ça. Travail parce que c'est par l'heure, si j'ai fini de travailler l'heure j'ai tout noté parce qu'on sait jamais. Je fais le calcul si on me paye moins je vais voir le patron pour dire que non c'est pas ça qui est mon salaire. Je sais Comment je fais le travail. Il y en a aussi calcule pas ça. C'est ça le problème. » (Oumou, Entretien du 30 Avril 2019)

Ce sentiment de devoir travaillé durement sans rendement est partagé par les femmes qui travaillent dans des domaines comme la restauration ou l'entretien (nettoyage) le plus souvent dans des boites d'intérim et donc en sous-traitance. Elles évoquent aussi le fait qu'on les arnaque souvent dans la rémunération. Le fait de ne pas savoir lire ni écrire est une occasion pour les employeurs de ne pas jouer franc jeu surtout dans la manière de comptabiliser les horaires et de payer souvent les heures supplémentaires. Cela nécessite de la vigilance de leur part lorsqu'elles doivent signer un contrat dont elles prennent pas connaissance souvent du contenu mais aussi à prendre la mesure de leur travail pour pouvoir réclamer.

« Il y avait un petit problème qui s'est tombé entre elles et la chef et du coup ils ont partis jusqu'à Prudhomme tu sais ils ont payé combien 6000 € à ma belle-sœur parce qu'ils ont arnaqué et tu les gens qui travaillent ils payent pas son argent. Ah ouais ils sont partis à Prud'homme ils l'ont payé 6000 € son reste de l'argent. » (Binetou, Entretien collectif du 12 Juin 2019)

Une autre dame guinéenne de nous raconter son expérience dans son travail à l'hôtel. Ce qu'elle raconte c'est qu'elle gagne toujours moins que ce qu'elle travaille et c'est le sentiment de plusieurs d'entre elles. Le Salaire n'est pas proportionnel au travail effectué. Elle a donné un exemple elle a travaillé dans son contrat, elle devait travailler 22h. Elle avait dépassé les 22 heures. Elle a fait des heures supplémentaires. Sauf que les 12h d'heures supplémentaires au lieu de lui payer ils ont rajouté ça sur le mois suivant comme un excédant en fait. Au lieu de les payer ils ont rajouté sur les heures du mois suivant... Alors qu'elle a elle attend à voir s'ils vont lui payer les 12 heures de supplémentaires avant de les attaquer aux Prud'hommes. L'idée c'est qu'elle n'avait pas envie que les 12 heures soient transférées à un autre mois. Elle a eu le sentiment qu'ils ne voulaient pas lui payer son argent. Ce qu'on a compris derrière son « coup de gueule » (car fallait la voir aussi raconter cette histoire avec une telle hargne) c'est le risque que ses heures supplémentaires ne lui soient pas payées.

Du point de vue de la reconnaissance dans le cadre du travail, il y'en a peu. Beaucoup on ressentie le fait qu'on ne leur montre pas souvent de la satisfaction dans les efforts fournis. Elles ne

sont en gros qu'une force de travail qu'on utilise souvent et c'est uniquement pour cela. On l'a évoqué dans de nombreux entretiens. Durant notre entretien collectif Mamou une femme guinéenne nous fait part de son témoignage : « elle dit qu'il n'y a souvent pas de reconnaissance dans leur travail parce que quand elle demande si elles peuvent se libérer pour quelque chose, ils acceptent jamais alors que elle elles acceptent de donner plus et en retour rien » (Propos traduit). Carmela une camerounaise nous expliquait qu'à la suite d'un travail intense, elle est tombée malade. Elle est partie pour en faire part à sa supérieure qui lui déclare qu'elle faisait semblant d'être malade. Ce qui l'avait énormément fait mal dans la mesure où elle nous expliquait qu'elle s'est beaucoup donnée dans son travail et qu'à la fin elle n'a pas reçu le traitement qui lui ait dû. Monique une dame nigériane nous parlait également de son expérience qui est similaire à celle de Carmela. Elle nous disait que malgré une dégradation de ses conditions physiques sont responsables n'a pas voulu la comprendre quand elle a voulu diminuer son rythme de travail. Cette situation l'avait marqué d'autant qu'elle déclare être finalement entre le marteau et l'enclume en nous expliquant que si elle travaillait finalement doucement il y'a une forte chance qu'on arrête son contrat et si elle travaille vite ils vont en profiter pour l'exploiter.

Ces difficultés se ressentent moins pour les femmes qui font de l'animation périscolaire que nous avons eu en entretien. Elles disent uniquement qu'il n'y a pas beaucoup d'horaire dans un premier temps et donc gagne moins d'argent.

« Pas tout à fait parce qu'il y a une chose, je n'ai pas assez d'heures. Je travaille que 1h45 même pas 2h par jour. Je travaille lundi et mardi mercredi je ne travaille jeudi et vendredi. C'est pas assez. Par contre si je travaille avec la mairie l'année prochaine j'aurais plus d'heures. » (Fatima, entretien du 18 Juin)

Il y'a également un aspect lié à la dégradation des conditions physiques. En effet, à force de répéter les mêmes gestes, de porter tout le fardeau du travail car voulant souvent montrer qu'elles sont capables de faire plus, elles en arrivent à avoir certaines complications physiques. Certaines des femmes que nous avons eu en entretien nous ont parlé de leur expérience.

*« Donc ils ont Signé le contrat. Ils sont là-bas comme sous-traitant dans le laboratoire. Là ils ont eu leur contrat. Mais moi qui ai fait gagner le contrat moi je fais comment alors. Ils m'ont dit bon Tu peux plus rester dans le ménage, complètement dans le ménage et Ianesco a accepté 4h. Donc il donnait 4h au labo pour moi. [...] Je fais de 8h à midi et puis j'ai ma pause et je reprenais le soir 17 h j'étais au centre de radiologie zone de la République il y a un centre handicap sensoriel à la miletrie derrière pôle emploi. Donc j'avais deux sites parfois il m'ajoutait un autre site où j'allais à la crèche de Mignaloux. Mignaloux c'était lourd j'étais épuisée [...] Donc parfois je faisais 1 mois à temps plein à Ianesco donc du matin au soir et y'avait des soirs ah Carmene faut nous donner un coup de*

*main. Je faisais toute la journée au labo et parfois le soir il fallait que je fasse les heures parce qu'il n'y a personne pour faire le travail le soir. [...] Mais en 2014 j'ai commencé à avoir des douleurs mais je négligeais parce que quand tu prends un Efferalgan ça te soulage. Je me suis esquivé la santé, j'y arrivais plus. Janvier 2017 c'est le corps qui a dit non. » (Entretien Carmène)*

*« Au lieu de mettre deux personnes, ils te laissent là-bas tout seul. Après j'étais mal. C'est le médecin qui m'avait dit d'arrêter. Il te fait travailler plus que les autres. [...] Elle m'a dit que si je continuais comme ça je serais handicapé. » (Monique, Entretien du jeudi 25 Avril 2019)*

Ces conditions de travail pénibles font que bon nombre des femmes que nous avons interrogé refusent de prendre des contrats à durée indéterminé dans les hôtels par exemple. Elles nous expliquent que le travail est dur. Dans ce cas de figure l'évolution professionnelle n'est pas voulue parce qu'elles savent que pour beaucoup travailler dans le ménage c'est pour tout une vie.

En définitive, force est de reconnaître qu'il existe plusieurs difficultés auxquelles les femmes immigrées sont confrontées. Des obstacles structurants qui traduiraient ainsi la précarité dans laquelle elles sont souvent inscrites sur le long terme. Ce qui n'est pas sans mettre à mal leur parcours qui pour la plupart reste chaotique, dispersé avec souvent aucune évolution possible. Ajouter à cela la question des discriminations le décor n'en sera que pour le moins assombris.

## **Section 2 : Femmes immigrées et discriminations sur le marché de l'emploi**

Au départ de cette réflexion, notre objectif avait été de comprendre en parallèle des difficultés qu'elles rencontrent dans leur parcours d'insertion professionnelle, les discriminations dont elles peuvent faire l'objet dans leur parcours et comment le perçoivent-elles. Certaines le ressentent d'ailleurs comme une difficulté et c'est le cas. Néanmoins nous avons choisi d'en faire une partie car les discriminations restent un sujet sensible car il relève d'expériences souvent douloureuses de personnes qui sont écartés ou mieux traité que d'autres en raison de quelques critères que ce soit. Si certaines n'ont pas subi de discrimination, évoque des discriminations en raison de la couleur de peau, de leur situation d'immigrées venant d'ailleurs donc n'ayant pas de nationalité française, dans le salaire, dans l'évolution dans le cadre du travail... Les situations évoquées se recoupent ce qui fait qu'on a choisi d'en faire en deux niveaux : les discriminations dans l'accès à l'emploi (Paragr. 1) et les discriminations en raison de la couleur de peau ou de l'origine nationale (paragr. 2).

### **Paragr. 1 : Discriminations dans l'accès à l'emploi**

Nos entretiens ont révélé qu'effectivement certaines femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne ressentent ou ont déjà subi des discriminations dans leur parcours professionnel. Certaines pensent d'ailleurs que dans le processus de recherche d'emploi, il faudrait souvent être un

peu sceptique dans la mesure où pour une personne noire il ne faudrait pas trop d'être prise dans certains endroits pour pouvoir y travailler. Certains professionnels pensent également que les préjugés sont assez présents chez certains recruteurs qui ne veulent pas prendre de personnes immigrées à cause d'une clientèle qui soi-disant n'accepterait pas de voir une personne immigrée faire le service. Généralement, on les retrouve à la plonge ou en cuisine loin des salles.

*« Au niveau de la recherche ça joue aussi. Ça il faut pas se mentir. Ça joue. [...] Il y a des endroits ils vont pas te le dire. Ils vont juste te dire pour le moment, y a pas de besoins mais laissez votre CV on vous recontactera. Mais parfois toi-même tu comprends c'est foutu. Dès que tu tournes le dos c'est dans leur poubelle. Tu le sens à certains endroits quand tu entres. L'accueil c'est froid c'est bizarre. »* (Entretien Carmène du 24 avril 2019)

Ce sont ces préjugés sur les autres qui entraînent souvent l'exclusion d'office de certaines personnes du marché de l'emploi.

Il y'a également le fait que certaines femmes immigrées avec des enfants à bas âge et qui ne maîtrise pas la langue sont souvent exclues dans leur accès à l'emploi. Ce qui est effectivement le cas lorsqu'on est en face de certaines structures d'insertion comme les agences d'intérim où il est demandé à la personne d'être opérationnel immédiatement. Cela est ressorti dans un de nos entretiens avec certains accompagnateurs, on se rend ainsi compte qu'on peut être dans une discrimination systématique lorsqu'une femme immigrée se présente avec des enfants qu'elle se voit déjà mis dans une catégorie. Même si cela ne se ressent pas comme de la discrimination, il est clair qu'elles sont discriminées à cause de cela. En d'autres termes à force de penser certaines situations insolubles on en arrive à se mettre à discriminer sans pour autant le savoir.

Par ailleurs, en France, il existe plusieurs millions de métiers inaccessibles aux étrangers non européens. Ce qui fait que les métiers auxquels les étrangers sont limités contrairement aux ressortissants des pays membres de l'UE. Seuls deux corps de fonctionnaires sont accessibles aux étrangers : médecins des hôpitaux et les enseignants-chercheurs. Notre enquête a fait ressortir cette spécificité pour les femmes africaines qui souvent se font refuser l'embauche parce qu'elles n'ont pas de nationalité. C'est un sentiment de déception qui les anime souvent à la fin d'un travail bien fait, elles se retrouvent pas engagé à la fin. Pour d'autres, l'expérience est beaucoup plus douloureuse.

*« Où je travaille là eux ils mettent bien, je travaille bien, je connais mon travail, il veut que je sois embauché par la Mairie, pas avec l'intérimaire là que je fais... mais le problème là que j'ai... même si je travaille bien du matin jusqu'à le soir je peux pas être embauché parce que j'ai pas nationalité. Il faut avoir la nationalité avant qu'ils peuvent te embaucher. »* (Monique, Entretien du Jeudi 25 avril 2019)

*« J'ai fait les tests et les tests sont favorables à l'embauche d'une secrétaire. Je peux occuper un poste de secrétaire parce que je le fais depuis 12 ans avec de l'expérience et qu'on me discrimine parce que je suis pas française. Cette discrimination il faut le dénoncer. C'est à partir de là que je me suis dit comme j'avais pas ma place devant un bureau de secrétariat de telle ou telle entreprise, moi mon emploi je vais me le créer toute seule et je vais embaucher du monde. » (Anna, Entretien du 28 Mai 2019)*

Les discriminations à l'embauche sont bien réelles et présentes même si elles ne sont que de l'ordre du ressentie dans la mesure où on ne peut pas en saisir la portée souvent.

### **Paragr. 2 : Discrimination en raison de la couleur de peau ou de l'origine nationale**

Certaines difficultés subies sur le marché s'expliquent par le fait des discriminations des préjugés dont elles peuvent faire l'objet. Être femme africaine et noire, avec ou sans diplômes est une posture à notre avis crucial dans la mesure où elles se retrouvent systématiquement placer dans une certaine condition. C'est comme ces témoignages recueillis où ces femmes ont l'impression que leur condition de femmes noires est une occasion pour qu'on les discrimine par rapport à d'autres femmes :

*« Il y'a des travaux ou ils mettent pas des femmes blancs pour faire mais quand ils voient les noirs ils nous met là-bas. C'est toi qui fais le travail comme les robots ils fait parce que moi j'ai déjà fait. [...] Au lieu de mettre les hommes ou deux personnes, ils te met toi noir et les blancs ils mettent pas là bas même ma cousine avait ça aussi mais elle avait un copain blanc, son copain était allé là-bas faire des problèmes parce qu'elles avaient commencé à avoir mal dans les bras. [...] Quand on travaille là-bas toi noire soit tu fais les formations de ménage soit tu fais les... pour garder les mamies comment ils appellent ça ? » (Monique, Entretien du jeudi 25 Avril 2019)*

*« Je suis arrivé en France je cherche un emploi de secrétaire. J'avais fait de remise à niveau avec l'AFPA dans le secrétariat une fois qu'on arrive en France, il faut se mettre à niveau des codages français dans le secrétariat, la comptabilité. J'avais fait une remise à niveau d'une année avec l'AFPA. Et après ça j'ai postulé sur le poste de secrétaire, comptable, secrétaire commerciale. Et la première difficulté c'est qu'on m'a fait savoir que je t'ai pas BBR pour être secrétaire dans un bureau. La personne qui m'a reçue un entretien m'a fait savoir qu'il fallait que je retourne à l'ANPE. C'est là que je suis retourné à l'ANPE pour qu'il m'explique qu'est-ce que c'est que BBR ? Je connaissais pas le sigle. BBR bleu blanc rouge. J'avais pas la carte d'identité française et j'étais pas blanche non plus. » (Anna, entretien du 28 Mai 2019)*

C'est comme Carmène une camerounaise à qui on a fait savoir que son stage de formation qu'elle avait déjà eu que le recruteur a finalement décidé de ne pas la prendre parce qu'elle était « noire »

nous explique-t-elle. Elle nous raconté son vécu qui selon elle l'a beaucoup marqué durant son parcours professionnel avec notamment l'impact psychologique que cela a dû lui coûter.

Quand on est étranger ou encore la couleur de peau, les probabilités que l'on puisse avoir accès à certains emplois sont souvent minces ni même de pouvoir évoluer. Une femme ivoirienne nous donne son ressenti par rapport à cela :

*« Notamment moi je travaillais avec des huissiers parfois la plupart du temps, le fait qu'on soit noir généralement c'est ça faut pas rêver, on a pas de possibilité d'évolution dans le travail qu'on fait. Faut vraiment avoir beaucoup de chance se dire que peut-être on arrivera à un poste de responsable ou de cadre que ceux qui sont en face de nous. Mais la couleur de notre peau est un gros handicap par rapport à certains métiers dans lesquels on n'aura pas notre chance. »* (Mariam, entretien du 13 Juin 2019)

Elle pense en outre que le système les maintient dans de « petits emplois » dans lesquels une personne immigrée n'a pas la possibilité de se soustraire et elles n'ont pas ainsi la possibilité de progresser.

Les personnes interrogées se définissent toutes comme étant traitées différemment par rapport aux femmes blanches dans le cadre du travail. comme cette dame congolaise qui avait eu un problème avec sa responsable parce qu'elle avait ressenti que cette dernière faisait de la discrimination entre elles. Plusieurs autres témoignages montrent cet état de fait :

*« Même quand je cherchais le travail là que j'avais fait 2 ans là. J'ai déjà eu l'entretien. Moi j'ai demandé parce que avec mes enfants, je voulais travailler après midi. Je commence à Midi jusqu'à 17h. La dame m'a dit non c'est pas toi qui choisis c'est eux qui choisit. Quand l'autre est venue qui travaillait avec moi. C'est même la dame qui lui demandé tu peux choisir après midi ou le matin. T'as vu ça. C'était une dame blanche et la fille qui était venue était blanche et moi j'ai demandé à cause de mes enfants parce que les enfants ils prennent le bus le matin. Le travail c'est à 08h le matin... alors je pars là bas 30 minutes avant pour arriver là bas avec 2 bus ou 3 bus je peux pas alors j'ai dit Madame est ce que je peux commencer à 12h comme quand mes enfants finit ils restent à garderie je vais aller les récupérer. Elle m'a dit non c'est pas toi qui choisit c'est eux qui choisit. Alors l'autre elle savait pas que moi et elle on parle bien, c'est elle qui la demandé la fille la tu peux choisir si tu veux la matin ou l'après midi et la femme elle a choisi le matin aussi. »* (Monique, Entretien du jeudi 25 Avril 2019)

*« Le plus dur du travail c'est les noirs qui le font et eux ce qu'ils font c'est causer. Nous on travaille comme des robots. Je Suis descendu j'ai dit à la cheffe ce que tu fais là c'est hypocrite. Si on vient la préparer toutes les feuilles et moi je contrôlais les feuilles, toutes les travail dur se sont les noirs et*

*tous les travail facile ce sont des blancs. Bah j'ai dit je suis pas d'accord avec vous je suis pas esclave. On travaille en partage de travaille dur. On n'est pas là que les Noirs qui travaillent pendant que vous vous mangez. » (Binetou, Entretien collectif du 12 Juin 2019)*

Ce dernier exemple est similaire à ce que nous disait une autre dame guinéenne que nous avons présenté tout haut. On peut aussi noter des situations de double discrimination où elles sont discriminées en même temps en raison de leur condition de femme mais aussi de par la couleur de peau. En effet, souvent une femme seule avec des enfants et de surcroit noir ne serait la personne idéale pour travailler dans certains secteurs.

### **Section 3 : Stratégies et réactions faces aux difficultés sur le marché de l'emploi**

Des alternatives sont souvent mises en place. Il n'est pas en effet dit que le recours à des dispositifs d'aide à l'emploi est systématique pour ces femmes. Pour certaines, elles développent une certaine autonomie dans la recherche d'emploi. Ce qui fait que le recours aux structures d'insertion n'est pas si systématique que cela. L'on remarque en effet que plus le niveau de qualifications est grand, plus la personne est apte à être autonome au moins dans les étapes préliminaires du parcours d'insertion. Ce que l'on peut qualifier de degré zéro dans le parcours d'insertion (création de CV et lettre de motivation) Ce qui n'est pas à 100% vrai dans la mesure où on peut retrouver des femmes qui n'ont pas fait d'études se débrouiller néanmoins dans la recherche d'emploi.

En ce qui concerne les difficultés auxquelles elles sont confrontées on peut évoquer deux aspects de leur réaction face à cela. La première concerne leur attitude face aux difficultés liées à leur emploi et la seconde c'est l'attitude qu'elles développent face aux discriminations.

#### **Paragr. 1 : L'attitude face aux difficultés dans le travail**

En ce qui concerne la première on retrouve des expressions comme « le courage », la « volonté », l'abnégation face aux difficultés, de ne pas lâcher etc. on note une certaine ferveur en elles car ne voulant pas souvent être dans une situation d'assisté. Elles déclarent vouloir travailler et ne pas rester à la maison. On se rend compte après analyse qu'il s'agit essentiellement d'une réponse à certaines personnes qui affirment que les femmes immigrées sont là que pour pouvoir bénéficier de l'assistance sociale. Ce qui souvent lorsqu'on les interroge déconstruit une certaine vision de la femme immigrée africaine. D'autres par contre se résigne à leur sort pour ne pas se faire renvoyer de leur lieu de travail. Il s'agit là essentiellement des femmes subsahariennes qui travaillent dans le ménage et pour qui les conditions de travail sont souvent déplorable et déshumanisante. Face à cela, elles préfèrent souvent se taire dans certains cas.

Certaines préfèrent en face de difficultés de sortir un peu du circuit du travail salarié pour gérer leur propre affaire. Certaines d'entre elles préfèrent recourir à l'entrepreneuriat pour pouvoir s'en sortir. C'est également un sentiment de ne pas vouloir travailler pour d'autres qui les animent ou par exemple en raison de blocage liées à des expériences de discriminations ou encore pour des raisons liées à la situation familiale.

### **Paragr. 2 : L'attitude face aux discriminations subies ou ressenties**

En second lieu les discriminations, certaines d'entre elles ont sur la question affirmée qu'elles préfèrent ignorer certaines pratiques discriminatoires même si elles affirment qu'il existe un impact psychologique considérable sur elles.

*« Au niveau du racisme moi je peux pas changer mais j'ai opté pour l'ignorance »* (Carmène, entretien)

Il n'empêche néanmoins que certaines s'affirment en faisant face à des pratiques supposées discriminatoires dans leur lieu de travail. C'est souvent dans cette enquête des femmes subsahariennes qui ont une assez bonne maîtrise de la langue française. C'est souvent pour elles des moments de révolte pour affirmer leur désarroi face à une situation qu'elles jugent manifestement injuste. Quelques-unes portent la voix de leurs amies. C'est souvent un transfert qui s'opère lorsque la personne n'arrive pas à s'exprimer.

Les structures d'aides à l'emploi font peu de l'accompagnement en matière de discrimination même si dans leur charte elles affirment lutter contre les discriminations. Ce qui est assez déplorable lorsqu'on sait qu'elles sont souvent les principaux relais entre ces femmes là et le milieu du travail.

## **Chapitre 3 : Mesurer le niveau d'efficacité de l'accompagnement à l'emploi**

Nous allons porter un regard sur les dispositifs d'aide à l'emploi. Mais avant de présenter ce que les femmes immigrées ont pensé des dispositifs d'aide à l'emploi, nous allons tout d'abord présenter les dispositifs d'aide à l'emploi en parlant également des modalités d'accompagnement en fonction des structures interrogées (Section 1), ensuite montrer ce que les femmes pensent des dispositifs d'aide à l'emploi (Section 2) et enfin porter procéder à une analyse de la problématique du recrutement à Poitiers (Section 3).

### **Section 1 : Analyse des dispositifs d'accompagnement dans la ville de Poitiers en fonction des structures interrogées**

Nous avons interrogé certaines structures qui œuvrent dans l'accompagnement à l'emploi afin d'analyser la manière dont elles accompagnent les femmes immigrées et les dispositifs qu'ils utilisent

pour assumer cette mission. Comme nous l'avons montré tout haut les structures diffèrent par leur nature mais aussi dans leur manière d'accompagner les personnes vers l'emploi. Nous allons donc exposer dans cette partie les dispositifs qui existent au niveau local avant de montrer, sur la base des acteurs interrogés les modalités d'accompagnement dans leurs structures respectives.

Au niveau local on retrouve plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi qui existent au plan national. Nous pouvons ainsi noter les contrats aidés lancés dans les années 70 et qui permettent aux personnes vulnérables éloignées de l'emploi à pouvoir s'insérer durablement sur le marché du travail. Il entre dans la logique des nombreux contrats initiés dans les politiques de l'emploi au fil des années. Ils se déclinaient en 4 types de contrats répartie entre le secteur marchand et le secteur non marchand. Pour le secteur marchand, il y'a le contrat initiative emploi (CIE), et le Contrat d'insertion revenu minimum d'activité et pour le secteur non le contrat d'accompagnement dans l'emploi et le contrat d'avenir. Notons quand même que les contrats aidés ont connu plusieurs variantes en fonction des gouvernements en place qui ont tenu chacun à mettre en place leur propre dispositif de contrats aidés. Ce qui fait qu'il existe une certaine complexité dans les contrats. Ce qui fait qu'ils ont été simplifiés. Depuis 2018, les contrats aidés sont transformés en PEC (Parcours Emploi Compétences). Il est basé sur un triptyque permettant de développer des compétences transférables avec un accès facilité à la formation et un accompagnement sur le long terme tant par l'accompagnateur que par le service public avec comme objectif l'inclusion durable des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Il y'a aussi l'Insertion par l'activité économique « permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. » On dénombre à Poitiers 13 structures dont deux hors de la communauté d'agglomération de Poitiers réparti en ensemble comme suit : les chantiers d'insertion, les entreprises d'insertion, la Régie de quartier, les entreprises de travail temporaire d'insertion et enfin les associations intermédiaires (En annexe 4). Celles qui ont été fréquentées par les femmes immigrées sont : SATE 86, Job Intérim, Pourquoi pas la Ruche, Toit du monde et Inersud.

Beaucoup d'autres acteurs œuvrent aussi en parallèle dans l'aide à l'emploi ou sinon aide ces femmes immigrées dans leur désir d'intégration. En effet, pour les personnes en difficultés de langue par exemple il existe des structures comme l'ALSIV, Le Toit du Monde et Indigo Formation qui proposent des cours de langue à ces femmes immigrées qui sont souvent confrontés aux difficultés de langue. Nous avons aussi les APP ou les PIM qui aident les personnes dans leur utilisation des outils numériques. A ce niveau le centre socio-culturel des Trois Cités a aussi développé un dispositif appelé « Tous connectés » qui assistent en grande partie les femmes étrangères dans leurs démarches quotidiennes.

Notons néanmoins la complexité de tous ses dispositifs d'aide à l'emploi. En effet, il existe un réseau important qui se noue entre les structures qui sont souvent en relation. On ne peut souvent en saisir l'étendu. Les structures d'insertions peuvent avoir recours l'une à l'autre en faisant régulièrement des renvois vers d'autres structures plus compétentes pour gérer tel ou tel aspect du parcours. Par exemple, Pôle Emploi peut avoir recours aux APP ou aux PIM mais également au Toit du monde etc.

En ce qui concerne les modalités d'accompagnement, elles dépendent souvent de la structure mais aussi de la personne qui accompagne. C'est en effet très important de le dire que les structures divergent de par leur nature et de par les objectifs qu'elles cherchent à atteindre. Si pour certaines l'insertion professionnelle c'est dans le long terme d'autres mises sur l'entrée immédiate sur le marché. Si certaines visent l'insertion professionnelle uniquement d'autres mettent en place des stratégies pour l'insertion professionnelle et sociale. On parle ainsi d'un accompagnement global

Des structures que nous avons interrogées principalement, elles travaillent sur des projets individuels afin de permettre à la personne de mieux choisir son orientation sur le marché de l'emploi. C'est le cas à la mission locale, les parcours PLIE, à Pôle Emploi, à la SATE 86, à l'ADIE. Souvent à la suite d'un entretien des pistes sont envisagés pour les placer en formation en fonction des besoins qui se présentent. A la mission locale par exemple une conseillère en insertion professionnelle, nous parle de « transférabilité de compétences ». L'idée c'est de travailler en amont sur les compétences informelles acquises avant leur venue en France pour connaître sur quoi elles sont le plus à l'aise avant de pouvoir ainsi passer à l'étape de la qualification et si ce n'est pas nécessaire de voir comment accéder directement à un emploi. Ce qui est beaucoup plus intéressant dans cette façon de faire c'est effectivement l'idée de travailler sur le quotidien. En effet, le parcours à suivre pour pouvoir monter en compétence est souvent long et donc il faut souvent agir sur le quotidien afin de ne pas la placer dans une situation de précarité. A la SATE 86 également on travaille sur les compétences que les personnes ont pour pouvoir leur donner des missions mais également de voir leurs disponibilités, leurs freins et leurs atouts. Et c'est une fois ces aspects définis qu'on leur propose des formations. A pôle Emploi on met en place plusieurs dispositifs dont la plus intéressante c'est le dispositifs POE (Préparation Opérationnelle à l'emploi) qui permet de financer une petite formation quand il y'a une entreprise qui voudrait recruter. Il travaille aussi sur la base d'entretien régulier pour écouter les besoins de la personne pour mieux l'orienter dans son insertion professionnelle. Il oriente régulièrement vers d'autres structures quand ils ressentent un manque.

Pour résumé, elles peuvent bénéficier d'un accompagnement dans toutes les étapes du parcours qui part de l'écriture d'un CV et d'une lettre de motivation à l'embauche. Les étapes intermédiaires sont plus importantes car c'est le moment de régler toutes les difficultés sociales qu'elles rencontrent.

Elles peuvent aussi bénéficier de la part de ces structures de formations, de stage d'immersion en entreprise etc. Il n'y a pas que les organismes institutionnels qui œuvrent dans cela, il y'a également les associations qui travaillent en parallèle à aider ces femmes dans leur parcours d'insertion professionnelle. Elles peuvent aussi recevoir de l'aide de la part d'amies etc.

Parlons à présent des dispositifs d'aide à l'emploi et de ce qu'en pensent les femmes immigrées.

## **Section 2 : Femmes immigrées face aux dispositifs d'aide à l'emploi à Poitiers**

On a interrogé toutes ces femmes sur ce qu'elles pensaient des dispositifs d'aide à l'emploi mis en place pour les accompagner dans leur insertion professionnelle. Beaucoup ont durant un moment de leur parcours professionnel eu recours à une structure d'accompagnement à l'emploi ou encore à une association. Les personnes que nous avons interrogées ont utilisé : Pôle Emploi, la mission Locale d'insertion, les parcours du PLIE comme Indigo Formation ou encore GRETA, CAP SUD, Job Intérim, les IAE (CAPEE, Pourquoi pas la Ruche, SATE 86), ADIE, les associations etc. Elles ont donc pu bénéficier des dispositifs mis en place et qui leur ont permis d'avoir un emploi pour certaines. Elles ont également pu bénéficier de formations professionnalisantes dans les domaines, pour la majorité, de l'entretien et de la restauration. D'autres se sont lancées dans la création d'entreprise

Néanmoins, les avis sont partagés quant à leur utilité ou non. En effet, si pour certaines les dispositifs qu'elles ont utilisés ont pu produire des effets et leur permettre d'accéder à un emploi, la majorité pense que certaines structures ne leur servent à rien surtout en ce qui concerne Pôle Emploi et aussi l'impression que l'accompagnement qu'on leur prodigue là-bas n'est souvent pas adapté à leur situation. Elles pensent que c'est un système de fixation de rendez-vous et de remplissage de statistique plutôt qu'une structure d'insertion à l'emploi en ce qui concerne Pôle Emploi.

*« Moi j'ai utilisé le pôle emploi mais j'ai jamais trouvé dedans, j'ai trouvé que des formations. »*  
Monique, Entretien du jeudi 25 Avril 2019

Une autre Dame Aminata pense elle que les structures d'aide à l'emploi n'aident pas et c'est elle qui s'est débrouillé tout seule afin de pouvoir se trouver un emploi. Elle nous raconté un incident avec son conseiller à Pole Emploi à qui il a reproché de ne pas sérieusement prendre son cas en considération.

Notons que les avis favorables sont beaucoup plus orientés vers les structures qui accompagnent dans le long terme à la fois sur le plan professionnel que sur le plan social. Dans ce cas certains pensent qu'elles ont été plus écoutées dans ce type de structure qu'à Pôle Emploi par exemple. A ce niveau également elle pense qu'il y'a souvent une méconnaissance du profil de la personne.

*« Je me souviens quand j'étais à Pôle emploi, j'avais toujours en conseiller qui ne me connaissait pas du tout. [...] C'était comme si on était des numéros, il avait un portefeuille de personnes accompagnées, de personne à recevoir dans le mois et puis après c'est tout. Par contre, ce que j'ai découvert à CAP EMPLOI et qui m'a maintenue là-bas c'est que l'emploi est personnalisé, la conseillère elle connaît les personnes qu'elle accompagne. Régulièrement elle fait le point avec nous. Elle nous envoie des propositions qui nous correspondent véritablement à notre profil. » (Mariam)*

*« Pôle Emploi tu arrives, il te balance juste les offres qu'ils ont sur leur site et des fois une offre qu'on te donne il n'est même plus valable. [...] C'est au PLIE que j'ai eu un vrai accompagnement un vrai suivi. C'est là-bas ou j'ai eu le travail avec cousin traiteur. J'ai fait beaucoup de choses avec cousin traiteur. » (Carmène)*

On note aussi que certaines pensent beaucoup de bien à la SATE 86, Les parcours PLIE comme GRETA et Indigo Formation ou encore la Mission Locale parce qu'elles ont pu bénéficier d'un accompagnement qui leur a permis d'avoir quelque chose finalement et de bénéficier ainsi de formations qui leur a permise de s'insérer dans le monde du travail.

Le discours au niveau des accompagnateurs est également partagé. Certains considèrent qu'il existe un véritable problème dans la manière de faire. D'autres nous parlent de ce qui s'apparente à un « déni » de la réalité du terrain. Il ressort dans les entretiens que nous avons eu avec Pôle Emploi, SATE 86, Indigo Formation et à l'IRFREP que souvent il existe une incompréhension du milieu ce qui fait qu'elles sont « un peu récalcitrant » (Référente PLIE, IRFREP, Entretien). Elle ajoutera qu'il faut qu'elles comprennent le sens des exercices qu'on leur fait faire, du pourquoi ils travaillent d'une telle façon. Un réel défi se met en place entre ce que l'on peut appeler la lutte des volontés entre « l'urgence alimentaire » et les exigences de l'accompagnement à l'emploi. En d'autres termes pour ces femmes l'envie de travailler le prend souvent sur la vision réelle du parcours à suivre afin de s'adapter aux nouvelles données en présence. D'un autre côté, l'intervention des accompagnateurs se trouve enfermée dans une logique de suivre un protocole fixé dès fois à l'avance. Parfois si l'on entre pas dans les cases on peut être facilement exclus. Ce qui nous amène à nous intéresser à la problématique de l'accompagnement sur le marché du travail à Poitiers.

### **Section 3 : La problématique de l'accompagnement sur le marché de l'emploi à Poitiers**

Nous avons porté une analyse non seulement sur l'attitude des accompagnateurs vers l'emploi mais également au niveau des recruteurs. Les niveaux d'analyse structurent ainsi les points de vue car nous considérons que le marché n'est pas neutre, il construit sa propre volonté au grès de l'évolution. On le façonne et les individus sont appelés à se conformer aux règles du jeu. Ce qui est important ici c'est de mesurer en quoi l'injonction du marché impacterait considérablement le

parcours des femmes immigrées. On pose ici une question essentielle liée à la construction même du système basé sur la définition du parcours professionnel comme étant une norme fondamentale qui définirait l'individu. Dans notre enquête la question s'est posée. En effet, au regard de la situation des femmes sur le marché de l'emploi on ne peut que souvent se demander si toutefois le modèle produit n'engendrerait pas une sorte de sélection en imposant une certaine forme de parcours pour ces femmes immigrées ?

### **Paragr. 1 : Une orientation sélective sur le marché du travail ?**

L'orientation se fait principalement dans les domaines où on ne demande pas trop de qualifications, ni d'avoir des diplômes pour pouvoir y accéder. Il faut remarquer aussi qu'à ce niveau l'effet produit par cette orientation c'est aussi qu'en face d'un cas où la femme immigrée est néanmoins qualifiée, on lui propose souvent comme toutes les autres d'aller faire du ménage. Pour certaines personnes que nous avons interrogé le fait d'avoir un diplôme ne change en rien dans l'accès à un emploi. On se demande alors si le modèle ne produirait pas une forme de sélection en plaçant systématiquement les femmes immigrées dans un segment du marché du travail notamment les métiers du « care ». Certaines femmes que nous avons interrogé dans le cadre de cette enquête le ressentent de cette façon en tout cas. Sommes-nous en face d'une simple impression ou est-ce réellement un modèle construit pour fonctionner de cette façon afin d'approvisionner un segment spécifique du marché ?

Notre avis sur la question penche pour l'existence d'un tri sélectif dans l'insertion professionnelle. Si on prend en compte ce que nous disent ces femmes, on serait effectivement dans cette logique d'idée qu'il existe un pendant négatif dans l'insertion professionnelle d'autant plus que la situation créée serait handicapante à tous les égards aux femmes immigrées dans leur ensemble. Le risque étant de créer une manière de faire qui semblerait être dans la normalité alors que ce n'est pas le cas. On les place ainsi dans une situation quasi continue de sous-emploi même si elles ont des qualifications certaines. C'est ce que produit en effet une certaine vision de la femme immigrée avec ses réalités différentes de ce qu'on connaît ici en France. Certaines idées reçues pèseraient considérablement sur la balance de l'orientation. Précisons néanmoins que notre propos ne postule pas que ce tri sélectif soit aussi systématique que cela car pour une femme immigrée avec des difficultés de langue, qui n'a pas fait d'études on ne la placerait pas dans un poste de secrétaire par exemple. Nous essayons juste d'expliquer que parfois on ne se rend pas compte de la subtilité par laquelle la sélection s'effectue de sorte que même si on se présente avec des diplômes et qu'on voudrait faire tel ou tel domaine, il y a un risque que l'on vous envoie vers des emplois moins qualifiés. C'est peut-être lié à une façon de contrôler la main d'œuvre étrangère sur le marché de l'emploi. Un vrai dilemme se pose entre les exigences du marché de l'emploi et celles de l'accompagnement à l'emploi.

Même dans le cadre de la formation pour leur permettre d'acquérir des compétences qu'elles n'auraient pas encore montrées souvent combien la sélection peut s'effectuer pour essayer de les canaliser dans une certaine sphère sur le marché de l'emploi. En effet, dans certaines situations comme par exemple dans le cas d'une femme diplômée, il peut arriver qu'on lui propose une formation qui ne correspond pas vraiment à ses attentes.

Nous allons ainsi porter une analyse sur la manière dont les femmes immigrées sont accueillies dans les structures d'aide à l'emploi.

### **Paragr. 2 : L'accueil des femmes immigrées dans les organismes d'aide à l'emploi**

Certains obstacles les éloigneraient considérablement dans leur parcours d'insertion professionnelle. Pour une femme immigrée avec des enfants, n'ayant pas de qualifications, avec des difficultés de mobilités et de disponibilités, ne sachant ni lire ni écrire etc. Le sort est déjà fixé quand elles font appel à certaines structures d'insertion à l'emploi (précisons que cela ne concerne pas que les structures d'aide à l'emploi mais aussi les recruteurs directement).

Il est clair que la nature du marché de l'emploi est différente de celui que connaît souvent ces femmes africaines dans leur pays d'origine. Le système est construit pour ne garantir souvent aucune chance à ces personnes d'avoir l'emploi qui leur correspondrait ou sinon on les met dans un certain segment du marché.

Nous l'avons évoqué en haut dès le départ que présenter les difficultés des femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne c'est aussi en partie les présenter comme fautives de leur propre situation. Néanmoins, et nous l'avons mis en avant notre objectif n'est pas de présenter la problématique de cette façon car nous restons convaincus que le problème ne se situe pas uniquement à ce niveau. C'est aussi en raison d'une certaine façon le fait qu'elles soient déjà cataloguées à leur entrée sur le marché de l'emploi. Autrement dit, l'exclusion est quasi systématique si toutefois on se présente comme une femme africaine avec certains handicaps : absence de qualification, non maîtrise de la langue, avec beaucoup d'enfants souvent donc sans disponibilités etc. Ce qui ressort dans nos entretiens avec certains acteurs. Ils sont deux à être convaincu que certaines difficultés présentées par ces femmes est déjà une façon de s'autoexclure du marché de l'emploi : *« Il y a des gens qu'on inscrit pas parce qu'ils ont beaucoup d'enfants en bas âge. Elles veulent travailler mais on va bien qu'on pourra pas leur donner de mission par rapport à autant qu'elle est disponible. Nous on fait de l'intérim. Il faut être... Rapidement. Il faut que la garde soit prévue. Je sais pas si je me suis fait comprendre. »*

La manière d'accueillir les femmes immigrées sur le marché de l'emploi est déterminant dans leur insertion sur le marché de l'emploi. En effet, face à ce public vulnérable avec autant d'obstacles le regard ne doit pas être porté sur les difficultés encore moins sur les aspects négatifs de la personne accompagnée.

*« Le problème qu'il y'a c'est que quand une dame migrante arrive, elle n'est pas accueillie... dans la recherche d'emploi comme une dame qui cherche un emploi. Elle est accueillie comme une dame migrante avec tous les préjugés qui vont avec qui sont épouvantables. »* (Conseillère Mission Locale entretien du 5 avril 2019)

Dans certains de nos entretiens avec les acteurs on a ressenti qu'il y avait déjà une idée qu'on se fait de la personne qui vient les voir. En effet, ils voient souvent derrière une personne qui vient avec des réalités différentes et qu'il ne serait pas possible pour cette personne dans cette situation-là de pouvoir intégrer le marché du travail. Il leur manquerait ainsi une base solide même s'il est vrai que les cultures sont différentes et les marchés du travail aussi. Mais on peut se poser une question légitime : Est-ce que c'est l'accompagnateur qui se fait une idée typique de la personne ou c'est la configuration du marché qui lui impose une certaine vision du type idéal de personne à mettre en emploi ? ce qui est sûr c'est que le marché n'est pas neutre et pour nous il agirait de manière silencieuse en façonnant le discours ou la vision des accompagnateurs qui s'ils arrivaient à succomber à cette vision pourrait ne pas accueillir la personne comme il fallait.

## Conclusion Générale

Après avoir fait une analyse de la situation des femmes immigrées originaires d'Afrique subsaharienne sur le marché du travail, il faut donc envisager des pistes de réflexion pouvant permettre une meilleure prise en charge des difficultés rencontrées par ces dernières. Dans cette logique nous allons évoquer ce que le centre socio-culturel pourrait mettre en place pour participer à la prise en charge de la problématique de l'emploi de ces femmes. Comme nous l'avons montré les difficultés sont nombreuses. De cette étude nous pouvons tirer plusieurs conclusions majeures :

Tout d'abord, il est clair que sur le marché du travail les femmes immigrées dans leur ensemble éprouvent des difficultés dans leur parcours professionnel. Ce qui fait que le parcours est parsemé d'embûches et ruptures énormes qui font qu'il n'est en effet jamais stable. Ces difficultés engendrent davantage de la précarité pour elles. Ensuite, nous avons le fait qu'elles trainent les fardeaux de la discrimination dont elles peuvent faire l'objet. Ce qui fait qu'elles sont souvent exclues du circuit de l'emploi en raison de plusieurs aspects comme la non maîtrise de la langue, le fait d'avoir des enfants, le fait d'être femme noire etc. Enfin, le recrutement induit souvent un biais dans la manière de faire de certains agents d'insertion. Ainsi à trop voir les difficultés de la personne on a tendance à l'exclure plutôt qu'à travailler sur ce qui fait blocage avant d'agir sur autre chose. Olivier Jeanson dans un colloque de C2DI du 13 octobre 2011 portant sur le rôle de l'agent d'insertion parlait ainsi de cette : « erreur fondamentale d'attribution » est liée à la prégnance d'une norme culturelle que les psychosociologues appellent « norme d'internalité » et qui crée un prisme perceptif où l'on va être plus spontanément attentif aux attributions personnelles, qui plus est négatives, au détriment des explications sociales (statut, position, contexte, interactions). Et finir par oublier qu'on parle de personnes, d'acteurs, de citoyens qui ont nécessairement des compétences et des savoirs (même non validés et inutilisés) et ne se réduisent pas à leur définition par les dispositifs en termes de manques. ». Il parle également de dépasser cette idée de mettre une césure en le social et l'économique. Ce qui est intéressant dans son propos c'est que souvent au lieu de travailler les difficultés sociales on en arrive à privilégier l'alimentation du marché en main d'œuvre. Ce qui ne va pas souvent à la faveur de ces femmes immigrées qui présentent un certain nombre d'obstacles.

Aujourd'hui d'autres alternatives sont envisageables pour palier à ces difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail. Recruter autrement serait donc une solution envisageable. Sur les leviers qu'il faudrait actionner il y'a le fait de travailler en amont à régler la question de la langue, assigner plus de place et un encadrement adéquat pour leur permettre d'avoir des cours de français qui leur permettraient de maîtriser l'écrit et l'oral. Sur la question du transport par exemple à Poitiers, les employeurs peuvent eux aussi mettre à disposition des moyens de transports pouvant permettre de ramasser quotidiennement leurs employés qui habitent loin. Une réelle politique de mobilité

devrait être mise en place avec tous les acteurs de l'emploi afin d'en faciliter la pratique. Une conseillère du GRETA nous parlait de la plateforme Oui-Move qui n'existe pas encore sur Poitiers mais qui serait très intéressant.

En ce qui concerne les modes de recrutement des pistes sont envisagées et le projet du centre ayant pour objectif de recruter autrement peut être intéressant dans la mesure elle mise sur ce que eut faire la personne mais pas sur ce qu'elle a comme diplôme. En outre l'expérimentation du projet territoire zéro chômeur de longue durée pour également être intéressant. De plus les méthodes IOD (Méthode d'intervention sur les Offres et la demande qui postule une façon d'insérer les personnes qui ne refuse les représentations invalidantes du public. Avec ce que nous avons présenté des femmes immigrées comme difficultés et en tant que public vulnérable la tendance à maximiser les freins et à les voir comme les situations de non-retour serait plutôt dommageable pour elles.

Enfin, bien vrai qu'il serait difficilement atteignable vu le contrôle souverain que les politiques publiques exercent sur l'emploi, il faudrait qu'à l'avenir permettre aux personnes de disposer de mesures transitoires pouvant leur permettre de garder leurs droits pour ne pas perdre un emploi. Il faudrait également travailler sur les freins comme la langue et de voir en amont ce qui serait un impact à sa bonne réalisation parce que pour des femmes qui sont en France depuis plus d'une dizaine d'année, le manque de maîtrise de la langue est plutôt inquiétant. La question de la mobilisation est également importante pour ce qui est de lutter contre les conditions extrêmes de travail. Avec la peur qu'elles manifestent à le faire, il serait important pour qu'une institution puisse prendre les choses en main ou même encore une association qui pourrait les mobiliser. Une solution pourrait aussi être envisagé c'est que nous avons observé une implication faible des femmes subsahariennes dans les associations. Le bénévolat serait une étape importante pour construire son intégration dans la vie mais aussi sur le plan professionnel. Elles peuvent beaucoup apprendre dans ces milieux. D'où l'importance de repenser cette notion d'accueil et d'intégration en mettant en avant les associations dans une dynamique de mise en relation avec la société d'accueille pour mieux faciliter l'apprentissage des codes sociaux et de normes sociales.

## Bibliographie

Catarino Christine, « Politiques migratoires et politiques d'emploi : la flexibilité sexuée en Europe », *Cahiers du Genre*, 2011/2 (n° 51), p. 93-112. DOI : 10.3917/cdge.051.0093. URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2011-2-page-93.htm>

**Catherine** Rassiguier, « Ces mères qui dérangent : immigrées africaines en France », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12 | 2004, mis en ligne le 20 juin 2010, consulté le 18 janvier 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/538>

Chappe Vincent-Arnaud, Eberhard Mireille, Guillaume Cécile, « La fabrique des discriminations », *Terrains & travaux*, 2016/2 (N° 29), p. 5-19. URL : <https://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2016-2-page-5.htm>

Christine Catarino et Mirjana Morokvasic, « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 21 - n°1 | 2005, mis en ligne le 22 septembre 2008, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://remi.revues.org/2534> ; DOI : 10.4000/remi.2534

Contrat de projet 2018-2021

**Eléonore** Kofman, « Genre et migration internationale », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12 | 2004, mis en ligne le 20 juin 2010, consulté le 19 février 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/543>

[Enquête Trajectoire et Origine, INED-INSEE, 2008.](#)

[FASILD, Femmes d'origine étrangère : Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre, sous la direction de Laurence Roulleau Berger et Marie-Thérèse Laquetin, Documentation Française, Paris, 2004.](#)

Guélamine Faïza, « Le concept de discrimination : Les éléments racistes », *Vie sociale*, 2006/3 (N° 3), p. 21-29. DOI : 10.3917/vsoc.063.0021. URL : <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2006-3-page-21.htm>

<https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/les-migrations-dans-le-monde/>  
consulté le 20/02/2019

Infos Migrations n°51, L'insertion professionnelle des femmes immigrées, mars 2013

Infos migrations, « l'aisance en français des primo-arrivants », n°28, novembre 2011

INSEE Analyses Nouvelle-Aquitaine, Les inégalités femmes/hommes se réduisent sur le marché du travail, n°41, Mars 2017

INSEE Première, L'activité des immigrés en 2007, n°1212, octobre 2008

[Laurence Eydoux \(2013\), L'intégration des jeunes femmes diplômées issues de l'immigration, Une étude de cas en région parisienne, L'Harmattan, Paris, 334 p.](#)

Laurence Roulleau-Berger (2010), Migrer au féminin, PUF, Col. Nature Humaine.

**Madeleine** Hersent, « Initiatives de femmes immigrées dans les zones sensibles urbaines », *Les cahiers du CEDREF* [Online], 12 | 2004, Online since 20 June 2010, connection on 13 February 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/549>

Marie Poinsot, « La reconnaissance des talents des femmes, de leur créativité et de leur leadership », *Hommes et migrations* [En ligne], 1311 | 2015, mis en ligne le 01 juillet 2018, consulté le 24 février 2016. URL : <http://hommesmigrations.revues.org/3411>

**Nadia** Châabane, « Diversité des mouvements de « femmes dans l'immigration » », *Les cahiers du CEDREF* [Online], 16 | 2008, Online since 26 June 2011, connection on 13 February 2019. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/601>

Odile Merckling (2011), Femmes de l'immigration dans le travail précaire, col. Logiques Sociales, Paris, L'Harmattan 299 p.

Odile Merckling (2012), Parcours professionnels de femmes immigrées et de filles d'immigrées, L'Harmattan, 297 p.

Olivier Noblecourt, L'égalité pour les femmes migrantes, Rapport Ministère du droit des femmes, 20 Février 2014

Portrait du territoire des Trois Cités Novembre 2017 disponible sur le site du centre

Préfecture de la Vienne, Contrat de Ville 2015-2020, 11 juin 2015

Rapport de Bruxelles Vivre Ensemble ASLB, « Valorisation des savoir-faire, des compétences et des talents des femmes immigrées ou d'origine étrangère en Flandre, Wallonie et Bruxelles », projet financé par le fond d'impulsion à la politique des immigrées, 2011.

Réseau « Mêmes droits, Mêmes voix », « Favoriser l'insertion socio-professionnelle des femmes migrantes » Journée de formation du 11 février 2011

Sabah Chaïb, « Femmes immigrées et travail salarié », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 16 | 2008, mis en ligne le 18 juin 2011, consulté le 23 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/587>

Sabah Chaïb, « Femmes, migration et marché du travail en France », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 12 | 2004, mis en ligne le 02 juillet 2010, consulté le 09 octobre 2018. URL : <http://journals.openedition.org/cedref/559>

Simon Patrick, Madoui Mohamed, « Le marché du travail à l'épreuve des discriminations », *Sociologies pratiques*, 2011/2 (n° 23), p. 1-7. DOI : 10.3917/sopr.023.0001. URL : <https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-2-page-1.htm>

## Annexes

### Annexe 1 : Activité du stage

Semaine 1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Familiarisation avec les services du centre</li><li>- Lectures de documents : contrat de projet et portrait de territoire</li></ul>
Semaine 2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rencontre avec quelques acteurs de l'aide à l'emploi : Référente Mission Locale sur le quartier des 3 Cités</li></ul>
Semaine 3	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lecture et travail sur les grilles d'entretien</li></ul>
Semaine 4	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réunion Territoire Zéro Chômeur de longue durée</li><li>- Rencontre avec la responsable vie de quartier du centre</li><li>- Rencontre de mise au point pour le stage</li></ul>
Avril	
Semaine 5	<ul style="list-style-type: none"><li>- Finalisation de la Grille d'entretien</li><li>- Début des entretiens avec la mission locale</li></ul>
Semaine 6	<ul style="list-style-type: none"><li>- Correction des Grilles d'entretien et lecture</li></ul>
Semaine 7	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rencontre avec le référent Famille du Centre</li></ul>
Semaine 8	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nous avons effectué 4 entretiens avec des femmes immigrées</li></ul>
Semaine 9	<ul style="list-style-type: none"><li>- 8 entretiens de prévu dont 5 réalisés avec 3 reportés</li><li>- Nous avons assisté au pause-café parent élémentaire Jacques Brel</li></ul>
Mai	
Semaine 10	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entretien avec une dame</li></ul>

Semaine 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisé 4 entretiens avec SATE 86, ADIE et Mission Locale et un entretien le dimanche</li> <li>- AG du centre socio-culturel</li> </ul>
Semaine 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retranscription d'entretien</li> </ul>
Semaine 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien avec une dame sénégalaise chez elle</li> </ul>
Juin	
Semaine 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien à l'IRFREP</li> <li>- Entretien de dimanche chez une dame</li> </ul>
Semaine 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien collectif mercredi 12</li> <li>- 3 entretiens le Jeudi au centre et en ville</li> <li>- Entretien avec Pôle Emploi</li> <li>- Réunion au CAPEE pour les femmes de Cuisine Mosaïque</li> </ul>
Semaine 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien avec une dame marocaine</li> </ul>
Semaine 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien avec le responsable politique d'emploi en ville</li> </ul>
Juillet	
Semaine 18	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fin de stage</li> </ul>

### Annexe 2 : Guide d'entretien pour les femmes en activité

<p><b>1. J'aimerais connaître votre parcours scolaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes qui sont diplômées ont moins de problèmes pour trouver un emploi</li> <li>• Le manque de qualification est souvent un frein pour trouver un emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'aimerais savoir si vous avez fait des études dans votre pays d'origine ?</li> <li>- Si Oui, quel a été votre niveau d'étude ?</li> <li>- Si Non, Pourquoi ?</li> <li>• Avez-vous poursuivi des études en France ? Lesquels ?</li> <li>• Quels sont vos motivations pour un tel projet scolaire ?</li> </ul>
---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels sont les difficultés que vous avez rencontré dans votre parcours scolaire ?</li> <li>• En quoi le fait d'être diplômé, d'avoir fait des études (ou pas) a facilité ou non votre insertion professionnelle ?</li> </ul>
<p><b>2. J'aimerais connaître votre parcours professionnel ?</b></p>	<p>Les femmes immigrées connaissent souvent des parcours « chaotiques » (discontinu) marqués par le sous-emploi et la précarité (situation de chômage et emploi précaire)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quel domaine travaillez-vous ? Pourquoi ?</li> <li>• Temps passés en emploi, les types d'emploi que vous avez effectué et les motivations</li> <li>• Temps passés sans activités : Expliquez les raisons ?</li> </ul>
<p><b>3. J'aimerais connaître les difficultés que vous avez rencontré dans votre recherche d'emploi et en cours de carrière qui ont eu un impact sur votre parcours professionnel ?</b></p>	<p>Elles éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail pour plusieurs raisons. Ces difficultés viennent impacter sur leur parcours professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par Exemple : Les rejets de candidatures, les entretiens d'embauche, la nature de l'emploi (CDD, intérim...), Licenciement, évolution de carrière (Salaire, promotion...), condition de travail, renouvellement de contrat, maîtrise de la langue, votre situation familiale, niveau de qualification etc.</li> <li>• Y'a-t-il d'autres facteurs qui constituent des</li> </ul>

		<p>blocages à votre parcours professionnel ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si vous avez des enfants, de quelle manière votre situation familiale impacte sur votre travail ? comment gérez-vous ce quotidien ?</li> </ul>
<p><b>4. De quelle manière pensez-vous avoir subi des discriminations dans votre parcours d'insertion professionnelle et/ou en cours de carrière ? Racontez nous</b></p>	<p>Les femmes immigrées subissent des discriminations durant leur parcours d'insertion professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensez-vous être désavantagé dans votre travail par quelconque critères que ce soit ? Comment ?</li> <li>• Comment ressentez-vous ces discriminations dans votre quotidien ? quelles conséquences cela a-t-il sur votre parcours professionnel ?</li> <li>• Connaissez-vous des exemples d'autres femmes immigrées qui ont subi des discriminations ?</li> </ul>
<p><b>5. Comment vous vous êtes débrouiller pour faire face à ces difficultés ? Comment vous avez réagi face à cette situation ? Qu'est que vous avez fait ?</b></p>	<p>Les femmes immigrées ne sont pas que des amatrices de leur situation. Elles mettent en place des stratégies pour échapper aux difficultés que leur pose le marché du travail.</p>	<p><b>Qu'est-ce que vous n'avez pas aussi fait et que vous auriez voulu faire ? Pourquoi ?</b></p> <p><b>Ces stratégies viennent-elles d'une motivation personnelle ou avez reçu de l'aide ?</b></p>

<p><b>6. En quoi votre parcours d'insertion professionnelle est-il spécifique par rapport à d'autres ?</b></p>	<p>La situation des femmes immigrées sur le marché du travail est spécifique par rapport à d'autres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par rapport aux femmes françaises ou ressortissantes de l'UE</li> <li>• Par rapport à d'autres femmes immigrées</li> <li>• Par rapport aux hommes immigrés</li> <li>• Pensez-vous que votre origine nationale impacte votre insertion sur le marché du travail ?</li> <li>• Comment ressentez-vous cette spécificité ?</li> <li>• Le fait de savoir lire et écrire, de parler la langue joue-t-il dans cette spécificité ?</li> <li>• Autres facteurs préciser ?</li> </ul>
<p><b>7. Je voudrais recueillir votre opinion sur les dispositifs d'aide à l'emploi que vous utilisez pour vos démarches d'insertion professionnelle ?</b></p>	<p>Les dispositifs d'aide à l'emploi manquent d'efficacité pour bien accompagner les femmes migrantes demandeuses d'emploi mais également dans l'amélioration de leur situation sur le marché du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Quels sont les dispositifs que vous utilisez dans votre recherche d'emploi ?</b></li> <li>• <b>Selon vous, qu'est ce qui a facilité ou non votre insertion professionnelle ?</b></li> <li>- Les dispositifs publics d'aide à l'emploi : Pôle Emploi, Missions locales, PLIE... Autres (préciser)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les dispositifs privés : les associations, Familles/amis, si autres préciser ?</li> <li>- Comment vous ont-ils aidé ?</li> <li>• <b>Que pensez-vous des dispositifs publics et privés que vous pouvez utiliser dans vos démarches d'insertion ?</b></li> <li>- Les dispositifs publics d'aide à l'emploi : Pôle Emploi, Missions locales, PLIE, mesures éducatives et de formation</li> <li>- Les dispositifs privés : les associations (lesquelles) ou autres (préciser)</li> <li>- Quels sont les programmes auxquels vous avez participé ?</li> <li>- Dans quelle mesure ces programmes vous ont-ils aidé dans votre insertion professionnelle ?</li> </ul>
--	--	---

**8. En quoi êtes-vous ou non satisfait de votre parcours d'insertion professionnelle ?**

<p><b>9. Caractéristiques socio-démographiques</b></p>	<p><b>Pouvez-vous me renseigner sur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Age</li> <li>- Votre pays d'origine</li> <li>- Raison de votre présence en France, la date d'arrivée en France et à Poitiers</li> </ul>
--	--

	- Votre situation professionnelle et familiale actuelle
<b>10. Souhaiteriez-vous ajouter quelque chose que nous n'avons pas abordé ?</b>	

### Annexe 3 : Guide d'entretien pour les acteurs engagés dans l'aide à l'emploi

<b>1. Quel poste occupez-vous et en quoi consiste-t-il ?</b>	
<b>2. Pouvez-vous me parler des femmes immigrées que vous accompagnez ? Pourquoi viennent-elles vous voir ?</b>	Il s'agit ici de dresser le profil des personnes qu'ils rencontrent en termes de nationalité, de parcours migratoires, diplômées ou non etc.
<b>3. Comment accompagnez-vous ces femmes immigrées dans leur recherche d'emploi ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans quel domaine cherche-t-elles un emploi lorsqu'elles viennent vous voir ?</li> <li>• Comment les aidez-vous dans leur recherche d'emploi ? En quoi le profil de la personne est-il déterminant dans l'accompagnement ?</li> <li>• Prenez-vous en compte les compétences acquises avant de venir à France ?</li> <li>• Quels sont les dispositifs mis en place pour les accompagner dans leur recherche d'emploi ?</li> <li>• Combien de femmes immigrées ont pu bénéficier de ces dispositifs ?</li> <li>• Ces dispositifs ont-ils eu des effets sur le parcours professionnel de ces femmes ? comment ? --- Des exemples ?</li> </ul>

<p><b>4. Quelles sont les difficultés qu'elles rencontrent et que vous constatez le plus souvent dans la recherche comme dans l'exercice d'une activité professionnelle le cas échéant ?</b></p>	<p>Il s'agit d'essayer de mettre en exergue toutes les difficultés que rencontre les femmes immigrées dans leur parcours d'insertion professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avez-vous des exemples de cas et qui ont eu un impact sur le parcours professionnel de ces femmes ?</li> </ul>
<p><b>5. Pouvez-vous me parler des discriminations dont elles peuvent faire l'objet dans leur recherche d'emploi ?</b></p>	<p>C'est l'occasion d'évoquer les discriminations systémiques, du côté des employeurs, les préjugés sur certaines nationalités...</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment les (victimes) vivent-elles ?</li> <li>• Est-ce qu'il existe des dispositifs vous permettant de gérer ces genres de situations ? Comment les aidez-vous lorsque vous constatez des discriminations ?</li> </ul>
<p><b>6. En quoi l'accès à un travail peut être facilité ou rendu difficile en fonction du profil (diplômé ou pas, maîtrise de la langue etc.) qu'on a ou de l'origine nationale ?</b></p>	<p>Les femmes avec une qualification ont moins de problèmes pour trouver un emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des Exemples</li> </ul>

<p><b>7. Dans quelle mesure les politiques d'emploi et/ou migratoires peuvent-elles accentuer la situation précaire de ces femmes sur le marché de l'emploi ?</b></p>	<p>Les politiques migratoires et d'emploi peuvent accentuer la précarité des femmes immigrées dans le cadre de l'accompagnement qu'on leur prodigue. De même la configuration du marché avec notamment les politiques de flexibilité. Il existe souvent un décalage entre les mesures prises sur le plan institutionnel et l'accompagnement sur le terrain.</p>
<p><b>8. Selon vous sur quels leviers peut-on s'appuyer pour améliorer l'accompagnement de ces femmes immigrées ?</b></p>	
<p><b>9. Selon votre expérience quels peuvent être vos difficultés lorsque vous accompagnez ces femmes immigrées ?</b></p>	
<p><b>10. Voulez-vous aborder des points qui n'ont pas été discuté lors de cet entrevu ?</b></p>	

#### Annexe 4 : Les structures d'insertion par l'activité économique

##### LES CHANTIERS D'INSERTION

<p><b>CAP VERT</b></p> <p>36/38 Voie Romaine - 86180</p> <p>BUXEROLLES</p> <p>Tél. : 05.49.56.14.68</p> <p>Email : <a href="mailto:cap.vert@free.fr">cap.vert@free.fr</a></p> <p>Site : <a href="http://www.chantier-capvert.fr">http://www.chantier-capvert.fr</a></p>	<p>La construction et vente de bateaux de croisière</p>
<p><b>L'EVEIL</b></p> <p>10 rue Fief des Hausses - 86000</p> <p>POITIERS</p>	<p>Restaurant associatif</p> <p>Une épicerie économique</p>

<p>Tél. : 05.49.45.91.58</p> <p>Email : <a href="mailto:Association-L-veil@wanadoo.fr">Association-L-veil@wanadoo.fr</a></p>	<p>Un jardin associatif</p>
<p><b>POURQUOI PAS LA RUCHE</b></p> <p>3 des Gravières</p> <p>86000 POITIERS</p> <p>Tél.: 05.49.01.16.04</p> <p>Email : <a href="mailto:accueil@pourquoi-pas.org">accueil@pourquoi-pas.org</a></p>	<p>Favoriser la formation professionnelle et l'accès à l'emploi par des activités économiques</p> <p>Un restaurant</p> <p>Une Boutique de vêtements</p> <p>Service Blanchisserie</p>
<p><b>TOIT DU MONDE</b></p> <p>14 rue du Mouton - 86000 POITIERS</p> <p>Tél: 05.49.38.45.18</p> <p>Email : <a href="mailto:accueil@toit-du-monde-csc86.org">accueil@toit-du-monde-csc86.org</a></p> <p>Site : <a href="http://www.toit-du-monde.net">http://www.toit-du-monde.net</a></p>	<p>Restaurant associatif</p>
<p><b>VALORIS TEXTILE / CROIX ROUGE INSERTION</b></p> <p>4 rue des Entrepreneurs - 86180 BUXEROLLES</p> <p>Tél: 05.49.42.83.54</p> <p>Email: <a href="mailto:valoris.textile@valoristextile.com">valoris.textile@valoristextile.com</a></p> <p>Site : <a href="http://www.valoristextile.com">http://www.valoristextile.com</a></p>	<p>Récupération, recyclage et/ou reconditionnement de textile sur le territoire de la CAP de Poitiers.</p> <p>Fabrication de chiffons industriels d'essuyage destinés à tout le territoire national.</p>

<p><b>SOLIDARITE ENVIRONNEMENT INSERTION</b></p> <p>5 rue du Temple</p> <p>86600 SAINT SAUVANT</p> <p>Tél : 05.49.39.44.63</p> <p>Email : <a href="mailto:sei.saintsauvant@gmail.com">sei.saintsauvant@gmail.com</a></p> <p>Site : <a href="http://www.sei-asso-86.org">www.sei-asso-86.org</a></p>	<p>Réhabilitation du patrimoine bâti (gros oeuvre, second oeuvre)</p> <p>Un restaurant d'insertion en cours de création</p> <p>Ateliers recherche d'emploi, ateliers informatiques, ateliers code de la route,...</p>
<p><b>VIENNE ET MOULIERE SOLIDARITE</b></p> <p>3 chemin de le Brunetterie</p> <p>86800 SEVRES ANXAUMONT</p> <p>Tél : 05.16.08.43.11</p> <p>Email : <a href="mailto:vmsolidarite@hotmail.fr">vmsolidarite@hotmail.fr</a></p> <p>Site : <a href="http://vienne-mouliere-solidarite.fr">vienne-mouliere-solidarite.fr</a></p>	<p>Travaux du bâtiment</p> <p>Chantier éco-rénovation</p> <p>Restaurant d'insertion</p>

## Les Entreprises d'Insertion

<p><b>EIVE 86</b></p> <p>63 rue de la Longerolle</p> <p>86440 MIGNE AUXANCES</p> <p>Tél: 05.49.54.43.51</p> <p>Email : <a href="mailto:eive86@orange.fr">eive86@orange.fr</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activité sociale: Formation par le travail et insertion professionnelle des personnes en difficultés.</li> <li>• Activité économique support : Entretien et aménagement d'espaces naturels et entretien des parcs ete jardins</li> </ul>
---	---

<p><b>TREMLIN</b></p> <p>12 rue des Frères Lumière 86000 POITIERS</p> <p>Tél: 05.49.01.21.88</p> <p>Email : <a href="mailto:tremplin86@wanadoo.fr">tremplin86@wanadoo.fr</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secteur d'activités sur la CAP : Bâtiment, Nettoyage de locaux, Restauration</li> </ul>
<p><b>SITA REBOND</b></p> <p>13 rue Edouard Branly ZA St. Eloi 86000 POITIERS</p> <p>Tél: 05.49.42.82.56</p> <p>Email :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A travers une mission économique et un support de tri des déchets, permettre à des personnes en grandes difficultés de définir ou d'affirmer un projet professionnel.</li> </ul>

### La Régie de Quartier

<p><b>INSERSUD</b></p> <p>7 allée René Goscinny - Cité Belljouanne 86000 POITIERS</p> <p>Tél: 05.49.55.46.43</p> <p>Email: <a href="mailto:inersud86@gmail.com">inersud86@gmail.com</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien ménage</li> <li>• Pique Tout Net (retouches, mercerie, repassage, lavage, dépôt pressing)</li> <li>• Maraîchage</li> <li>• Petits travaux de maintenance Habitat</li> </ul>
---	--

### Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

<p><b>JOB'INTERIM</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition de personnel essentiellement dans le secteur</li> </ul>
---------------------------	---

17 rue Salvador Allende  
86000 POITIERS

Tél: 05.49.46.69.52

Email : [poitiers@jobinterim.org](mailto:poitiers@jobinterim.org)

Site : <http://www.jobinterim.com>

marchand, évaluation en milieu de travail (EMT), aide aux contrats d'objectifs et Bilan de Compétences en fin de parcours

### **Association Intermédiaire**

#### **SATE 86**

19 avenue Robert Schuman  
86000 POITIERS

Tél. : 05.49.03.10.05

Email : [contact@sate86.fr](mailto:contact@sate86.fr)

- Mise à disposition de personnel auprès des particuliers, collectivités, associations, entreprises pour tous types de travaux (entretien des locaux et des espaces verts, manutention, mise sous pli...)

<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>1</b>
<b>AVANT-PROPOS.....</b>	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTATION DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL .....</b>	<b>8</b>
<b>PREMIERE PARTIE : CADRAGE THEORIQUE ET ELEMENTS METHODOLOGIQUES .....</b>	<b>12</b>
<b>CHAPITRE 1 : CONTEXTUALISATION DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>12</b>
SECTION 1 : SITUATION DES FEMMES IMMIGREES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN FRANCE .....	12
<i>Paragr. 1 : Caractéristiques de l'emploi des femmes immigrées en France .....</i>	<i>12</i>
<i>Paragr. 2 : La diversité des parcours des femmes immigrées sur le marché du travail.....</i>	<i>14</i>
<i>Paragr. 3 : Femmes immigrées et difficultés d'accès sur le marché de l'emploi en France .....</i>	<i>16</i>
<i>Paragr. 4 : Les femmes immigrées dans les politiques d'emploi en France .....</i>	<i>19</i>
SECTION 2 : ÉTATS DES LIEUX DE LA QUESTION DE RECHERCHE.....	21
<i>Paragr. 1 : Une question de recherche banalisée ?.....</i>	<i>21</i>
<i>Paragr. 2 : Dualisme et segmentation du marché du travail.....</i>	<i>23</i>
<i>Paragr. 3 : Sur la question des discriminations et des dispositifs d'aide à l'emploi des femmes immigrées .....</i>	<i>25</i>
SECTION 3 : CADRE CONCEPTUEL.....	27
<i>Paragr. 1 : Parcours Professionnel, insertion professionnelle ? .....</i>	<i>27</i>
<i>Paragr. 2 : Les discriminations.....</i>	<i>29</i>
<b>CHAPITRE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUETE .....</b>	<b>32</b>
SECTION 1 : MISE EN PLACE DE LA METHODOLOGIE D'ENQUETE.....	32
SECTION 2 : PRESENTATION DU TERRAIN D'ETUDE.....	33
SECTION 3 : IDENTIFICATION DE LA POPULATION ETUDIEE.....	35
<b>CHAPITRE 3 : CONTEXTE DU STAGE.....</b>	<b>37</b>
SECTION 1 : LES TROIS CITES : QUARTIER PRIORITAIRE .....	37
SECTION 2 : L'EMPLOI : UNE PROBLEMATIQUE DE QUARTIER.....	40
<b>DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DE LA PROBLEMATIQUE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES IMMIGREES .....</b>	<b>43</b>
<b>CHAPITRE 1 : PRESENTATION DES ENQUETES ET DEROULEMENT DE L'ENQUETE .....</b>	<b>43</b>
SECTION 1 : PROFILS DES ENQUETES .....	43
<i>Paragr. 1 : Profils des femmes immigrées et diversité des parcours professionnels .....</i>	<i>43</i>
<i>Paragr. 2 : Les acteurs de l'emploi interrogés.....</i>	<i>49</i>
SECTION 2 : DEROULEMENT DE L'ENQUETE ET OBSTACLES .....	51
SECTION 3 : ANALYSE ET TRAITEMENT DES DONNEES.....	55
<b>CHAPITRE 2 : CONDITIONS DES FEMMES IMMIGREES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL A POITIERS .....</b>	<b>56</b>
SECTION 1 : IDENTIFICATION DES DIFFICULTES LORS DES ENTRETIENS.....	57
<i>Paragr. 1 : La difficile recherche de l'autonomisation dans le parcours d'insertion professionnelle.....</i>	<i>57</i>
<i>Paragr. 2 : La non reconnaissance des diplômes et l'invisibilisation des compétences .....</i>	<i>62</i>
<i>Paragr. 3 : Lourdeur administrative et précarisation dans l'accès à un emploi .....</i>	<i>65</i>
<i>Paragr. 4 : Femmes immigrées et qualité de travail .....</i>	<i>67</i>
SECTION 2 : FEMMES IMMIGREES ET DISCRIMINATIONS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	70
<i>Paragr. 1 : Discriminations dans l'accès à l'emploi .....</i>	<i>70</i>
<i>Paragr. 2 : Discrimination en raison de la couleur de peau ou de l'origine nationale .....</i>	<i>72</i>
SECTION 3 : STRATEGIES ET REACTIONS FACES AUX DIFFICULTES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI .....	74
<i>Paragr. 1 : L'attitude face aux difficultés dans le travail.....</i>	<i>74</i>
<i>Paragr. 2 : L'attitude face aux discriminations subies ou ressenties.....</i>	<i>75</i>
<b>CHAPITRE 3 : MESURER LE NIVEAU D'EFFICACITE DE L'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI .....</b>	<b>75</b>

SECTION 1 : ANALYSE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DANS LA VILLE DE POITIERS EN FONCTION DES STRUCTURES INTERROGÉES ...	75
SECTION 2 : FEMMES IMMIGRÉES FACE AUX DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMPLOI A POITIERS .....	78
SECTION 3 : LA PROBLÉMATIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI A POITIERS .....	79
<i>Paragr. 1 : Une orientation sélective sur le marché du travail ? .....</i>	<i>80</i>
<i>Paragr. 2 : L'accueil des femmes immigrées dans les organismes d'aide à l'emploi.....</i>	<i>81</i>
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>83</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>85</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>88</b>
ANNEXE 1 : ACTIVITÉ DU STAGE .....	88
ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES FEMMES EN ACTIVITÉ .....	89
ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES ACTEURS ENGAGÉS DANS L'AIDE A L'EMPLOI.....	94
ANNEXE 4 : LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE .....	96