

Institut d'ethnologie
Faculté des lettres et des sciences humaines
Rue Saint-Nicolas 4
CH-2000 Neuchâtel
<http://www.unine.ch/ethno>

Clara Rita NORAMBUENA
Rue de l'École-de-Médecine, 16
1205 Genève
078.912.00.31
clara.norambuena@unine.ch

Clara Rita NORAMBUENA

**Entre « projet réalisable » et désirs personnels : une analyse
ethnographique de l'accompagnement à l'emploi des femmes avec un
parcours migratoire à Genève**

Mémoire de master en sciences sociales – pilier anthropologie – spécialisation de l'action
sociale et environnementale

Directrice de mémoire : Mme Nolwenn Bühler

Membre du jury : Mme Christin Achermann

Date de soutenance : 22 février 2023

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement l'association au sein de laquelle j'ai fait mon stage. Ses collaboratrices m'ont ouvert la porte de leur espace de travail et m'ont donné l'occasion de voir au plus près leur métier. Sans leur accueil, leur disponibilité, leur écoute, et leur partage d'expériences, ce mémoire n'aurait pas pu être écrit. Je remercie également toutes les autres personnes interviewées, qui ont accepté de prendre du temps pour me raconter leur métier.

Un très grand merci à Nolwenn Bühler, pour son suivi et son accompagnement durant tout ce travail de recherche. Ses conseils et encouragements continus ainsi que ses apports tant méthodologiques qu'analytiques m'ont été essentiels.

Mes remerciements les plus sincères vont aussi à Christin Achermann, qui a accepté d'être la jurée de ce mémoire.

Je remercie également Caroline Aka, qui a accepté de suivre mon travail en cours de route, et qui m'a donné à chaque fois des conseils très utiles.

Merci à mes proches pour leur présence et leur force, toujours.

Une pensée particulière à Chloé et Milena, sans qui ce master n'aurait de loin pas été le même.

À mon père, pour nos discussions riches et toujours précieuses.

Enfin, mille mercis à Sélim et à ma mère, pour leur soutien infaillible, leur patience, leurs innombrables relectures, leurs conseils et leur amour.

Résumé

Ce mémoire s'intéresse à l'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire à Genève. Dans leur travail au quotidien, les accompagnatrices font face à une double injonction : elles guident, conseillent, soutiennent en tentant de s'approcher au mieux du désir des personnes concernées, tout en devant jongler avec les obstacles structurels qui contraignent les opportunités de ces dernières. Je cherche alors à comprendre comment cette double injonction est traduite dans les pratiques et les discours des accompagnatrices ; en particulier, comment est-elle négociée au jour le jour dans les interactions avec les participantes ?

À travers une observation participante de cinq mois au sein d'une association ainsi que plusieurs entretiens qualitatifs avec des accompagnatrices de diverses associations, j'ai pu analyser comment les accompagnatrices composent de manière pragmatique avec le contexte structurel restrictif. Ce pragmatisme transparait tout d'abord dans la manière dont les projets professionnels prennent forme, puis sur le travail que la personne doit effectuer pour faciliter son accès au marché de l'emploi. En définitive, si diriger les personnes vers des métiers du care fait « sens » au niveau individuel, cela participe également à la féminisation et la migrantisation des métiers du care.

Table des matières

Introduction générale	8
<u>Première partie</u>	
Chapitre 1. Revue de littérature	14
a) Une brève présentation du concept de l'« intégration »	14
b) L'insertion professionnelle	20
c) Le care en tant que travail	26
Chapitre 2. Contextualisation du sujet	31
a) Contexte historique des politiques migratoires	31
b) Cadre légal entourant l'accès à l'emploi des femmes avec un parcours migratoire	35
c) Les organismes étatiques en charge de l'insertion professionnelle	38
d) La prise en charge par les associations de l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire	39
Chapitre 3. Méthodologie	43
a) Apports méthodologiques des penseur·euses féministes et postcoloniales	43
b) Le terrain ethnographique	46
c) Entretiens, observations et codage	50
<u>Deuxième partie</u>	
Chapitre 4. L'accompagnement individualisé des femmes avec un parcours migratoire	54
a) Préparer à l'emploi	54
b) L'autonomie comme leitmotiv	64
c) Conclusion du quatrième chapitre	67
Chapitre 5. Construction des projets professionnels : entre désirs et possibilités	69
a) Entre projet individuel et facteurs structurels	69
b) Une majorité de formations et de métiers de care	80
c) Conclusion du cinquième chapitre	91
Chapitre 6. Savoir-faire et savoir-être au centre de la préparation à l'emploi	93
a) Mobilisation des compétences déjà acquises	93
b) Mobilisation de multiples aptitudes grâce aux apprentissages	97
c) Conclusion du sixième chapitre	106
Conclusion générale	108
Bibliographie	113
Déclaration sur l'honneur	122

Introduction générale

Au mois d'octobre 2022 s'est joué au Théâtre du Loup à Genève une pièce de théâtre intitulée *Malgré qu'on me traite comme de la merde, je suis quand même gentille*¹, tirée d'une histoire vraie. Cette pièce met en scène une grève ayant eu lieu au mois de janvier 2019, menée majoritairement par des femmes, employées de ménage. Celles-ci protestent contre un licenciement collectif faisant suite à la fin du contrat d'une banque avec une société de nettoyage intérimaire (Gerig 2019). L'exploitation au travail, la dévalorisation du travail de ménage privé comme public, l'invisibilisation des femmes, le racisme, le sexisme, le classisme et les politiques migratoires restrictives sont quelques-uns des sujets abordés durant ce spectacle. Cette pièce met surtout en avant la question de l'(in)visibilisation des métiers relatifs au nettoyage, et plus globalement aux métiers du *care*², majoritairement effectués par des femmes en situation de précarité et/ou avec un passé migratoire.

Ce sujet n'est pas anodin. Les chercheur·euses en sciences sociales constatent en effet que depuis une trentaine d'années, une grande partie des personnes qui effectuent les métiers de *care* en Suisse – des métiers précaires et dévalorisés par la société – sont des femmes n'ayant pas de statut légal ou ayant un statut légal précaire (Dallera 2007 : 68). Cette observation n'est d'ailleurs pas observable uniquement en Suisse, mais touche plus globalement les pays occidentaux (Farris 2015). Comme l'ont montré les chercheuses féministes, les emplois dans les secteurs domestiques, du nettoyage ou/et des soins à la personne sont extrêmement genrés, racialisés³ et migrantisés⁴ (Tudor 2018 : 1063). On peut alors se demander comment ce phénomène se met concrètement en place à une échelle plus petite, dans le contexte genevois. C'est dans ce contexte que s'est déroulée ma recherche.

Les femmes avec un parcours migratoire font face à de nombreux obstacles lorsqu'elles recherchent un emploi. Selon une étude⁵ effectuée par la chercheuse Justine Hirschy et publiée par le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) en 2022, le niveau de formation, la langue ainsi que les permis de séjour sont les trois variables les plus souvent étudiées dans les recherches sur les freins à l'accès au marché de l'emploi (2022 : 15). Les permis de séjour ne donnent pas tous le même accès au marché de l'emploi, et les moyens mis en œuvre par l'État ne sont également pas les mêmes en fonction des statuts. Certains permis permettent ainsi par exemple d'accéder à des aides à la formation (2022 : 17). Un autre obstacle concerne le manque de réseau et de connaissances du marché de l'emploi, ainsi que la non-reconnaissance des diplômes, des formations et des métiers effectués hors de Suisse. À cela s'ajoute la

¹ Plus d'informations à propos de cette pièce de théâtre se situe sur le site internet du Théâtre du Loup : <https://theatreduloup.ch/spectacle/malgre-quon-me-traite-comme-de-la-merde-je-suis-quand-meme-gentille/> (consulté le 15 janvier 2023).

² Ce terme désigne les métiers de prise en charge, de soins et de nettoyage. Ces métiers sont effectués majoritairement pour les enfants et les personnes âgées (Hirschy 2022 : 12).

³ La sociologue Sarah Mazouz définit la « racialisation » comme un processus « de production des hiérarchies raciales dans telle ou telle société donnée » (Mazouz 2020).

⁴ Alyosxa Tudor définit la migrantisation comme « l'ascription de la migration à certains corps » (2018 : 1059).

⁵ Cette étude se penche sur les « femmes peu qualifiées issues de la migration ». Elle est basée sur des entretiens effectués avec plusieurs associations, des statistiques ainsi que des recherches scientifiques sur la Suisse et ailleurs. Elle est le fruit d'une collaboration entre l'Institut des sciences sociales de Lausanne (ISS) et le bureau lausannois pour les immigrés (BLE) (Hirschy 2022 :1).

problématique importante de la garde d'enfants, élément essentiel pour permettre aux mères de travailler. Enfin, un frein important qui complète cette liste d'obstacles est le racisme et le sexisme que vivent les personnes provenant des pays qui ne font pas partie de l'OCDE. Ces discriminations se perçoivent de différentes manières : « discrimination à l'embauche, salariale, dans l'accès à la formation ou aux postes à responsabilité ainsi qu'un risque plus élevé de licenciement » (2022 : 19). Ce rapport mentionne ensuite des stéréotypes de genre qui visent les femmes de manière générale (inégalité salariale, travail domestique, temps partiel) et rappelle également ceux qui sont spécifiquement accolés aux femmes avec un passé migratoire : les femmes sont principalement perçues comme des femmes au foyer, dépendantes financièrement de leur mari. Ceci a des conséquences directes sur la vie des personnes concernées. Une recherche effectuée par la chercheuse Carola Togni montre par exemple que les offices du chômage vont plutôt encourager les femmes à se diriger vers des emplois situés en dessous de leur niveau de formation ou nécessitant moins d'expériences professionnelles que celles qu'elles ont acquises, mettant en doute leurs disponibilités à travailler « en raison de leur assignation à la sphère privée ». Enfin, l'étude explique également que les femmes venant du regroupement familial, et non de l'asile, n'ont pas droit à une « aide à l'intégration », à l'exception des cours de langue (Togni citée in Hirschy 2022 : 20).

Cet ensemble de freins expose ainsi plus facilement les femmes ayant un passé migratoire à la difficulté à trouver un emploi proche de leurs envies et de leurs expériences, ou pire, à trouver un emploi tout court. Un important phénomène de déqualification professionnelle⁶ des femmes avec un parcours migratoire a donc lieu (2022 : 10). Ce phénomène révèle l'imbrication des logiques sexistes (auxquelles toutes les femmes sont confrontées) avec des rapports de pouvoir racistes et classistes visant spécifiquement les personnes peu qualifiées avec un parcours migratoire. Cependant, comme l'explique Justine Hirschy, peu de recherches ont encore été effectuées à ce jour à propos de l'accès à l'emploi des femmes peu qualifiées (2022 : 7).

Bien que l'accès au marché du travail ne soit pas facile, la Loi fédérale suisse sur les étrangers et l'intégration (LEI) fait de la participation économique un des critères d'évaluation de « l'intégration » des personnes avec un parcours migratoire. Cette évaluation est importante car elle fait partie des facteurs qui permettent de déterminer si un permis de séjour peut être renouvelé, mettant ainsi une pression temporelle aux personnes sans emploi soumises à cette évaluation.

Cet ensemble de facteurs a alors des effets directs sur la vie quotidienne des personnes concernées. En effet, comme l'attestent les recherches en migrations et en études genre, les femmes avec un parcours migratoire se dirigent en majorité vers des emplois de *care*, qui requièrent de la main-d'œuvre bon marché et peu qualifiée. Ceci s'explique pour plusieurs raisons. Premièrement, nous assistons depuis les années 1990 à un affaiblissement de l'État-providence dans les pays occidentaux à la suite du tournant néolibéral. Cette attaque sur les services publics touche notamment le domaine des soins à la personne, qui doit être effectué

⁶ Marie Thérèse Chicha et Eva Deraedt définissent la déqualification comme « la non correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant [et] le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce » (2009 : 6). À cette définition, les auteur-es Goguikian Ratcliff et al. rajoutent le « décalage » qu'il peut y avoir entre « les expériences professionnelles et la position qu'[une personne] occupe sur le marché de l'emploi » (2014 : 65).

dans la sphère privée. Or, la demande en soins augmente, d'autant plus avec le vieillissement de la population occidentale (Dahinden et al. 2007 : 8 ; Dallera 2007 : 63 ; Moujoud et Falquet 2010 : 183). De plus, de nombreuses femmes (de classe moyenne et élevée) ne se consacrent plus (ou moins) aux tâches domestiques et de soin, sans pour autant que les hommes ne s'engagent davantage dans ces tâches. Ces différentes mutations sociétales génèrent ainsi une demande plus forte pour les secteurs du *care*. Ce sont alors les femmes avec un parcours migratoire qui vont répondre à ce manque et travailler dans des secteurs précaires (Dallera 2007 : 68). On observe ainsi comment le contexte économique, politique et social particulier, ainsi que les politiques publiques semblent pousser les femmes avec un parcours migratoire à se diriger vers des emplois dans les secteurs du *care*, reproduisant ainsi la division du travail à l'échelle globale, qui participe de la reproduction des rapports de domination basés (entres autres) sur la classe, la race et le genre.

En Suisse, l'accès à l'emploi étant fortement encouragé par l'État fédéral, la LEI demande que la Confédération, les cantons et les communes encouragent les personnes de nationalité étrangère à rejoindre le monde professionnel (art. 53). Les femmes, avec les enfants et les adolescent·s, sont perçu·es comme des personnes ayant des « besoins particuliers » qui doivent être pris en considération dans « l'encouragement de l'intégration » (art. 53a). Les politiques publiques délèguent en partie les missions d'intégration aux associations.

À Genève, plusieurs espaces associatifs, soutenus par le canton de Genève, effectuent ainsi un travail d'accompagnement et de soutien – communément décrit par la notion d'*insertion professionnelle* – dans le but de favoriser l'accès à l'emploi des femmes plus généralement en situation de précarité et/ou avec un parcours migratoire.

Dans ce mémoire, je m'intéresse au rôle des associations dans la facilitation d'accès au marché du travail des femmes avec un parcours migratoire. Les espaces associatifs sont en effet au cœur de cette articulation entre les politiques publiques mises en place au niveau fédéral et cantonal et les populations ciblées. Leur rôle est de mettre en pratique une partie des politiques étatiques en matière d'intégration.

Dans ce cadre, le métier des « travailleuses de terrain » (Trasciani et Borrelli 2019) de ces associations – que je nommerai dans mon travail les *accompagnatrices*⁷ – consiste principalement à préparer à l'emploi. Elles accompagnent les personnes qui viennent, les guident, les conseillent et les soutiennent. Les accompagnatrices se retrouvent cependant prises dans une double injonction : elles tentent de se rapprocher au mieux du désir des concernées, tout en jonglant avec les possibilités du marché et les obstacles structurels que rencontrent ces personnes. C'est donc autour de cette difficulté – ou de ce paradoxe – que je me pencherai dans mon mémoire.

Plus spécifiquement, je chercherai à comprendre comment cette double injonction se traduit dans les pratiques et les discours des accompagnatrices ; en particulier comment est-elle négociée au jour le jour dans les interactions avec les participantes ? Plus largement, quelles

⁷ Dans ce travail, j'utilise ce terme au féminin car la totalité des accompagnatrices rencontrées sont des femmes.

logiques, valeurs et pesées d'intérêts sous-tendent les orientations de leur accompagnement dans leur pratique quotidienne ? Enfin, dans ce cadre, quels rôles jouent les métiers du *care* ?

Les données récoltées proviennent principalement d'une ethnographie de cinq mois que j'ai effectuée au sein d'une association qui traite d'insertion professionnelle en y faisant un stage en tant qu'intervenante pédagogique, ainsi que de sept entretiens qualitatifs avec des accompagnatrices et des expertes, issues de cinq associations genevoises.

Bien que le public de plusieurs de ces associations ne soit pas uniquement réservé officiellement aux « femmes migrantes », les accompagnatrices m'ont toutes expliqué que la majorité de leur public a un parcours migratoire. C'est pourquoi je me penche dans cette recherche sur l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours de migration. On peut à ce propos présumer qu'il existe un lien de causalité entre précarité et migration, comme l'atteste le rapport sur la pauvreté dans le canton de Genève effectué par la Direction générale de l'action sociale. Ce rapport explique en effet que les personnes de nationalité étrangère hors Union européenne sont surreprésentées à plus de 125% à l'aide sociale, alors que les personnes suisses ou de nationalité européenne sont sous-représentées (2016 : 22). En outre, ce rapport atteste que les femmes sont de manière générale également plus pauvres que les hommes (2022 : 34). On peut ainsi supposer qu'être une femme avec un parcours migratoire augmente d'autant plus les possibilités de précarité, ce qui montre bien les difficultés spécifiques rencontrées par ces femmes se situant à l'intersection des rapports sociaux de genre, de race et de classe.

En outre, bien qu'elles ne le spécifient pas officiellement, quatre de ces associations travaillent en pratique avec un public considéré comme « peu qualifié »⁸. La cinquième association travaille elle explicitement et officiellement avec un public dit « qualifié ». Le travail au sein de l'association réservée au public des femmes « qualifiées » est légèrement différent que celui au sein des autres associations⁹. Pour l'analyse des données, je me suis principalement concentrée sur le travail des accompagnatrices à l'emploi des femmes considérées comme peu qualifiées. Ces dernières constituent en effet la majorité du public cible des accompagnatrices interviewées. De plus, les obstacles à l'insertion professionnelle sont d'autant plus grands lorsqu'on est une femme peu ou pas qualifiée avec un parcours migratoire (Hirschy 2022 : 7). Il me semblait ainsi pertinent de me concentrer sur ce travail spécifique.

Pour répondre à cette question, j'ai divisé mon travail en deux parties. La première partie est consacrée à la revue de littérature, à la contextualisation du sujet de recherche et à la méthodologie. La deuxième partie est réservée à l'analyse de mes données.

Je présente dans le premier chapitre les travaux qui ont guidé ma recherche. Je mobilise principalement des théories issues des études de migration, de la sociologie du travail analysant

⁸ La majorité des accompagnatrices m'ont expliqué qu'elles travaillaient avec des personnes « peu ou pas qualifiées ». J'utiliserai ainsi également cette terminologie dans ce travail. La distinction entre personnes qualifiées et peu ou pas qualifiées est faite selon le niveau de diplôme. Plus spécifiquement, selon Weyer et Dunand, les statistiques officielles divisent la population au chômage en trois groupes, les personnes qualifiées (qui ont un diplôme), les personnes semi-qualifiées (qui ont terminé un enseignement obligatoire) ou les personnes non-qualifiées (qui n'ont pas terminé l'école obligatoire) (2004 : 19). Soulignons toutefois que la barrière entre une personne qualifiée et non-qualifiée est floue, elle dépend en effet toujours d'un contexte socio-historique construit.

⁹ Plusieurs associations m'ont d'ailleurs expliqué que lorsque les personnes étaient considérées comme qualifiées, elles les dirigeaient vers cette association, selon les besoins. Je développerai ce point dans la partie analytique.

les évolutions néolibérales du marché de l'emploi, ainsi que des travaux élaborés au sein des études genre. Je me suis intéressée premièrement à la notion « d'intégration », au cœur des politiques migratoires, pour comprendre comment cette construction politique produit une frontière entre différents groupes, et définit au quotidien la vie des personnes qui doivent faire preuve « d'intégration ». J'aborde ensuite différentes recherches qui traitent de la notion d'« insertion professionnelle », née dans un contexte d'individualisation et d'activation des politiques sociales. Enfin, je me penche sur la littérature qui traite du *care* en tant que travail, et sur les notions de féminisation et de racialisation des métiers du *care*.

Le deuxième chapitre est consacré à la présentation du contexte qui entoure mon sujet de recherche. Je commence par une contextualisation historique des politiques migratoires suisses, et j'expose le cadre législatif relatif à l'accès à l'emploi des personnes de nationalité étrangère. Je présente ensuite diverses entités qui s'occupent d'insertion professionnelle des femmes, puis je me penche sur le rôle des associations en prenant comme exemple l'association au sein de laquelle j'ai fait mon stage.

La chapitre suivant est dédié aux différents outils méthodologiques qui ont guidé ma recherche. Je présente en premier lieu des auteur·es féministes et postcoloniales qui m'ont permis de définir mon sujet de recherche et la manière de l'aborder. La deuxième partie de ce chapitre est consacrée au terrain ethnographique. J'y aborde les questions éthiques et méthodologiques que je me pose, notamment sur mon rôle en tant que chercheuse et stagiaire. La dernière partie de ce chapitre est réservée à la récolte des données.

Le quatrième chapitre est consacré à l'accompagnement individualisé. Je montre dans une première partie comment les accompagnatrices définissent leur travail et négocient au sein de leur association les valeurs propres au modèle de travail néolibéral ; la question de l'adaptation à un modèle parfois discriminatoire est au cœur de ces réflexions. Je m'intéresse ensuite à la notion d'autonomie par le travail, qui rejoint celle de l'émancipation par le travail. Je montre que le discours des accompagnatrices sur leur désir d'émanciper les participantes par le travail a un double sens : il participe en effet à reproduire l'idée que le travail permet de se « réaliser » (idée générale à tout type de public), tout en reproduisant un discours spécifique aux femmes avec un parcours migratoire : le travail est également présenté comme un moyen de se détacher de leur supposée condition de dépendance.

Le cinquième chapitre est consacré à la recherche pour les accompagnatrices d'un équilibre entre les désirs et la « réalité » des participantes dans la construction des projets professionnels. Je me penche tout d'abord sur la notion de « projet réaliste et réalisable » utilisée par les accompagnatrices, pour comprendre comment chaque projet professionnel, présenté comme individuel et propre à chacune, est évalué selon les possibilités structurelles des participantes. La notion de temporalité est placée au cœur de cette évaluation. Je cherche ensuite à comprendre comment les métiers de *care*, qui sont surreprésentés dans les projets, sont présentés et discutés durant la construction des projets professionnels.

Enfin, le sixième chapitre traite de l'apprentissage effectué pour faciliter l'accès au marché de l'emploi. Je montre comment cela passe par un apprentissage de ce que j'ai nommé des savoir-faire et des savoir-être. Il s'agit tout d'abord de travailler sur ceux déjà acquis par le passé pour

valoriser chez chaque participante un discours biographique chargé de logique et de sens. On retrouvera ici la manière dont les compétences liées au *care* sont mobilisées. Je m'intéresse ensuite aux formes d'apprentissages proposées par les accompagnatrices. Je montre comment cette pratique, qui valorise l'acquisition d'un maximum de compétences tend à répondre au modèle néolibéral de la mobilisation de soi. La question des savoir-être permet finalement de voir comment l'apprentissage des différents « codes suisses » mobilise parfois un registre discursif relatif à la notion de « culture », qui va produire une différence entre un « nous » (la Suisse et ses codes) et « elles/les autres » (les personnes altérisées).

Pour conclure, j'entends démontrer dans mon travail comment, bien qu'elles portent un discours critique sur les obstacles structurels qui restreignent l'accès au marché de l'emploi, les accompagnatrices donnent aux participantes une réponse d'ordre pragmatique. Cette réponse permet, selon les accompagnatrices, de leur offrir une solution concrète afin d'accéder à un emploi, et donc d'accompagner au mieux le public cible. L'insertion professionnelle est individualisée, les accompagnatrices tentent de mobiliser au mieux les participantes afin de leur faciliter l'accès au métier désiré, tout en restant le plus proche de leurs possibilités réelles d'y accéder, et sans possibilité d'agir au niveau structurel sur le marché de l'emploi ou les politiques migratoires.

Première partie

Chapitre 1. Revue de littérature

Dans ce chapitre, je présente les champs et concepts théoriques qui ont guidé ma recherche.

La première partie de ce chapitre sera consacrée à l'importance de la notion d'« intégration » au sein des politiques étatiques. Pour cela, je m'appuierai principalement sur des études critiques en migrations qui questionnent la notion d'intégration au sein des sciences sociales et en tant qu'outil politique. Celui-ci reproduit en effet une frontière entre les personnes suisses et celles de nationalité étrangère. Je présenterai ici des recherches critiques qui montrent comment la notion d'intégration est devenue un outil politique pris dans des rapports sociaux de race, de classe et de genre. Je montrerai également comment l'emploi salarié est une condition majeure dans l'acquisition et la stabilisation du séjour en Suisse, tout en étant perçu comme un indicateur de la volonté d'intégration en Suisse.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, je m'intéresserai plus spécifiquement à la notion d'« insertion professionnelle », qui illustre ce travail d'accompagnement à l'emploi. Je commencerai par la définir et la distinguer de notions souvent similaires, comme celles d'insertion sociale et d'intégration. Je montrerai ensuite comment la notion d'insertion est née dans un contexte économique spécifique qui a entraîné la mise en place de politiques d'activation et d'individualisation des politiques sociales. Ces politiques demandent que l'individu en recherche d'emploi soit désormais autonome et responsable. Le travail des lieux d'accompagnement et de leurs travailleur·euses de terrain (ou « street-level workers » (Borrelli et Trasciani 2019)) est alors au cœur de ce nouveau paradigme.

Enfin, je me pencherai dans une dernière partie sur le concept du *care* en tant que travail, et je reviendrai sur les réflexions qui l'entourent. Après l'avoir défini, je montrerai à travers une contextualisation historique comment les travaux de *care* sont de nos jours majoritairement effectués par des femmes précaires et/ou avec un passé migratoire. Ce concept, débattu au sein des études de genre, me permettra d'aborder la question du travail à travers une perspective féministe, qui questionne les rapports de pouvoir et de dépendance au travail.

a) Une brève présentation du concept de l'« intégration »

Le concept d'intégration est de nos jours fortement analysé dans les études de migrations. La chercheuse Sawitri Saharso parle à ce propos d'un concept « pivot » au sein de ce champ de recherches (2019 : 1). Elle explique qu'habituellement, les chercheur·euses en études de migration utilisent le concept d'intégration lorsqu'ils-elles veulent désigner le processus qui explique comment « les personnes migrantes trouvent leur chemin dans le nouveau pays », et que ce concept désigne tant l'intégration « socio-économique » que l'intégration « socio-

culturelle » (2019 : 1, ma traduction). Elle ajoute qu'une « bonne » intégration est communément perçue par les sciences sociales comme « dépendant des caractéristiques de la personne migrante et de la société d'accueil » (2019 : 1, ma traduction).

L'anthropologue Anna C. Korteweg explique que le concept d'intégration a pris son importance au sein des théories scientifiques à la fin du 20^{ème} siècle et a remplacé le concept « d'assimilation » – que le sociologue Abdelmalek Sayad définit comme ce qui « vise à rendre semblable, identique à soi » (Laacher et Sayad 1999 : 176) – des personnes de nationalité étrangère (2017 : 431). Le concept « d'assimilation » était alors jugé par une partie des sciences sociales comme trop limité et réducteur, et ne prenant pas en compte « la complexité des réalités sociales associées à l'immigration » (2017 : 431, ma traduction). Le concept d'intégration a alors été préféré au sein de la recherche scientifique, car il était censé pouvoir décrire les échanges multidirectionnels des diversités des expériences, des vécus et des parcours. Le concept d'intégration devait permettre d'explicitier les « processus de diversification socioculturelle », et donnait la possibilité de penser la « rencontre » entre les personnes résidentes et les personnes de nationalité étrangères (2017 : 431-432). En d'autres termes, le concept d'intégration permettait de penser l'idée de « multiculturalisme » (2017 : 432). Cependant, comme l'explique Anna C. Korteweg, l'utilisation de la notion d'intégration durant cette même décennie va dépasser l'outil descriptif des processus sociaux en sciences sociales pour devenir au milieu des années 1990 un « nouveau domaine d'action publique » (2017 : 431, ma traduction), qui ne cherche finalement pas à mettre en avant cette multiplicité des échanges, mais tend à ressembler au concept d'assimilation :

Much public discourse (as well as some scholarly literature) reflects a belief that changes on the part of the immigrant are inevitable with a concomitant understanding of receiving society as fundamentally distinct from and unchanged by the migrant groups it incorporates. In public discourse in particular, integration and assimilation have become indistinguishable and even in academic scholarship. (2017 : 431-432)

Comme l'explique le sociologue Smaïn Laacher, qui a réalisé une recherche sur l'école et l'immigration, la notion d'intégration est alors plus souvent utilisée tant au sein du contexte politique qu'au sein de la littérature, pour se rapporter « aux groupes n'étant pas les vrais nationaux » (Laacher et Sayad 1999 : 167). Il explique ainsi que :

Ces groupes, plus que les autres, doivent faire des « efforts d'intégration ». Dans le cas des immigrés et de leurs enfants, l'intégration n'est pas seulement le partage de quelque chose ou une préoccupation fondamentale des institutions d'État ; nous sommes dans une configuration historique inédite qui a opéré comme un report de responsabilités illimitées sur l'individu en tant qu'immigré : c'est à lui et à lui seul de faire cet effort consistant à se « fondre » dans le paysage national. (Laacher et Sayad 1999 : 168)

Face à ce phénomène, plusieurs chercheur·euses en sciences sociales s'intéressent à apporter une réflexion critique sur l'utilisation de la notion d'intégration, tant au sein des études de migration qu'au sein des politiques migratoires.

La notion d'intégration dans les études de migrations

Plusieurs chercheur·euses mettent en avant la façon dont, au sein des recherches en migration, la notion d'intégration, et plus généralement son domaine d'étude, les recherches en migration, sont fortement ancrées dans la logique de l'État-nation. Les auteur·es Wimmer et Glick Schiller parlent à ce propos de « nationalisme méthodologique », pour expliquer comment l'idéologie de l'État-nation et les conceptions associées à celui-ci sont naturalisées et influencent les théories et les méthodes en sciences sociales (2002 : 301-302). En faisant une analyse socio-historique, les auteur·es montrent comment le projet de l'État-nation, c'est-à-dire de construire « a sovereign citizenry, a homogenous nation, a community of solidarity and a territorially-bounded state » (2002 : 311) a ainsi également été nourri par les sciences sociales. L'influence agit ainsi dans les deux sens, la distinction faite entre « personnes migrantes » et « personnes citoyennes », catégorisation centrale de l'État-nation, étant reproduite au sein des études de migration. Comme le rappelle la professeure d'études transnationales Janine Dahinden, cette distinction est d'ailleurs « la raison d'être des recherches en migration » (2016 : 2210, ma traduction).

De nos jours, plusieurs chercheur·euses réfléchissent ainsi à la manière de sortir de la logique de l'État-nation au sein de la recherche. Je pense par exemple à Janine Dahinden (2016), qui propose de « dé-migrantiser » les recherches en migrations et en intégration, notamment en distinguant les catégories de sens commun des catégories de sens analytique (2016 : 2213). Elle rappelle également de ne pas prendre comme unique objet d'étude les personnes avec un parcours migratoire, mais de questionner l'entièreté de la population (2016 : 2217). L'anthropologue Anna C. Korteweg propose également de « re-conceptualiser radicalement la notion d' 'intégration des personnes migrantes' » (2017 : 428, ma traduction). Elle définit le concept d'intégration comme des « discursive practice that positions social problems within 'immigrant' communities as the result of a social, cultural, political, or economic distance between immigrants and non-immigrants » (2017 : 428). Elle montre comment les personnes perçues comme immigrées font pourtant déjà partie de la société dans le pays de résidence :

Immigrants 'always already' belong because the presence of immigrants has become integral to narrating belonging in the nation-states in which they live; they have become the subjects against whom belonging is defined, both by pointing out the ways they do and do not belong. (2017 : 429)

L'utilisation de la notion d'intégration est donc au cœur des critiques et réflexions de certains champs des sciences sociales. Des chercheur·euses analysent également la manière dont la notion d' « intégration des personnes migrantes » est abordée au sein des politiques migratoires, ce que je vais brièvement présenter maintenant.

La notion d'intégration au sein des politiques migratoires

Anna C. Korteweg expose dans son travail comment le concept d'intégration, utilisé de nos jours tant dans les discours étatiques que dans les « pratiques quotidiennes » de l'État (2017 : 430) produit une distinction, une frontière entre un « nous » et un « eux », entre les « natif·ves »

et les « migrant·es » tout en prétendant dépasser cette barrière à travers l'intégration du « eux » au « nous » (2017 : 430).

La notion d'intégration produit alors de vrais effets, car elle fait partie des critères qui vont permettre aux autorités d'évaluer si les permis de séjour des personnes de nationalité étrangère peuvent être prolongés ou non (Borrelli et al. 2021 : 76). Les auteur·es Borrelli, Kurt, Achermann et Pfirter expliquent que : « Switzerland, as much as other countries, distinguishes between various migrant categories by regulating a differentiated access to rights, not only connected to their entry, but also regarding their stay and based on an assumed 'degree of integration' » (2021 : 78). On peut ici faire un lien avec la notion de « bordering practices » utilisée par Guentner et al. (2016) et définie comme des « measures taken by state institutions – whether at territorial frontiers or inside them – which demarcate categories of people so as to incorporate some and exclude others, in a specific social order » (2016 : 392). La notion d'intégration marque ainsi une frontière, en catégorisant les personnes en différents groupes.

La question de l'intégration est d'ailleurs un élément abordé dans la LEI, entrée en vigueur le 1er janvier 2019¹⁰. Stéphanie Kurt, qui s'intéresse à la manière dont la notion d'intégration est définie par la loi, décrit le modèle juridique d'intégration suisse comme un « jeu de l'échelle » (2021). En analysant le chapitre de la LEI consacré à « l'intégration », elle explique que ce modèle, développé dans le chapitre 8 de la LEI, est guidé par deux impératifs : « encourager et exiger ». Alors que les autorités compétentes ont l'obligation de fournir de plus en plus de moyens qui encouragent les personnes dans leur intégration, ces dernières doivent suivre des exigences qui, en contrepartie, sont de plus en plus élevées et strictement contrôlées. La Confédération peut également demander de conclure avec les personnes des « conventions d'intégration » qui énumèrent ce qu'elles doivent effectuer afin de remplir les conditions d'intégration. Les autorités sont alors chargées de regarder le « niveau » d'intégration en vérifiant par exemple que les personnes ont respecté l'ordre public ou qu'elles ont une connaissance suffisante de la langue. Par ailleurs, les autorités regardent la participation des personnes au sein du marché du travail (Kurt 2021).

Si une « convention d'intégration » n'est pas remplie, les autorités peuvent mettre fin au permis de séjour de la personne, ou remplacer un permis C par un permis B (Kurt 2021). Elle explique en outre que cette évaluation de l'intégration des personnes n'est pas faite pour tous les ressortissant·es étranger·ères, mais particulièrement pour ceux et celles de pays-tiers qui désirent acquérir un permis de travail, ainsi que pour les cas de regroupement familial (Kurt 2017 : 7).

L'intégration économique est ainsi un élément primordial dans ce modèle d'intégration. Les auteur·es Borrelli, Kurt, Achermann et Pfirter, qui analysent à ce propos l'imbrication de l'aide sociale et des politiques migratoires au sein de la jurisprudence du Tribunal fédéral, expliquent comment l'indépendance économique est un élément central du discours sur la légitimité des personnes à rester en Suisse (2021 : 80). « (Economic) integration is a necessary requirement to belong and functions as a means to sort the 'wanted' from the 'unwanted' » (Borrelli et al.

¹⁰ Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration. Accès : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/ft> (consulté le 13 janvier 2023).

2021 : 80). L'indépendance économique est donc une condition majeure, voire la plus importante dans l'évaluation étatique de l'« intégration » de la personne (2021 : 84).

L'exigence de l'intégration, et plus particulièrement de l'intégration économique, définit ainsi le quotidien des personnes de nationalité étrangère. Ces divers travaux permettent ainsi d'appréhender comment la notion d'intégration est utilisée au sein des « pratiques quotidiennes » des agent·es chargé·es de délivrer ou prolonger les permis.

De nombreux·ses chercheur·es s'intéressent à la production de la distinction instituée par les politiques migratoires entre les personnes dites « intégrées » de celles qui ne le seraient pas. Anna Korteweg, déjà citée auparavant, montre à ce propos comment les barrières créées par les discours sur l'intégration sont des « constructions intersectionnelles (2017 : 433, ma traduction). L'autrice observe en effet dans sa recherche comment les discours sur l'intégration « produisent les personnes migrantes en tant que sujets particulièrement racialisés¹¹ et genrés » (2017 : 432, ma traduction).

Une analyse intersectionnelle¹² est dès lors cruciale pour aborder la notion d'intégration, afin de comprendre comment ces rapports de genre, de race et de classe sont fortement prégnants dans la manière dont l'intégration est façonnée, tant dans les discours politiques, dans la loi que dans les pratiques quotidiennes. Plusieurs recherches s'intéressent à la question du genre et de la culture, que je vais brièvement présenter ci-dessous.

La question du genre et de la culture

Des chercheur·euses observent comment la notion et l'utilisation de la culture sont centrales au sein des discours politiques et publics sur l'intégration. En effet, ces discours font de la culture un marqueur déterminant dans la possibilité ou non des personnes de s'intégrer, produisant ainsi une frontière entre une « culture d'immigrant·es » qui menacerait la « culture de la société d'accueil » (Korteweg 2017 : 432). L'utilisation de la rhétorique de la « culture » de certaines populations devient alors un marqueur d'exclusion au sein des discussions politiques et des médias. Comme le montre Korteweg, la « culture » fait partie des processus de racialisation. C'est particulièrement le cas dans des moments de tensions économiques, comme l'expose l'anthropologue Verena Stolcke dans son analyse critique de l'utilisation de la notion de « culture » en tant que « nouvelle rhétorique d'exclusion » : « in other words, the 'problem' is not 'us' but 'them'. 'We' are the measure of the good life which 'they' are threatening to undermine, and this is so because 'they' are foreigners and culturally 'different' » (1995 : 2-3). Les anthropologues Fischer et Dahinden complètent ce propos en expliquant que les questions de genre et de sexualité sont des facteurs clés pour marquer et construire des différences entre les pays de résidence et les personnes souhaitant venir séjourner dans ces pays (2017 : 446). Elles rappellent dans leur recherche que ce rapport aux questions de genre dans la construction

¹¹ La sociologue Sarah Mazouz définit la « racialisation » comme un processus « de production des hiérarchies raciales dans telle ou telle société donnée » (Mazouz 2020).

¹² Le concept d'intersectionnalité est créé par Kimberlé Crenshaw en 1989 afin de « désigner et appréhender les processus d'imbrication et de co-construction de différents rapports de pouvoir – en particulier la classe, la race et le genre » (Lépinard et Mazouz 2021 : 11).

d'une frontière entre un « nous » et un « eux » a acquis une « nouvelle dimension » à la suite des attentats du 11 septembre 2001, qui ont déclenché une vague d'islamophobie internationale. Les auteures citent par exemple le travail de l'anthropologue Lila Abu-Lughod, qui montre comment s'est alors développée en Europe une vision des femmes musulmanes victimes et soumises à leurs maris, frères et pères oppresseurs, contrairement à la culture qui prévaut en Europe, présentée comme le berceau de l'égalité entre hommes et femmes : « Normative ideas of gender equality as an essentially western quality, juxtaposed with oriental chauvinism, have emerged as yardsticks of cultural difference » (2017: 446). La question des mariages forcés ou arrangés est un exemple supplémentaire qui expose comment certaines familles avec un parcours migratoire sont au cœur d'une politisation basée sur une supposée « subordination de genre » comme élément naturel, inné et culturel (2017 : 458). Fischer et Dahinden mettent en avant le fait que ces arguments participent à construire la société suisse comme exempte d'inégalités de genre, alors – notamment – que les chiffres officiels tendent à montrer que l'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes suisses est encore largement inégal (2017 : 458). L'inégalité pour accéder à l'emploi n'est qu'un marqueur d'inégalité de genre parmi d'autres en Suisse.

Dans ce contexte, la question de l'égalité de genre, et plus particulièrement le rôle des femmes dans la sphère privée ainsi que publique est primordiale dans l'évaluation étatique de l'« intégration » des personnes (Fischer et Dahinden 2017 : 457). Premièrement, les femmes avec un parcours migratoire font selon l'État partie avec les enfants des catégories de personnes « vulnérables » qui doivent bénéficier d'un soutien particulier. L'article 53 de la LEI stipule par exemple que « [l]es besoins particuliers des femmes, des enfants et des adolescents sont pris en compte dans l'encouragement de l'intégration » (2017 : 457, ma traduction). On retrouve d'ailleurs la même prise en compte au niveau genevois. L'une des actions proposées par le bureau de l'intégration des étrangers (BIE) concernant « l'employabilité » est par exemple de « développer et soutenir des projets adaptés aux besoins de certains groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes ou les personnes non-qualifiées »¹³. Ces groupes de personnes sont donc considérées par l'État comme nécessitant une aide particulière : elles doivent être accompagnées dans leur « processus d'intégration » car elles sont implicitement perçues comme des personnes plus vulnérables.

De nombreuses associations remplissent cette tâche, qui se caractérise en d'autres termes par la notion « d'accompagnement à l'insertion professionnelle ». Je vais maintenant m'arrêter sur la notion « d'insertion professionnelle », centrale dans ma recherche, et présenter le contexte dans lequel cette notion est apparue.

¹³ À ce propos, voir la page « Accompagner vers l'emploi » sur le site *ge.ch* Accès: <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etrangers/nos-domaines-actions/accompagner-emploi> (consulté le 27 décembre 2022)

b) L'insertion professionnelle

Définitions

J'aimerais commencer par une définition de « l'insertion professionnelle » donnée par le philosophe Dominique Bondu, qui décrit l'insertion professionnelle comme la prise en compte des politiques publiques de l'exclusion de certaines personnes du marché du travail, tout en ayant une augmentation des personnes à l'aide sociale (Bondu 1998 *cité in* Cugny 2019 : 12-13). Pour ces politiques, la priorité est d'éviter que les personnes dépendent de l'aide sociale, en étant par définition le plus indépendant financièrement possible (Ibid).

Le sociologue Claude Dubar rappelle dans sa définition le contexte dans lequel l'insertion professionnelle se trouve. Cette notion est définie ainsi :

Un processus socialement construit dans lequel sont impliqués des acteurs sociaux et des institutions (historiquement construites), des logiques (sociétales) d'action et des stratégies d'acteurs, des expériences (biographiques) sur le marché du travail et des héritages socioscolaires. (Bordigoni, Demazière & Mansuy 1994, cité in Dubar 2001 : 34)

Le sociologue s'intéresse à la notion de l'insertion professionnelle en tant que « construction sociale » (2001). Sa définition ne se centre donc pas uniquement sur les individus, mais elle prend en compte tous les acteur·trices et les différents contextes qui gravitent autour des personnes.

J'aimerais maintenant m'arrêter sur la notion plus générale d'« insertion », qui englobe l'insertion professionnelle, et sur la distinction faite par plusieurs chercheur·euses entre cette notion et celle d'intégration.

Insertion et intégration

Ce qui ressort majoritairement de la littérature est que l'insertion définit un « processus », une évolution : « il y a dans la notion d'insertion l'idée d'accession, d'accéder à : on entre dans le monde de l'école, du travail, de la consommation, etc. » (Laacher et Sayad 1999 : 167). La notion d'intégration, issue du sociologue Émile Durkheim, « renvoie, quant à elle, à de grands équilibres, à la cohésion entre les groupes, au national, au territoire national et en définitive à l'État-nation » (1999 : 167). On peut compléter cette définition par une définition s'inspirant toujours de Durkheim, proposée par le sociologue Michel Wieviorka : « l'idée étant de penser, avec la notion ou le concept d'intégration, les processus par lesquels un groupe social, national, familial, etc., s'approprie les individus pour assurer sa propre cohésion » (2008 : 224). Cugny ajoute dans sa recherche que contrairement à l'insertion, l'intégration définit plutôt un « état », un « résultat » (2019 : 16). Verdier et Vultur définissent l'intégration comme un concept « lié à un modèle social cadré par un État surplombant » (2016 : 7). Les sociologues Smaïn Laacher et Abdelmalek Sayad expliquent que de nos jours, la définition sociologique d'« intégration sociale », selon la définition durkheimienne, est mise de côté pour garder sa définition politique (1999 : 180).

Ce que je retiens principalement dans le cadre de ma recherche, qu'il s'agisse alors de la notion d'insertion ou d'intégration, est que les deux visent des groupes dont l'appartenance à la nation est remise en question. Abdelmalek Sayad rappelle à ce propos que de nos jours,

Dans tout ce qui se dit, tout ce qu'on entend aujourd'hui quand on parle d'insertion et plus encore d'intégration, c'est très souvent une catégorie particulière de la population¹⁴ qui est visée principalement et prioritairement, pour ne pas dire exclusivement, par ce vocabulaire et, bien sûr, par les intentions qu'il dévoile bien plus que par les mécanismes sociaux qu'il désigne et par les processus qu'il met en œuvre (ou qu'il ne met pas en œuvre, qui ne se mettent pas en œuvre). (1999 : 169)

Insertion socioprofessionnelle, insertion sociale, insertion professionnelle

Plusieurs chercheur·es discutent également de la différence entre « insertion professionnelle » et « insertion sociale », ces deux notions étant parfois résumées sous l'appellation d'« insertion socioprofessionnelle » (Cugny 2019 : 13). Emery et al. expliquent que l'insertion professionnelle est « souvent pensée par différence de l'insertion *sociale*, laquelle devrait opérer préalablement pour permettre l'entrée dans le monde du travail » (Emery et al. 2005 : 7). Cependant, les chercheurs et chercheuses ne sont pas tous et toutes d'accord sur la manière de penser l'insertion socioprofessionnelle. Certains auteur·es vont préférer « repenser » l'insertion sociale en prenant de la distance avec l'insertion professionnelle et avec la notion de stabilité financière comme élément central de l'insertion socioprofessionnelle, vu les incertitudes financières du marché de l'emploi (Fournier et al. 2004 : 31). Certains autres travaux remettent toutefois en question cette perspective, étant donné que le travail est central au sein des sociétés occidentales. Comme l'expliquent Emery et al., dans « le contexte helvétique, où le travail occupe une place fondamentale dans l'identité sociale, [...] il est très difficile d'imaginer des formes d'intégration sociale où le travail rémunéré classique (le travail marchand) ne joue pas un rôle clé » (2005 : 7). Prioriser uniquement l'insertion sociale et non professionnelle des personnes peut selon ces auteur·es favoriser une stigmatisation des personnes, et ainsi, une exclusion (Deniger 2004 *cité in* Cugny 2019 : 14-15).

Le concept d'insertion professionnelle n'inclut donc de nos jours pas uniquement la question de l'accès des personnes à un emploi rémunéré. Ceci n'a pas toujours été le cas. En effet, comme je vais maintenant le montrer, le concept a d'abord été historiquement pensé comme le passage de la formation à l'emploi, « le passage réussi entre la vie scolaire et la vie active » (Fournier et al. 2004 : 4).

Un contexte socio-économique important

La question de « l'insertion professionnelle » en tant que concept naît durant l'entre-deux guerres aux États-Unis, avec l'école de sociologie de Chicago, qui réfléchit à la prise en compte

¹⁴ Sayad parle ici de « la population qui est entrée par effraction dans la nation, par la voie de l'immigration, et qui n'a pas (ou n'a pas encore) de droit de cité (...) dans la nation » (1999 : 169).

des « minorités ethniques » au sein de la société étasunienne (Verdier et Vultur 2016 : 6). En Europe, et plus particulièrement en France, les recherches sur l'insertion professionnelle commencent à la fin des « Trente Glorieuses ». Dans un contexte nouveau de compétition pour trouver un emploi à la suite des études (entre autres), ces réflexions questionnent principalement l'accès aux jeunes à des emplois stables. La notion « d'insertion professionnelle » apparaît officiellement en 1980, dans un rapport effectué par le gouvernement consacré aux jeunes et à l'emploi (Cohen-Scali 2013 : 178) L'insertion professionnelle des jeunes est ainsi la première entrée en matière du concept. Cependant, ce concept va englober ensuite « un champ beaucoup plus vaste » (Verdier et Vultur 2016 : 6).

Dans une période de « conjoncture économique de 'crise' de la seconde moitié des années 1970 et des années 1980 » (Dubar 2001 : 26), et donc de chômage de long terme, la question de l'accès à l'emploi touche en effet plusieurs couches de la société, ce qui va perturber la « stabilité de l'emploi » (Duvoux et Paugam 2013 : 35). Le concept d'insertion va donc s'étendre à plusieurs types de publics, « majoritairement à des publics considérés comme défavorisés vis-à-vis des possibilités d'accès à l'emploi et identifiés au regard du sexe, du niveau de formation ou qualification, ou encore, de diverses autres caractéristiques (statut d'immigration, handicap, etc.) » (Verdier et Vultur 2016 : 7).

Concernant plus spécifiquement le contexte suisse, le pays est également victime du choc pétrolier en 1973 (Tabin et al. 2008 *citée in* Cugny 2019 : 17). La Suisse vit durant les années septante une période de récession économique et d'augmentation du chômage. Des modèles d'emploi plus précaires deviennent de plus en plus fréquents, comme le travail sur appel. Le retour à l'emploi est alors considéré comme prioritaire et la « réinsertion est prônée comme la mission principale dans plusieurs secteurs de l'action sociale » (Keller 2005 : 22). L'État, jusqu'alors fournisseur de prestations sociales générales, se tourne vers des mesures de soutien individuelles et « ciblées » (2005 : 22).

Verdier et Vultur expliquent que c'est au sein de ce contexte socio-économique que le concept « d'intégration sociale » selon la définition durkheimienne (2016 : 7), vu auparavant, va peu à peu être remplacé par la notion « d'insertion », ou dans tous les cas se voit attribuer une autre signification¹⁵ (2016 : 7). Le sociologue Claude Dubar complète ce propos :

Un nouveau modèle individualiste libéral est en train de remplacer l'ancien [modèle social républicain] ou, tout au moins, de l'infléchir significativement en faisant reposer l'intégration sociale non plus sur un « programme institutionnel » mais sur les conduites des individus eux-mêmes devenus non seulement acteurs mais seuls responsables de leur insertion/exclusion. (2007 : 262)

Ce changement n'est donc pas anodin et fait pleinement partie du changement de paradigme centré sur l'individu en tant qu'acteur responsable et mobilisé. Ces propos sont confirmés par Verdier et Vultur :

¹⁵ Il est quand même intéressant de noter que, alors que le concept d'intégration a été remplacé par le concept d'insertion, pour ce qui est des politiques sociales, l'intégration reste un concept opérant dans les politiques migratoires.

Le remplacement du concept d'intégration, lié à un modèle social cadré par un État surplombant, par celui d'insertion signifie également l'émergence d'un nouveau modus operandi des politiques sociales qui fait reposer l'accès à la citoyenneté sociale non pas seulement sur des prises en charge institutionnelles mais également sur les conduites des individus eux-mêmes, lesquels doivent être des acteurs explicites de la conquête de leur autonomie. (2016 : 7)

Activation et individualisation des politiques publiques

Cette réponse individuelle des politiques publiques s'inscrit plus largement au sein des pays occidentaux dans un contexte général d'« activation » des politiques sociales. Cette « activation » consiste en la mise en place de politiques d'incitations, voire de contraintes pour accélérer le retour à l'emploi des personnes sans emploi (Bonvin et Martinelli 2020 : 25). À cette activation s'ajoute également une individualisation des prestations sociales¹⁶ (2020 : 26). Les politiques publiques sont désormais tournées prioritairement vers la « ré-intégration professionnelle », elles ne sont plus des moyens de redistribution d'aides financières (2020 : 25). De manière empirique, en Suisse, plusieurs mesures encourageant le retour à l'emploi sont mises en place, comme des propositions de formations et d'insertion professionnelle, un système de suivi personnalisé des personnes, et des mesures contraignantes si les personnes ne suivent pas les programmes (Kuehni 2018 : 82).

Plus généralement, plusieurs chercheurs observent un changement de paradigme relatif au rôle de l'État et qui va restructurer de nos jours les relations entre l'État et les individus. La sociologue Isabelle Astier parle de « retournement de la dette sociale » : « la société n'est plus redevable envers les individus : ce sont les individus qui doivent faire montre de leur adhésion pour être protégés » (2007 citée in Paul 2009 : 21). Ce changement marque ainsi un nouveau paradigme : « ce qui est devenu premier est le devoir de chaque individu envers la société » (Astier 2007 : 2). On retrouve ainsi le même processus d'individualisation dans le concept d'intégration, comme démontré plus haut par Verdier et Vultur. Ce changement idéologique permet également de mettre de côté les questions socio-économiques présentées auparavant, comme le montre Cugny en citant le sociologue Jacques Moriau :

La question du non-travail est de moins en moins abordée comme une question structurelle renvoyant à des équilibres macro-économiques, mais comme une question conjoncturelle, voire individuelle, qui demande de plus en plus à être analysée sous l'angle de la capacité des personnes, de leur bonne volonté (c'est-à-dire de leur volonté bien orientée vers les buts définis par les institutions) et des preuves qu'elles peuvent donner du fait qu'elles se sentent effectivement responsables de leur sort. (Moriau 2011 citée in Cugny 2019: 18-19)

Cette nouvelle idéologie minimise le rôle de l'État en tant que responsable des individus. Implicitement, ce sont donc les personnes en difficulté qui sont responsables de l'amélioration de leur situation, qu'elle soit économique ou sociale (Astier 2007 : 12).

¹⁶ Les auteurs développent également la question de la « territorialisation » comme caractéristique du changement de paradigme des politiques sociales. Cependant, je ne la développerai pas dans ce travail car elle concerne moins ma recherche.

La philosophe Emilie Hache, qui s'intéresse à la notion de responsabilité, explique alors comment cette notion « [fait l'objet] depuis une trentaine d'années [...] d'un usage spécifique dans l'élaboration d'un nouvel art de gouverner néolibéral » (2007 : 49). Elle « emprunte » la notion d'art de gouverner, ou de « gouvernementalité » au philosophe Michel Foucault. Elle explique que celle-ci a comme caractéristique d'être « individualisante », et que, au sein de cette gouvernementalité, la responsabilité est « un des outils majeurs de cette individualisation » (2007 : 50). Foucault – dit-elle – a remarqué que le néolibéralisme s'infiltré dans toutes les sphères de la société. Ce type de gouvernement ne passe toutefois pas par un « rapport d'obéissance » avec l'État, mais plutôt au contraire par une autonomisation et une responsabilisation des personnes. La dépendance à l'État – notamment subvenir à ses besoins grâce aux aides sociales – devient ainsi indésirable, les personnes précaires sont désormais considérées comme « des assistés, des parasites » (2007 : 52).

Bien que cette responsabilité ne soit pas imposée, la philosophe Emilie Hache observe une injonction à une responsabilité émancipatrice. En effet, « qui ne veut pas être autonome, se considérer comme tel et être vu ainsi ? » (2007 : 56). À cette question, la philosophe pose une autre question : « qui peut être 'responsable' ? Qui a les moyens de cette responsabilité et de sa fabrication ? » (2007 : 56). Je montrerai dans la partie analytique toute la tension que cette question pose au sein des espaces d'insertion professionnelle.

Notion d'accompagnement – Accompagnateur·trice à l'insertion professionnelle

C'est d'ailleurs dans ce contexte d'évolution du capitalisme néolibéral que la notion d'accompagnement, située au centre de mon travail, prend toute son importance (Paul 2009). La chercheuse Maëla Paul explique que ce « terme [est] incontournable dans le paysage social depuis maintenant près de vingt ans. Ce début du 21^{ème} siècle signe une société fonctionnant sur le mode de l'accompagnement » (2009 : 13). Ce terme prend une place nouvelle notamment au sein des champs politiques, car désormais, « l'objectif de nombreuses politiques sociales, des politiques de l'emploi ou encore de formation est d'accompagner les individus afin de leur donner les moyens de se maintenir en état, de demeurer actifs ou de le redevenir » (Astier 2009 : 52). Dans ce contexte, « impliqué dans la relation, l'accompagnant incite l'accompagné à passer d'une position de prise en charge à celle de sujet-acteur » (Paul 2009 : 17).

Les dispositifs mis en place à ce sujet sont nombreux et touchent différents publics, que ce soient des personnes sans emploi, des jeunes et des parents « en difficulté », des personnes malades ou des « femmes isolées » (Astier 2009 : 53).

Dans cette société de l'accompagnement, on le voit, la relation individuelle entre accompagnant·e et accompagné·e prend de l'importance. Les accompagnant·es font parties de ce que les chercheuses Borrelli et Trasciani (2019) appellent les « street-level workers », comme nous allons maintenant le voir.

Les street-level workers

Lisa Marie Borrelli et Giorgia Trasciani définissent les « street-level workers » comme des « policy implementers – case-workers, police officers and non-state actors – who are tasked with some kind of migration management by the state », et qui sont « characterised by their direct contact with ‘clients’ » (2019 : 408). Cette notion est inspirée de celle des « street-level bureaucrates », définie par Michael Lipsky en 1969, qui décrit des « Public service workers who interact directly with citizens in the course of their jobs, and who have substantial discretion in the execution of their work (2010 : 3). L’anthropologue Christin Achermann explique que le rôle de ces agent·es est particulier, car ils·elles disposent d’un « pouvoir discrétionnaire » non-négligeable, bien sûr toujours encadré et guidé par un cadre légal défini, mais qui peut être également influencé par des « éléments subjectifs », notamment par des idéaux sexistes et racistes (2018 : 19). La notion de « street-level workers » s’inspire donc de la notion définie par Lipsky, à la différence que la notion des street-level bureaucrates de Lipsky inclut seulement les personnes travaillant dans des agences de l’État alors que celle de ces chercheuses est plus large et prend en compte également les agent·es travaillant pour des ONGs et institutions privées (Borrelli et Trasciani 2019 : 408). Borrelli et Trasciani montrent donc la pertinence de prendre comme objet d’étude le rôle de ces personnes, car cela permet de mettre en exergue les entrelacements entre le niveau micro et macro des politiques migratoires (2019 : 407). Selon les autrices, cela « permet de saisir comment les politiques et lois voient le jour » (2019 : 408, ma traduction).

Se pencher sur les discours et les pratiques des « street-level workers » de l’insertion professionnelle permet ainsi d’analyser, dans un contexte d’individualisation et d’activation des politiques sociales, les logiques, les valeurs, les pesées d’intérêts et les marges de manœuvre qui sous-tendent les décisions et les choix pris par ces travailleur·euses de terrain. Cela permet également de comprendre comment ces logiques d’individualisation et de responsabilisation opèrent concrètement dans les pratiques.

Personnes dépendantes et indépendantes

La professeure Morgane Kuehni explique que ce changement quant au rôle des politiques sociales permet d’une part de mettre le travail au centre de la société et d’autre part de construire le modèle de personnes travailleuses adultes comme un modèle universel :

En Suisse, comme dans d’autres pays occidentaux, la ‘modernisation’ du système de protection sociale a contribué à renforcer la centralité du travail rémunéré et introduit une nouvelle norme sexuellement indifférenciée d’activité économique tout au long de la vie : le modèle du travailleur ou de la travailleuse adulte (adult worker). (2018 : 83)

De nombreuses chercheuses féministes ont remis en cause l’idéal sociétal d’un individu qui ne dépendrait de personne, que l’économiste Lourdes Beneria a nommé un « soi indépendant » (Beneria citée in Hache 2007 : 63). Par exemple, Patricia Paperman et Sandra Laugier observent que :

Derrière l'image rassurante d'une société constituée d'adultes compétents, égaux, autonomes, en bonne santé, [la perspective du care] fait ressurgir la permanence des activités de soins, organisées selon le principe hiérarchique du genre et effectuées pour une part importante dans la sphère domestique ou privée (Paperman et Laugier 2006 : 3)

Emilie Hache explique en s'inspirant du travail de l'économiste Lourdes Beneria que ce postulat d'un « soi indépendant » repose sur le fait que les individus sont libérés de rapport de dépendance, alors que leur indépendance repose et provient justement de rapports de dépendance :

Dépendants par exemple, de tous ceux (et surtout celles) à qui il faut déléguer (se décharger de) un certain nombre de tâches (principalement domestiques) sans quoi « on » n'aurait ni le temps ni la possibilité matérielle et intellectuelle d'être « responsable » (ou de faire le bon choix, de maximiser son capital, etc.). (2007 : 63)

Ainsi, la philosophe Emilie Hache explique bien comment cette notion idéalisée d'un « soi indépendant » invisibilise tout le travail qu'il faut pour que certaines personnes soient indépendantes, travail effectué par des personnes qui ne peuvent être « responsables de soi » parce qu'elles sont « responsables d'autrui » (les conditions matérielles et ou sociales faisant que cet idéal n'est pas atteignable (2007 : 63)).

De fait, l'anthropologue Christine Verschuur explique qu'un nombre élevé de femmes avec un parcours migratoire exécutent des travaux traditionnellement perçus comme féminins, dans les soins ou dans le travail domestique : « ménage, soins aux enfants et aux personnes âgées, aides-soignantes dans les hôpitaux et retraite, etc. » (2005 : 16). Ces métiers sont plus globalement résumés sous la notion de métiers de *care*. La notion de *care* en tant que travail est centrale lorsque l'on étudie l'intersection entre les questions de migration et d'emploi des femmes avec un parcours migratoire. La dernière partie de la revue de littérature est consacrée à ce concept.

c) Le *care* en tant que travail¹⁷

Définitions et (bref) contexte historique

Les sociologues Geneviève Cresson et Nicole Gadrey définissent le travail du *care* ainsi :

Il concerne d'abord la prise en compte des soins aux personnes âgées, malades, dépendantes, mais beaucoup plus largement aux enfants et aux personnes qui partagent notre vie quotidienne. Mais le care renvoie aussi à un certain nombre d'activités à la limite du domestique, du sanitaire et du social, dans lesquelles des femmes accueillent et aident les personnes en perte ou insuffisance d'autonomie ; il s'agit à la fois du souci pour l'autre et des activités de prise en charge du soin d'entretien de la vie. (2004 : 26)

Cette définition générale montre bien comment ce concept global peut être abordé à travers de multiples perspectives : en tant qu'éthique, en tant que morale, en tant que travail, ou encore en tant que philosophie politique (Scrinzi 2016). Dans cette recherche, j'aborde majoritairement

¹⁷ Je me suis inspirée pour rédiger cette sous-partie d'un dossier que j'ai effectué sur le concept de *care* au mois de novembre 2022 dans le cadre du séminaire transversal MAPS, intitulé « L'interdisciplinarité en acte ».

le concept de *care* en tant que travail, et particulièrement en tant que travail rémunéré. L'anthropologue Nasima Moujoud et la sociologue Jules Falquet définissent la notion de *care* comme un terme qui

englobe un ensemble plus ou moins vaste de pratiques matérielles et psychologiques destinées à apporter une réponse concrète aux besoins des autres : travail domestique, de soin, d'éducation, de soutien, d'assistance, etc. (2010 : 169)

La question du *care* en tant que travail a d'abord été amplement discutée dans les années 1970 et 1980 en Europe et aux États-Unis, lors de débats centrés sur le rapport entre patriarcat et capitalisme (Scrinzi 2016 : 106). Les recherches montrent en effet que la notion de « travail » ne doit pas seulement prendre en compte les activités « professionnelles », relatives à la sphère publique et rémunérée, mais doit visibiliser le travail exécuté au sein de la sphère privée, et gratuit (Molinier 2013 : 31). La conception du travail a été avant tout analysée en France par plusieurs féministes matérialistes. Je pense par exemple à Christine Delphy, Paola Tabet ou Colette Guillaumin, dont les travaux marquent une « rupture radicale avec les positions de l'économie néoclassique et la majorité des analyses marxistes » (Scrinzi 2016 : 106-107). Ces chercheuses réfléchissent toutes à la (ré)appropriation par le système patriarcal de la force de travail féminine. Pour cela, elles questionnent le travail domestique gratuit, le rapport aux enfants, au mariage et à la sexualité.

Cependant, alors que le travail domestique gratuit a été fortement discuté depuis les années 1970, plusieurs chercheuses mettent en avant le fait que durant ces années, le travail du *care* rémunéré a été laissé de côté par la recherche.

Le travail du *care* rémunéré

De manière plus générale, l'anthropologue Nasima Moujoud et la philosophe Jules Falquet expliquent qu'en France, les recherches féministes se sont transformées durant les années 1970 et 1980 :

En particulier avec le développement, d'une part, d'analyses sur la « crise de la reproduction sociale », la « féminisation des migrations » et les « chaînes globale de care » ; d'autre part, de manière plus profonde, à la multiplication des approches « intersectionnelles » et « postcoloniales », qui posent avec insistance la question de la « diversité » ou de la franche « dualisation » de la catégorie des femmes, dont le paradigme serait la patronne (de classe relativement aisée, accédant à un emploi valorisant, blanche ou du « Nord ») et « son » employée domestique (prolétaire, racialisée, migrante du « Sud » et sans papiers peut-être). (2010 : 169)

Ce sujet est en fait tout d'abord discuté par les féministes afro-américaines dans les années 1980, à la suite de l'arrivée du *Black feminism*. Par exemple, Angela Davis dans son livre *Femme, race et classe*, publié en 1981, et Bell Hooks dans son livre *Ain't I a Woman? Black women and feminism*, publié en 1981, pointent du doigt la surreprésentation des femmes noires au sein des services domestiques (Moujoud et Falquet 2010 : 170). C'est ensuite la sociologue Evelyn Nakano Glenn qui expose dans sa recherche les liens entre rapports sociaux de race et

de sexe, en s'intéressant au travail gratuit et payé aux États-Unis (Moujoud et Falquet 2010 : 170).

Les sciences sociales, mais également les sciences économiques et les sciences politiques se penchent sur la question du *care* rémunéré à partir des années 1990 et 2000. La question de l'accès aux services de *care* par les institutions étatiques est par exemple analysée (Scrinzi 2016 : 109). Les pays occidentaux sont en effet à ce moment dans un contexte de néolibéralisation (et d'affaiblissement) de l'État-providence (2016 : 109). Les dépenses dans les services publics de *care* diminuent, ces services sont de plus en plus privatisés et la demande en soins augmente (car la population augmente et vit de plus en plus longtemps). Cette « crise du *care* » met en avant le fait que bien que de nombreuses femmes occidentales de classe moyenne et/ou élevées ont pu se détacher de la sphère privée pour travailler, les hommes ne remplacent pas le manque de main-d'œuvre au sein de la sphère domestique et des soins. Ainsi, pour pallier cette demande de travail de *care*, une reconfiguration de l'offre de *care* se met en place grâce aux femmes avec un parcours migratoire, qui vont en grande partie travailler dans ces secteurs (Moujoud et Falquet 2010 : 184 ; Scrinzi 2016 : 110). De nombreuses études observent et analysent ce phénomène dans nos sociétés occidentales (par ex. Carreras 2008 ; Ibos 2008 ; Moujoud et Falquet 2010 ; Efiionayi-Mäder et al. 2010 ; Scrinzi 2011 ; Farris 2015 ; Moujoud 2018 ; Le Petitcorps 2018). L'anthropologue Sara Farris parle à ce sujet de « féminisation » et de « racialisation des secteurs du *care* et du travail domestique » (2015 : 21) Bien qu'il soit nécessaire de traiter chaque situation individuellement, j'ai retrouvé dans mon terrain cette intersection par le fait que la majorité des personnes accompagnées sont des personnes avec un parcours migratoire, d'origine extra-européenne et racisées¹⁸. Alyosya Tudor (2018) a d'ailleurs développé un cadre théorique pour analyser l'intersection entre la migrantisation et la racialisation. Selon elle, la migrantisation et la racialisation sont interconnectées. Ainsi, elle explique que ce ne sont pas l'entièreté des étrangères et pas uniquement les étrangères qui sont considérées comme des personnes migrantes (2018 : 1059).

La sociologue Arlie Russell Hochschild montre quant à elle comment le *care* dépasse les frontières nationales pour s'ancrer dans un contexte transnational. Elle conceptualise la notion de « *care drain* », qui illustre un transfert des femmes des « poor countries » aux « rich countries » :

(...) in addition to this brain drain¹⁹, there is now a parallel but more hidden and wrenching trend, as women who normally care for the young, the old and the sick in their own poor countries move to care for the young, the old, and the sick in rich countries, whether as maids and nannies or as day-care and nursing-home aides. It's a care drain. (Ehrenreich et Hochschild 2004 : 17)

¹⁸ La sociologue Sara Mazouz définit la racialisation comme « la façon dont des personnes et des idéologies vont construire et produire comme des races les groupes qu'elles dominent ». (2021).

¹⁹ Christine Catarino définit la fuite des cerveaux (*brain drain*) comme un phénomène où « les capacités, qualifications et connaissances des migrant-es sont utilisées dans et par les pays du Nord, en faisant l'économie du financement et du coût de la formation de ces personnes. Ceux-ci sont pris en charge par d'autres États (dont les pays d'origine) ou d'autres institutions » (Catarino et Verschuur 2013 : 19).

Ces travaux sur la mondialisation du *care*, qui mettent en avant l'inscription de celui-ci dans des logiques globales de circulation des personnes, participent à revaloriser le *care*, non seulement sous le prisme du travail, mais également en tant que philosophie et éthique²⁰ (Moujoud et Falquet 2010 : 188).

Le concept en tant qu'éthique est en fait déjà théorisé par la philosophe Carol Gilligan en 1982, qui valorise une « éthique des relations », puis par Joan Tronto en 1993. Dans sa recherche, la philosophe propose une théorie éthique du *care*, qui soutient « une moralité formulée 'd'une voix différente' », reconnue le plus souvent dans l'expérience des femmes, et fondée non sur des principes mais une question : comment faire, dans telle situation, pour préserver et entretenir les relations humaines qui y sont en jeu ? » (Laugier et Paperman in Gilligan 2008 : IV). L'éthique du *care* n'a cependant de fait pas rencontré un franc succès dans le milieu de la recherche francophone à cette époque, certaines féministes jugeant ce concept trop essentialisant (Laugier 2011 : 183).

De nos jours, de nombreuses penseuses (je pense par exemple à Pascale Molinier ainsi qu'à Sandra Laugier) reprennent le concept de Carol Gilligan pour penser le *care* en tant qu'éthique. Réfléchir et voir le monde à travers la perspective de *care* permet, selon ces penseuses, de visibiliser les personnes souvent invisibilisées, c'est-à-dire celles qui pratiquent le *care*, dans la sphère privée comme publique (Laugier 2011 : 185). Penser à travers le *care* doit permettre de revaloriser ces tâches. La psychologue Pascale Molinier questionne par exemple le fait que la valorisation des tâches de *care*, tant privées que publiques, n'est pas la même selon les tâches et les personnes qui les exécutent (2013 : 46-52). Par exemple, les tâches que les femmes blanches de classe moyenne et/ou supérieure effectuent (comme l'éducation) sont socialement mieux perçues que le nettoyage des espaces publics et privés. En effet, ces tâches-là sont jugées par la société comme ne relevant pas du domaine du relationnel, et donc comme peu morales, et étant effectuées par des personnes précaires et/ou racisées. Pour la psychologue, l'aspect relationnel de ces tâches ne devrait pas être dévalorisé, car il est présent partout. Cependant, selon Falquet et Moujoud, ceci pose la question de la limite de la valorisation des tâches du *care*. Les auteures se demandent en effet si la valorisation de toutes les tâches domestiques et de soin ne participe pas à invisibiliser le contexte ingrat dans lequel ces tâches sont effectuées :

(...) la dimension « éthique » et interpersonnelle du care peut oblitérer des pans entiers de ce qu'Anderson appelle le « sale travail » de reproduction sociale (frotter les sols, vider les poubelles), plus proche de la servilité [...] que de la sublimation morale. (2010 : 191)

C'est d'ailleurs pour cela que certaines chercheuses préfèrent parler de « reproduction sociale », afin de mettre en avant l'idée de « reproduction de force de travail », ce qui permet d'inclure dans cette notion les travaux qui ne sont pas « relationnels » (Scrinzi 2016 : 107).

Pour terminer, comme l'expliquent Moujoud et Falquet, « le travail de *care*, domestique et de reproduction sociale, n'est pas réalisé par n'importe qui, en termes de sexe, de classe et de 'race' – mais aussi de nationalité et de statut légal –, et l'on ne peut guère le comprendre sans

²⁰ D'autres facteurs participent également à revaloriser le *care* en tant qu'éthique. Par exemple, les discussions durant ces mêmes années sur le genre et le travail au sein de nombreuses organisations internationales, comme l'Union européenne (Moujoud et Falquet 2010 : 188-189).

prendre en compte la méta-intervention des États » (2010 : 193). Les auteures pointent du doigt dans l'équation la nécessaire prise en compte des politiques d'immigration, d'emploi, de politiques sociales et de séjour pour comprendre le contexte dans lequel se situe le travail de *care* en tant que travail. Dans la même mesure, il me semble important dans ma recherche de voir comment les travaux de *care* sont pensés, façonnés ou mobilisés au sein des lieux d'accompagnement à l'insertion professionnelle, dans un contexte de politiques migratoires, sociales et économiques restrictives.

Pour conclure, au vu de cette revue de littérature, on peut se poser la question de savoir comment les accompagnatrices, ou « travailleuses de terrain », pratiquent l'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire. Ces accompagnatrices doivent en effet tenter d'accompagner des personnes qui sont encouragées, voire obligées de s' « intégrer », en participant au marché de l'emploi. Analyser les pratiques de ces institutions permettra alors de comprendre comment la notion de l'intégration, désormais utilisée comme outil politique pris dans des rapports de genre, de race et de classe, est mise en pratique. Ceci permettra également de voir comment à une échelle plus petite, la féminisation et la migrantisation des travaux de *care* sont reproduites et/ou remises en question par les accompagnatrices, ainsi que la marge de manœuvre qu'elles possèdent.

Avant cela, j'aimerais m'arrêter un bref instant sur le contexte général qui entoure mon sujet de recherche.

Chapitre 2. Contextualisation du sujet

Dans ce chapitre, je présenterai le contexte dans lequel s'inscrit l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire à Genève, et plus particulièrement au sein des lieux associatifs qui font de l'accompagnement.

Premièrement, je commencerai par un bref contexte historique qui permet de comprendre l'évolution des politiques migratoires suisses. J'expliquerai ensuite le contexte législatif qui encadre de nos jours la question de l'accès à l'emploi des personnes de nationalité étrangère. Puis, je présenterai les acteurs principaux concernés par l'insertion professionnelle en Suisse et à Genève. Enfin, je me pencherai plus en détail sur une forme de structure, les associations, et j'expliquerai leur fonctionnement au quotidien. Pour cela, je me baserai principalement sur une association au sein de laquelle j'ai eu l'occasion d'effectuer un stage et une observation participante durant cinq mois.

a) Contexte historique des politiques migratoires

Présenter le contexte historique qui régit les politiques migratoires me semble important, car cela permet de comprendre pourquoi les questions d'immigration sont de nos jours articulées avec des questions relatives à la culture (Fischer et Dahinden 2017). Je vais donc me pencher ici sur cette question.

« Entre intérêts économiques et intégrité culturelle »

Au cours des années 1880, période prospère d'économie libérale en Suisse, l'emploi est une condition pour rester en Suisse, avec l'objectif d'éviter prioritairement que les personnes bénéficient de l'aide sociale (Fischer et Dahinden 2017 : 449-450). La question de l'intégration des travailleur·euses étranger·ères est principalement discutée à travers le sujet du « problème de l'aide sociale ». Dans ce but, « municipalities and local communities are eager to ensure that their resident population is productive and able to contribute to the common good » (2017 : 449). À ce moment, les personnes qualifiées comme non-qualifiées sont toutes perçues comme des atouts pour la prospérité économique de la Suisse, bien qu'un sentiment de rejet envers les personnes de nationalité étrangère, qui mettraient en péril la « traditionnelle façon de vivre suisse », se développe chez les élites et au sein des partis conservateurs (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1696, ma traduction).

Ce rejet envers les personnes qui ne sont pas de nationalité suisse se matérialise durant l'entre-deux guerres, période marquée par la notion de « Überfremdung ». Cette notion portée par l'opinion publique décrit un excès de personnes étrangères qui menaceraient « l'identité suisse » (2006 : 1698). Cette notion s'ancre au sein même de la loi fédérale sur l'établissement

et la résidence des étrangers (LSEE²¹), créée en 1931, en tant qu'élément à prendre en compte dans l'accès des personnes en Suisse (2006 : 1698).

Les rôles de genre et de classe sont déjà perceptibles dans ces années-là en tant que « intersecting boundary markers in early-stage immigration policies (Fischer et Dahinden 2017 : 451). La loi assure principalement que les travailleurs bénéficient à l'économie suisse et ne soient pas un poids pour le pays (comme avoir recours aux services publics de santé) (2017 : 450). Dans ce contexte juridique, les sujets les plus importants sont les hommes en tant que principaux travailleurs, à l'opposé des femmes, qui sont supposées faire partie de la sphère domestique et qui sont perçues comme des personnes « à la charge de » (2017 : 451). En outre, les anthropologues Carolin Fischer et Janine Dahinden rappellent que le séjour des hommes et des femmes qualifié-es n'est pas remis en question, et ces personnes ne sont pas mentionnées dans la LSEE. On perçoit donc déjà à ce moment une séparation entre les personnes qualifiées et non-qualifiées.

Le travail reste par la suite au centre des politiques migratoires. Ceci se voit particulièrement durant les années 1950 à 1980, qui sont marquées par la création du statut de saisonnier·ères. Ce permis accorde aux personnes de pays voisins de travailler en Suisse durant un séjour de maximum neuf mois (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1699). La Suisse après la Seconde Guerre mondiale est dans un contexte de croissance économique et cherche de la main-d'œuvre peu et pas qualifiée pour travailler dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de l'agriculture (Bonvin 1996 : 455). Le statut de saisonnier·ères est précaire et restrictif, son but est que les personnes ne s'installent pas en Suisse. Par exemple, des contrôles administratifs sont effectués et les enfants ainsi que les époux·ses n'ont pas le droit de venir en Suisse (à condition que ces dernier·ères aient également le statut). Ce permis, basé sur le caractère temporaire du séjour, permet ainsi de répondre aux besoins économiques, tout en rassurant sur la « peur de l'Überfremdung » (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1699). La question de l'intégration des saisonnier·ières est donc écartée par le statut même. Fischer et Dahinden parlent à ce propos, en citant le sociologue Josef Martin Niederberger de période de « non-intégration explicite » (Niederberger 2004 *citée in* 2017 : 452, ma traduction).

Bien que les recherches à ce sujet parlent principalement des hommes saisonniers, la demande pour une migration économique féminine est forte. Les femmes saisonnières travaillent dans les secteurs traditionnellement perçus comme féminins, c'est-à-dire le textile, l'habillement, les soins, l'hôtellerie et tous les travaux relatifs au secteur domestique (2017 : 452). La question de la migration féminine, largement invisibilisée, prend de l'importance uniquement lors des discussions concernant le regroupement familial :

The presence of strangers is perceived as irreversible once families « put down their roots » (Niederberger, 2004 : 48) in Switzerland. Such concerns are coupled with the persistent fear that guest worker families pose a burden on the Swiss state and society should the country's economic performance slow down (...) But also those in favour of family reunification put forward gendered arguments to support their claim. (2017 : 453)

²¹ Loi fédérale du 26 mars 1931 sur le séjour et l'établissement des étrangers.

La question de « l'Überfremdung » prend dans cette période une nouvelle dimension. En effet, la notion de culture devient centrale dans sa définition, dans le but de créer une barrière entre les personnes suisses et celles de nationalité étrangère (2017 : 454). Par exemple, l'article 14 de la loi sur la nationalité, datant de 1952, énonce que seules les personnes qui « were able to prove formally their cultural assimilation : that they were 'integrated into Swiss society', 'familiar with the Swiss lifestyle, morals and customs', 'obedient to the Swiss legal system' and that they did 'not represent a danger to Switzerland's security' » ont droit à la citoyenneté suisse (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1699).

La culture est également un argument pour accorder des autorisations de séjour en Suisse. Les anthropologues Fischer et Dahinden parlent de « culturalisation de l'Überfremdung » dans les années 1960-1970 :

In the 1960s, the focus of debates on immigration shifts from concerns relating to the Swiss economy and trade cycles to cultural aspects and issues of national identity. At the core is the fear that too much or certain forms of immigration would compromise Switzerland's cultural identity, and integrity as a nation (2017 : 454).

Les questions de genre sont alors prégnantes comme marqueurs de distinction « culturelles ». L'initiative Schwarzenbach en 1968 est un point marquant de cette nouvelle dimension xénophobe des politiques suisses. Le conseiller national qui a donné son nom à l'initiative, membre du parti conservateur de droite Action nationale, lance une votation qui fait fortement débattre :

No Swiss canton could have more than 10% foreigners among its resident population (an exception was made for Geneva) and no Swiss citizen could be laid off as long as there were foreigners working in the same enterprise within the same branch (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1700-1701).

Des arguments genrés et racialisés sont mobilisés tout au long de la campagne Schwarzenbach. Par exemple, les hommes italiens sont décrits comme des « 'brown sons of the south' » et comme des menaces envers les femmes et filles suisses, alors que les femmes de nationalité étrangère sont présentées comme ayant plus d'enfants que les femmes suisses, phénomène d'une part qui participerait à augmenter la population étrangère en Suisse et qui d'autre part marquerait chez les femmes de nationalité étrangère une bienveillance moindre envers leurs enfants (Fischer et Dahinden 2017 : 455). Un jugement moral genré fait donc clairement partie du champ discursif légitimant l'initiative :

As a marker of cultural difference, gender contributes to a hierarchical and moral juxtaposition of qualities and characteristics perceived as genuinely Swiss with features considered as culturally different and inferior. » (2017 : 455).

Les chercheuses Noemi Michel et Manuela Honegger rappellent à ce propos dans leur recherche (2010) comment cette narration permet de mettre sur un piédestal une certaine « pureté suisse » que les personnes de nationalité étrangères saliraient :

This Ueberfremdung narrative gives meaning to the Swissness/Foreignness border. Whereas Swissness is implicitly marked by racialized attributes, Foreignness is explicitly marked with such attributes. Even though the specific racial attributes marking

Foreignness depend on the political and economic context (« Africans » in the nineteenth century and « Italian workers » in the twentieth), the Swiss vanguard narrative is always a story about the protection of Swiss purity. (2010 : 432)

Par la suite, les années 1970 traversent une récession économique et la Suisse décide « d'exporter » directement le problème, c'est-à-dire en ne renouvelant pas de nombreux contrats de personnes saisonnières (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1701). Ces dernières sont donc les premières impactées et jouent le rôle de « tampon économique » (2006 : 1699, ma traduction).

Le statut de saisonnier disparaît dans les années 1990, période représentée par un rapprochement entre la Suisse et l'Union européenne (2006 : 1701). Cependant, afin de trouver un équilibre entre les besoins économiques suisses et les sentiments anti-immigration, une politique des « trois-cercles » est instaurée. La distance culturelle devient le critère central de ce concept : les personnes faisant partie de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE) font partie du premier cercle, car elles sont perçues comme culturellement similaires à la Suisse, et donc plus facilement « assimilables » (Fischer et Dahinden 2017 : 456). Ces personnes ont donc tous les droits de mouvement en Suisse. Le deuxième cercle est constitué du Canada et des États-Unis, « who, being 'half-way' in terms of cultural distance, should thus have second immigration priority » (Riaño et Wastl-Walter 2006 : 1702). Enfin, le troisième cercle comporte tous les autres pays, « which were defined as 'culturally distant' to the Swiss and who were thus to be allowed into the country only in exceptional cases » (2006 : 1702). Les ressortissant-es de ces pays sont considéré-es comme étant trop éloigné-es culturellement, et donc inadaptés tant aux besoins économiques suisses qu'à la culture suisse (Fischer et Dahinden 2017 : 456). Ainsi, comme l'expliquent les anthropologues Carolin Fischer et Janine Dahinden, « [t]he underlying aim is to protect economic interests and cultural integrity at the same time » (2017 : 456). Il s'agit alors de savoir si les personnes de nationalité étrangère vont pouvoir être bénéfiques pour l'économie suisse, tout en respectant l'« intégrité culturelle » de la Suisse (2017 : 456). Les idées relatives à la « culturalisation » de l'Überfremdung dépassent ainsi le cadre de partis politiques spécifiques pour faire désormais partie de l'agenda étatique (2017 : 456).

En 2002, la politique des « trois-cercles » devient une politique des « deux cercles », ce qui accentue la difficulté de venir en Suisse pour les personnes ne provenant pas du premier cercle (2017 : 456). La priorité est clairement mise sur la migration des personnes provenant du premier cercle, leur venue étant d'ailleurs plus souvent définie comme de la « mobilité » que de la « migration » : « Considered as economically useful, EU-migration is labelled 'mobility' » (2017 : 457). L'accès au travail leur est ainsi largement facilité (Efionayi-Mäder et al. 2010 : 35). En revanche, les personnes provenant de « pays-tiers » subissent un régime législatif restrictif qui dépend des besoins économiques, « culturels et scientifiques » et démographiques de la Suisse²² :

L'admission d'étrangers en vue de l'exercice d'une activité lucrative doit servir les intérêts de l'économie suisse ; les chances d'une intégration durable sur le marché du travail suisse et dans l'environnement social sont déterminantes. Les besoins culturels et scientifiques

²² J'expose dans le partie b) de ce chapitre les conditions qui régissent l'accès au marché du travail suisse.

de la Suisse sont pris en considération de manière appropriée (LEI art.3 al.1). (...). Lors de l'admission d'étrangers, l'évolution socio-démographique de la Suisse est prise en considération (LEI art.3 al.3).

Carolin Fischer et Janine Dahinden expliquent ainsi que depuis les années 1990, on observe un « accent croissant mis sur l'intégration » au sein des politiques étatiques relatives à la migration (2017 : 456, ma traduction). Dans ce contexte, la notion d'intégration, qui a déjà pris ses racines dans les années 1990, remplace dans la loi entrée en vigueur en 2006 la notion d'Überfremdung (2017 : 457). Une « intégration réussie » devient dans la loi fédérale une condition d'admission en Suisse. On voit d'ailleurs bien dans cet article comment la question de l'immigration économique est indissociable au sein même de la législation des questions liées à la « culture », et à l'« intégration durable » des étrangers (LEI art.3 al.3).

Le modèle politique des « deux cercles » est alors clairement discriminatoire envers les personnes ne faisant pas partie de l'UE ni de l'AELE, et d'autant plus lorsque les personnes sont peu ou pas qualifiées (distinction que le modèle politique migratoire ne faisait pas forcément dans les années 1880). Carolin Fischer et Janine Dahinden expliquent que cette notion « also reiterates post-colonial distinctions between various degrees of difference between 'genuine' Swiss and foreign others of western or non-western origin » (2017 : 457). Désormais, le contrôle de l'État ne se fait donc plus uniquement à travers les frontières physiques, mais également « en contrôlant les frontières de la société » (2017 : 457, ma traduction).

J'aimerais maintenant me pencher plus spécifiquement sur le contexte législatif régissant l'accès au marché du travail pour les personnes de nationalité étrangère, afin de bien saisir l'environnement dans lequel se trouvent les espaces d'accompagnement.

b) Cadre légal entourant l'accès à l'emploi des femmes avec un parcours migratoire

Comme je le montrerai dans la partie analytique, ce cadre légal restrictif concernant l'entrée et le séjour en Suisse influence fortement l'accès à l'emploi des personnes avec un parcours migratoire, et donc la marge de manœuvre des accompagnatrices.

Les personnes de nationalité étrangère peuvent invoquer plusieurs motifs pour venir résider en Suisse (Gafner et Schmidlin 2007 : 17). Je développerai ici rapidement trois motifs : les motifs économiques, les motifs humanitaires et le regroupement familial. C'est principalement ces deux dernières formes de parcours qui m'ont été évoquées durant mon terrain ethnographique. Je commencerai tout de même par les motifs économiques, que j'ai déjà évoqués juste ci-dessus, car cette forme de parcours me semble importante à comprendre pour saisir pourquoi, paradoxalement, l'activité lucrative a été peu mentionnée durant mon terrain comme étant le motif principal du séjour des personnes peu ou pas qualifiées.

Les motifs économiques, une forme de parcours

Concernant les personnes désirant venir dans un but lucratif, l'accès à l'emploi n'est pas ouvert à toutes et tous, comme on l'a vu. En effet, les personnes doivent bénéficier d'une autorisation de séjour en Suisse, la LEI mettant en exergue le fait que seule les personnes « dont le séjour est légal et durable » ont le droit d'accéder à un emploi en Suisse (LEI art 4. al.2).

Comme je l'ai rappelé ci-dessus concernant la politique des « deux cercles », la législation n'est pas la même si les personnes viennent de pays faisant partie de l'Union européenne (UE) ou de pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE), ou bien, selon les termes du Secrétariat des migrations (SEM) de « pays-tiers », c'est-à-dire des pays ne faisant partie ni de l'UE, ni de l'AELE. Les ressortissant·es de ces derniers peuvent obtenir un permis de travail, mais seulement sous des conditions spécifiques et strictes. Cette situation s'est exacerbée depuis que l'initiative du 9 février 2014 « Contre l'immigration de masse » a été acceptée par 50,3% des votant·es (Talamanca s.d.). Par exemple²³, un·e citoyen·ne de « pays-tiers » peut être employé·e uniquement si aucun·e autre n'est disponible sur le territoire suisse ou sur le marché du travail UE/AELE (LEI art. 21). De plus, la personne doit avoir un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée ainsi qu'une expérience de travail de plusieurs années (LEI art. 23). Un individu peut obtenir un permis exceptionnel si il ou elle a pu démontrer sa spécialisation dans un domaine (LEI art. 30). C'est seulement si ces critères sont remplis qu'une autorisation de travail sera délivrée, et c'est l'employeur·euse qui devra entreprendre les démarches pour faire la demande à l'autorité cantonale spécifique (Secrétariat d'État aux migrations 2015 : 5).

Les principaux permis délivrés pour les ressortissant·es UE/AELE ainsi que pour celles et ceux provenant de « pays-tiers » sont le permis L (permis de durée de 3 à 12 mois, donné dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée) et le permis B ou permis de séjour (réservé à celles et ceux ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou de plus de 12 mois.) Enfin, le permis C (ou d'établissement) permet également de travailler et est attribué aux ressortissant·es de l'UE/AELE au bout de cinq ans de vie en Suisse, et pour celles et ceux des « pays-tiers » après 10 ans de séjour dans le pays (LEI art 34. al.2). Ce permis est délivré notamment à la suite d'un permis L ou d'un permis B.

L'exclusion générée par l'article 23 des personnes qui n'ont pas de diplômes universitaires et/ou d'une haute école spécialisée, de même que ce système dual qui priorise celles provenant de l'UE/AELE, sont ainsi importants pour comprendre le contexte relatif à l'emploi des personnes avec un parcours migratoire en Suisse²⁴. Les personnes peu ou pas qualifiées ne provenant pas de l'UE/AELE ont ainsi très peu de chances d'obtenir une autorisation de séjour pour exercer une activité lucrative (Efionayi-Mäder et al. 2010 : 34 ; Gafner et Schmidlin 2007 : 19)).

C'est d'ailleurs cette structure législative qui explique principalement pourquoi un nombre élevé d'individus qui ne font pas partie de l'UE/AELE travaillent en Suisse sans statut légal.

²³ La liste est non-exhaustive, seules les plus importantes pour la compréhension de ma recherche sont relevées.

²⁴ Bien que les nombreuses conditions d'admission fassent que l'admission reste difficile et n'est pas du tout garantie également pour les personnes qualifiées.

Selon une dernière étude effectuée en 2015 par le SEM, la majorité des personnes sans statut légal proviennent d'Amérique centrale et du Sud, puis d'Europe orientale. Le SEM estime qu'en 2015, entre 50 000 et 99 000 personnes vivent en Suisse sans autorisation de séjour valable et exercent une activité lucrative (Commission fédérale des migrations CFM 2022). Selon Efonayi-Mäder et al., ces chiffres varient plutôt entre 70 000 et 300 000 (2010 : 6). Plus spécifiquement, 76% des personnes sans statut légal à Genève travaillent dans le secteur de l'économie domestique, un secteur en manque de main-d'œuvre, et ce sont majoritairement des femmes avec un parcours migratoire (2010 : 56).

L'asile, une deuxième forme de parcours

Une deuxième cause pouvant être invoquée pour venir séjourner en Suisse, et que j'ai rencontré durant mon terrain, concerne les raisons humanitaires, régies par la loi sur l'asile (LAsi). Selon la loi sur l'asile (LAsi Art 61), les personnes provenant de l'asile pouvant travailler sont les requérant·es d'asile, c'est-à-dire qui ont demandé l'asile (permis N) (sous certaines conditions (LAsi Art.43))²⁵, celles ayant un permis B réfugié (dont le statut de réfugié et l'asile a été accordé), celles ayant un permis C réfugié (personne considérée comme réfugiée qui a une autorisation d'établissement à la suite d'un séjour prolongé en Suisse (permis B réfugié), et sous certaines conditions²⁶) et celles avec un permis F (seul le statut de réfugié.e est accordé, et non l'asile, elles sont donc admises provisoirement). Cependant, la plateforme *asile suisse* de l'association *Vivre Ensemble* explique qu'en pratique, ce permis ne permet pas facilement d'obtenir un travail, les freins étant nombreux notamment à cause de l'aspect *provisoire* du permis (Vivre Ensemble s.d.). Cet aspect est d'ailleurs plusieurs fois ressorti durant mon terrain ethnographique. Enfin, les personnes déboutées (dont la demande d'asile a été rejetée) n'ont quant à elles pas le droit de travailler (sauf cas très exceptionnels).

Le regroupement familial

Enfin, de nombreuses personnes arrivent en Suisse par le regroupement familial, que cela soit avec un·e ressortissant·e suisse ou avec un·e ressortissant·e ayant une autorisation de séjour. Selon le SEM, 28% de l'immigration « durable » en 2021 provient du regroupement familial (Secrétariat d'État aux migrations 2022). Plus spécifiquement, les chercheuses Gafner et Schmidlin expliquent que la majorité des femmes avec un parcours migratoire ne provenant pas de pays membres de l'UE/AELE viennent en Suisse par le regroupement familial, celui-ci étant moins difficile d'accès que pour des motifs lucratifs ou par la LAsi (2008 : 32). Lorsque la demande de regroupement familial est acceptée, un titre de séjour relatif au statut de séjour de la personne déjà basée dans le pays est délivré et donne la permission de travailler (Chancellerie fédérale s.d.).

²⁵ Excepté entre les trois et les six premiers mois, et puis à condition que l'employeur·euse a vérifié qu'aucune personne de nationalité suisse ou d'UE/AELE n'était disponible (Vivre Ensemble s.d.).

²⁶ Pour plus de détails, voir la page consacrée aux différents statuts juridiques de la plateforme *asile suisse*. Accès <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/#permis-C-refugie> (consulté le 25 janvier 2023).

c) Les organismes étatiques en charge de l'insertion professionnelle

En ce qui concerne la LEI, celle-ci est entrée en vigueur le 1er janvier 2019, faisant suite à la Loi fédérale sur les étrangers (LEtr). Selon l'article 53 consacré à « l'intégration des étrangers »,

L'encouragement de l'intégration est une tâche que la Confédération, les cantons, les communes, les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales et les organisations d'étrangers accomplissent en commun (LEI art.53 al. 4).

J'ai montré dans le chapitre précédent que la notion d'intégration n'est pas anodine mais est devenue un outil politique qui conditionne l'admission des personnes de nationalité étrangère en Suisse. En pratique, la politique d'intégration, sa planification, le financement attribué à celle-ci ainsi que sa mise en place sont majoritairement matérialisés au sein des Programmes cantonaux d'intégration (PIC), créés en 2014. Le travail fait partie des « domaines d'encouragement » du PIC. Ces PIC sont chapeautés par les cantons et la Confédération et participent aux différents projets avec une multitude d'acteur·trices différent·es comme des associations, des institutions et des communes (Secrétariat d'État aux migrations 2019 : 8). L'association au sein de laquelle j'ai fait mon stage collabore par exemple avec le PIC. Dans le canton de Genève, c'est le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) qui encadre le troisième volet du PIC de 2022 à 2023. Il dirige et finance les différents projets liés au sujet de l'intégration, dont les projets liés à l'emploi²⁷. L'acteur de prise en charge principal de personnes provenant de l'asile est désormais l'Hospice général (HG) (et plus particulièrement l'Amig (Aide aux Migrants, unité de l'HG ayant le mandat de prendre en charge les requérant·es et réfugié·es à Genève) qui dirige le service social à Genève (Bureau de l'intégration des étrangers 2017 : 29). Les formations, l'apprentissage de la langue, et l'insertion (par exemple des stages) des personnes sont financés par l'institution. Par exemple, des personnes suivies par l'Amig sont dirigées vers l'association au sein duquel j'ai fait mon stage pour un accompagnement à l'insertion professionnelle, et les professionnelles de l'association travaillent alors en collaboration avec les travailleuses sociales de l'Amig, pour un suivi poussé des personnes.

Notons que l'intégration par le travail des personnes provenant de l'asile est particulièrement mise en avant par les instances étatiques depuis quelques années. Par exemple, un Agenda intégration suisse (AIS) est créé en 2019, en parallèle du PIC, car « Confédération et Cantons constatent qu'une proportion significative de la population étrangère réfugiée ne parvient pas à s'intégrer socialement, à trouver un emploi et à subvenir à ses besoins de manière autonome »²⁸. L'accès à l'emploi est donc clairement central dans l'agenda des politiques migratoires suisses.

Remarquons aussi que la formation et l'insertion professionnelle font également partie des cinq « domaines d'action » du PIC.

²⁷ À ce propos, voir la page « Genève soutient l'intégration des étrangers » sur le site *ge.ch* Accès: <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etrange> (consulté le 12 janvier 2023).

²⁸ À ce propos, voir la page « L'Agenda intégration suisse (AIS) » sur le site *ge.ch* Accès: <https://www.ge.ch/agenda-integration-suisse-ais> (consulté le 12 janvier 2023).

Concernant le champ d'acteur·trices spécialisées dans les questions d'emploi à Genève, je peux également mentionner l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC), les communes du canton, l'Office cantonal de l'emploi, des syndicats et des associations.

J'aimerais maintenant m'arrêter sur ces dernières, qui font également partie de ce travail d'insertion et collaborent à la mise en place de ces politiques publiques d'intégration.

d) La prise en charge par les associations de l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire

À Genève, le réseau associatif dans le champ de l'intégration des femmes avec un parcours migratoire est très actif. Pour comprendre la provenance de ces associations, je vais m'intéresser un bref instant au contexte social, économique et politique de leur création.

Brève contextualisation historique

De nombreuses associations sont créées dans les années 1980 et 1990. Elles sont nées dans un contexte politique, économique et social particulier. Je présenterai ici quelques influences qui me paraissent pertinentes.

Premièrement, Cattacin et al. relèvent que les années 1980 sont marquées à Genève par l'augmentation de la population avec un parcours migratoire, dans un « contexte économique délicat », consolidant la présence des mouvements politiques xénophobes (2007 : 16). En contrepartie, des mouvements de solidarité prennent de la force et revendiquent une politique cantonale d'accueil, active et claire (2007 : 17). Toutefois, la politique étatique du canton de Genève concernant ce sujet est à ce moment quasi inexistante, le canton préfère ne pas prendre position. C'est donc majoritairement aux acteur·trices de la société civile, dont les associations, de prendre en charge la question de l'accueil et de l'intégration des personnes avec un parcours migratoire (2007 : 17). Ce sont d'ailleurs les associations qui favorisent les prémices d'une loi sur l'intégration (qui verra le jour bien plus tard, en 2001). Elles désirent que l'État fournisse une réponse législative et des moyens financiers, une meilleure coordination et une prise en charge effective des personnes dans le besoin. Surtout, elles veulent « quitter l'urgence » (2007 : 18).

Deuxièmement, les chercheur·euses Frédérique Weyer et Christophe Dunand observent un autre facteur (que l'on retrouve dans la revue de littérature) qui a marqué le visage économique, politique et social de Genève : l'augmentation dans les années 90 du chômage et de la précarité (2004 : 16). Dans ce contexte socio-économique, les femmes, les personnes de nationalité étrangère, ainsi que les personnes ayant moins de 40 ans sont majoritaires à l'Hospice Général (2004 : 18). Corinne Leuridan, coordinatrice d'une association spécialisée dans la formation des femmes, explique dans une autre recherche que dans ce contexte économique difficile, la formation est perçue en 1996 comme un élément qui va permettre aux personnes sans emploi de trouver du travail. Un « marché de la formation » se développe et c'est donc à la fin des

années 1990 que le « marché de la formation de base » prend de l'ampleur (2010 : 143). Elle explique également qu'en parallèle, le Bureau fédéral de l'égalité promeut et finance des projets concernant l'égalité de genre. En outre, des « bureaux de l'égalité » universitaires sont créés et vont alors encourager la production de statistiques et de recherches sur les questions d'égalité, notamment sur l'exclusion et les difficultés vécues par les femmes sur le marché du travail (2010 : 144). Les demandes de subvention pour les associations qui s'occupent des questions d'égalité augmentent également à ce moment-là. C'est ce contexte général qui permet aux associations, dont l'association de Corinne Leuridan, de naître ou de prendre une place plus importante.

Ainsi, bien que ces événements puissent être pris en considération de manière isolée, il me semblait intéressant de les mentionner ensemble, car ils permettent de comprendre que les associations sont créées dans un contexte où elles représentent une réponse au manque de mesures mises en place par l'État pour accompagner les personnes dans le besoin (donc celles avec un passé migratoire), avec un désir des milieux associatifs de coordination et de soutien des institutions étatiques. En outre, elles prennent place dans un contexte où les questions de genre et d'égalité sont de plus en plus réfléchies et institutionnalisées. C'est donc à mon avis ce mélange de phénomènes qui permet l'émergence d'associations spécialisées sur les femmes avec un parcours migratoire.

Aujourd'hui

De nos jours, les espaces d'accompagnement à l'insertion professionnelle sont nombreux concernant ce public.

Bien que ces associations se regroupent toutes autour de la question de l'insertion professionnelle et qu'elles collaborent entre elles, ce réseau d'organisations se distingue sur plusieurs points. Par exemple, la qualification (en rapport au niveau d'études) est un facteur de distinction et de répartition des publics. À ce propos, une accompagnatrice m'expliquait qu'elle prenait dans son association uniquement les femmes qualifiées, c'est-à-dire :

Les personnes qui ont une formation baccalauréat +3. Ou qui ont une expérience supérieure de 5 ans dans un domaine qu'elles ont fait. Il y a des personnes qui sont secrétaires, qui n'ont pas fait la formation mais qui ont tellement travaillé dans l'administratif, qu'on peut considérer qu'elles sont qualifiées. (Itw Cécilia, experte)

Cette association qui se dédie ainsi principalement à l'insertion des femmes dites qualifiées n'agit donc pas exactement sur les mêmes problématiques (par ex. la reconnaissance des diplômes) que pour les personnes perçues comme peu ou pas qualifiées, bien que certaines se rejoignent. Les propositions de formations et d'emplois ne sont pas les mêmes dans les associations qui se concentrent sur les femmes perçues comme peu ou pas qualifiées. De plus, toutes les associations ne sont pas forcément uniquement destinées à la population avec un parcours migratoire. Toutefois, comme l'expliquait une professionnelle lors de notre interview,

Dans la réalité, à Genève, quand on dit précaires et sans qualifications, une majorité des femmes vont être issues de la migration. Alors c'est parfois de la migration asile, mais c'est aussi de la migration par mariage... (Itw Marion, accompagnatrice)

De fait, selon un rapport de l'Office fédéral de la statistique concernant les conditions de vie en Suisse en 2019, les personnes de nationalité étrangère font largement partie des personnes précaires (OFS 2021).

Toutefois, bien que chaque association à sa singularité, elles se retrouvent toutes autour d'un champ commun : l'insertion professionnelle. Toutes ces associations font en effet du suivi individuel, construisent un projet professionnel (d'emploi et/ou de formation) et apportent du soutien administratif (lettre de motivation, CV, préparation à un entretien d'embauche). De plus, la majorité travaillent en partenariat avec des entreprises, cherchent de nouvelles institutions intéressées à engager leurs participantes pour un stage ou un emploi. Ainsi, elles ont une importante connaissance du « monde du travail », de ses entreprises et de leur fonctionnement. Un certain nombre d'entre elles collaborent ensemble étant donné la proximité de leur champ d'activités.

Pour détailler leurs activités, je vais prendre l'exemple d'une association au sein duquel j'ai simultanément effectué un stage et observation participante d'une durée de cinq mois, l'association *Ciel*²⁹. Cela me permettra de poser le cadre de l'analyse déployée par la suite.

L'exemple d'une association

L'association *Ciel* traite d'accueil, de formation et d'insertion professionnelle de personnes avec un parcours migratoire. Elle fait suite à la naissance dans les années 1980 d'une association de soutien aux personnes réfugiées, créée par une institution protestante à but social. Cependant, les personnes de l'association ont constaté une faible présence de femmes dans les activités proposées, fait expliqué selon l'association par la mixité des cours ainsi que par le manque de solution de garde pour les enfants. Afin de remédier à cette situation, *Ciel* est créée dans les années 1990. À sa création, l'association est réservée aux femmes avec un parcours migratoire, perçues comme peu ou pas qualifiées. Une filière dédiée uniquement à la formation professionnelle est lancée en 1998. C'est au sein de cette dernière que s'est effectué mon stage.

De nos jours, l'association n'est plus réservée uniquement aux femmes, même si elles représentent la majorité des personnes présentes³⁰. Selon leur rapport annuel, 56% des personnes venues à l'association ont des permis B, C ou sont suisses, 27% sont issues de l'asile, 12% sont en attente d'un permis, 3% sont en procédure ou déboutées et 2% sont considérées comme « autres ». Concernant les origines des personnes, 38% viennent d'Asie, 36% d'Afrique, 20% d'Europe de l'Est, et 6% d'Amérique latine. Plusieurs professionnel·es travaillent au sein de cette structure : une coordinatrice de la formation et responsable administrative, deux conseillères en formation et insertion professionnelle et une dizaine de formateur·trices dans les métiers de l'intendance, de la cuisine, ainsi que de la langue et en

²⁹ Nom fictif.

³⁰ La question de la mixité des espaces d'accompagnement est discutée dans la partie analytique.

informatique. De plus, une quinzaine de bénévoles et stagiaires soutiennent et accompagnent les différentes activités.

Deux activités principales de l'association sont la proposition d'une formation d'employé·e à domicile ainsi qu'un accompagnement personnalisé à la préparation à l'emploi. La formation dure 12 semaines intensives de cours pratiques et théoriques comprenant des cours de ménage, d'entretien du linge, des cours de connaissances générales sur la Suisse ainsi que sur le monde professionnel, ou encore des cours d'informatique. À la fin de la formation, les personnes sont évaluées et reçoivent une attestation. En 2021, selon leur rapport annuel, 36 personnes ont suivi la formation. Concernant l'accompagnement personnalisé, il est destiné soit aux personnes désirant construire un projet professionnel, soit à celles désirant entreprendre une formation qualifiante. Il fait souvent suite à la formation d'employé·e à domicile, ou pour les personnes « proches de l'emploi ou en recherche de formation qualifiante ». Les conseillères en formation les accompagnent et les conseillent dans la construction de leur projet professionnel dans le cadre d'entretiens individuels. En 2021, 204 personnes ont effectué de 1 à 13 entretiens avec les professionnel·les de l'association. Parallèlement aux entretiens individuels, les conseillères les préparent aux entretiens d'embauche en vue d'un stage ou d'un emploi, les participantes vont au cours de « français métier », où elles auront l'occasion de prendre un moment pour rédiger leur histoire de vie, travailler sur les compétences acquises durant leur parcours, se préparer aux stages grâce à des recherches sur les entreprises, et en travaillant le vocabulaire spécifique à celui-ci. À la suite du stage, les conseillères leur demandent de faire un rapport de stage pour pouvoir en discuter. Des ateliers d'informatique et de recherche d'emploi sont également proposés. Certaines formations requièrent des tests d'entrée, et les participantes préparent ainsi les examens, par exemple aux tests EVA et au test de français niveau B1.

Après avoir présenté brièvement le fonctionnement « type » d'une association travaillant à l'accompagnement à l'insertion professionnelle, il est encore important de mentionner que chaque association a sa particularité, son programme, sa spécialisation, ou sa méthode d'accompagnement, et donc sa manière de faire de l'accompagnement. Les différences et similarités des associations notamment sur la manière de faire de l'insertion, seront abordées en profondeur dans la partie analytique. Étant donné le nombre élevé d'associations à Genève, il est toutefois difficile de toutes les décrire en détail. C'est à ce dispositif général de l'insertion professionnelle que je me suis intéressée – à sa mise en pratique, à ses défis et difficultés, à ses valeurs – et que je discuterai dans la partie analytique. Toutefois, avant cela, il faut encore dire quelques mots sur la méthodologie sur laquelle s'appuie mon travail de recherche.

Chapitre 3. Méthodologie

Dans ce chapitre, j'expose les réflexions et outils méthodologiques qui m'ont guidée tout le processus de ma recherche. En premier, je discuterai les apports méthodologiques de penseurs et penseuses féministes et postcoloniales qui ont inspiré ma démarche, ainsi que mon sujet de recherche. Enfin, j'aborderai plus en détail mon terrain ethnographique, je parlerai de mon rôle de stagiaire et chercheuse, des difficultés éthiques et méthodologiques à avoir une « double casquette », des observations et entretiens effectués et de l'analyse de mes données.

a) Apports méthodologiques des penseur·euses féministes et postcoloniales

Dans cette partie, je vais présenter mon intérêt pour cette question. Plusieurs raisons m'ont en effet poussée à m'intéresser à celle-ci.

Dans l'idée de m'inscrire dans la continuité d'une réflexion critique, j'aimerais m'appuyer sur les apports méthodologiques que fournissent des penseur·euses féministes et postcoloniales à ce sujet. En effet, leurs recherches montrent bien l'importance qu'a le·la chercheur·euse de parler de sa positionnalité, la production du savoir n'étant jamais neutre et « objective », puisqu'elle provient toujours d'un contexte (économique, social, politique) particulier (voir par exemple Harding 1992). La position sociale du chercheur ou de la chercheuse influence ainsi ses représentations du monde et a donc inévitablement un effet sur la manière dont il·elle percevra et parlera de ses sujets. À ce propos, j'aimerais maintenant me situer par rapport à ma recherche pour exposer l'effet de ma positionnalité dans mes motivations à effectuer cette recherche ainsi que dans son déroulement.

Positionnalité

En quelques mots, je suis une étudiante à l'université, de mère suisse et allemande et de père chilien, exilé et réfugié en Suisse à la suite du coup d'État en 1973 au Chili. J'ai la majorité de ma vie vécu à Genève, et je viens d'un milieu économique et social privilégié. Bien que je n'aie jamais été confrontée moi-même à l'exil, les questions liées à la migration et à l'exil ont largement fait partie de mes réflexions, tant dans ma vie personnelle que dans mes intérêts de recherche. J'ai toujours été certaine que mon terrain anthropologique se passerait au Chili et qu'il marquerait mon « rite initiatique » en tant qu'anthropologue. Toutefois, lentement désillusionnée par l'idée du terrain lointain et son inscription dans des rapports de pouvoirs postcoloniaux³¹, ce souhait s'est amenuisé et s'est transformé en un désir d'effectuer une recherche sur un lieu que je connais.

Cherchant à garder ce lien avec mes origines, je me suis alors intéressée à la migration latino-américaine en Suisse. J'ai lu et pensé aux parcours de nombreuses femmes latino-américaines qui travaillent de nos jours à Genève dans les travaux domestiques. Toutefois, accompagnée par des lectures féministes et postcoloniales sur la production du savoir et sur la politique de la

³¹ À propos de la difficulté à décoloniser l'anthropologie, voir le texte de Daswnai Girish (2021), « The (Im)possibility of Decolonizing Anthropology » : <https://everydayorientalism.wordpress.com/2021/11/18/the-impability-of-decolonizing-anthropology/> (consulté le 5 janvier 2023).

voix³² (qui parle, à la place de qui, quelles voix sont invisibilisées ?)³³, je me suis éloignée de l'idée d'effectuer une recherche directement *sur* des personnes marginalisées, ou selon les mots de la penseuse féministe et postcoloniale Gayatri Chakravorty Spivak, des personnes *subalternes* (1985). En effet, je ne désirais pas prendre le risque de réifier et réduire des personnes à une origine, ici un continent, à une entité figée, ni d'endosser le rôle de la *white savior* désirant aider les *subalternes* face aux métiers précaires, situation que je ne vis et ne connais pas. En effet, ce phénomène peut avoir des effets qui ne sont pas anodins. Selon les chercheur·euses suisses Parini et Debonneville :

Étudier des groupes vulnérables et marginalisés c'est donc prendre le risque de monopoliser la parole et parler au nom d'un groupe social dont l'accès à des canaux de communication politique et médiatique est bien souvent réduit. Le risque de réappropriation de la parole des subalternes, c'est-à-dire de confisquer et détourner, le temps d'une enquête, cette parole, est ainsi particulièrement élevé lorsque l'on étudie des thématiques comme les inégalités sociales. (2017 : 110)

Je ne me sentais pas légitime ni pour prendre ni pour retranscrire leur parole, n'ayant pas envie de reproduire des relations de pouvoir, entre les enquêté·es et l'enquêtrice, d'autant plus lorsque des rapports de dominations de genre, de race et de classe transparaissent. J'ai ainsi préféré prendre la question du travail effectuée par les *subalternes* depuis un autre point de vue, celui des institutions en tant que lieux de pouvoir.

L'étude des institutions

Je me suis inspirée de la notion de « study-up » conceptualisée par l'anthropologue Laura Nader, qui montre l'importance de questionner et d'analyser les institutions, les lieux de pouvoir et pas uniquement les personnes dirigées et gouvernées par celles-ci afin d'avoir une compréhension plus large et complète des questions sociétales (1972 : 7).

L'idée plus précise de sujet m'est ensuite venue à la suite de la lecture d'un article écrit par la sociologue Sara R. Farris (2015) « Féministes de tous les pays, qui lave vos chaussettes ? »³⁴. Dans ce texte, l'autrice s'intéresse aux programmes politiques d'intégration civique pour les « femmes migrantes » en France et aux Pays-Bas. Elle observe comment ces programmes soutenus par les « féministes d'État » (comme les services d'égalité) sous l'idée de lutte pour l'émancipation des « femmes migrantes » renforcent de fait les projets néolibéraux et participent à l'élaboration d'une pensée stéréotypée et raciste sur ces dernières (2015). L'autrice remarque alors comment la majorité de ces femmes sont dirigées par ces programmes vers des métiers précaires et dévalorisés, les métiers de *care* (2015 : 6). Je m'étais ainsi dit qu'il serait intéressant de se pencher sur ce phénomène en Suisse, à Genève. En effet, je l'ai montré dans le chapitre précédent, la Suisse jongle entre un besoin économique de main-d'œuvre étrangère,

³² Lectures provenant majoritairement du cours de Noémi Michel, *Théories critiques de la race et de la postcolonialité*, donné dans le cadre du semestre d'automne 2020.

³³ À ce propos, voir par exemple le travail de la philosophe brésilienne féministe et antiraciste Djamila Ribeiro, *La place de la parole noire* (2020), et sur sa notion de « place de la parole ».

³⁴ Article découvert lors du cours *Épistémologie des dominé.e.s : décentrer les études genres*, donné par Faten Khzaei au semestre de printemps 2020.

tout en (re)produisant politiquement et médiatiquement un discours porté sur le danger d'une « surpopulation étrangère ». La question du travail est donc centrale au sein de la compréhension des politiques migratoires. En m'interrogeant sur la manière dont les politiques d'intégration relatives au travail peuvent s'observer empiriquement, je me suis penchée sur un autre acteur que celui étudié par Sara Farris, l'étude des associations d'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire. Cet angle d'approche, qui permet de voir la manière dont ces politiques sont traduites et appliquées dans les pratiques permet, il me semble, de faire un lien entre un niveau macro- et micro-, et donne également la possibilité de questionner les politiques migratoires restrictives liées au régime économique néolibéral actuel.

Concernant la décision de me concentrer sur l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire, donc d'un groupe de personnes spécifiques, je me suis posé la question de la réification et de la binarisation à laquelle ma recherche participerait en m'intéressant principalement aux lieux prenant en charge ce public. À ce propos, l'anthropologue Janine Dahinden montre bien comment les recherches en migration (je l'ai déjà abordé dans la revue de littérature) contribuent à la construction de « l'appareil migratoire » et deviennent ainsi « an important 'producer' of a worldview according to which migration- and ethnicity-related differences are predominant » (2016 : 2211). Elle soutient plutôt une « dé-migrantisation » de ce champ de recherche, qui consiste entre autres à ne pas analyser ces thématiques de recherche exclusivement avec des champs théoriques et conceptuels réservés à la migration, mais plutôt de le combiner avec des catégories analytiques plus générales aux sciences sociales (2016 : 2214). En m'inspirant de cette perspective, j'ai mobilisé des recherches relatives à la sociologie du travail ainsi qu'aux études genre afin d'agencer différentes catégories analytiques dans mon analyse.

Un autre questionnement concerne les terminologies que j'allais utiliser, notamment pour celle de « femme migrante ». Cette notion fait partie de la réalité sociale en Suisse, dans le sens qu'elle est utilisée dans les discours de la Confédération et des cantons, mais également au sein d'un nombre élevé d'associations.

À propos de la reproduction des terminologies au sein des recherches, Janine Dahinden montre bien comment les recherches en migration ont utilisé des catégories issues des logiques de l'État-nation, basées sur une supposée différence ethnique et/ou culturelle, et ont ainsi participé à (re)produire ces catégories et à les légitimer (2016 : 2209). Étant donné que j'effectue une recherche sur des institutions qui utilisent cette notion, je m'intéresserai ainsi à cette catégorie, le but de cette recherche étant de comprendre la construction de la catégorie et ses effets sur les personnes concernées. Comme elle l'explique :

the ways in which ethnicized and « migrantized » worldviews – of individuals, in institutions, in politics, etc. – are created, how they exist, change and interact with other perspectives of difference are themselves objects of investigation. (2016 : 2213)

En dehors des moments où cette terminologie est émiq, j'ai toutefois préféré parler de « femme avec un parcours migratoire ». En effet, la notion de *parcours* me semble plus vaste

et ainsi moins essentialisante et figée que celle de « femme migrante », qui se réfère plus à une forme d'identité immuable.

b) Le terrain ethnographique

Accès au terrain

Ayant choisi de faire la spécialisation « action sociale et environnementale » à l'UNINE, qui offre la possibilité de faire un stage dans le cadre d'un mémoire, j'ai commencé à faire des recherches de stage au sein d'associations qui s'occupent d'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire au courant des mois de mai et juin 2021. J'ai choisi de préférence une association (que j'appellerai association *Ciel*) dont j'avais plusieurs fois entendu parler grâce à des connaissances qui avaient fait des stages et du bénévolat en son sein. De plus, l'association est connue au sein du réseau associatif genevois, notamment pour son accueil et sa prise en charge de ce public spécifique.

À la suite d'un premier contact téléphonique donné par une connaissance, puis d'un échange de courriel où j'ai pu présenter ma recherche, j'ai rencontré la responsable du secteur ainsi qu'une accompagnatrice de terrain au sein de leurs locaux. Je me rappelle avoir été décontenancée tout au long de cet entretien car j'avais de mon côté préparé plusieurs idées de recherche qui pourraient éventuellement les intéresser pour faire un stage de recherche. Cependant, elles m'ont franchement répondu ne pas être attirées par un tel travail car elles n'en n'avaient pas besoin. De plus, j'étais certaine que l'association était réservée aux femmes, chose qu'elles ont contredit très rapidement³⁵. Elles m'ont surtout demandé ce qui m'intéressait de faire *concrètement* dans l'association. Bien que je leur aie expliqué être intéressée à comprendre comment l'insertion professionnelle fonctionnait, je n'ai pas très bien réussi à formuler des requêtes spécifiques et elles m'ont donc fait plusieurs propositions. Après leur avoir confirmé mon intérêt le jour suivant, elles m'ont ensuite proposé de commencer un stage à partir du mois septembre 2021.

Casquette de stagiaire

J'ai effectué un stage à *Ciel* à 40% en tant qu'intervenante pédagogique, du début du mois de septembre 2021 à la fin du mois de janvier 2022. Mes principales activités, proposées par la responsable du secteur, étaient les suivantes : une demi-journée par semaine était consacrée au cours de « français-métier », sous la supervision de la responsable de l'accompagnement individuel. Dans ce cours, j'ai aidé les personnes à travailler sur un document intitulé « histoire de vie » (les personnes travaillent sur le récit de leur histoire de vie) ainsi que sur leurs « compétences »³⁶ et celles nécessitées par le métier visé, à préparer leur stage en entreprise

³⁵ J'ai par la suite compris que c'était une idée reçue qu'elles tentent fermement de déconstruire, bien que la majorité des personnes présentes à *Ciel* sont des femmes.

³⁶ L'exercice se nomme « carte des compétences ».

(révision du vocabulaire, recherche d'informations sur internet au sujet du stage) ainsi que les accompagner dans la rédaction du rapport de stage, à la suite de ce dernier. Une autre demi-journée était consacrée à un atelier de soutien, qui consistait à faire de l'aide aux devoirs et de la préparation d'examens avec deux personnes qui effectuaient un apprentissage AFP. Lors de la troisième demi-journée, j'animais un cours de préparation des bases informatiques afin de les préparer à la permanence informatique de recherche d'emploi. Enfin, lors de la quatrième demi-journée, j'apportai un soutien à la formatrice dans un atelier qui aidait à la préparation des dossiers de candidature.

Cette immersion pratique en tant que stagiaire au plus près du travail au quotidien des accompagnatrices³⁷ a été un privilège pour moi, car cela m'a permis de voir concrètement le travail d'insertion professionnelle, ainsi que d'acquérir de nombreuses connaissances sur ce sujet, tant sur les pratiques (sur la manière de *faire* de l'insertion professionnelle) que sur le dispositif institutionnel genevois qui entoure ce travail. C'est d'ailleurs cette immersion qui m'a permis de (commencer à) comprendre son ampleur. J'ai par exemple été très impressionnée par le nombre de formations proposées, ainsi que le nombre d'institutions avec lesquelles l'association collabore. Ce qui a été un privilège a pu parfois être un piège, car n'ayant pas déjà au préalable resserré mon étude sur un cas précis, j'ai aussi été submergée au début du stage par la densité des institutions ainsi que par les différentes possibilités de projets professionnels proposés et d'acteur·trices qui interviennent dans ces parcours.

Réflexions éthiques

Tout au long de mon stage et terrain d'observation, puis au lancement de l'écriture, plusieurs questions éthiques ont été relevées. À ce propos, la sociologue Anne Ryen explique justement comment au sein de la recherche, les enjeux méthodologiques sont toujours interreliés aux enjeux éthiques et demande ainsi qu'une analyse méthodologique réflexive soit faite par les chercheur·euses (2007 : 224). Aucune recherche ne peut être exempte de rapports de pouvoir entre l'enquêté·e et l'enquêteur·trice. Comme l'explique la sociologue Isabelle Clair, « (...) la ou le sociologue, quelles que soient ses caractéristiques sociales, et quelles que soient celles de « ses » enquêté·e-s, occupe une position de pouvoir à l'égard de ces dernier·e-s » (2016 : 72). C'est le·la chercheur·euse qui va définir les relations qu'il ou elle a envie d'entretenir avec ses sujets, c'est elle·lui qui mène les entretiens et qui écrit le travail, dans un but d'accomplissement personnel et professionnel (2016 : 72). La responsabilité éthique des chercheur·euses est donc primordiale tout au long de la recherche, dans le but de réduire les risques de nuire et de décevoir les personnes enquêtées. D'ailleurs, bien que j'étudie ici des institutions (study-up), et donc pas des personnes fondamentalement vulnérables, il faut quand même être attentive au fait qu'il ne s'agit pas non plus d'un cas de study-up où j'étudierais des personnes avec des positions réellement supérieures à la mienne dans l'échelle sociale. Je dois donc prendre en compte les différents rapports notamment de genre, de race et de classe qui entrent en jeu durant différentes interactions.

³⁷ J'utilise ce terme au féminin car la majorité des accompagnatrices rencontrées sont des femmes.

Casquette de chercheuse

La question de mon rôle de chercheuse au sein de cette association a été le fruit de plusieurs doutes et parfois d'incertitudes. Le fait d'être d'une part une stagiaire et d'autre part une chercheuse en observation dont les sujets principaux d'observation sont mes collègues et responsables, possédant ainsi un « double rôle » ou une « double casquette » (Empez 2009) a ainsi pris une place importante dans ma réflexion méthodologique.

Ce phénomène m'a questionnée lorsque mon stage a commencé et qu'il a fallu éclaircir jusqu'à quel point *toutes* les personnes que je croiserai dans l'association devaient savoir que je portais cette « double-casquette ». J'étais au préalable convaincue en commençant le stage que cela ne poserait pas de problème, étant donné que le sujet principal de mon travail n'est pas *sur* des personnes vulnérables, mais sur les dispositifs mis en place à leur insertion professionnelle, et donc sur le travail des accompagnatrices de terrain³⁸ (qui étaient toutes au courant de ma recherche). Cependant, ma présence deux jours par semaine au sein d'une association – mon terrain anthropologique principal – a fait qu'inévitablement, j'ai été attentive aux interactions quotidiennes dans l'association (qui impliquent des personnes en situation de vulnérabilité), et j'ai recueilli des informations de façon passive lors des cours que je donnais, ou durant des discussions informelles. Dès lors, la question de l'éthique se pose considérablement dans les études de migration, qui demandent une méthodologie particulière, étant donné qu'elles concernent des personnes en situation de précarité et de vulnérabilité (Dahinden et Efnionayi-Mäder 2009 : 98).

Cette question a été plusieurs fois discutée avec mes encadrantes de mémoire, notamment sur la manière la plus stratégique de faire savoir que j'effectuais une recherche et leur demander leur accord à ce sujet. Elle a été également discutée plusieurs fois avec mes responsables de stage, qui ne jugeaient pas toujours nécessaire d'annoncer ma recherche car les responsables et l'équipe étaient au courant ; de plus, elles avaient l'impression que les participantes ne comprendraient pas forcément, et que tout bien même, ils et elles n'auraient pas vraiment d'intérêt à ma recherche, leur urgence étant de trouver du travail. Ceci m'a questionné sur les dynamiques internes à l'association entre les participantes et les responsables, et plus particulièrement sur la prise de parole et de décision, à la place des personnes en question.

Je n'ai ainsi pas toujours été très à l'aise avec cette question, ne sachant pas si j'en faisais « trop » ou au contraire, pas assez. J'avais aussi parfois peur d'inquiéter les professionnelles à force de revenir plusieurs fois sur cette question, mon mémoire étant centré sur elles, et je ne voulais pas qu'elles se méfient de moi. Je me rappelle un échange à ce propos que j'ai tenu avec une accompagnatrice et que j'ai noté dans mon carnet de terrain :

[L'accompagnatrice] *me dit en riant : « À force, avec cette idée d'éthique et de consentement, c'est inquiétant ! À force de trop insister ». Je me dis à ce moment-là que je*

³⁸ Ou des « street-level workers », comme présenté précédemment dans le revue de littérature.

ne sais pas trop si [l'accompagnatrice] rit ou se méfie de ma recherche. (Notes de mon carnet de terrain)

Ce qui m'a paru le plus adapté a été de me présenter et de demander le plus possible l'accord des participantes à chaque début de cours lorsque des nouvelles personnes y assistaient. Toutefois, d'autres obstacles sont rapidement apparus. En effet, il a fallu également que je réfléchisse à ma manière de faire lorsque les barrières de la langue font que, même s'il y a un consentement de la personne, celui-ci ne soit pas forcément complètement « éclairé ». Je n'étais sur le moment pas certaine que ma recherche ait toujours été vraiment comprise.

Ceci montre d'ailleurs que la notion de « consentement éclairé », longuement discutée par les ethnologues suisses qui réfléchissent dans leur article de l'utilité d'une charte éthique (Société suisse d'ethnologie 2010), a ses avantages et ses désavantages : si elle incite les chercheur·euses à être attentif·ves et prudent·es dans leur relation entre eux·elles et leurs enquêté·es, elle peut également avoir ses limites. Par exemple, le consentement éclairé peut engendrer un « effet de déresponsabilisation » des chercheur·euses, c'est-à-dire qu'une fois ayant obtenu le consentement, ils et elles pourraient ne plus faire attention à donner des nouvelles de l'évolution des recherches. De plus, il ne prévient justement pas des moments inattendus qui sont apparus et où le consentement n'a pas toujours pu être demandé (2010 : 151). Comme le montre bien l'anthropologue Anne Lavanchy, le terrain est parfois imprévisible :

Unpredictability is a central feature of ethnography as a method resting on dynamic interactions: it draws its strength, interest and relevance from the impossibility of anticipating all situations, of knowing beforehand what will emerge from fieldwork and how research participants might be affected by the research (2013: 680).

En effet, il est arrivé que j'entende des discussions informelles par exemple entre une accompagnatrice et une participante, ou que je participe ou écoute un échange entre les accompagnatrices autour d'un repas de midi, ou bien lorsqu'une intervenante extérieure est venue faire une présentation dans un cours, et que j'ai assisté sans que l'on m'ait bien présenté dans mon rôle de chercheuse. Afin de résoudre les problèmes éthiques liés à ma double casquette et à l'incertitude concernant le « consentement éclairé » des personnes accompagnées, j'ai décidé de ne pas citer les échanges issus de ces moments d'incertitudes.

Enfin, je me suis tout au long de l'écriture inquiétée et questionnée sur la manière dont les accompagnatrices allaient réagir en lisant mon travail de mémoire³⁹. En effet (je me réfère ici beaucoup aux accompagnatrices avec lesquelles j'ai travaillé durant plusieurs mois), j'ai eu peur en rédigeant l'analyse qu'elles « prennent mal » mon interprétation de leurs propos et l'analyse de leur travail, et que la relation de confiance établie soit brisée. J'insiste donc sur le fait que j'effectue une analyse générale de l'insertion professionnelle et ne cherche pas à pointer les pratiques individuelles. Je cherche plutôt à observer les entrelacements d'un système de néolibéralisation du travail et de régime migratoire restrictif au sein de structures micro-. La marge de manœuvre, les différentes interprétations et pratiques des accompagnatrices sont le reflet de ce qui est possible et faisable pour elles. Leur travail reflète donc ce qui leur semble important, ce qui tient à cœur à chaque accompagnatrice et ce qu'elles mettent en valeur. Il

³⁹ Je remercie à ce propos Nolwenn Bühler, avec qui j'ai longuement discuté de ce sujet.

s'agit donc pour moi de ne pas dévaloriser cela, mais au contraire, de le mettre en avant pour valoriser leur travail et leur point de vue. J'espère avoir réussi à mettre cette perspective en avant.

Anonymat

Il faut ici ajouter quelques mots à propos des mesures de confidentialité et d'anonymat. Ceci est bien sûr primordial afin non seulement d'établir un lien de confiance avec les personnes, mais également dans un but de protection, tant des associations que des personnes en leur sein, que ce soit celles avec un parcours migratoire et les professionnelles de terrain. Ainsi, toutes les personnes rencontrées durant mon terrain ethnographique sont anonymisées. L'entièreté des personnes interrogées durant les entretiens sont également anonymisées. Les prénoms des personnes interrogées sont donc modifiés, tout comme le nom de l'association au sein duquel j'ai fait mon stage. Dans la même continuité de pensée, toutes les associations sont également anonymisées, même si le champ de l'insertion professionnelle à Genève est un champ réduit, « d'interconnaissances » (Beaud et Weber 2003: 40) et que la probabilité de reconnaître les associations est forte. Pour réduire ce risque au maximum, je spécifierai les caractéristiques des associations seulement quand cela est vraiment nécessaire pour la compréhension et la pertinence du propos. Concernant les autres institutions étatiques (qui n'ont pas été interrogées) telles que l'Hospice général et l'Amig, elles ne seront pas anonymisées car cela ne permettrait pas de comprendre leur rôle et leurs caractéristiques principales qui sont justement le centre du propos. Comme l'expliquent Béliard et Eideliman concernant les institutions publiques, « gommer les caractéristiques les plus marquantes, celles qui permettent de les identifier, enlève en général une grande part, voire la totalité de l'intérêt qu'il y a à les inclure dans l'enquête » (2008 : 133).

Les associations seront sinon toutes définies de la même manière. Dans cette même optique, l'association *Ciel* sera mentionnée sous ce nom seulement lorsque je parle de mon stage.

c) Entretiens, observations et codage

Concernant mon échantillon spécifique, j'ai commencé, selon les termes de Bryant & Charmaz, par un *convenience sampling*, c'est-à-dire interroger des personnes accessibles, des personnes de l'association (2007 : 235). Cette forme d'échantillon s'est simultanément transformée en *theoretical sampling* : les personnes sont choisies car elles répondent aux concepts et aux théories présentées dans la recherche (2007 : 240). Enfin, dans le but de ne pas effectuer une recherche principalement sur une seule association, j'ai élargi mon *theoretical sampling* à d'autres associations pour déceler des formes plus générales de l'insertion professionnelle. Ceci s'est donc combiné par un *snowball sampling* (2007 : 236) : les premières personnes interrogées m'ont donné les contacts et facilité la rencontre avec d'autres interviewées.

Les observations

Les observations se sont déroulées principalement durant mon stage dans l'association. Étant donné que j'ai été dans l'association deux jours par semaine afin de donner des cours, cette présence interne m'a permis de regarder ce qu'il s'y passait tout en effectuant les tâches que m'avaient demandé de faire les responsables. Ces observations m'ont permis de connaître le fonctionnement de l'association, les tendances qui se dessinent autour des formations et de travaux offerts, ainsi que les différents chemins proposés et présentés par les accompagnatrices, leurs défis et obstacles du quotidien. Ce terrain a été important pour moi car il a été mon socle pour construire les grilles d'entretiens.

À la suite de ma demande, j'ai en outre pu avoir accès lors d'une journée aux suivis personnalisés que font les accompagnatrices. Ces professionnelles ont plusieurs rendez-vous avec chaque participant-e qui arrive dans l'association afin de construire ses projets professionnels et l'accompagner dans leurs réalisations. Elles les conseillent au fil de leurs parcours, leur proposent des stages ou des formations spécifiques à suivre, les accompagnent dans leur postulation. J'ai ainsi eu la chance de pouvoir participer à quelques rendez-vous, qui m'ont permis de voir « en direct » comment travaille une accompagnatrice, quelles formes d'interactions les accompagnantes et les accompagnées ont, comment se développent les échanges, quelles propositions les accompagnantes fournissent, quel bilan elles font par la suite, quelles stratégies elles développent en fonction de la situation et du contexte de la personne. Je leur avais demandé leur accord au préalable mais également aux participantes venues pour le rendez-vous.

Les entretiens

J'ai d'abord eu recours durant le stage à des « entretiens ethnographiques » qui se sont déroulés au cours du terrain ethnographique (Angrosino 2008 : 42). Des « situations d'entretien » sont ainsi intervenues, dans le sens où il ne s'agissait pas d'entretiens définis en avance avec un questionnaire préparé au préalable, mais des questions que j'ai eu sur le moment et que j'avais envie de poser à des collègues.

Dans l'idée de suivre une méthode inductive, c'est à la suite de mon stage que j'ai construit mes grilles d'entretien, en fonction de tout ce que j'ai pu connaître et appréhender durant celui-ci et non auparavant, afin d'avoir récolté le plus de matière ethnographique possible avant les entretiens.

Au total, j'ai effectué sept entretiens semi-directifs. Cinq de ces entretiens ont été des entretiens de type « centrés sur un problème » (Witzel & Reiter 2010), mettant la narration au centre du récit, parsemée de questions cherchant à préciser cette narration (Dahinden et Neubauer 2020). Durant ces entretiens, j'ai principalement interrogé des accompagnatrices de formation et d'emploi. Bien qu'elles ne se définissent pas toutes de la même manière, et que leurs activités n'étaient pas exactement similaires, l'important était que toutes soient engagées d'une manière ou d'une autre dans une activité d'accompagnement à l'insertion professionnelle. Les narrations des personnes interrogées étant au centre de ce type d'entretien, cela m'a permis de bien

comprendre leurs réalités sociales, leur manière de pratiquer leur travail. J'ai également eu recours en amont à deux « entretiens d'expert·es » (Meuser et Nagel 2009), durant lesquels j'ai interrogé des personnes spécialisées dans le champ de l'insertion depuis longtemps, sur leurs compétences et leurs savoirs, non seulement à propos de l'accompagnement en « pratique » dans les associations, mais également à propos du *champ* de l'accompagnement à l'insertion à Genève. Ces deux entretiens, effectués avec deux responsables des associations (qui sont également des travailleuses de terrain), m'ont ainsi permis de mieux comprendre le cadre général prêté aux dispositifs d'insertion, le rôle des structures cantonales et les rapports que les associations entretiennent avec.

Mon ressenti n'a pas été le même selon les échanges lorsqu'il s'est agi des personnes avec qui j'ai fait mon stage et avec lesquelles j'avais établi une relation de confiance, qu'avec des personnes que je n'avais jamais rencontrées. Bien que j'aie été plus à l'aise dans mon rapport avec celles que je connaissais, les entretiens n'ont pas forcément été plus faciles. Je me suis sentie parfois en train de faire attention à ne pas poser des questions qui allaient selon moi les froisser, ou les inquiéter, dans une envie de ne pas rompre les liens de confiance que nous avons construits. J'ai ainsi dû parfois prendre conscience de cela durant les entretiens, et me forcer à poser toutes mes questions. D'autre part, j'ai eu l'impression que les personnes étaient justement plus en confiance pour discuter de manière informelle, et plusieurs fois, elles m'ont raconté des histoires de manière « off », que je n'ai donc pas retranscrites. Ainsi, j'ai particulièrement ressenti dans ce sens ce que l'anthropologue Michael Angrosino explique à propos des entretiens ethnographiques :

Ethnographic interviewing is indeed conversational in the sense that it takes place between people who have grown to be friends as the ethnographer has been a participant observer in the community in which his or her respondent lives (...) But on the other hand, it must necessarily go beyond the parameters of an ordinary friendly conversation, since the researcher does need to find out certain things and must be vigilant in keeping the conversation on track – all without seeming to be coercive or impatient. (2009 : 42)

Ensuite, mon plan analytique s'est entièrement basé sur l'analyse de mes données, que j'ai ensuite confrontées avec des lectures théoriques que j'avais lues, mais également de nouvelles que j'ai découvertes, à la suite de ce que mes données montraient.

Codage et analyse

À la suite des entretiens, je me suis penchée sur l'analyse de mes données. Dans l'idée de rester le plus proche possible de mes données, autant dans la construction de ma problématique que dans l'analyse, la méthodologie utilisée s'est inspirée directement de la *Grounded theory*, théorisée par les sociologues Barney G. Glaser et Anselm L. Strauss en 1967. Cette méthodologie inductive propose de simultanément récolter les données et les analyser, dans l'esprit d'un aller-retour entre les données et l'analyse (Blais et Martineau 2006 : 16). Cette méthode m'a permis de construire l'analyse au plus proche de mes données, puisqu'elle s'est construite en fonction de l'évolution de celles-ci. Le but de cette démarche inductive est ainsi

de « donner un sens » aux données récoltées, en faisant sortir des données des catégories⁴⁰ qui vont contribuer à la recherche scientifique (2006 : 2).

Dans l'idée de poursuivre une méthode itérative (Dahinden et Neubauer 2020), j'ai commencé par retranscrire mes entretiens tout en ayant encore quelques entretiens en cours. J'ai également fait à ce moment-là le codage des entretiens et de mon carnet de terrain. J'ai utilisé pour ce faire l'application de codage *Atlas.ti*. Le codage de mes données, « processus analytique par lesquels les données sont fractionnées, conceptualisées et intégrées pour produire de la théorie » (Strauss et Corbin 2004 cités in Dahinden & Neubauer 2020), s'est fait de manière inductive, c'est-à-dire que je suis d'abord partie de mes données, en créant des codes très proches des termes utilisés par les interrogées, pour ensuite créer des thématiques conceptuelles (Dahinden et Neubauer 2020).

En analysant toutes mes données – les retranscriptions des sept entretiens et mon carnet de terrain –, j'ai créé au total 97 codes. J'ai au fur et à mesure de la lecture de mes données plusieurs fois retravaillé ces codes, certains se regroupaient ou étaient supprimés. Puis, j'ai créé des « familles de codes », qui, à la différence des codes, correspondent à des catégories plus abstraites et conceptuelles, regroupant plusieurs codes (Dahinden et Neubauer 2020). J'ai au total regroupé 9 familles de codes, sur lesquelles je me suis largement inspirée pour créer le squelette de l'analyse de mon travail. Certaines familles de codes se retrouvaient des idées issues de mes lectures, et d'autres familles m'étaient nouvelles. C'est par exemple en analysant mes codes que je me suis rendue compte à quel point les notions d'employabilité et d'autonomie au travail sont des notions importantes dans l'insertion professionnelle, phénomène que je n'avais pas particulièrement remarqué avant le terrain ethnographique. Je me suis ensuite replongée dans des lectures théoriques, pour explorer ce champ de recherche et renforcer l'analyse de mes données. Ainsi, après plusieurs allers-retours entre les données et les ressources littéraires, comme le veut la Grounded Theory, j'ai enfin élaboré mon plan analytique, puis rédigé mon analyse, que je vais présenter dans la partie suivante.

⁴⁰ Les chercheurs Paillé et Mucchielli, cités dans le texte de Blais et Martineau, définissent la notion de catégorie comme « une production textuelle se présentant sous forme d'une brève expression et permettant de dénommer un phénomène perceptible à travers une lecture conceptuelle d'un matériau de recherche. (...) À la différence de la 'rubrique' ou du 'thème', elle va au-delà de la désignation de contenu pour incarner l'attribution même de la signification » (2003 cités in Blais et Martineau 2006 : 4).

Deuxième partie

Chapitre 4. L'accompagnement individualisé des femmes avec un parcours migratoire

Dans ce quatrième chapitre, je cherche à montrer comment les accompagnatrices illustrent et définissent leur métier : elles préparent un « sujet-acteur » à l'emploi, et plus généralement au monde du travail, tout en accompagnant un public spécifique : des femmes avec un parcours migratoire.

Pour répondre à cela, je regarderai premièrement comment les accompagnatrices définissent et décrivent leur métier et comment leur regard est tourné vers la préparation à l'emploi. Il s'agit donc pour les accompagnatrices de composer avec le monde du travail et ses exigences, tout en le questionnant. On verra que la question de l'adaptation ou de la contestation à ce qui est perçu comme les exigences du secteur privé constitue un point de divergence entre les différentes associations qui ont participé à ma recherche.

Je montrerai ensuite comment la mission des accompagnatrices à l'insertion professionnelle de femmes avec un parcours migratoire se situe à l'intersection de plusieurs objectifs, qui parfois entrent en tension. Elle s'ancre dans un contexte d'individualisation de notre société, au sein duquel l'individu doit être acteur·trice, pro-actif·ve, responsable et autonome (Astier 2007, Paul 2009). Dans ce contexte, le travail devient pour les accompagnatrices un moyen pour que les femmes avec un parcours migratoire puissent se réaliser en tant que sujet (Mazouz 2014) et s'émanciper de ce qu'elles considèrent être une condition de dépendance (Farris 2015).

Ce chapitre me permettra de poser le cadre d'analyse dans lequel se situe ma recherche.

a) Préparer à l'emploi

Plus qu'une notion valise qui me permet d'englober toutes les différentes formes d'appellation que j'ai rencontrées lors de mon terrain (job coach, coach en insertion, conseillère en insertion professionnelle et en formation, etc.), la notion d'accompagnatrice de terrain, que j'utilise dans mon travail, pointe un aspect central : les travailleuses à l'insertion professionnelle accompagnent, ce que Maëla Paul résume sous la notion de « sujet-acteur » (Paul 2009: 17), c'est-à-dire un individu placé au centre de la relation d'accompagnement et dont on attend un rôle actif. Cette forme d'interaction ressort clairement de mes entretiens. Plusieurs points à ce propos peuvent être soulevés.

Premièrement, il est important de souligner que ces espaces ne sont pas présentés comme des lieux dont la finalité est l'acquisition d'un emploi. Leur fonction est de conseiller et de préparer au mieux à l'emploi. Les accompagnatrices ne sont donc pas directement des chercheuses d'emploi, ce qu'elles ont plusieurs fois rappelé lors de nos entretiens :

Le but pour nous est qu'elles puissent progresser et s'approcher un peu plus du monde du travail vu que c'est ce qu'elles cherchent. Nous on n'est pas une agence de placement, le but n'est pas qu'on leur trouve du travail, on leur dit toujours, « on ne va pas vous trouver du travail, on n'a pas du [elle insiste sur ce mot] travail, on vous prépare, on essaie de vous préparer ». (Itw Caroline, accompagnatrice)

Ce point a d'ailleurs été soulevé par quelques accompagnatrices car il est selon elles parfois sujet à des confusions et des attentes des personnes accompagnées, qui pensent que ces dernières vont être *prises en charge* :

Elles croient qu'on va tout faire, il y a le côté elles sont prises en charge (...) Quelquefois on est un peu considérées comme leurs larbins. Donc c'est bien de cadrer. (Itw Oriane, accompagnatrice)

Ce phénomène n'est pas anodin dans la relation d'accompagnement dans le cadre de l'insertion professionnelle, comme l'explique la chercheuse Albena Tcholakova : « L'accompagnement fait souvent l'objet d'une définition divergente entre le réparateur⁴¹ et le réfugié. Le premier le définit comme un 'accompagnement vers le travail', alors que le second comme 'trouver un travail' » (2014 : 110) :

Il y a toujours cette confusion, on ne leur trouve pas du travail, tant mieux si après le stage on les prend en remplacement, mais nous on dit toujours qu'on n'est pas une agence de placement, sinon on serait obligées d'avoir un taux, on nous dirait, « vous prenez tant de personnes qui doivent avoir trouvé un travail ». Mais on ne veut pas ça, car sinon on doit choisir les gens qui sont le plus proches possible du travail. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Ce point met en avant le fait que selon les travailleuses de terrain, elles ne sont pas forcées à choisir au préalable les personnes qui sont les plus prêtes à l'emploi, celles qui sont équipées des meilleurs outils. L'important est de fournir le plus d'outils nécessaires pour le monde du travail, indépendamment de la situation dans laquelle la personne accompagnée se trouve. On observe ainsi ici une distance avec les entreprises qui font du placement ou bien avec l'office cantonal de l'emploi, dont l'objectif est que les personnes trouvent un emploi au plus vite.

Les accompagnatrices ont ainsi un rôle sensiblement différent, souvent résumé sous l'appellation de « job coach » et qui n'est pas celui d'être une agence de placement ayant comme objectif final de fournir du travail. Pour autant, elles ne s'identifient pas non plus à plusieurs autres métiers, qu'une accompagnatrice énumère dans cette citation :

Tous les formateurs au départ pensaient qu'ils étaient bon pour faire de l'insertion, et toutes les assistantes sociales pensent qu'elles font de l'insertion, et puis tous les psychologues pensent qu'ils font de l'insertion, alors que ce n'est absolument pas ce profil, ni de formateur, ni d'assistant social, ni de psy, ni de coach de vie. C'est vraiment un métier

⁴¹ Dans son travail, la chercheuse utilise ce terme pour expliquer le rôle particulier qu'ont les dispositifs d'accompagnement, qui, « disposant de moyens limités, sont amenés à remplir le rôle de réparateurs d'inégalités et d'injustices sociales, et ainsi à remplir les fonctions que l'État social éprouve des difficultés à assumer » (Tcholakova 2014 : 110)

qui est du job coach, ça veut dire qu'il est tourné entreprise, il connaît les entreprises. (Itw Camila, experte)

Les accompagnatrices entendent donc se distinguer de ces professions. D'ailleurs, j'ai pu observer en questionnant les accompagnatrices sur leurs parcours qu'une majorité des personnes rencontrées ont une expérience professionnelle préalable dans le secteur privé, ont côtoyé les entreprises et/ou fait des études de commerce. Elles expliquent donc avoir des connaissances de ce monde entrepreneurial :

Moi je viens du terrain de l'entreprise. Donc la réalité de l'entreprise, et c'est peut-être ce qui change par rapport aux dispositifs d'intégration, même quand ils mettent en stage, c'est l'entreprise qui doit s'adapter à la personne. Et pour moi ce n'est pas l'entreprise qui doit s'adapter, et ce n'est pas la personne qui doit s'adapter, la personne découvre et puis elle peut montrer si elle correspond ou pas. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Cet aspect est ainsi souvent mis en avant pour expliquer et légitimer leur perception sur la manière de faire de l'insertion professionnelle, comme l'explique Tcholakova :

Les acteurs des dispositifs d'accompagnement attendent également que l'on reconnaisse toute la gamme de leurs compétences en tant que professionnels de l'insertion : ils connaissent la « réalité » du marché du travail, ils connaissent et souhaitent voir appliquées les « bonnes » normes de recherche d'emploi, les « bonnes » normes de comportement en entreprise, les phases à respecter dans la construction d'un projet professionnel. (2014 : 111)

On peut déjà remarquer ici que cette présentation de l'expérience et de la connaissance de la « réalité » du monde entrepreneurial marque inévitablement une forme de pouvoir chez les travailleuses de terrain, qui ont des connaissances mobilisables au sein des discussions entre ces dernières et les personnes accompagnées ; leurs expériences, bien que subjective, légitiment et valident leurs propos. Cette subjectivité est d'ailleurs marquée par le fait que ce métier reste fortement marqué par l'expérience individuelle des professionnelles. En effet, la manière de faire de l'accompagnement à l'insertion professionnelle se décline différemment pour chaque accompagnatrice :

Chacune a son style en fait. Parce que la définition est très large pour le coaching, donc mon style a été plus dans l'approche d'empowerment, aussi d'utiliser du collectif aussi, pas que l'individuel, peut-être plus dans une démarche d'accompagnement que de placement. Car il y a vraiment un peu le spectre. Après toujours avec la visée de placement, mais il y a des jobs coach qui placent plus. (Itw Emma, accompagnatrice)

À ce propos, la chercheuse Maëla Paul, spécialiste de la notion d'« accompagnement », explique concernant le *job coaching* que chaque coach a sa spécificité, « ses objets étant liés tant à ceux de l'entreprise et du management qu'au développement des compétences de la personne, il n'établit pas non plus un lien spécifique avec telle ou telle théorie : chaque coach a ses références propres » (2009: 40). Ainsi, la philosophie des « job coaches » se modifie en fonction du champ des possibles et du but à atteindre.

Le point principal du travail des accompagnatrices (et sa singularité) se trouve dans la *préparation* à l'emploi :

Le but c'est que ces personnes, quand elles sont mises en situation face au monde du travail, qu'elles aient des outils, qu'elles ne soient pas, ne pas savoir que faire, quel comportement avoir. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Comme me l'expliquait une accompagnatrice, il s'agit ainsi « de prendre la personne là où elle en est maintenant » (Itw Caroline, accompagnatrice) et lui fournir des clés et des savoirs adaptés à la personne et qui lui sont nécessaires dans le domaine de travail souhaité, mais également, plus globalement, qui la préparent aux « exigences du monde du travail » (Itw Caroline, accompagnatrice). L'idée de la « préparation à l'emploi » sous-entend ainsi l'existence d'une certaine *distance* à l'emploi, d'un manque d'autonomie, de « savoir-faire » ou de « savoir-être » qu'il s'agit d'acquérir grâce à plusieurs outils, comme nous le verrons par la suite.

Cette notion de préparation à l'emploi se ressent beaucoup dans la disposition et le fonctionnement des associations qui sont là pour ressembler au mieux au monde du travail, bien qu'elles aient chacune des sensibilités divergentes dans la manière de percevoir cette entrée en matière, comme nous allons le voir maintenant avec la question de l'« ambiance de travail » reproduite au sein de certaines associations.

Une reproduction d'un certain « monde du travail » au sein des associations

Plus spécifiquement, j'ai pu percevoir particulièrement lors de mon terrain ethnographique la manière dont les accompagnatrices conceptualisent l'endroit comme un espace où les participantes vont, à travers les rendez-vous avec les professionnelles, les cours et les stages en entreprises, faire l'expérience de ce que serait le « vrai monde du travail ». L'exemple des stages est significatif car il va les « confronter » à un monde concret et réel :

C'est les préparer, et les stages c'est vraiment quelque chose qui les confronte, mais qui permet aussi de démontrer. Ça les insère vraiment dans le monde professionnel. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Ce souhait de ressembler le plus au « monde professionnel » était également perceptible au sein de l'association où j'ai fait mon stage dans les horaires de cours et de rendez-vous, similaires aux horaires « classiques » du travail, dès 8h30. Ces horaires incluent les mercredis, jour où les enfants n'ont pas l'école. Les personnes n'ont pas le droit de venir accompagnées de leur enfant, une garde doit ainsi être organisée au préalable⁴². Les portes lors des entretiens individuels sont rarement fermées et les rendez-vous sont souvent interrompus, tout ceci afin de préparer les personnes, car selon les accompagnatrices, le monde du travail n'est pas un monde bienveillant et précautionneux. Ainsi, elles se distancient d'autres associations, dont l'objectif est de faire de « l'intégration sociale » et non de l'insertion professionnelle :

La mission n'est pas la même en fait (...) [là-bas] elles sont plus enveloppées dans du cocooning, dans une espèce de bien-être, alors que nous ici on les secoue ! (Itw Léna, accompagnatrice)

⁴² Plus de détails à ce propos dans le cinquième chapitre, point a).

On peut percevoir ici comment l'association reproduit une vision d'un monde du travail vu comme difficile, exigeant et qui ne prend pas soin des travailleur·euses. Les personnes doivent être « secouées » et adaptées au préalable à ce modèle de travail. Une accompagnatrice relevait d'ailleurs qu'elle estimait que l'exigence envers les personnes accompagnées était une marque de considération et de valorisation pour ces personnes, qui ont le désir de se démarquer, et non d'être uniquement des personnes passives et desquelles on n'attend pas beaucoup :

J'aime bien les exigences car c'est une question de respect pour moi. Si on n'a pas d'exigence pour quelqu'un, c'est que quelque part (...) ce n'est pas très important. On a des exigences car on considère que les gens ne sont pas... que c'est égal que tu fasses bien ou pas bien. Ça a nettement moins d'attrait, tout le monde gagne, bon. (Itw Caroline, accompagnatrice)

À ce propos, la chercheuse Maëla Paul explique justement que :

S'il y a un lieu auquel il convient de ne pas affilier l'accompagnement, c'est bien celui de la bienveillance, de la compassion et de la sollicitude. Cela ne signifie pas que toute expression de ce genre soit exclue ou qu'elle ne soit pas nécessaire. Mais l'accompagnement n'est pas le care. (2012 : 19)

Les propos de Maëla Paul illustrent bien une opposition que j'ai retrouvée entre différents espaces. En effet, certaines associations opposent une forme d'accompagnement perçue par elles comme trop bienveillante, qui prendrait trop soin des participantes, et qui serait moins efficace car elle correspondrait moins à la réalité du marché du travail, à une autre, plus dure, que certains espaces privilégient.

Dans d'autres associations, les accompagnatrices m'ont au contraire dit qu'un des éléments les plus importants dans leur pratique d'accompagnement était justement de créer un espace de bienveillance et de repos pour les personnes :

La bienveillance c'est quelque chose d'extrêmement important pour nous. Quelquefois on est un peu cocooning quand même, donc il faut faire attention. Il faut que le cocooning ait du sens. (Itw Marion, accompagnatrice)

On voit donc ici une forme de distinction liée à la prise en compte d'un public spécifique chez certaines associations – les lieux d'accompagnement doivent être des espaces d'accueil où les personnes doivent d'abord se sentir bien –, alors que d'autres vont préférer ne pas prendre en compte la « spécificité » du public pour leur permettre selon elles de les rapprocher au mieux des conditions réelles du marché de l'emploi.

Un autre exemple de différences de vision quant à la portée du lieu est la question de la mixité de genre des associations. Par exemple, certaines accompagnatrices m'ont expliqué préférer être un espace mixte, afin de confronter les personnes avec d'autres publics, comme dans le monde professionnel :

On les confronte au marché du travail. Elles ne vont pas travailler dans un univers complètement féminin. Donc ici ce sont les personnes migrantes et pas les femmes migrantes. (Itw Camila, experte)

D'autres au contraire préfèrent que leur association soit réservée aux femmes, car

Ce sont souvent des femmes qui ont vécu certaines violences où qui vivent dans des milieux où la mixité ne va pas de soi, donc c'était vraiment d'offrir un espace pour ces femmes-là, où elles puissent de nouveau se poser, être là, puis avancer sur leur chemin, sans être confrontées à des questions de genre. (Itw Marion, accompagnatrice)

J'ai également perçu ces différentes perceptions dans la manière de concevoir et d'appréhender le marché du travail et les entreprises, comme nous allons le voir maintenant.

Pour certaines accompagnatrices, le marché du travail est intrinsèquement dur. Selon l'une d'entre elles, le monde du travail est de nos jours difficile et compétitif, car l'offre est devenue supérieure à la demande depuis une vingtaine d'années :

[Avant] c'était hyper facile car il y avait beaucoup de travail, peu de gens qui cherchaient, donc il suffisait de faire un CV, de se présenter à une entreprise, il y a même les patrons qui venaient, donc c'était beaucoup plus simple. (Itw Camila, experte)

J'ai donc pu voir comme réponse à ce constat une forme d'encouragement à l'adaptabilité des personnes au marché du travail. À ce propos, la philosophe française Barbara Stiegler (2019) parle de la notion d'« adaptation » comme une « des grandes injonctions de notre époque », au sein du monde entrepreneurial, mais qui transperce également des politiques publiques, du monde de la santé, de l'éducation, de la politique et de l'économie (Stiegler citée in Hadjadj 2020). J'ai retrouvé dans mon terrain un rappel à cette adaptation chez plusieurs accompagnatrices. Selon ces dernières, c'est aux participantes de s'acclimater au marché du travail, car les employeur·euses ne vont pas engager une personne « revendicatrice » :

Pourquoi on vous choisirait, vous qui êtes revendicatrice, qui en plus de ça ne parlez pas bien le français, en plus de ça je ne sais pas quoi, pourquoi on vous prendrait ? (Itw Camila, experte)

Ainsi, étant donné la difficulté du marché de l'emploi, les sollicitations trop « élevées » de certaines participantes devaient selon certaines accompagnatrices parfois être revues à la baisse :

Moi, les personnes qui me disent [elle prend une petite voix] « oui mais je voudrais un stage à 5 minutes de chez moi, et il ne faut pas que je commence à 8h30 parce que j'ai... ». Il y a la réalité je dis, et il y a un moment, si tu veux faire ce métier, les gens se lèvent à 6h pour être au boulot à 7h. Et encore, cela veut dire que tu ne feras qu'une demi-heure de route, mais il y en a qui vont jusqu'à Lausanne pour travailler. Enfin c'est d'essayer de les remettre... Oui, il y a la réalité économique. Et c'est important aussi de leur dire, on n'est pas là pour les bercer dans des illusions. (Itw Léna, accompagnatrice)

Le fait que la participante se plaigne des horaires paraît presque absurde voire outrancier pour l'accompagnatrice par rapport à la « réalité » du marché de l'emploi. La sociologue Francesca Scrinzi, qui effectue une recherche sur le service domestique en France et en Italie, relève un phénomène similaire au sujet des demandes faites par les participantes concernant les horaires. Certaines demandes étaient perçues comme « une revendication incroyable et insensée » (2004 : 18). En outre, ici, l'accompagnatrice met en avant que ces conditions de travail sont

difficiles pour tout le monde, mettant ainsi de côté les obstacles structurels qui visent particulièrement les femmes en situation de précarité et/avec un parcours migratoire⁴³.

Les personnes doivent donc s'adapter au marché du travail et ne pas se plaindre, afin d'augmenter leurs chances d'être prises. La notion d'adaptation est donc ici utilisée et valorisée pour remettre en question des demandes des participantes face à la « réalité » de l'emploi.

On retrouve ainsi chez plusieurs accompagnatrices une forme de pragmatisme comme réponse à la difficulté du marché du travail. Plutôt que de changer ces éléments structurels, c'est à la personne de mettre toutes les chances de son côté et de s'y adapter. En effet, pour les accompagnatrices, il est irréal, voire naïf de penser que les entreprises s'adapteront aux exigences des personnes en situation de précarité et/ou avec un passé migratoire :

On est finalement la seule association féminine qui fait vraiment de l'insertion pro. Les autres pensent qu'il faut toujours que les entreprises s'adaptent aux migrants, ou aux personnes vulnérables (...) d'aménager des horaires (...). Et nous c'est le contraire ! On travaille à adapter la personne à l'entreprise. Alors c'est peut-être moins de gauche. (Itw Camila, experte)

Ces propos sont intéressants, car l'accompagnatrice fait elle-même le constat que son association ne fait pas un travail « de gauche », c'est-à-dire perçu comme « social », mais que son travail est plutôt tourné vers ce que les entreprises recherchent. Elle insiste toutefois sur le fait que pour elle, c'est à travers cette perception qu'est la *vraie* insertion professionnelle, et elle se positionne en opposition à d'autres associations qu'elle juge moins efficaces. Il s'agit ainsi, pour l'accompagnatrice, de se tourner prioritairement vers les demandes et les exigences du marché du travail, reproduisant ainsi le modèle d'un monde professionnel inchangeable et exigeant une adaptabilité pour des travailleur·euses.

Une autre accompagnatrice relevait que la notion d'adaptation était cependant valorisatrice pour la participante, car cela permet de montrer aux employeur·euses qu'elle arrive à gérer et à s'acclimater à diverses situations :

On sait de toute façon que l'adaptabilité, ou je dis des bêtises, c'est vraiment un plus. Cela ne veut pas dire perdre sa personnalité, l'adaptabilité ce n'est pas ça. C'est aussi être polyvalent, et la polyvalence c'est une des choses les plus importantes. Quand on peut être polyvalent, on peut réagir à plusieurs situations. L'adaptation, c'est des fois assez péjoratif, quand on dit 'il faut que les gens s'adaptent'. Mais les gens qui ont une facilité d'adaptation, dans tous les domaines, c'est quand même plus facile pour eux. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Exiger de l'adaptabilité est présenté par l'accompagnatrice comme une marque de considération envers des personnes qui seraient à tort perçues comme passives et victimes, ce qu'elle sous-entend dans cette citation :

Et quelque part, on a beau dire, ce sont des gens qui ont déjà, car en traversant tout ce qu'ils ont traversé, ils se sont déjà adaptés à beaucoup de choses ! (Itw Caroline, accompagnatrice)

⁴³ Je reviendrai sur ces obstacles dans le chapitre 5, partie a).

L'accompagnatrice dans ce discours se réapproprie la notion d'adaptabilité pour la transformer en un outil significatif dans la préparation à l'emploi. Elle fait le lien entre le parcours migratoire et l'acquisition d'une certaine faculté d'adaptation qui peut devenir un moyen d'avancer dans la carrière professionnelle.

Les limites à l'adaptation au marché du travail

Cela ne veut pas dire qu'elles vont forcément demander aux personnes de s'adapter à toutes les situations, notamment lorsque ces dernières sont victimes de racisme. Plusieurs accompagnatrices m'ont en effet raconté qu'elles préféreraient ne pas envoyer les personnes dans les lieux dont elles savent que certains collaborateurs qui y travaillent sont racistes :

Moi je préfère une entreprise qui, j'ai compris après qu'elle n'aimait pas les personnes de couleur. Mais quelque part, je préfère ça, plutôt qu'elle ne me le dise pas, qu'elle prenne la personne et qu'elle lui fasse vivre les pires trucs. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Afin de prévenir cela, l'accompagnatrice m'a expliqué que sa stratégie est donc de faire savoir à l'employeur·euse au préalable que la personne est non blanche, afin de voir sa réaction :

Alors je m'arrange pour faire savoir que c'est une personne de couleur. Il faut que je trouve une ruse. Je trouve ça intéressant, trouver des ruses (...) Et puis après tu connais les entreprises, et puis tu sais quel profil [les entreprises recherchent]. (Itw Caroline, accompagnatrice)

On peut remarquer ici que même cette accompagnatrice, qui était plutôt en faveur de s'adapter au monde professionnel et à ses exigences, prend finalement en compte avec ses stratégies ces discriminations structurelles. Ceci montre que les accompagnatrices ne sont pas non plus dans une forme d'adaptation à tout prix au marché de l'emploi, mais qu'elles posent chacune leurs limites en fonction de leurs valeurs.

Cependant, de manière plus générale, j'ai pu observer que plutôt que de dénoncer l'institution sur le fait que celle-ci est raciste, les accompagnatrices préfèrent rediriger la personne ailleurs. Là aussi, le pragmatisme semble être de mise.

La question de savoir comment réagir face à des situations discriminatoires et/ou illicites a d'ailleurs été évoquée par une accompagnatrice qui avait découvert qu'un·e employeur·euse proposait des conditions de travail qui s'apparentaient à de l'exploitation, et qui se questionnait sur son positionnement :

Là moi c'est non, [cette entreprise] est en code rouge. Mais qu'est-ce que je peux faire de plus ? Il faudrait porter plainte, mais en même temps c'est aussi l'image de [l'association], politiquement c'est comment on se positionne par rapport à ça. Et je pense que c'est une réelle problématique dans les job coach, dans notre métier, parce qu'on voit des dysfonctionnements, on voit de l'exploitation, mais qu'est-ce qu'on fait ? Comment je me positionne ? Moi je reste là, à rien dire ? (Itw Oriane, accompagnatrice)

Un autre exemple, toujours lié au racisme, confirme le questionnement de l'accompagnatrice au sujet de son rôle et de sa position en tant que job coach :

Elles ont souvent l'habitude [du racisme]. Après si ça va trop loin, moi je leur dis tout de suite qu'il faut quitter (...) Mais comment gérer ça. Idéalement ça serait d'aller dans les entreprises et de s'assurer que tout est bien blindé. Mais qui on est pour y aller ? Et puis comment on va rentrer ? « Bonjour j'ai entendu dire c'est le bordel chez vous au niveau racisme. Donc je viens vous donner 2-3 cours, on ne dit pas ci, on ne dit pas ça ». Donc c'est super compliqué, donc on ne fait pas. Ce sont elles qui vont se positionner. (Itw Oriane, accompagnatrice)

De ce fait, les accompagnatrices semblent parfois tentées de reporter la prise de décision sur les personnes accompagnées, comme le montre la citation ci-dessus. On observe ici une manière de remettre au centre la personne accompagnée (je développerai cela plus en détail dans la section suivante⁴⁴). Dans ce procédé, les accompagnatrices retrouvent leur position *de soutien*, ce qui peut participer à les dé-responsabiliser, mais est cohérent dans leur volonté de valoriser l'agentivité des personnes.

Tant que la situation n'est pas trop excessive selon l'accompagnatrice, c'est à la personne que revient la décision de partir ou non de l'endroit, c'est à elle de mettre la limite aux actes racistes qu'elle vit, de voir si c'est supportable pour elle et sinon d'en référer à l'accompagnatrice. Lorsqu'elles estiment que la situation a été trop loin, ces dernières vont cependant parfois agir pour protéger les personnes accompagnées. Je pense par exemple au cas d'une accompagnatrice qui m'expliquait qu'après avoir appris qu'une femme se faisait tirer les cheveux, elle s'est dit qu'il s'agissait d'un « cas d'urgence » (Itw Oriane, accompagnatrice) et a donc décidé de placer cette personne dans un autre lieu. L'accompagnatrice se base ici sur le discours des participantes entre les fois où c'est « trop », et les fois qui sont plus banales, quotidiennes pour estimer si elle doit intervenir ou pas :

Après parfois elles disent « non mais on a l'habitude qu'on nous traite comme ça et puis ça va », bon si c'est gérable parfois voilà, si ça devient ingérable non il y a... moi là pour la santé mentale de la personne, je me dois de faire quelque chose. (Itw Oriane, accompagnatrice)

La professeure d'études critiques sur la race et le genre Philomena Essed a conceptualisé ce phénomène en tant que « everyday racism » qui touche les « pratiques du quotidien » (2008 : 204, ma traduction). Elle explique que bien que « le racisme au quotidien ne traite pas d'incidents extrêmes » (ma traduction), ces pratiques moins visibles sont toutes aussi néfastes pour la personne :

Although everyday racism has such an informal ring that it may sound as if it concerns relatively unharmed and unproblematic events, it has been shown that the psychological distress due to racism on a day-to-day basis can have chronic adverse effects on mental and physical health. (2008 : 204)

Bien que des faits racistes soient perceptibles (qu'ils soient « gérables » ou non), c'est donc aux participantes d'être les principales juges de la situation. On remarque à travers ce procédé une forme d'individualisation des relations de travail et du racisme, sur lesquelles les accompagnatrices ont l'impression qu'elles ne peuvent pas agir.

⁴⁴ L'autonomie comme leitmotiv.

Ceci pourrait être mis en perspective face au fait que, on peut le supposer, la menace qui pèse sur les permis de séjour fait que ces personnes peuvent endurer des situations difficiles, afin de conserver des permis de séjour, de la même manière que Faten Khazaei l'a montré concernant le cas des femmes avec un parcours de migration face aux violences conjugales (2019). Dès lors, prendre les relations de travail en tant que phénomènes individuels ne permet pas de saisir l'entièreté du contexte structurel qui entoure les relations de travail entre les femmes avec un parcours migratoire, et les employeur·euses.

Enfin, j'ai en outre plusieurs fois entendu que pour éviter de se retrouver face à des employeur·euses racistes ou sexistes, certaines associations se tournent au préalable vers des entreprises censées être déjà sensibilisées aux questions de racisme et de sexisme, notamment les entreprises qui vont mettre en avant leur « responsabilité sociale »⁴⁵. On retrouve alors une forme de sélection en amont, avec la volonté de protéger les personnes qui seraient sujettes à des discriminations :

J'essaie aussi vraiment de voir les entreprises qui sont un petit peu en avance sur la question, sur les termes de diversité, d'inclusion, d'équité, pour aussi les approcher et puis leur proposer de collaborer parce que c'est du coup gagnant-gagnant. (Itw Emma, accompagnatrice)

Ceci est finalement lié à la question de la vision différente des associations sur la manière de faire de l'accompagnement. Une accompagnatrice ayant des discours politiques plus engagés sur le manque de politiques publiques concernant l'accès au travail pour les femmes avec un parcours migratoire et/ou en situation de précarité, m'a expliqué qu'une partie de ses tâches était consacrée à sensibiliser les entreprises à prendre en compte cette question, par exemple à travers l'exemple concret des horaires de travail :

Sensibiliser les entreprises, qu'elles se rendent compte qu'en fait qu'elles ne sont pas souvent inclusives. Parce que de donner des horaires de travail qui ne sont pas du tout en accord avec la situation des femmes aujourd'hui, parce que c'est une réalité, les femmes s'occupent plus de leurs enfants, voilà ce sont des faits, et du coup c'est discriminant en fait, tu vois. Donc c'est ce truc là qu'il y a beaucoup d'entreprises qui ne sont pas encore tout à fait... (Itw Emma, accompagnatrice)

Comme nous l'avons vu, cette position n'est pas partagée par toutes les associations, comme *Ciel*, qui considère que croire que les entreprises vont aménager leurs horaires est illusoire. Ce travail de sensibilisation fait d'ailleurs plus globalement partie des valeurs que l'accompagnatrice souhaite développer en tant que job coach :

C'est d'essayer de sensibiliser les entreprises, en même temps de les démarcher, c'est de faire le lien, d'essayer de pas non plus être dans la soumission totale à l'employeur. « Oui tout ce que vous voulez quand vous voulez ». Mais ce n'est pas facile parce qu'ils ont clairement la position de force en même temps. (Itw Emma, accompagnatrice)

⁴⁵ La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) fait partie du plan d'action du Conseil fédéral lancé en 2015 dans un but d'informer et de sensibiliser les entreprises aux questions sociales et environnementales. Elle n'est pas obligatoire pour les entreprises. Les entreprises sont chargées de mettre en œuvre des actions (par exemple des formations) concernant les questions sociales et environnementales.

On retrouve ainsi avec ces exemples une autre partie du travail de certaines accompagnatrices, qui ont une volonté plus politique, voire militante, d'effectuer un travail de sensibilisation avec certains acteurs économiques. Leur travail se fait alors d'une part avec les participantes, et d'autre part avec les entreprises.

Pour terminer, bien que les accompagnatrices se distinguent d'une entreprise dont la finalité est l'emploi (comme une agence de placement ou l'office cantonal de l'emploi), on peut voir comment le rapport à celui-ci est présent dans la manière de décrire et de percevoir leur travail. Les personnes ne sont pas prises en charge, mais accompagnées, guidées vers l'emploi. La distinction se fait particulièrement dans la perception de l'accompagnement. Certaines vont valoriser la préparation à l'emploi dans un cadre se rapprochant du modèle néolibéral du monde professionnel, en offrant une réponse – pour elles d'ordre pragmatique (le marché de l'emploi est ainsi, il faut s'adapter au mieux) – qui demande que l'individu soit actif et responsable de son projet professionnel. D'autres vont valoriser un accompagnement qui valorise plutôt la bienveillance, le soin, une forme de *care* finalement. Il s'agit de prendre en compte la difficulté dans laquelle les personnes se trouvent. Il me semble alors que ces différentes visions de l'accompagnement sont à comprendre en lien avec la définition particulière de leur métier, qui se situe entre un métier de type « social » et celui d'agence de placement. Celles-ci jonglent – à des niveaux sensiblement différents selon les accompagnatrices – entre des valeurs du monde du travail qui sont néolibérales et une prise en compte de la vulnérabilité du public en question.

La notion de « prise en charge » rejetée par certaines accompagnatrices me permet de faire un lien avec une seconde notion très présente dans les entretiens et qui ajoute une dimension complémentaire à cette relation d'accompagnement : la recherche de l'autonomie, que je vais maintenant présenter.

b) L'autonomie comme leitmotiv

Les espaces d'insertion professionnelle étudiés dans ce mémoire sont à analyser dans le contexte d'individualisation de la société et de politiques d'activations dans le travail social (voir la revue de littérature) au sein desquels les individus doivent être actifs et autonomes dans leur recherche de travail. Il me semble plus largement que la question de l'autonomie, qu'Isabelle Astier caractérise comme une « nouvelle norme sociale » (2009 : 55) n'est pas uniquement exigée dans le cadre du processus de recherche d'emploi. Il s'agit d'une exigence presque morale d'autonomie des individus en contexte néolibéral, qui doivent se débrouiller seuls et surtout sans l'aide de l'État, et atteindre ainsi leur émancipation. L'autonomie est ainsi perçue comme un élément important du processus d'apprentissage de la préparation à l'emploi, voire l'objectif final de la préparation : « c'est vrai que le but c'est vraiment de les rendre autonomes » en tant que sujet (Itw Léna, accompagnatrice). Dans ce contexte, Maëla Paul explique que la personne accompagnée est un « sujet-acteur » (2009 : 17), c'est-à-dire un individu placé au centre de la relation d'accompagnement dont on attend un rôle actif. Paul, explique que :

Toutes les formes d'accompagnement tendent aujourd'hui à être conditionnées par une même injonction : l'incitation faite à un sujet censé aspirer pour lui-même à l'autonomie

à faire démonstration d'un agir sensé, injonction généralisée à (s') inscrire dans une logique d'individualisation, d'autoréalisation et de responsabilisation. (2009 : 44)

L'anthropologue Mathieu Hilgers parle à ce propos de « l'incitation à la responsabilisation individuelle et à l'entreprise de soi » en tant qu'éléments constitutifs de « l'art de gouverner néolibéral ». Il explique comment cet « art de gouverner néolibéral » exacerbe « l'individualisation, la compétition, et la responsabilité personnelle et [contraint] l'individu à agir et à se penser comme l'entrepreneur de sa propre destinée » (2013 : 87).

On peut ici faire un lien avec les recherches de la sociologue Sarah Mazouz, qui parle de la « valeur travail » en tant que moyen de se « réaliser » (2014 : 41). De fait, la sociologue s'intéresse aux missions locales qui font de l'insertion de l'emploi de jeunes en difficulté en France. Elle note que la « valeur travail » devient dans ce cadre une activité qui permet la « réalisation de soi », c'est-à-dire que le travail n'est pas présenté uniquement en tant que moyen permettant de gagner de l'argent, la réflexion sur le travail est également teintée « d'éducation morale » (2014 : 41). La sociologue montre alors comment ces missions cherchent certes la recherche d'un emploi, mais également « la réalisation de soi par l'intériorisation de normes et de valeurs faisant des jeunes des individus capables de faire les bons choix pour leurs vies, libres et autonomes parce que responsables et normés » (2014 : 41). Bien que la situation ne soit pas similaire, cette citation me paraît intéressante car elle montre une tension et un paradoxe que j'ai parfois retrouvé. Les accompagnatrices perçoivent en effet le travail en tant que moyen pour résoudre une urgence matérielle, mais certaines accompagnatrices vont également activer un champ discursif autour de la notion de métier en tant que moyen de s'indépendantiser financièrement, de s'émanciper, de s'affirmer et de se réaliser financièrement ainsi qu'en tant que sujet, en faisant un métier qui leur plaît :

C'est un peu à dire, aujourd'hui ça serait quoi le job de vos rêves ? On oublie les problèmes d'argent, on oublie... Si vous pouviez, ça serait quoi ? Souvent c'est, « moi je veux aider les enfants, l'éducation »⁴⁶ C'est assez clair. Donc en fait moi j'essaye vraiment de mettre en avant, le job de rêve, de mettre en avant leurs compétences, et de faire ressortir leur expérience. (Itw Oriane, accompagnatrice)

On voit bien dans cette citation comment l'accompagnatrice pousse la personne accompagnée à mettre délibérément de côté « les problèmes d'argent » pour réfléchir au travail en tant que source de bonheur.

Deuxièmement, le discours sur l'émancipation par le travail des femmes avec un parcours migratoire touche à une logique singulière, qui met en exergue la place particulière de ces espaces d'accompagnement. Ces derniers sont d'une part pris dans une forme d'insertion professionnelle « classique », prônant une philosophie qui se rapproche et s'inspire fortement, nous l'avons déjà vu plus haut, du monde entrepreneurial et managérial, tout en ayant une vision spécifique du public concerné, à savoir les femmes avec un parcours migratoire.

L'exemple de l'autonomie me semble particulièrement éloquent. Alors que la notion d'autonomie est perçue comme centrale pour pouvoir s'insérer dans le monde du travail en tant qu'individu indépendant et autonome, cette notion est également vue en tant que stratégie

⁴⁶ Le désir de travailler dans des métiers de *care* est abordé plus tard, dans le chapitre 5, point b).

d'*empowerment*, issue de la volonté politique des accompagnatrices de rendre les femmes ayant un parcours migratoire plus indépendantes. J'ai montré dans la première partie de ce chapitre comment la préparation à l'emploi est vue comme un moyen de réduire la supposée « distance » à l'emploi, les personnes accompagnées étant parfois perçues comme étant initialement loin du monde du travail et manquant d'autonomie. Cet extrait à propos d'un atelier proposé au sein d'une des associations interrogées montre comment ce supposé manque d'autonomie est connecté par l'accompagnatrice à la culture et au lien avec le pays d'origine des personnes participant à cet atelier :

[Cet atelier] *travaille plus sur la question de l'autonomie. Alors parfois ça va déboucher dans un deuxième temps sur une question d'emploi, mais là ce sera davantage être capable de se débrouiller, par exemple d'aller à un rendez-vous seule, de pouvoir aller inscrire son enfant à une activité, de voir la maîtresse ou le maître d'école, d'acquérir cette autonomie de pouvoir faire soi-même les choses au lieu d'être toujours chaperonnée par quelqu'un. [...] Ce quelqu'un qui peut être soit un enfant qui joue les traducteurs, soit un mari qui accompagne, mais de pouvoir leur donner une vraie place, la place qu'on donne aux femmes ici quoi. Parce que ce qui me perturbe de plus en plus c'est le fait qu'on a des personnes qui vivent physiquement ici, mais par les réseaux sociaux et le système de l'information aujourd'hui, qui vivent totalement dans leur pays d'origine (...) Donc effectivement [cet atelier] va être un travail pour leur faire prendre conscience du monde d'ici, de ce qu'elles peuvent faire, de la place qu'elles peuvent avoir, et ça c'est déjà un sacré chemin* (Itw Marion, accompagnatrice).

On peut percevoir ici un discours culturaliste qui touche directement ce public précis. Ici la question de la « culture d'origine » rejoint celle de la volonté politique d'émancipation des femmes. Cet extrait n'est pas isolé et j'ai plusieurs fois pu entendre que les maris de certaines femmes font parfois obstacle à leur insertion professionnelle :

Il y en a qui sont venues à faire la formation, et qui avaient presque trouvé un métier et c'est le mari qui a refusé parce qu'il était hors de question que lui reste à la maison à s'occuper des enfants, et que la femme aille au travail. Enfin pareil, choc culturel. (Itw Léna, accompagnatrice)

On retrouve alors parfois autour de cette notion d'autonomie un champ discursif construit sur des arguments culturalistes. Ces arguments ne sont pas anodins et concordent avec un discours idéologique qui opposerait les femmes « modernes » et les femmes « traditionnelles et opprimées » (Choffat et Martin 2014 : 162). Plusieurs autrices, comme Christine Delphy (concernant la France) et Letty Volp (concernant les Etats-Unis) ont montré ce phénomène (*in* Choffat et Martin 2014). Pour le cas suisse, je peux citer le travail de Choffat et Martin (2014) qui expose la manière dont ce discours est conceptualisé au sein d'une association suisse qui fait également de l'insertion et de l'intégration des femmes avec un parcours migratoire.

Au sein de ma recherche, la réflexion autour de la notion d'émancipation et d'autonomie résonne parfois avec cette conception idéologique. Comme nous l'avons vu ci-dessus, les femmes en Suisse ont selon les accompagnatrices une « place à part entière », il est naturel qu'elles travaillent (qu'elles aient un emploi salarié), contrairement aux femmes ayant un parcours de migration, qui seraient plutôt restreintes à l'espace privé et auraient un accès réduit au monde du travail.

Il ne s'agit pas de dire ici que l'injonction à l'émancipation par le travail est spécifique aux femmes avec un parcours migratoire. Comme présenté plus haut, la notion d'émancipation touche l'idéologie néolibérale du travail de manière générale. Cependant, le discours occidental catégorise les femmes occidentales comme s'étant déjà historiquement émancipées à travers l'accès au travail salarié, contrairement aux femmes qui ne proviennent pas du monde occidental, qui seraient à un stade « moins avancé » dans la même échelle de l'émancipation. Le travail devient le moyen d'émanciper les femmes avec un parcours de migration. Comme l'explique Sara Farris, « le travail devient le stade censé permettre aux femmes de se soustraire à la condition de subordination, de dépendance économique et d'isolement que la sphère de reproduction, ou privée, est censée représenter » (2015 : 29). Bien que porté par une volonté politique d'émancipation des femmes, ce discours participe à la représentation des femmes non occidentales comme figées dans le statut de femmes victimes de leurs cultures. Chandra Mohanty a résumé cette représentation occidentale sous l'appellation de « femme du tiers-monde » (2009 citée in Farris 2015: 29). Selon Sara Farris, cette représentation est encore « largement répandue et profondément enracinée », réductrice car dans cette vision « les différences de classe sociale, de religion, de sexualité, et ainsi de suite, ne jouent aucun rôle dans la définition de [leur] identité et les conditions concrètes de [leur] vie » (2015 : 29). En d'autres mots, les différents rapports sociaux qui touchent la vie des femmes non occidentales ne sont pas pris en compte et sont masqués par une attention centrée sur le fait qu'elles seraient victimes, passives et subordonnées (2015 : 29).

Ainsi, on peut d'ores et déjà percevoir une première tension dans la mission des accompagnatrices, qui touche à la singularité de ces lieux. En effet, ces associations n'ont pas simplement vocation à insérer les personnes dans le monde du travail, comme le ferait une entreprise de placement. On retrouve certes le même vocabulaire relatif à la notion d'accompagnement et d'individu actif dans cette relation, notion significative du changement de paradigme de l'État social, qui n'est plus responsable des individus mais enjoint désormais les individus à se « responsabiliser » (Hache 2007 : 51). Pour autant, une part significative du travail des accompagnatrices prend également une autre dimension, qui vise de manière plus générale l'autonomie et l'*empowerment* des femmes ayant un parcours de migration. Ainsi, ces associations sont des lieux où des logiques liées à la volonté d'accompagner les femmes avec un passé migratoire transparaissent. Il nous faut ici toutefois soulever que différents discours à ce propos coexistent dans les associations étudiées. On peut retrouver plusieurs visions de la réalité de ces femmes qui se rejoignent, ou parfois s'opposent, parfois au sein d'un même discours d'une accompagnatrice. Comme je le montrerai par la suite, les accompagnatrices n'ont pas toutes la même vision du public pris en charge. Cette vision culturaliste de l'émancipation accompagne cependant souvent, comme nous l'avons vu dans la revue de littérature, les discours relatifs à « l'intégration » des femmes avec un parcours migratoire.

c) Conclusion du quatrième chapitre

J'ai souhaité dans ce chapitre présenter les *visions* des accompagnatrices concernant leur métier.

Ce chapitre a permis premièrement de montrer la forme que prend un accompagnement dans la relation entre accompagnante et accompagnée. Dans le cadre de cette relation, la personne accompagnée est incitée à remplir un rôle de « sujet-acteur », responsable et autonome dans son parcours professionnel (nous explorerons ce point dans le prochain chapitre). J'ai également présenté comment les accompagnatrices ne se reconnaissent ni en tant qu'agent-es de placement, ni dans les métiers relatifs aux questions « sociales », comme les assistant-es sociales. Cette distinction est importante, car elle place les accompagnatrices dans un rôle particulier, qui ont une certaine proximité avec les valeurs et exigences du monde du travail (bien que les accompagnatrices placent parfois une limite à cette adaptation) tout en ayant un discours relatif spécifique aux femmes avec un parcours migratoire. Dès lors, la forme que va prendre le travail des accompagnatrices concorde avec cette articulation à laquelle les accompagnatrices font face.

Dans les deux prochains chapitres de mon travail, je montrerai de manière détaillée et empirique la manière dont cette tension se perçoit. Plus spécifiquement, le cinquième chapitre est consacré à la construction des projets professionnels des personnes, et le sixième chapitre à la manière dont les personnes doivent se préparer pour le monde du travail. J'étudierai comment les espaces d'accompagnement sont traversés par diverses logiques. En effet, les accompagnatrices doivent articuler désir d'émancipation des personnes, tout en restant conditionnées par un marché de travail qui offre des possibilités spécifiques et restreintes à ce public.

Chapitre 5. Construction des projets professionnels : entre désirs et possibilités

Dans ce cinquième chapitre, je cherche à comprendre comment, tout au long de l'élaboration des « projets professionnels », les accompagnatrices articulent leur souhait d'être au plus proche des désirs des participantes et les possibilités dont ces dernières (et donc les accompagnatrices) disposent. Je montrerai comment la notion d'individualisation des projets est au cœur de cette articulation.

Plus spécifiquement, je vais dans la première partie m'intéresser à la construction des projets professionnels. Pour comprendre cette articulation entre désirs et contraintes structurelles, je me pencherai tout d'abord sur la notion, centrale pour les accompagnatrices, de « projet réaliste et réalisable », qui entre parfois en tension avec la volonté de rester au plus proche des désirs des participantes. En regardant ensuite ce qu'est, pour les accompagnatrices, un « bon » et un « mauvais » projet, je montrerai comment, même s'ils sont présentés comme individuels et personnels, les projets professionnels dépendent fortement d'obstacles structurels. Je m'arrêterai également sur quelques-uns de ces obstacles structurels, qui montrent comment les politiques publiques et migratoires ont un impact sur les possibilités – ou non-possibilités – qui sont offertes aux personnes pour s'émanciper en termes professionnels.

La deuxième partie sera consacrée à la manière dont les métiers du *care* permettent de répondre à ces obstacles structurels. Je regarderai comment les métiers de *care* sont présentés comme légitimes, justifiés comme des métiers ayant du sens au vu du parcours de chaque personne. À travers cette forme d'individualisation des projets professionnels, je montrerai la manière dont cette recherche de sens prend forme : que ce soit dans la continuité des tâches effectuées dans la sphère privée, dans un but stratégique ou bien dans celui d'être un tremplin vers d'autres métiers. Je montrerai également les limites de ces travaux de *care*, qui restent globalement des travaux précaires.

a) Entre projet individuel et facteurs structurels

Les projets professionnels sont construits en tant que démarche individuelle, chaque personne construit *son* projet professionnel, et chaque suivi est présenté comme unique :

Suivi individualisé, ça veut dire qu'il faut vraiment coller au plus près de ce que la personne est, de ce qu'elle a, le bagage qu'elle a, mais que cela soit scolaire, professionnel, de vie, ce qu'elle a maintenant et comment mettre tout cela en valeur. Qu'elle puisse mettre cela en valeur et progresser. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Les rencontres avec les accompagnatrices, durant lesquelles la personne va discuter de son projet professionnel, de ses envies et des possibilités, sont des moments significatifs au cours du processus de « préparation à l'emploi » : « c'est là que se décide quoi penser et que faire face à une situation problématique », selon la sociologue Frédérique Elsa Guiliani qui parle « d'entretiens individualisés » (2006 : 196). Ces rendez-vous occupent effectivement une place importante au sein de mon terrain ethnographique. Une grande partie de ces entretiens

tourment, selon les accompagnatrices, autour de la notion de « projet réaliste et réalisable », c'est-à-dire un projet qui tienne compte des envies et des désirs des personnes, tout en prenant en considération la faisabilité du projet :

C'est tout le talent des job coach, de construire un projet qui soit évolutif et réaliste. (Itw Camila, experte)

La notion de « projet réaliste et réalisable » n'a pas une définition fixe, mais est caractérisée par le fait qu'elle varie selon les situations individuelles, et les évaluations subjectives des accompagnatrices. Il serait d'ailleurs intéressant de faire le lien entre la notion de projet utilisée par les accompagnatrices et l'usage de plus en plus répandu de nos jours de la gestion par projet au sein de nombreux domaines de la société (Hodgson et al. 2019 : 3).

C'est durant les entretiens mentionnés plus haut que se joue la négociation du projet entre les accompagnatrices et les participantes. Le rôle principal de l'accompagnatrice est alors, selon elles, d'être au plus près des besoins et des envies de la personne tout en restant au plus proche de ses possibilités. L'articulation entre ces deux pôles est, on le verra, très importante. En effet, c'est elle qui guide les accompagnatrices tout au long de leur travail. Il s'agit maintenant de se pencher de manière plus détaillée sur la manière dont cette articulation entre les possibilités de la personne et ses envies est discutée et abordée par les accompagnatrices.

Équilibre entre désirs et « réalités »

La notion de projet « réaliste » est centrale dans mon analyse. En effet, toutes les associations se retrouvent prises dans la tension liée à la recherche d'un équilibre entre les désirs des participantes et les possibilités qu'elles détiennent pour les réaliser. Les sensibilités dans la manière de trouver cette harmonie divergent cependant parfois entre les associations. Par exemple, une interviewée m'expliquait que :

C'est vrai qu'on casse un peu quoi. Tu as des personnes dont on casse les rêves, enfin on ne les casse pas, on les ramène à la réalité. (Itw Camila, experte)

Bien que l'objectif final soit le même, établir un projet professionnel avec l'accompagnée, une autre travailleuse formule ce rapport de manière sensiblement différente :

Elles ont des objectifs des fois qui ne sont pas réalistes, mais heureusement enfin elles méritent aussi de rêver un peu tu vois ! Donc moi je ne suis pas dans une optique de les casser dans leur truc, de leur dire « redescend sur terre ». Je n'aime pas du tout cette approche-là. Après pour moi c'est vraiment, au-delà de leur dire, « mais non c'est impossible », c'est de leur dire « Oui ok, ça c'est loin, c'est un objectif, c'est super c'est un rêve, et pour arriver là, il y a des étapes, et du coup on va créer ces étapes ensemble ». Qu'elles prennent conscience de ce que c'est, tu vois, puis après voir, ok, est-ce que toutes ces étapes sont réalistes dans votre vie, est-ce que vous pouvez attendre ? (Itw Emma, accompagnatrice)

On le voit, plusieurs versions de ce qui est réalisable, et comment cela peut être réalisé, émergent. Cependant, bien que l'approche ne soit pas la même pour toutes les associations, toutes se rejoignent autour de la recherche d'un équilibre entre un projet désiré et les possibilités

de le mettre en œuvre. La négociation tourne souvent autour de la question de la temporalité, que pose l'accompagnatrice ci-dessus : « est-ce que vous pouvez attendre ? ». Les accompagnatrices vont en quelque sorte dès le départ devoir repousser à long terme l'objectif final de la personne afin d'entamer avec elle un projet réaliste dans un terme plus court, dans l'instant présent. Je pense par exemple à une participante rencontrée lors de mon terrain ethnographique, lorsque j'étais à *Ciel*. Elle désirait travailler avec les enfants, mais finalement, elle était en train d'entreprendre une formation AFP⁴⁷ d'employée en cuisine. En effet, après avoir fait un stage dans le domaine, son projet avait été modifié à cause de sa timidité. Voici ce que m'a expliqué une accompagnatrice :

[La personne en question] voulait la petite enfance. Après des stages, elle a vu... C'est quelqu'un qui est assez réservé. Ce n'est pas ça dans la petite enfance. Elle voulait absolument faire une formation, ce qui est bien. Elle, son projet c'est de faire une formation. Après, il fallait que cela lui plaise. Elle a vu que la petite enfance ça n'allait pas correspondre (...) Par contre, aide de cuisine dans une crèche, cela lui a beaucoup plu. (Itw Caroline, accompagnatrice)

J'ai lors de mon terrain ethnographique plusieurs fois pu discuter de la situation de cette personne qui avait très envie de travailler avec des enfants. C'est d'ailleurs pour cela, comme l'a expliqué l'accompagnatrice, que son stage dans le cadre de sa formation en aide-cuisine s'est fait dans une crèche, pour garder le lien avec la petite enfance, son désir initial. Ainsi, on peut voir avec cet exemple la manière dont le projet désiré de la personne est négocié et remanié avec les accompagnatrices. Il ne s'agit pas de dire que ce projet est abandonné, mais il est mis de côté pour entamer un projet « réaliste et réalisable » sur le court terme.

La négociation est ainsi un élément central chez les accompagnatrices. Un autre exemple montre bien cette tension. Il s'agit de celui de deux personnes qui désiraient absolument travailler dans la restauration scolaire. Elles avaient donc fait un premier stage, puis un deuxième, même si l'accompagnatrice estimait qu'elles n'avaient pas un niveau de français suffisant pour être engagées par la suite :

On savait qu'ils n'allaient pas les engager, on leur avait dit, « ils veulent vraiment un bon niveau de français ». On sent qu'il n'est pas suffisant. Mais elles voulaient tellement qu'on s'est dit, pourquoi pas ! Le retour, c'est qu'elles ne sont pas prêtes par rapport au français. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Cet exemple montre ainsi la manière dont les accompagnatrices vont également laisser expérimenter les participantes, bien qu'elles ne soient pas convaincues par le choix en question, ce qui les différencie d'un office de l'emploi ou d'une entreprise de placement dont le but serait de trouver un emploi le plus rapidement possible.

Pour mieux comprendre les logiques qui sous-tendent la construction d'un projet réaliste et réalisable, j'ai demandé à une accompagnatrice quel était pour elle un « bon » projet professionnel :

[un] projet qui est réaliste déjà quand elle arrive, une personne qui est consciente, qui entend les choses qu'on dit. Donc le côté réaliste du projet. Après la deuxième, qui va bien,

⁴⁷ Attestation fédérale de formation professionnelle.

qui a une bonne santé mentale, qui a une garde pour ses enfants, qui a déjà eu une expérience ou deux en Suisse. Franchement s'il y a ça, voilà après il y a plus qu'à, ça roule. (Itw Emma, accompagnatrice)

En l'interrogeant sur sa perception d'un « mauvais » projet, elle m'explique ceci :

Ce qui est du coup au contraire très difficile, ce sont les personnes qui arrivent, qui ont une santé mentale catastrophique, du coup on n'avance pas en fait, elles tournent en rond, elles sont dans le doute, enfin tout est mélangé, il y a beaucoup de sentiments d'urgence, de désespoir, et ça, c'est très difficile (...) Souvent ça se cumule avec ce sentiment d'urgence qui prend toute la place et du coup qui leur fait perdre tous les moyens. (Itw Emma, accompagnatrice)

Cette description d'un bon et d'un mauvais projet me semble intéressante car elle montre bien la difficulté même de la définition et reflète l'influence de la subjectivité des travailleuses de terrain dans la signification d'un projet valide ou non. En filigrane, on peut remarquer que les conditions structurelles qui font que la personne peut poser un « bon » projet professionnel apparaissent. L'accompagnatrice interviewée prend ici en considération l'état mental, l'expérience, la garde d'enfants et l'écoute envers l'accompagnatrice. Je reprendrai plus en détail par la suite ces aspects séparément, mais il me semble intéressant de souligner ici comment la question du projet professionnel touche en fait une multitude de facteurs qui ne concernent pas nécessairement les questions relatives au *travail*, et sur lesquels les accompagnatrices doivent jouer et négocier pour construire un projet « réaliste et réalisable ».

La description d'un bon et mauvais projet distingue les personnes qui ont le privilège de réfléchir posément à leur avenir de celles qui sont dans l'urgence. On retrouve ici comment la question de la temporalité, qui semble alors être un marqueur de différence, s'opère entre celles qui ont les possibilités matérielles comme mentales de poser un bon projet et donc de se projeter dans le futur, de celles qui ne l'ont pas. La réalité sociale, matérielle, économique et statutaire des personnes sont en effet des marqueurs considérables au sein des parcours individuels. Ces enjeux structurels prennent une place très importante dans la construction des projets professionnels, puisqu'ils cadrent la manière dont les projets vont être définis et marquent les différentes stratégies que vont développer les accompagnatrices. Pour mieux comprendre l'influence de ces enjeux structurels dans la construction des projets, je vais maintenant me pencher sur plusieurs contraintes structurelles que j'ai rencontrées durant mon terrain ethnographique.

Des facteurs structurels inhérents aux projets

Le projet professionnel est donc défini et délimité en fonction de plusieurs facteurs structurels. J'aimerais premièrement m'arrêter sur deux facteurs qui, il me semble, sont les plus significatifs de l'impact des politiques mises en place, car elles ont une influence directe sur la vie des personnes avec un parcours migratoire (notamment) et les (non)possibilités données pour s'« émanciper » : les permis de séjour et la question des gardes d'enfants. Je terminerai ce sous-chapitre en élargissant cette question à une réflexion plus générale sur l'influence des moyens mis en œuvre par les structures étatiques dans le chemin que prennent les projets professionnels.

Permis de séjour

Premièrement, les politiques migratoires impactent directement certaines femmes, en les labelisant « sans-papiers », c'est-à-dire sans statut légal en Suisse (Carreras 2008 : 85). Comme le note Nasima Moujoud concernant le contexte français, les lois relatives à la migration « les forcent ainsi à travailler et à vivre dans l'ombre » (2018 : 276). À propos de la situation genevoise, une grande partie des femmes sans statut légal travaille dans le secteur du travail domestique, et « la majorité de ces femmes n'ont pratiquement aucune chance de trouver un autre type d'emploi » (Carreras 2008 : 85). C'est pourquoi toutes les accompagnatrices interrogées m'ont expliqué qu'elles refusaient les personnes sans permis de séjour valable en Suisse (avec parfois des exceptions), car trouver du travail déclaré sans permis de séjour est quasiment impossible :

À un moment, on prenait les gens sans permis, et on essayait d'avancer avec eux. Mais on s'est rendu compte qu'on leur créait beaucoup de frustration et puis beaucoup d'illusions.
(Itw Léna, accompagnatrice)

Ceci implique que les personnes sans permis de séjour valable en Suisse sont globalement exclues des lieux d'accompagnement à l'insertion professionnelle⁴⁸.

La question des permis de séjour a une grande importance pour les personnes ayant un permis B ou C (hors asile⁴⁹). Pour elles, trouver rapidement un emploi stable dans le but de garder son permis est une grande préoccupation. Ce phénomène découle en fait directement de la juridiction suisse, qui permet de retirer un permis B et C si la personne dépend de l'aide sociale (LEI art. 62) et plus exactement « en cas de danger concret de dépendance sociale (à long terme) » (Borrelli et al. 2021 : 76, ma traduction). Ainsi, l'objectif principal pour les personnes qui se trouvent dans cette situation est d'acquiescer un travail stable, afin d'éviter de devoir demander une assistance financière. Afin d'être « tolérées » au sein du pays de résidence, les personnes ne doivent pas poser de problème à la sécurité suisse, elles doivent participer « économiquement et socialement » à la société, ainsi que ne pas représenter un coût pour le système social suisse (2021 : 79).

Les auteur·es Borrelli et al. (2021), qui s'intéressent au lien entre le contrôle des migrations et le système social, rappellent que les personnes de nationalité étrangère n'ont pas toujours le « right to have (social) rights », le système social étant représenté comme un « civic privilege » (2021 : 78). Certaines personnes sont perçues par l'État suisse comme des « invitées », admises sur le territoire seulement si elles participent, entre autres, à la vie économique suisse (2021 : 79). La chercheuse Turid Misje conceptualise cette discrimination en tant que « welfare

⁴⁸ C'est pour cette raison que j'ai choisi de ne pas mentionner dans ce travail la question des personnes labellisées comme « sans-papiers » (ce qui ne veut bien sûr pas dire que ces personnes ne font pas partie du monde professionnel suisse).

⁴⁹ Les personnes ayant des permis dans le cadre de l'asile (permis B réfugié, permis C, permis N, permis F et permis S) peuvent demander l'aide sociale sans être menacées de voir leur permis révoqué (Cf. Borrelli et al. 2021 : 76, note de bas de page no.2). En revanche, les permis N, F et S ont droit uniquement à une aide inférieure au barème normal.) Pour plus de détails, voir la page suivante: <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/> (consulté le 25 janvier 2023).

bordering » (2020 : 405). Ce concept marque le fait qu'une frontière (nationale) symbolique est reproduite à travers la distinction entre « those who are members [of the national society] from those who are not, leading to complex hierarchies of welfare rights and unequal access to the welfare system for migrants with precarious citizenship statuses » (2020 : 405).

Lorsque les personnes ne sont pas indépendantes financièrement, la société les perçoit comme des individus menaçant le système de sécurité sociale, comme le montrent les auteur·es Borrelli et al. dans leur analyse de la jurisprudence du tribunal fédéral (2021 : 84).

Cet enjeu légal explique ainsi la nécessité de trouver rapidement du travail lorsque ces personnes arrivent dans les associations, et on comprend alors pourquoi le rapport à la temporalité des accompagnatrices est central dans leur travail. Ce rapport justifie en effet selon elles l'urgence de trouver un emploi et donc implicitement la raison pour laquelle il faut parfois « attendre » pour pouvoir réaliser ses rêves professionnels, quitte à accepter de mauvaises conditions de travail pour garder son permis, comme nous l'avons vu plus haut avec la question des discriminations au sein des emplois. Comme l'explique une accompagnatrice :

Les personnes réfléchissent en termes financiers. Et c'est vrai que ce ne sont pas forcément des personnes qui ont le « loisir » d'imaginer toutes sortes de formations qui pourraient les ramener à un bien-être total, donc elles ont un objectif qui est un objectif de permis, un objectif d'emploi, de stabilité tout simplement. (Itw Marion, accompagnatrice)

Les personnes accompagnées qui ont cette urgence temporelle doivent définir rapidement leur projet. À ce propos, une accompagnatrice évoquait l'aberration de ce système qui dirige directement les participantes vers une impasse, et elle se questionnait plus généralement sur le système d'aide sociale :

Maintenant on nous dit qu'il faut travailler à 65 ans pour les femmes, attends mais... On est tellement à l'encontre de tout ce qui est en train de se passer. Comment veux-tu en sortir ? L'injonction de devoir trouver du travail même si c'est précaire car il ne faut pas être à l'hospice, le refus du revenu minimum inconditionnel, le travail quand même jusqu'à 65 ans... Je ne sais pas il y a une, enfin, à mon avis, l'aide sociale va de plus en plus augmenter, je suis un peu pessimiste pour la suite. (Itw Camila, experte)

L'injonction à travailler n'est donc pas un phénomène anodin et touche, on le voit dans cette citation, toute la société. Or, il est parfois difficile pour les travailleuses de terrain de répondre rapidement et facilement à ce besoin urgent pour les personnes non suisses :

Enfin et voilà, tu dois sûrement déjà le savoir mais il y a tout ce truc de la peur d'aller à l'hospice général et perdre son permis, et du coup l'urgence, il faut absolument un travail. Et c'est super compliqué à gérer parce qu'on les comprend, et en même temps on ne peut pas faire de la magie. (Itw Emma, accompagnatrice)

Par ailleurs, plusieurs accompagnatrices m'ont parlé des représentations faussées de l'aide sociale, notamment sur le fait que ces personnes en profiteraient :

Après il y a toutes les histoires de permis, d'hospice général, tu vois il y a des personnes qui ne vont pas bien, qui ont besoin d'être à l'hospice général, elles ne sont pas là... Enfin c'est une croyance de penser que les gens sont à l'hospice général pour le plaisir ! Toutes

les femmes que je rencontre me disent, « je veux sortir de l'hospice général, je veux sortir de l'hospice général ! » C'est hyper dur de sortir. (Itw Emma, accompagnatrice)

Toutefois, j'ai pu retrouver chez une autre accompagnatrice l'idée que certaines personnes profiteraient l'aide sociale, alors qu'elle évoquait la motivation de différentes personnes en situation d'urgence :

S'il y en a qui sont au chômage, qui sont en fin de droit et qui vont devoir vraiment travailler, ou bien des personnes qui vont devoir renouveler leur permis de séjour ou autre, elles vont tout prendre. Enfin elles veulent bosser quoi ! Il y en a d'autres qui sont [elle rit] à l'hospice et puis qui ont plutôt une belle... enfin pas une belle vie ... mais qui sont plutôt confortables. (Itw Léna, accompagnatrice)

Cette remarque au sujet de l'aide sociale n'est pas anodine. À ce propos, Christophe Tafelmacher explique que depuis 25 ans, les politiques visent de plus en plus les personnes provenant de l'asile dans leur « lutte contre les abus » des aides sociales (2010 : 81). De manière générale, on observe un « stigmatisme de l'assistance » (Messu 2008 cité in Kuehni 2018 : 88). Ce phénomène rappelle les propos de Emilie Hache qui note que l'aide sociale n'est plus représentée comme un moyen permettant l'émancipation et l'indépendance des personnes dans le besoin, mais comme un facteur qui renforce la dépendance des bénéficiaires à l'État (2007 : 52). On retrouve ici les logiques relatives au concept de « gouvernement néolibéral », qui influence toutes les sphères de la société (cf. la revue de littérature), qui vise toujours à autonomiser les individus, à les rendre responsables d'eux-mêmes (2007 : 50-51).

Dans ce schéma, les personnes ayant un parcours de migration sont présentées comme coupables de « profiter » de la générosité de l'État : « Migrant individuals are held responsible and culpable for their dependence on social assistance, making them scapegoats which, due to the financial burden they represent, threaten the stability of the Swiss welfare system » (Borrelli et al. 2021 : 84).

Toutes les accompagnatrices m'ont fait des réflexions critiques concernant l'injonction à trouver du travail et les emplois de plus en plus précaires qui sont créés. La question du revenu de base est souvent ressortie comme une alternative permettant de mettre de côté l'urgence matérielle des personnes qui rend difficile leur insertion sereine dans le marché de l'emploi :

Ça m'amène à cette discussion autour du revenu de base universel, parce que je me dis que des fois, on demande à des personnes de faire des efforts énormes pour essayer de s'insérer, alors que ces personnes pourraient s'insérer peut-être différemment, en n'ayant pas toujours cette pression du revenu (Itw Marion, accompagnatrice)

Cette injonction à trouver du travail se confronte en outre à un autre obstacle. De plus en plus de « petits métiers », selon le terme utilisé par plusieurs accompagnatrices, sont remplacés ou supprimés, ce qui donne moins de possibilités d'emplois pour les personnes peu ou pas qualifiées, ces métiers étant la « première porte d'entrée [à l'emploi] » (Itw Caroline, accompagnatrice) :

Le système fait qu'il y a une telle injonction de sortir, et de l'autre côté tu as de plus en plus de gens [à l'hospice] (...) Mais après, est ce que tout est vraiment du boulot, est-ce qu'on ne devrait pas réfléchir autrement ? (...) Créer du travail oui, mais tu enlèves les

vendeuses. Tu crées quoi comme travail ? (...) Tous ces travaux, les caddies services, les courses qu'on t'amène à la maison, ce sont des associations qui faisaient ça en contre prestation, c'étaient des gens à l'hospice. Maintenant tu as des Uber qui te livrent des trucs, sous-payés. Je ne sais plus où on est. Je ne sais plus ce qu'est un travail, ce qui n'est pas un travail. Caddie service ce n'était pas considéré comme un vrai travail, maintenant tu as des Ubereats qui font la même chose mais qui sont sous-payés. (Itw Camila, experte)

C'est alors aux accompagnatrices de négocier avec ce cadre restrictif, afin de construire un projet tout de même acceptable par les personnes, mais qui soit réaliste et réalisable.

Je vais maintenant aborder la question des gardes d'enfants et leur impact sur les femmes en situation précaire, dont notamment les femmes avec parcours migratoire.

Gardes d'enfants

Un deuxième obstacle particulièrement présent dans l'insertion professionnelle des femmes en situation de précarité, et donc des femmes avec un parcours migratoire, est la question de la garde des enfants, qui me semble symbolique des difficultés existant pour toutes les femmes qui ont des enfants pour s'insérer sur le marché du travail. Plusieurs accompagnatrices m'ont parlé de cet obstacle structurel et genré comme un réel enjeu à résoudre. Je pointe ici du doigt le caractère genré de cet obstacle, car les femmes (avec ou sans parcours de migration) portent encore largement la responsabilité de la prise en charge des enfants (Bereni et al. 2012 : 181).

Cependant, la garde d'enfants est en outre également un obstacle ancré dans des rapports de race et de classe, car il touche particulièrement les femmes précaires et/ou avec un parcours migratoire. Par exemple, la commission fédérale pour les questions familiales atteste dans un *policy brief* datant de juillet 2021 que « les enfants issus de milieux défavorisés ou de la migration ont moins de chances d'être accueillis dans une crèche que ceux issus de milieux aisés » (Commission fédérale pour les questions familiales COFF 2021 : 1). Un nombre élevé de participantes qui viennent au sein des associations que j'ai étudiées sont des mères de famille. Elles sont dès leur arrivée confrontées à la question de la garde des enfants. L'objectif de l'accompagnement étant celui de se préparer au monde du travail ou d'entamer une formation, une des premières questions posées par les accompagnatrices est celle de savoir si une garde d'enfants est prévue pour permettre aux mères d'entamer leur parcours professionnel, comme le montre l'exemple ci-dessous :

Est-ce-que les enfants sont gardés ? Elles ont des enfants, elles viennent me voir en disant « je veux travailler ». Je dis « Ok. Il y a le petit qui est mignon comme tout Mais est-ce que si vous commencez à travailler demain, il est... vous êtes prête ? Il est gardé ? » « Ah non ». Ok, donc il faut commencer par ça, parce que si je les envoie dans une entreprise de nettoyage, ça peut aller très vite, et puis ça vous dit « Bah non... ». Donc il faut commencer par cela. (Itw Oriane, accompagnatrice)

Dans toutes les associations que j'ai rencontrées, et qui touchent toutes un public féminin, précaire, peu ou pas qualifiées, la garde d'enfants est considérée comme une condition pour pouvoir entamer un processus d'accompagnement. Pour les accompagnatrices, l'insertion professionnelle n'a pas de sens sans garde d'enfants. C'est particulièrement le cas dans

l'association *Ciel* qui, comme nous l'avons vu plus haut, met un point d'honneur à ce que les conditions d'accueil dans l'association soient équivalentes à celles du monde du travail. On voit donc bien comment des rapports de genre entrent directement en jeu en conditionnant l'insertion professionnelle des mères :

Je ne prends pas les personnes tant qu'elles n'ont pas une garde assurée. Donc ce sont elles qui doivent..., elles sont accompagnées par d'autres personnes dans le réseau, mais moi en fait, c'est un obstacle trop grand et trop compliqué... On considère qu'elles ne sont pas prêtes pour travailler si elles n'ont pas une garde. (Itw Emma, accompagnatrice)

Cependant, trouver un système de garde n'est pas tâche aisée, particulièrement quand il s'agit de trouver une place en crèche. En effet, les places en crèche sont prioritairement données aux personnes ayant un travail, règle qui fait que celles qui n'ont au préalable pas d'emploi ont beaucoup moins de chance de trouver une place en crèche, et donc un emploi⁵⁰. À ce propos, le chercheur Altay Manço, qui travaille sur le cas belge, mais que l'on peut également appliquer au cas suisse, désigne « l'insuffisance des garderies pour enfants » comme un élément majeur marquant la « dimension systémique de l'insertion professionnelle qui dépend de multiples structures dont la coordination est faible » (2021 : 276). La question des gardes d'enfants illustre un problème général et structurel consacré de manière plus globale aux politiques publiques et à la reconnaissance du travail reproductif, avec des retombées sur les femmes avec un parcours migratoire et/ou en situation de précarité. La professeure Morgane Kuehni, qui se penche sur l'insertion professionnelle des familles pauvres avec enfants en Suisse, définit cette situation comme un « véritable 'casse-tête' pour ces femmes : comme elles sont sans emploi, condition nécessaire pour avoir une place dans une crèche publique, sans ressource financière ni réseau de proximité, le travail parental peut difficilement être délégué » (2018 : 91).

Ce paradoxe relatif aux politiques publiques est également relevé par plusieurs accompagnatrices qui considèrent que « la question de la garde d'enfants, c'est un frein énorme » (Itw Marion, accompagnatrice). Une accompagnatrice s'indignait ainsi de cette aberration du système :

C'est vraiment un gros problème à Genève cette histoire, parce qu'en fait il faut avoir un emploi pour avoir une garde, et il faut avoir une garde pour avoir un emploi. Donc aux crèches, il faut pouvoir donner un contrat de travail pour qu'on te donne une place, et pour avoir un travail on ne demande pas le contrat de la crèche, mais on demande d'avoir une garde. Donc c'est la cata, il y a beaucoup de femmes qui sont complètement bloquées. (...) Elles ne sont pas prioritaires, donc c'est très compliqué d'avoir des places quand on n'a pas de travail, ça se fait, mais c'est très compliqué (...) c'est un gros frein à l'emploi pour les femmes. (Itw Emma, accompagnatrice)

Ainsi, pour augmenter les probabilités que la personne trouve un travail, les accompagnatrices demandent que les femmes accompagnées résolvent la question de la garde. Je montrerai plus

⁵⁰ Comme l'explique le site internet de la ville de Genève, « Les places en espace de vie enfantine (crèche) sont attribuées en priorité aux parents actifs (exerçant une activité professionnelle, au chômage ou en formation). Les places qui pourront être proposées aux parents sans activité seront uniquement pour des abonnements à temps partiel ou en jardin d'enfants. ». Accès: <https://www.geneve.ch/fr/themes/structures-accueil-enfance-activites-extrascolaires/creches-autres-structures-accueil/demande-inscription/foire-questions>) (consulté le 18 décembre 2022).

tard la manière dont cet obstacle précis oblige ce public à trouver un travail qui concilie sphère privée et sphère publique.

Autres facteurs structurels

Un dernier point que j'aimerais aborder concerne la question des moyens qui sont mis en œuvre par l'État et qui exercent une grande influence sur la direction que le projet professionnel va prendre et sur sa faisabilité. Je pense ici surtout à l'influence que peuvent avoir les structures étatiques dans l'insertion professionnelle des femmes avec un parcours migratoire.

Je vais tout d'abord prendre l'exemple de l'Hospice général, principal service social à Genève et qui collabore souvent avec l'association au sein de laquelle j'ai fait mon stage.

L'Hospice général envoie des personnes qu'il prend en charge – ce sont surtout des personnes ayant des permis F – vers l'association *Ciel* afin que les accompagnatrices fassent un suivi individualisé. Ces personnes sont ainsi conjointement suivies par l'association ainsi que par un·e assistant·e sociale de l'hospice. Par ailleurs, l'hospice peut permettre à une personne de prolonger sa formation si l'accompagnatrice le suggère :

En fonction de ce que la personne veut, là où elle en est, ce qui lui manque, on fait ensuite la proposition à l'Amig [institution de l'hospice] après. Ce qui est intéressant est que l'Amig a pas mal de moyens et on a de très bons contacts avec eux. On peut dire, « voilà cette personne a beaucoup évolué, est-ce-que ce serait possible de donner davantage de cours de français en plus de ce qui se fait ici pour que vraiment, elle puisse atteindre ce niveau-là ? » (Itw Caroline, accompagnatrice)

On a ici un exemple de moyens mis en œuvre pour soutenir la personne, avec davantage de cours de français que les autres personnes accompagnées par *Ciel*, ce qui va probablement lui permettre de poursuivre plus facilement son projet professionnel. Ceci est faisable car la personne est prise en charge par une structure spécifique qui peut allouer des moyens que les associations ne possèdent pas. Cette possibilité n'est donc pas offerte à toute personne qui vient à l'association. Dans la même idée, les stages proposés par l'association *Ciel* ne peuvent légalement pas durer plus de trois semaines, car ils ne sont pas payés. Les accompagnatrices vont donc selon la situation se référer parfois à l'Hospice général si la personne est suivie par cette institution. En effet, l'hospice peut également financer des stages sur une plus longue durée :

Ce qu'on propose, c'est essayer de voir s'il y a une possibilité avec l'hospice, que cela soit une année de stage par le biais de l'hospice. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Faire une année de stage, payé qui plus est, est évidemment plus intéressant en termes d'expérience professionnelle que trois semaines de stage.

Ces deux exemples montrent bien comment des possibilités conséquentes existent, et qui dépendent de volontés institutionnelles. Les personnes qui ne sont pas envoyées par l'Hospice général ont moins de possibilités de pouvoir faire un projet qui prend du temps, de pouvoir faire

un stage de plus de trois semaines, ou d'approfondir leur français. Ceci n'est donc pas lié à la bonne volonté de la personne, mais de l'institution qui la prend ou non en charge.

J'ai tenté ici de montrer la manière dont des facteurs structurels (que ce soient des obstacles relatifs aux permis de séjour, de garde d'enfants, ou à la prise en charge singulière des personnes) cadrent le projet professionnel. Les participantes doivent répondre à une injonction de travailler, bien que les pouvoirs politiques ne donnent pas à toutes les personnes les possibilités de le faire.

Une grande majorité des accompagnatrices questionnent et critiquent cela, et doivent prendre en compte ces limitations dans leur pratiques de l'accompagnement. L'exemple ci-dessous montre bien les difficultés structurelles auxquelles sont parfois confrontées les personnes accompagnées. Une formatrice m'expliquait qu'une participante avait fait une formation et était donc prête à travailler, mais que l'entreprise lui avait demandé de travailler à des horaires impossibles :

Nous on a une dame qui a passé les échelons, qui a réussi les formations à l'Ifage. Et voilà qu'une grande entreprise de la place, pour ne pas le nommer, lui propose un travail, mais il commence à 5h du matin à Plan les Ouates. C'est sympa mais il n'y a pas de bus à 5h du matin à Plan-les-Ouates. Donc si vous n'avez pas de véhicule et que vous ne savez pas conduire... Voilà il y a des obstacles, et quelquefois on se dit... Je pense que ce sont des obstacles voulus, ce n'est pas possible autrement ! (Itw Marion, accompagnatrice)

On pourrait mentionner encore de nombreux autres exemples de facteurs structurels qui mettent des bâtons dans les roues des participantes. J'aimerais en particulier mentionner la question du travail domestique (privé), travail non rémunéré et non reconnu, ce qui est perçu comme particulièrement révoltant pour une accompagnatrice. Cette dernière se questionne fortement sur la notion générale donnée au « travail », qui invisibilise les tâches effectuées par les personnes, qui

font un travail domestique non reconnu (...). Le système dépend du travail de ces femmes (...). Donc franchement commençons par-là, il y a une définition erronée de qu'est-ce que cela veut dire le travail. (Itw Emma, accompagnatrice)

L'accompagnatrice était très irritée contre les politiques étatiques qui ne valorisent pas les personnes effectuant ce travail au quotidien. Voici un dernier exemple qui traite de cette non-reconnaissance du travail effectué par une femme dans la sphère privée :

J'ai même rencontré des femmes qui s'occupent de leurs enfants handicapés, elles n'ont pas le choix en fait de s'occuper d'eux parce qu'ils ont besoin d'une aide tous les jours. Et le jour où elles veulent faire une validation des acquis d'un travail d'accompagnement aux personnes, on leur dit « Ah non car c'était chez toi ». « Oui mais je me suis occupée d'une personne handicapée pendant 15 ans, et aujourd'hui, on me dit que cela ne compte pas comme annuité pour la validation des acquis parce que c'était dans ma famille ? ». (Itw Emma, accompagnatrice)

Tous ces exemples sont nécessaires pour comprendre le cadre dans lequel les accompagnatrices se situent. Comme me l'expliquait une accompagnatrice concernant les possibilités données aux femmes avec un parcours migratoire et/ou peu ou pas qualifiées,

C'est vrai que l'accès au travail, quand on n'est pas qualifiées, et qu'on n'a pas la langue, effectivement on va plutôt avoir un travail précaire et pas qualifié. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Il est cependant ici important de mentionner que la tendance à devoir se diriger vers des métiers précaires s'observe également pour les femmes dites qualifiées, qui n'ont pas toutes forcément le temps (notamment à cause du problème de permis) de se concentrer sur la reconnaissance de leur diplôme et/ou de leur expérience professionnelle, comme me l'expliquait une experte :

Il y a beaucoup de femmes qui sont psychologues, architectes, médecins... on a connu beaucoup de médecins qui finissent par travailler dans un restaurant ! Et des psychologues qui travaillent dans la garde d'enfants et des architectes ou des économistes à la Migros. (Itw Cécilia, experte)

La reconnaissance des diplômes est en effet un frein majeur à l'accès à l'emploi des femmes ayant déjà des diplômes universitaires ou des longues expériences professionnelles, et plus encore lorsqu'elles viennent des pays ne faisant pas partie de l'Union européenne et de l'AELE (Goguikian Ratcliff et al. 2014 : 65).

On le voit, de nombreux obstacles structurels structurent ainsi l'accompagnement tout au long de son élaboration. Ainsi, en reprenant les mots du sociologue Nicolas Duvoux (2010), « on peut dire qu'ils [les individus] sont confrontés à une injonction biographique : la société exige d'eux qu'ils construisent leur parcours social alors qu'elle ne les dote pas des moyens qui leur permettraient de le faire » (2010 : 114). Il s'agit maintenant de voir la manière dont les accompagnatrices répondent à ces obstacles, comment elles négocient cette articulation entre les contraintes structurelles et les souhaits des personnes accompagnées. Quelles options et quelles possibilités reste-t-il ? Comment les justifient-elles et les rendent-elles légitimes aux yeux des personnes accompagnées ? Quels travaux et formations leur permettent de mettre en œuvre un projet « réaliste et réalisable » ? Je vais maintenant tenter de répondre à ces différentes questions.

b) Une majorité de formations et de métiers de *care*

Un premier constat : les métiers de *care*

Bien que chaque projet est présenté comme personnel et individuel, force est de constater qu'une majorité des projets sont tournés vers des métiers de *care*, c'est-à-dire des métiers relatifs au « soin et à la prise en charge des enfants et des adultes dépendants » (Bereni et al. 2012 : 189) ainsi que les tâches plus généralement liées à la reproduction de la force de travail. Dans le rapport d'une des associations interrogées, il est indiqué par exemple que les formations les plus souvent choisies sont celles d'auxiliaires de santé Croix-Rouge, AFP et CFC dans les soins, la restauration, l'intendance, la mécanique, la vente, l'éducation et l'horlogerie. Dans cette liste, une grande partie est effectivement liée à des métiers reliés au *care*. Ceux-ci sont encore de nos jours perçus comme traditionnellement féminins, étant donné que les compétences demandées pour effectuer les métiers de *care* sont souvent « assimilées » avec les « qualités 'naturelles' des femmes » (2012 : 189). J'ai pu retrouver la liste des métiers similaires

au cours de tous mes entretiens. Ce rapport confirme ainsi bien un fait mis en avant par la recherche académique :

De façon générale, les femmes de nationalité étrangère travaillent dans des domaines typiquement féminins et, en comparaison avec les Suissesses, elles sont plus largement représentées dans les domaines du social et de la santé, dans les industries de transformation et les secteurs des services comme l'hôtellerie et le travail domestique chez des ménages privés. (Dallera 2007 : 58)

Un premier constat que l'on peut déjà faire est que les associations, à travers cette majorité de formations de *care* en leur sein, semblent participer à la « féminisation et à la racialisation des secteurs du *care* et du travail domestique » (Farris 2015 : 21) en accompagnant les femmes avec un parcours migratoire vers des métiers socialisés comme féminins, et largement encore précaires et dévalorisés. Il s'agira maintenant de voir comment se passe ce phénomène au quotidien, quels discours et réflexions sont soulevés, et quelles argumentations sont développées pour expliquer les raisons de ce phénomène.

En cherchant à comprendre d'où provient ce rapport genré et racialisé au travail des personnes avec un passé migratoire au sein de ces associations, j'ai demandé à une accompagnatrice quelles étaient généralement au sein de son association les demandes de formation et d'emploi lorsque les personnes arrivaient à l'association :

On reste quand même dans du agent d'entretien/femme de ménage, aide-restauration scolaire, crèche où cuisine, et après le monde soin. Ça, ce sont vraiment les gros domaines. Après tu as toujours une personne qui va sortir du lot un peu comme M. qui est biochimiste, elle cherche du travail dans ce domaine-là. Mais c'est rare. (Itw Léna, accompagnatrice)

Ce rapport au travail atteste que le codage genré des métiers est présent, tant dans les demandes des participantes que chez les accompagnatrices, qui vont répondre à ces demandes en construisant un projet professionnel qui va consolider des rapports sociaux de genre. Cela ne signifie pas que les accompagnatrices *veulent* volontairement renforcer des logiques sexistes et genrées du monde du travail. D'ailleurs, une accompagnatrice m'expliquait qu'elle tentait toujours de déconstruire avec les participantes l'idée de métiers « stéréotypés féminins » (Itw Emma, accompagnatrice). Pour elle, le rapport genré aux métiers provient « des deux côtés, des femmes et des entreprises » (Itw Emma, accompagnatrice). Ainsi, une de ses tâches consiste à remettre en question ce postulat :

Dans le job coaching, il y avait une grosse partie pour sensibiliser, casser ces stéréotypes de genre. Mais c'est très difficile parce qu'il y a peu de femmes qui sont prêtes à aller travailler dans la voirie. Pourtant, c'est aussi l'intendance, mais enfin. (Itw Emma, accompagnatrice)

Elle tentait ainsi, à travers son travail, de sensibiliser les personnes à travailler également dans des espaces publics, comme des travaux de maintien dans les services publics, plutôt que de leur proposer uniquement de travailler dans des espaces privés.

Je vais maintenant montrer comment une majorité des accompagnatrices expliquent l'insertion des femmes avec un parcours migratoire vers des travaux de *care*, en ayant recours à un discours causal liant les compétences requises pour effectuer des travaux de *care* et les compétences

acquises des personnes. Ainsi, les accompagnatrices participent à travers les projets professionnels « à légitimer des rôles sociaux déjà existants » (Talbot 2017 : 145).

Une continuité des tâches effectuées à la maison

Comme expliqué auparavant dans la revue de littérature, les métiers de *care* sont encore largement perçus comme des métiers féminins. Dans le discours de plusieurs accompagnatrices, les métiers du *care* sont pour les personnes accompagnées la suite logique des tâches exécutées par les personnes dans leur sphère privée. Ces métiers sont donc encore perçus comme « [s'inscrivant] dans la continuité du rôle et des valeurs associés aux femmes dans la sphère privée » (Bereni et al. 2012 : 193). Selon certaines accompagnatrices, ce prolongement des tâches est un élément qui explique pourquoi les personnes choisissent cette voie :

Tous les métiers, là ça s'est un peu calmé, mais tous les métiers du soin à la personne, du genre ongleries, esthétiques, elles adorent. Les métiers d'aide à la personne en général aussi parce que c'est ce qu'elles ont fait jusque-là, elles ont pris soin de leur famille. Donc elles se disent qu'elles peuvent prendre soin des autres personnes. (Itw Marion, accompagnatrice)

Un autre exemple parlant à ce propos est le thème du travail domestique :

Il y a des personnes qui savent très bien faire du ménage, cela ne veut pas dire qu'elles aiment, mais c'est l'activité qui va le plus leur parler au début car elles vont se sentir à l'aise là-dedans, pour apprendre le français en lien avec le ménage, et ce sont déjà des activités qu'elles savent faire. (Itw Caroline, accompagnatrice)

L'accompagnatrice fait ici un lien entre les compétences de la personne et les compétences du métier. Ce lien est mis en avant et permet de donner une réponse aux participantes, que les accompagnatrices estiment réaliste et pragmatique : le travail ménager est l'emploi le plus facile d'accès pour la personne et c'est ce qu'elle sait faire. Le travail ménager apparaît donc comme une évidence, à l'intersection des structures et des compétences individuelles de la personne. À ce propos, la chercheuse Cécile Talbot émet une hypothèse qui me paraît intéressante, même si le contexte de sa recherche est différent : dans sa recherche, le processus d'insertion à l'emploi est une condition pour que les personnes puissent recevoir des prestations d'aide sociale, et les emplois sont proposés et financés par l'État (2017 : 142-143) :

On peut penser que conseillère et bénéficiaire s'adaptent ici l'une comme l'autre au cadre dessiné par le dispositif, qui fournit une palette très étroite d'emplois possibles et de projets légitimes. L'interrogatoire portant sur les expériences passées a alors peu de chances de sortir des rôles genrés existants. (2017 : 144-145)

En effet, dans ma recherche, selon les accompagnatrices que j'ai interviewées, faire du ménage permet à la participante d'apprendre la langue dans un cadre qu'elle connaît, ce qui ne devrait pas trop la perturber. Ainsi, le travail ménager est l'activité qui, selon les compétences⁵¹ et besoins de la personne, lui permettra de trouver un travail.

⁵¹ Je reviendrai sur la question des compétences plus en détail dans le chapitre 6 de l'analyse.

De manière plus générale, j'ai pu dans plusieurs entretiens, ainsi que durant mon terrain ethnographique, percevoir un discours qui place le travail ménager au centre de la réflexion du projet professionnel, que ce soit en tant que stratégie accessible pour les femmes avec un parcours migratoire, peu ou pas qualifiées, en tant que tremplin vers d'autres métiers, ou en tant qu'alternative accessible pour contrer des obstacles structurels. Je vais développer ces trois axes dans la suite de ce chapitre.

Le travail ménager comme tremplin

Premièrement, la question du travail ménager est en effet souvent ressortie en tant que moyen facile et accessible pour garantir une base financière et donc une stabilité pour les personnes en vue de pouvoir, plus tard, accéder au métier désiré :

Pour arriver [à son objectif] il y a peut-être un autre chemin à côté qu'il faut prendre qui va dire, « je ne peux pas tout de suite, par contre il faut que je commence quelque part ». (...) « Vous devez gagner votre vie, vous allez faire du nettoyage ». « Ok mais au moins vous avez une stabilité ». Et à côté de cela, on va organiser son temps pour qu'il y ait une formation qui se mette en place, le job même si possible, mais sinon un job annexe, mais qui ressemble, qui est un peu proche de ce que de ce qu'elle veut faire dans son job de rêve. Ça, c'est ma méthode à moi. (Itw Oriane, accompagnatrice)

L'accompagnatrice présente spontanément le travail ménager en tant que moyen de subsistance stratégique. On retrouve ici l'importance de la question de la temporalité posée par une accompagnatrice auparavant, à savoir : « est ce que vous pouvez attendre ? ». Accéder au métier désiré prend du temps, et le travail ménager devient pour l'accompagnatrice un moyen qui permet d'attendre en mettant de côté l'urgence matérielle. On observe ici une réflexion similaire de la même accompagnatrice :

Il y en a une, à chaque fois qu'elle vient, elle me dit « Oh j'adore la plante, le bureau, j'aimerais tellement ». Enfin voilà, et elle adore s'occuper, je ne sais pas, de tout ce qui est végan, elle ne mange pas de viande, elle est à fond là-dedans. Donc je me dis qu'on peut trouver peut-être un truc, alors elle va commencer par les ménages, mais peut être qu'elle va pouvoir travailler à la réception, à l'accueil des personnes qui viennent dans une association pour l'environnement ». (Itw Oriane, accompagnatrice)

Ainsi, même si la personne ne souhaite pas travailler dans le ménage mais dans les bureaux, l'accompagnatrice lui propose, en attendant de réaliser ce qu'elle souhaite, de faire du travail ménager pour avoir une garantie financière. Bien que l'objectif final de la personne ne soit pas de faire du travail ménager, et bien que cela sera fastidieux, elle pourra grâce à ce travail poursuivre son projet professionnel en faisant par exemple une formation à côté :

Faites du nettoyage peut être pendant quelque temps, on va regarder comment vous pouvez faire une formation le soir, donc c'est dur. C'est excessivement difficile, mais par contre après, c'est l'autoroute du bonheur. (Itw Oriane, accompagnatrice)

Le travail ménager est énoncé par l'accompagnatrice comme un moyen stratégique, pragmatique pour accéder aux rêves des participantes. Cette citation souligne également le fait qu'il leur est demandé implicitement de « serrer les dents » pour accéder au « bonheur ». Dès

lors, plutôt que questionner les conditions structurelles qui font que la personne soit obligée de passer par un métier précaire pour trouver du travail ou entreprendre une formation, les accompagnatrices se tournent vers une solution pragmatique que les participantes doivent choisir d'accepter ou non si elles veulent, plus tard, accéder au travail qui leur plaît :

Moi je pense à S. « Vous voulez absolument trouver du travail. Trouvez déjà dans le ménage. Je sais que ce n'est pas ce que vous voulez, mais au moins, vous avez un petit peu d'argent ». Parce qu'elle aimerait avoir un peu d'argent. On garde l'idée de trouver tout ce qu'on peut pour trouver un emploi en lien avec l'enfance. (Itw Caroline, accompagnatrice)

L'accompagnatrice mentionnait ici une personne qui peinait à trouver du travail dans la petite enfance à cause d'un niveau de français insuffisant, mais qui voulait assez rapidement du travail. La question du ménage est également proposée comme alternative en attendant un emploi dans la petite enfance. On retrouve ici un discours qui place l'individu au centre, en tant qu'acteur·trice actif·ve de sa vie, à qui il convient de se donner les moyens nécessaires, bien que difficiles, pour qu'il·elle puisse atteindre ses objectifs de vie.

Deuxièmement, j'ai également pu retrouver une représentation du travail ménager comme premier métier ou formation qui va permettre ensuite d'aller plus loin. Une des associations interrogées propose une formation d'employée à domicile. Cette formation a été créée il y a une vingtaine d'années dans le but de répondre à un besoin spécifique du public de l'association, c'est-à-dire les femmes peu ou pas qualifiées. Alors que je la questionnais sur la finalité de cette formation, l'accompagnatrice a insisté plusieurs fois sur la notion de « tremplin » :

On a toujours dit que c'était un tremplin, cette formation. Nous ne fabriquons pas de femmes de ménage. C'est un tremplin pour continuer, pour évoluer soit vers les collectivités justement, soit pour évoluer... (...) Je trouve que c'est un bon tremplin, je trouve qu'elles sont bien préparées. Quand elles font la formation puis des stages, elles sont vraiment bien après. (Itw Camila, experte)

Cette réflexion est plusieurs fois ressortie lors de mon terrain. Plus spécifiquement, une accompagnatrice m'a évoqué que des personnes extérieures à l'association avaient critiqué le fait qu'une des grandes formations que l'association offre est le ménage. J'ai à ce propos noté dans mon carnet de terrain ceci :

[Les accompagnatrices] en sont très conscientes [de la critique]. Mais, elles me disent que plutôt que d'axer sur les besoins, la pratique, « les dames veulent surtout garder leur permis », et le travail domestique est un moyen, et non une fin. Elles me disent « nous on est dans le concret, quand on a des critiques, on a envie de leur dire, mais venez voir ». (Extrait tiré de mon carnet de terrain)

On peut voir ici la manière dont les accompagnatrices répondent avec pragmatisme aux critiques, en soulignant le fait qu'en pratique, dans le « concret », les possibilités accessibles rapidement sont le ménage, qui permet de répondre à un besoin plus urgent, le permis. La formation d'employée à domicile est, selon les mots d'une accompagnatrice, destinée à

celles qui n'ont pas du tout [d'expériences] ou qui veulent travailler dans le domaine de l'intendance, au sens large. (Itw Caroline, accompagnatrice).

Cette formation est présentée comme une formation globale, qui donne des cours de repassage et de ménage tant pratiques que théoriques, mais également des cours de français (en lien avec le ménage), des cours d'informatique, et des cours de culture générale :

C'est une formation qui est vraiment un programme complet d'insertion professionnelle, ce n'est pas juste une formation par rapport à un métier, mais aussi [de connaissances sur les] devoirs du patron, de l'employé-e, enfin ça va être au sens large, dans différents domaines en lien avec l'intendance, et puis cela va être des personnes qui ont déjà des formations dans leur pays, mais aucune expérience ici. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Cette formation est d'ailleurs reconnue par une institution étatique qui a comme objectif d'assurer la qualité des formations professionnelles en intendance. On peut percevoir dans leur discours une volonté de reconnaissance et de valorisation du travail domestique :

[Cette institution] a reconnu ce métier comme un métier. Alors il n'est pas encore reconnu au niveau fédéral, mais il commence à être reconnu. En nous donnant cette reconnaissance, il y a un début de reconnaissance. Donc c'est plutôt positif. (Itw Camila, experte)

Pour les accompagnatrices de l'association *Ciel*, la formation donne ainsi de la valeur aux participantes, et j'ai d'ailleurs entendu une fois durant mon terrain une accompagnatrice constater que les personnes accompagnées ne la mettaient pas toujours en avant :

C'est dommage, il faut qu'elles valorisent ça ! Même si elles veulent travailler dans une crèche ou dans un magasin. (Notes tirées de mon carnet de terrain)

Il est en outre fréquent que les personnes qui ont fait la formation fassent par la suite des stages en tant qu'employée à domicile, par exemple dans des EMS, pour valider leurs acquis en formation. Ce programme global doit ainsi permettre d'offrir un cadre qui fournit un maximum de bagage aux personnes qui n'ont pas forcément de formation au préalable, mais également comme un moyen de valoriser une expérience qui n'est pas reconnue en Suisse. Ce programme est alors présenté comme donnant de la valeur à la personne, car celle-ci suit un projet professionnel logique et cohérent, qui fait sens. J'ai écrit à ce propos dans mon carnet de terrain :

Elle est en post formation d'employée à domicile. Elle lit durant le cours un texte sur l'Alzheimer des personnes âgées. Alors qu'elle ne va pas faire un stage plus tard là-dedans, mais elle est pour l'instant en recherche pour faire valider ses acquis (stage en intendance). Ceci toujours dans la continuité de l'idée pour les accompagnatrices que tout sert à quelque chose, car on touche à l'idée du soin et des personnes âgées. (Notes de carnet de terrain)

Cette vignette permet d'illustrer la manière dont les accompagnatrices réfléchissent et pensent le projet en tant que projet qui suit une ligne directrice claire et cohérente, voire stratégique, comme le montre cet autre exemple relevé dans mon journal de terrain :

L'accompagnatrice m'explique que « le but est de montrer qu'elle est motivée ». Pour, à la suite du stage d'intendance, faire un stage au même endroit dans les soins. Car si la personne veut faire un stage à la Croix-Rouge, il faut, m'explique l'accompagnatrice, avoir fait un stage « découverte » dans un autre lieu. Et c'est bien vu d'être pris deux fois au même endroit. Tout ça dans l'idée de faire la formation Croix-Rouge. (Notes de carnet de terrain)

Ainsi, même si l'objectif de ces dernières n'est pas de se dédier aux métiers d'intendance, ce programme permet de valider leurs acquis dans ce domaine, pour consolider l'objectif plus lointain.

Le travail ménager comme moyen de contrer des obstacles structurels

La question du travail ménager est également abordée lorsque les obstacles structurels que j'ai évoqués auparavant surviennent, notamment lorsque les femmes ont des enfants ou qu'elles doivent trouver un emploi pour conserver leur permis.

J'aimerais premièrement, revenir sur la question de la garde d'enfants que j'ai déjà évoquée. En effet, elle me semble particulièrement symbolique d'une articulation entre possibilités et contraintes structurelles, qui explique pourquoi certaines femmes avec un parcours migratoire se tournent vers des travaux précaires, dont le travail ménager fait partie. J'ai montré qu'il peut être difficile de trouver un système de garde pour ce public, bien que cela soit un critère pour que les femmes entrent dans un processus d'accompagnement au sein des associations. Le travail ménager devient alors une solution flexible qui convient lorsque les personnes ont des enfants.

Force est de constater que demander qu'elles trouvent un système de garde, c'est exiger d'elles qu'elles tendent au mieux vers le modèle actuel et idéalisé du « travailleur adulte autonome » (William et al. 2009 : 49). À ce propos, William et al. (2009) expliquent que le modèle européen de « l'homme pourvoyeur de revenu » s'est progressivement transformé au sein des sociétés occidentales en celui de « travailleur adulte autonome », incluant dans cette catégorie, et à travers des mesures politiques, les femmes dans le marché de l'emploi (2009 : 49). Dans son travail, William et al. parlent des femmes occidentales. Il est intéressant de noter que ce modèle est alors appliqué par les accompagnatrices aux femmes avec un parcours migratoire. Cependant, les chercheuses expliquent que pour pouvoir répondre à la tension existante entre « travail salarié et responsabilités familiales, (...) l'une des stratégies dont usent une partie des femmes dans certains pays consiste à rémunérer les services de tierces personnes » (2009 : 49). Or, ces services sont largement effectués par des femmes avec un parcours migratoire. À ce propos, la sociologue Sara Farris parle de la création d'une « armée régulière (...) de travailleuses au sein du marché de travail » (2013 : 115), et plus particulièrement au sein des métiers de *care*. Ces métiers ne peuvent en effet pas être délocalisés et sont appelés à être de plus en plus demandés car la population occidentale vieillit. Les « travailleuses migrantes » sont donc une main-d'œuvre d'« une importance stratégique » pour le « bon fonctionnement des ménages aisés des quartiers les plus insérés dans la mondialisation » (2013: 115). Dans la même perspective, les chercheuses Isaksen, Devi et Hochschild (2008) appuient ce constat. En

travaillant avec une perspective transnationale, elles remarquent qu'une large proportion de femmes partent des pays du Sud et viennent travailler dans les pays du Nord. Les chercheuses observent alors la manière dont le travail du *care* dépasse les frontières nationales, pour devenir un phénomène ancré dans un monde globalisé et néolibéral. La chercheuse Hochschild conceptualise ce phénomène sous la notion de « chaîne globale du care » (Isaksen et al. 2008 : 407), qui se met en place pour répondre à la demande des pays du « Nord » en matière de *care* :

[a]n increasing proportion of the earth's population –180 million people – move each year from one country to another. An increasing proportion of these migrants are women (Castles & Miller, 1998 ; United Nations, 2002). Of such women, an increasing number migrate not to reunite families but to seek jobs far from them (Zlotnik, 2003). For many, these jobs are to care for the young, elderly, sick, and disabled of the First World. Many maids, nannies, eldercare workers, nurse's aides, nurses, and doctors leave their families and communities in the weak economies of the South to provide care to families and communities within the strong economies of the North ». (2008 : 405)

Ainsi, le modèle de la femme travailleuse et indépendante concerne principalement les femmes de classe moyenne et aisée, qui peuvent se permettre de recourir à un système de garde à domicile ou aux crèches. Ce modèle s'applique dès lors difficilement à un nombre élevé de femmes, à qui on exige pourtant qu'elles insèrent le marché du travail. La difficulté pour les femmes avec un parcours migratoire de recourir à un système de garde fait qu'elles vont inévitablement devoir se diriger vers des travaux qui leur permettent de concilier leur vie privée et publique, à savoir vers des métiers précaires, avec des horaires partiels et flexibles. La réglementation imposant un emploi pour avoir accès à une place de crèche touche ainsi toutes les familles, mais on peut supposer que là où les familles des classes moyennes vont faire appel à une garde privée pour contrer cet obstacle genré, les femmes précaires et/ou avec un parcours migratoire vont offrir leur force de travail pour s'occuper, à travers des métiers de *care*, des autres (Dallera 2007 : 68).

Le travail ménager m'a effectivement plusieurs fois été présenté comme un travail que les personnes veulent faire lorsqu'elles ont des enfants à charge. Grâce à la flexibilité des heures de ménages parsemées tout au long de la semaine, le travail ménager est perçu comme une activité qui permet d'avoir un horaire qui soit compatible avec la garde de leurs enfants :

Parfois elles aimeraient des heures de travail, et c'est ce qui les arrange le mieux quand les enfants sont petits. Et puis d'autres non car elles ont déjà un autre profil, d'autres expériences. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Encore une fois, de manière pragmatique pour les accompagnatrices, le travail ménager permet de composer ses heures, et donc répond aux demandes des participantes :

Après elle a dit « moi je veux trouver tout de suite du travail ». Dans quel domaine on peut trouver tout de suite du travail sans une grande qualification ? Et surtout en s'arrangeant avec les horaires. C'est le ménage, car on peut dire que je ne suis libre que tel jour et tel jour. Mercredi pour les enfants, elle avait encore une enfant plus jeune. Elle disait, moi je veux juste ça dans un premier temps. (Itw Caroline, accompagnatrice)

J'aimerais également ici aborder la manière dont le temps partiel est articulé comme un élément favorisant les femmes ayant des enfants, comme une raison logique qui explique le fait que ces

femmes se dirigent vers des travaux ménagers. La recherche a en effet montré comment le temps partiel peut parfois être présenté comme une « 'bonne' modalité de l'articulation vie familiale-vie professionnelle » (Lemière 2014 : 242). Les chercheuses Bereni et al. (2012) expliquent toutefois que le temps partiel « choisi » pour des raisons familiales concerne plutôt des femmes plus qualifiées, qui ont des emplois stables et travaillent souvent dans le secteur public. Sans remettre en question la parole des accompagnatrices, on peut donc rappeler que de manière générale, selon Bereni et al. (2012), ce phénomène reste rare. Le temps partiel se retrouve cependant majoritairement « dans des secteurs tels que le commerce, le nettoyage, et les services à la personne, [où il] constitue une forme permanente de gestion de la main-d'œuvre » (2012 : 183). Ces secteurs correspondent effectivement aux métiers que j'ai retrouvés au sein de mon terrain, ce qui montre que le temps partiel est plutôt dans ces domaines une caractéristique de la précarité de ces métiers. Kuehni et al. (2018) parlent de l'emploi regroupant les travaux domestiques, les soins à domicile et de nettoyage comme un emploi « mal rémunéré et sans perspective professionnelle, avec de mauvaises conditions de travail, en particulier des horaires flexibles, impossibles à 'concilier' avec une vie familiale » (Kuehni 2018 : 92). Elles ajoutent également que « les emplois féminisés du secteur des services dans lesquels les migrantes, pauvres et peu formées, sont fortement encouragées à s'insérer ne permettent ni de retrouver une autonomie financière ni de 'concilier' leur activité productive et reproductive au vu des modalités d'emploi » (2018 : 93).

Ainsi, cette « bonne » conciliation entre travail et vie de famille, permise ici par le travail ménager, est remise en question par plusieurs travaux de recherche. De plus, on peut remarquer que les modalités de travail (horaires flexibles, petits salaires) sont caractéristiques de tous ces métiers, comme le constate une accompagnatrice, qui explique que ces travaux sont pénibles, et difficiles à la longue :

Tant que les femmes sont jeunes, eh bien elles peuvent supporter tous ces métiers qui sont rudes, qui sont sur appel qui... Voilà. Mais quand elles prennent de l'âge, elles commencent à avoir leurs forces qui diminuent, elles commencent à se poser des questions sur la suite, à se rendre compte qu'elles n'ont pas d'AVS pas ci, pas ça, donc ça c'est assez stressant.
(Itw Marion, accompagnatrice)

Ainsi, le temps partiel est un bon exemple de la manière dont un événement s'articule entre des tensions micro et macro. Dans une perspective micro, c'est-à-dire plus individuelle, le travail ménager est présenté par les accompagnatrices comme un emploi stratégique. Cependant, lorsqu'on replace le travail ménager dans un contexte macro, on peut voir la manière dont les femmes avec un parcours migratoire sont, à travers plusieurs conditions structurelles, en partie dirigées vers ce travail précaire. Une tension ressort alors, que la sociologue Sara Farris désigne comme un « paradoxe » (Farris 2015 : 28) entre la présentation du travail comme moyen de libération et d'émancipation des femmes par le travail, tout en leur proposant en définitive des emplois qui ne sont pas des emplois faciles ni agréables. Sara Farris fournit à ce propos une explication qui me paraît pertinente. Dans l'histoire des femmes occidentales, le travail est central dans la libération des femmes de la sphère domestique (2015 : 22). On retrouve le même souhait d'émanciper les femmes avec un passé migratoire. Farris parle ici de la « téléologie féministe occidentale de l'émancipation » (2015 : 27), car ces dernières sont également incitées à s'émanciper par le travail. Cette émancipation passe cependant paradoxalement

principalement par des travaux précaires, de *care* (2015 : 27). Nous pouvons faire ici un lien avec le désir de certaines accompagnatrices « d'émanciper » les personnes accompagnées à travers l'insertion professionnelle, comme nous l'avons vu dans le quatrième chapitre.

Deuxièmement, le travail ménager est également présenté comme une stratégie pour conserver un permis de séjour :

Ils l'ont fait rencontrer des RH de Lombard Odier ou de Pictet, je ne sais plus. Alors tu vois, chaque fois elle n'est pas prise évidemment, et maintenant on a encore plus de la peine à la ramener à « prenez quelques heures de ménage, pour avoir votre permis ! ».
(Itw Camila, experte)

L'accompagnatrice m'expliquait ici la situation d'une personne devant trouver rapidement du travail pour pouvoir prolonger son permis de séjour. Il était en fait difficile pour la participante de trouver du travail dans son domaine (les ressources humaines) car elle avait une attestation de renouvellement de permis que les entreprises acceptent très rarement (bien que légalement, ce permis soit valable). On rencontre ici typiquement un exemple d'une personne dite qualifiée qui se retrouve également à devoir se diriger vers du travail ménager.

Cette association, qui offre normalement plutôt de l'aide aux personnes considérées comme peu ou pas qualifiées, va ainsi parfois suivre des personnes considérées comme qualifiées. Pour elle, « si [le public] est qualifié et a un bon niveau de français, il n'y a pas de raison de venir ici » (Itw Léna, accompagnatrice). Cependant, lorsque les personnes ne peuvent pas faire reconnaître leur diplômes, ou lorsqu'elles n'ont pas un niveau de langue assez élevé, elles les accompagnent, en les dirigeant vers des métiers plus « faciles d'accès ». Je pense par exemple au cas d'une médecin qui devait urgemment trouver du travail pour conserver son permis. L'accompagnatrice lui a alors proposé d'effectuer une formation d'auxiliaire de santé.

Pour revenir à l'exemple de la personne désirant travailler dans les ressources humaines, elle avait psychologiquement de la difficulté à choisir le ménage comme solution. Il s'agit donc de la « ramener » au ménage, moins valorisant tant mentalement, socialement que financièrement, mais qui permet de garder son permis de séjour, enjeu plus important pour les accompagnatrices que la déqualification à laquelle le ménage menait. Encore une fois, nous pouvons voir le pragmatisme dont fait preuve l'accompagnatrice.

Pour terminer, il est important de dire que bien que le travail ménager est présenté comme une solution accessible, qui permet de garder son permis de séjour, il peut également se transformer en piège. Nous l'avons vu, un des objectifs principaux est d'éviter de devoir bénéficier d'aide sociale pour les personnes ayant un permis de séjour. Le *welfare bordering* a alors un impact sur l'(im)possibilité des personnes de changer de métier et d'entreprendre une nouvelle formation, et ce particulièrement si les personnes sont plus âgées. Ceci se perçoit particulièrement lorsque des personnes ont fait pendant longtemps du travail ménager, comme l'explique une accompagnatrice :

Là où cela m'a fait de la peine, c'est que j'ai eu des gens qui enfin ont eu leur permis B grâce à [l'Opération] Papyrus, et qui venaient pour qu'on les aide à trouver autre chose. Or, pour [être régularisée grâce à] Papyrus, la condition, c'est que tu ne retournes pas à l'hospice. (...) Si tu tombes à l'hospice, on t'enlève ton permis. Donc du coup elles étaient

coincées dans leur travail chez les privés. (...) Imagine tu as dix clients, chez 10-15 personnes chez qui tu dois faire ton ménage, tu ne peux pas arrêter deux-trois semaines pour faire un stage car sinon tu n'es pas payée, et si tu n'es pas payée, tu vas à l'aide oui. Et puis ce sont des personnes de 55 ans. Qui venaient en disant « je suis fatiguée, cela fait 25 ans et je veux faire autre chose ». Elles ont fait que ça, elles n'ont pas la possibilité de se libérer pour faire des stages, pour envisager autre chose, et elles ont 55 ans ! Donc j'en ai vu quelques-unes comme ça, coincées en fait dans le ménage. (Itw Camila, experte)

L'accompagnatrice parle ici de l'opération de régularisation papyrus à Genève qui a permis de régulariser des personnes sans permis. En obtenant leur permis B, ces personnes ont voulu changer de métier mais sont finalement restées « coincées dans le ménage », de peur de ne plus être indépendantes financièrement. De manière plus générale, elle estimait de toute façon que les personnes pour qui le ménage pouvait se transformer en un piège concernait les plus âgées ainsi que celles ayant des permis renouvelables. Excepté ces deux situations, le travail ménager est pour l'accompagnatrice combinable avec une activité en parallèle :

Quand tu es coincée dans ton ménage, cela veut dire permis et âge. Autrement on en a plein qui font quelques heures et qui font en même temps de la recherche pour autre chose. (Itw Camila, experte)

Ce qui peut être dans l'immédiat une solution de secours lorsqu'il s'agit de conserver son permis, peut donc également se transformer en piège. Il faut alors s'interroger sur l'efficacité réelle du ménage comme tremplin, ainsi que sur la stratégie de « faire attendre » les participantes pour réaliser leurs désirs de carrière. En effet, si les personnes n'ont par exemple pas les possibilités matérielles de faire des formations à côté, elles restent « bloquées » dans leur travail.

De manière générale, j'ai voulu montrer avec ces différents cas de figure (la continuité des tâches de la sphère privée à la sphère publique, le travail ménager comme stabilité et tremplin, et comme stratégie aux obstacles structurels) la manière dont le travail ménager est au centre des pratiques d'insertion professionnelle. On retrouve ce rapport au pragmatisme, qui explique d'une manière considérée comme logique la raison pour laquelle le ménage est présenté comme une alternative et un choix stratégique pour les participantes. Lorsque j'ai demandé à une accompagnatrice si la formation d'employée à domicile est souvent proposée aux personnes, elle m'a répondu ceci :

Cela dépend de chaque personne et de chaque histoire, donc non on ne va jamais proposer la formation d'employée à domicile comme un début de quelque chose, il faut que cela ait du sens. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Effectivement, chaque travail ou formation « fait sens » pour chaque personne lorsque l'on regarde sa trajectoire individuelle et les contraintes structurelles. Le travail ménager est un exemple de travail qui « fait sens » dans le cas de chaque personne, que ce soit à travers la continuité des tâches, des stratégies, ou en tant que tremplin selon les parcours. Le risque est que les logiques structurelles qui expliquent pourquoi le travail ménager reste l'alternative principale et accessible pour ce public ne soient pas remises en question. Plus globalement, j'ai tenté de montrer la manière dont les travaux de *care* sont pris dans plusieurs logiques qui s'entrecroisent. En accompagnant ces femmes vers des projets du *care*, les accompagnatrices

construisent alors en effet des projets réalistes et réalisables, qui répondent aux possibilités offertes aux personnes accompagnées, tout en s'approchant au mieux des désirs et des besoins des personnes. Selon les accompagnatrices, ce sont des tâches qu'elles savent faire et qui représentent la meilleure option pour elles, ce sont des métiers stratégiques, ou bien un tremplin.

c) Conclusion du cinquième chapitre

En conclusion de ce cinquième chapitre, je souhaite souligner encore une fois le fait que les accompagnatrices font face à plusieurs logiques qui s'entrecroisent dans la construction du projet professionnel de la personne.

De manière plus générale, les politiques économiques, sociales et migratoires, qui souvent se cumulent, font que les possibilités de travail sont de fait largement réduites pour les personnes précaires et/ou avec un parcours migratoire. La précarité et l'injonction de travailler, alors que les conditions idéales pour le faire sont absentes – j'ai mentionné à ce propos le système de garde d'enfants – offrent un choix réduit dans l'offre de formations et d'emplois. Ce phénomène pointe du doigt la reproduction des rapports de race, de classe et de genre au niveau structurel. Les recherches ont montré que les femmes avec un parcours migratoire, peu ou pas qualifiées, travaillent de nos jours dans des métiers précaires et dévalorisés, où la demande est forte : les métiers de *care*. J'ai pu montrer dans ce cinquième chapitre que les emplois et les formations de *care* sont effectivement les métiers les plus représentés dans la construction des projets professionnels.

Les accompagnatrices sont conscientes de nombreuses injustices, aberrations et limites du système actuel. Nous l'avons vu, elles remettent souvent en question l'injonction à travailler, le stigmatisation de l'Hospice général, le système de garde d'enfants. Les accompagnatrices vont alors offrir une réponse pragmatique et se tourner vers les possibilités qu'elles considèrent comme être effectivement à portée des femmes accompagnées. La création de la formation d'employée à domicile pour ce public est un exemple de cette réponse pragmatique.

Cherchant tout de même à mener au mieux la construction des projets professionnels, dans une limite réaliste et au plus proche des désirs de la personne qu'elles ont en face d'elles, les accompagnatrices vont alors valoriser le fait que le projet doit avoir du sens. De ce fait l'individualisation des projets est mise en valeur. Ainsi, plutôt que de remettre en question les emplois proposés en les replaçant dans un contexte général de migrantisation et de féminisation des travaux du *care*, les accompagnatrices préfèrent parler du fait que les emplois font « sens » dans la trajectoire de vie de la personne. De manière pragmatique et logique, les travaux de *care* sont pensés comme étant la suite logique et accessible des personnes pour de multiples raisons et propres à chaque individu. Cependant, les recherches ont montré que les travaux de *care* restent globalement des travaux précaires, qui ne permettent finalement pas forcément de s'émanciper par l'emploi, et renforcent au contraire les inégalités à l'échelle globale.

J'ai montré dans ce cinquième chapitre la manière dont les projets professionnels sont confectionnés, discutés et pensés afin d'obtenir des projets les plus réalistes et réalisables

possible, au plus proche des personnes. Le sixième chapitre sera consacré à la construction du sujet, et plus spécifiquement au travail qui se met en place autour des personnes accompagnées.

Chapitre 6. Savoir-faire et savoir-être au centre de la préparation à l'emploi

Ce sixième chapitre est consacré à la préparation des personnes accompagnées à l'emploi. Tout au long de l'accompagnement individualisé, un travail approfondi d'identification et d'acquisition de savoirs est effectué sur la personne, mobilisant les savoir-faire de la personne ainsi que ses savoir-être. Je montrerai dans ce chapitre comment cette mobilisation globale s'effectue et s'inscrit dans un objectif de préparation à l'emploi.

Je me pencherai tout d'abord sur la manière dont les accompagnatrices cherchent à mettre de l'ordre et de la cohérence dans le discours biographique de la personne, avec toujours cette tension – mentionnée notamment dans mon quatrième chapitre – entre une insertion dans le monde du travail et une émancipation à travers le travail. Pour cela, les accompagnatrices vont se pencher sur les savoir-faire et savoir-être déjà acquis, illustrés par la notion de « compétences ». Cette notion centrale dans le travail des accompagnatrices touche tant la sphère professionnelle que la sphère personnelle et justifie la direction que prennent les projets. On le verra, ceci aura tendance à orienter ces projets vers des métiers du *care*.

Je me concentrerai ensuite sur la manière dont l'individu est mobilisé à travers les diverses formes d'apprentissages (formations, cours de langue, etc.). Je montrerai comment l'accent est mis sur les différentes voies à prendre plutôt que sur le métier final. J'exposerai alors comment ce travail sur l'individu tend à répondre à un modèle néolibéral de l'entrepreneuriat de soi et de l'employabilité.

Enfin, je me concentrerai dans la dernière partie de ce chapitre plus spécifiquement sur l'acquisition de « savoir-être », qui englobe un travail sur l'attitude de la personne, et qui ouvre la porte à des arguments culturalistes mobilisés par plusieurs accompagnatrices.

a) Mobilisation des compétences déjà acquises

Je l'ai montré dans le cinquième chapitre, les accompagnatrices cherchent tout au long de l'accompagnement individuel à donner du sens et à mettre en avant une forme de cohérence dans le projet professionnel de la participante. Cette recherche de sens prend en outre forme dans un travail fait autour des savoir-faire et savoir-être de l'individu, mobilisé dans son parcours professionnel comme de vie. La chercheuse Cécile Talbot, déjà citée auparavant, l'explique ainsi :

Certains travaux ont ainsi montré que l'accompagnement socioprofessionnel engage la personne dans une attitude d'entrepreneuriat à l'égard d'elle-même, en lui enjoignant de mettre en cohérence son parcours sous la forme d'un projet. (Duvoux 2010). (2017 : 139)

Cette « mise en cohérence » est importante car elle permet toujours pour les accompagnatrices de valoriser la personne, tout en articulant leur objectif de plus long terme. Il s'agit de *rendre désirable* (selon ce que Périlleux désigne comme un « terme managérial » (2005 : 302)) la personne accompagnée pour les employeur·euses.

Pour ce faire, un travail important des accompagnatrices se situe autour de la notion de « capacités » ou de « compétences ». Ces notions, plutôt floues, traitent des acquis passés de la personne – notamment à travers ses expériences professionnelles – ainsi que ceux qu’elle va acquérir tout au long de son suivi. Ces deux phases sont liées car elles permettent de donner une base au projet professionnel et à la direction qu’il va prendre :

Moi mon défi c’est d’arriver à intégrer tout ce qui peut se faire, de voir les capacités d’une personne, et de me dire « ah elle a tant d’années d’expériences en ça, ça et ça, il faut qu’elle fasse cette formation ou ce VAE⁵², qu’elle aille s’adresser à tel endroit ». Enfin moi ça reste encore toute la connexion qui peut se faire pour dresser le meilleur projet. (Itw Léna, accompagnatrice)

Ainsi, une connexion est recherchée entre ce que la personne a fait, mais également ce dont elle est *capable* de faire toujours dans le but de rendre la personne le plus « employable » possible. Je vais montrer ici de manière plus détaillée comment cela se produit empiriquement.

Cohérence et valorisation du passé

En commençant son accompagnement individualisé, la personne a la possibilité de suivre un cours de français lié au métier désiré. Dans le cadre de ce cours, elle écrit d’abord son « histoire de vie », dans laquelle elle insère des moments importants de son parcours. Le but de cet exercice est de construire un fil chronologique dans son parcours de vie, d’y mettre un ordre « logique » afin de se présenter par la suite de la manière la plus claire et cohérente, et dans une quête de valorisation de soi. La recherche d’une certaine logique au sein des projets se perçoit également dans l’exercice suivant : « la carte des compétences ». La personne marque ainsi sur un tableau les compétences qu’elle devait détenir pour effectuer les emplois qu’elle a fait précédemment, et les compétences qu’elle a acquises en effectuant ces métiers. Par exemple, si la personne a travaillé dans la vente, elle va mettre en avant les compétences acquises dans ce domaine, comme la flexibilité, la rapidité et la proximité avec la clientèle, mais également des connaissances relatives à la comptabilité. Ce récapitulatif lui permet de visualiser sur une seule page ses acquis professionnels, afin de les mettre en avant par la suite. Cette « mise en cohérence » dont parle Duvoux (2010 cité in Talbot 2017) se retrouve ainsi au sein de ces deux exercices, qui demandent à la personne de développer son parcours professionnel et personnel en tant que projet de vie, cohérent et valorisant. Par exemple, une accompagnatrice d’une autre association m’expliquait ceci à propos d’un exercice appelé « bilan de compétences » :

Il y a pas mal de personnes qui déjà ont besoin de ce bilan de compétences juste pour mettre un peu d’ordre dans leur tête, « qu’est-ce que je suis, qu’est-ce que je fais, ça fait longtemps que je n’ai rien fait, quelles sont mes capacités, mes compétences, mes valeurs ? ». (Itw Marion, accompagnatrice)

Il est d’ailleurs ici intéressant de voir que pour cette association, l’exercice consacré à « l’histoire de vie » fait directement partie de l’exercice sur les compétences (Itw Marion, accompagnatrice). Pour cette association, ce travail sur le parcours de vie et des compétences

⁵² Validation des acquis de l’expérience

permet ainsi tout d'abord aux personnes accompagnées de se poser afin qu'elles puissent reprendre confiance en elles dans un environnement qui leur donne envie de se confier sur leur parcours de vie. Le but est de créer avec ces premiers exercices un espace où chacune peut apprendre de l'autre, car

une grosse partie du travail se fait dans le partage, dans l'effet miroir avec les autres, apprendre de leurs expériences et de la richesses des expériences de chacune. (Itw Marion, accompagnatrice)

Ainsi, on retrouve l'objectif de certains lieux d'accompagnement à l'emploi de permettre à la personne de s'émanciper, émancipation qui est parfois considérée comme plus importante que l'emploi :

C'est un bilan de compétences, mais qui est vraiment plus axé sur les compétences transversales, et vraiment pour redonner confiance à des femmes qui ne vont pas forcément aller vers l'emploi, mais parfois vers des activités bénévoles ou simplement qui vont ressortir grandies et plus en confiance à la sortie du cours. (Itw Marion, accompagnatrice)

Les accompagnatrices vont partir des compétences passées pour développer et mettre en œuvre les projets professionnels. Les formations et les emplois choisis sont donc inévitablement influencés par ces aptitudes personnelles, et ce d'autant plus si la personne n'a pas ou peu travaillé. J'ai montré dans le cinquième chapitre consacré aux métiers du *care* comment ces métiers se sont construits et sont présentés comme en continuité logique avec des activités effectuées dans la sphère privée. Ainsi, une accompagnatrice expliquait que les personnes accompagnées voulaient souvent poursuivre dans les métiers du soin, car « c'est ce qu'elles ont fait jusque-là » (Itw Marion, accompagnatrice). Notons ici que la question du *care* n'implique pas uniquement les savoir-faire (connaissances pratiques des soins aux enfants, du ménage, etc.) mais également les savoir-être (être à l'écoute, prendre soin, etc.). On voit comment les compétences de *care* mobilisées dans la sphère privée (par exemple s'occuper de sa famille) deviennent centrales dans les parcours personnels et sont présentées comme cohérentes avec les projets professionnels. Une formatrice réfléchissait par exemple aux termes à mettre dans le CV lorsque les personnes accompagnées ont été durant toute leur vie des « femmes au foyer ». La formatrice m'avait ainsi donné la tâche de penser à diverses terminologies afin que ce travail non reconnu compte comme une expérience au sein du curriculum. L'objectif était pour la formatrice de montrer que ces femmes ont de multiples compétences et expériences, par exemple avec les enfants. On peut donc remarquer comment la formatrice traduit en compétences professionnelles des pratiques issues de leur vie privée.

Se pencher sur les acquis passés fait partie pour certaines accompagnatrices d'une stratégie de valorisation et de remise en confiance des participantes. C'est également ce qui va leur permettre de valoriser des activités effectuées sans que la personne ne possède forcément les diplômes nécessaires pour ces activités, ou bien de contourner l'obstacle de la non reconnaissance des diplômes en Suisse, comme le montre l'accompagnatrice :

La formation d'employée à domicile, si elles ont fait beaucoup de ménage dans leur pays, ou alors ont été femmes de chambre, elles n'ont pas de papier qui l'attestent. Quand elles suivent la formation, elles ont déjà un petit papier, mais quand elles font le stage en collectivité, par exemple comme femme de chambre, ce qu'elles ont fait prend de la valeur,

cela va être « Ah oui effectivement on voit qu'elle a déjà de l'habitude ». (Itw Caroline, accompagnatrice)

Dès lors, parce que ce sont des personnes qui n'ont pas forcément de qualifications reconnues par des diplômes, ou qui ont des diplômes qui ne sont pas reconnus, les accompagnatrices vont aller chercher des compétences valorisables dans la sphère privée. L'effet – non désiré par les accompagnatrices – étant qu'elles vont alors avoir tendance dans ce processus à prendre des compétences liées au *care*, ce qui participe dès lors à les orienter vers ces métiers.

Cela permet en tous les cas à certaines accompagnatrices de présenter les personnes en tant qu'individus employables avec des compétences (et donc de la valeur), et non comme des personnes ayant un statut affilié à la migration, qui est, comme le dit une accompagnatrice, ni avantageux ni valorisant :

Moi je ne présente jamais les personnes à l'entreprise comme « est ce que vous pouvez prendre des femmes migrantes ». Non, moi je demande à l'entreprise s'ils sont prêts à accueillir une personne qui est préparée, qui va pouvoir démontrer des compétences, qui va pouvoir être évaluée, et s'auto-évaluer. Mais je ne mets jamais en avant le fait qu'elle est migrante. J'aimerais qu'on prenne les personnes pour les personnes, parce qu'elles ont une préparation et qu'elles sont prêtes. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Cela démontre pour certaines accompagnatrices une certaine stratégie d'évitement de victimisation de la personne, de contournement du stigmat. Il faut d'abord mettre en avant le fait qu'elle a un savoir-faire, des capacités, des compétences en tant que personne, qu'elle ait un passé migratoire ou non. Ce rejet du terme de « femme migrante » se ressent également au sein de l'association spécialisée pour les femmes qualifiées, du fait des représentations négatives associées au terme :

Déjà pour nous, « femme migrante » c'est un mot difficile à identifier, à définir. Parce que pour la majorité des gens, migrantes c'est une femme sans compétences sans papiers ou réfugiés (...) Je pense que nous, donc nous au niveau des institutions, des entreprises, on parle plutôt de femmes venues d'ailleurs, ou des femmes d'origine internationale, pour pouvoir montrer qui sont des femmes de partout. Et puis « migrants » pour nous c'est toute personne qui n'est pas Suisse mais qui vient d'ailleurs. (Itw Cécilia, experte).

Ainsi, plutôt que de pointer du doigt la spécificité de la situation de la personne, l'accompagnatrice préfère montrer autre chose. Toutefois, en mettant en avant les personnes par leur profils et les compétences, ce phénomène peut participer à invisibiliser les rapports sociaux et de domination que vivent les femmes avec un passé migratoire (Choffat et Martin 2014 : 161).

Il est ici important de mentionner que cette façon d'agir n'est pas forcément identique pour toutes les accompagnatrices, selon les associations. J'ai pu en effet relever dans certaines associations une forme de valorisation des personnes par leur parcours « non-banal », elles ne sont pas des victimes mais ont de la volonté et des capacités :

On a aussi fait un atelier avec une rencontre entre les femmes et l'entreprise. Et cela permet de montrer à l'entreprise qu'en fait ces personnes-là, on leur met l'étiquette de la femme migrante-femme de ménage, mais derrière il y a des rêves, il y a des capacités, et il

y a aussi des galères de vie. Mais c'était aussi pour que [les entreprises] se rendent compte que, waou ça aurait pu m'arriver en fait. Donc c'est aussi de créer l'empathie. (Itw Emma, accompagnatrice)

La question des compétences est donc centrale dans la manière dont l'individu est mobilisé pour mettre en œuvre un projet. Pour comprendre comment ces deux notions sont mobilisées empiriquement, je vais maintenant montrer comment un large travail de formations, de stages, de cours de français sont proposés par les associations pour permettre à la personne d'acquérir le plus de capacités, et ainsi d'être le plus « désirable » pour le marché de l'emploi.

b) Mobilisation de multiples aptitudes grâce aux apprentissages

Dans la continuité de cette recherche de sens et de cohérence du parcours de la personne, j'ai pu constater au sein de mon terrain ethnographique que l'objectif principal n'est pas le métier, certes important, mais le projet professionnel dans sa durée, dans sa construction, dans son avancée, et le chemin que la personne emprunte pour le mener à bien. Le parcours doit *avoir du sens*. Cette définition « d'avoir du sens » est relativement floue, mais correspond principalement au fait que chaque formation, stage, ou cours effectué ajoute de la force au projet. C'est d'ailleurs pour cela qu'une accompagnatrice m'expliquait que les participantes pouvaient tout à fait avoir plusieurs projets professionnels dans plusieurs domaines en même temps, l'important étant qu'elles « comptabilisent » le tout :

Elles avancent, et parfois il y a en a trois [projets] qui avancent en même temps, parfois elles avancent et reviennent [à] l'autre. Le but est qu'elles comptabilisent tout cela, et que cela leur permette de progresser dans leur parcours. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Grâce à cela, les personnes accompagnées vont développer de nombreuses « aptitudes » (compétences pratiques, expériences, savoir-être) qui vont leur permettre de se réaliser au mieux. Il faut que la « personne avance » et qu'elle ne reste pas bloquée dans un projet irréalisable (Itw Léna, accompagnatrice). Pour prendre un exemple, une accompagnatrice m'a raconté qu'une participante était « fermée comme pas possible » (Itw Léna, accompagnatrice). Un travail de remise en confiance a été la priorité pour les accompagnatrices, qui lui ont fait faire plusieurs stages différents :

Après tu as tout un travail de remise en confiance, on l'a remise au cours de français, on lui a fait faire des recherches, on a commencé à la mettre en stage en animation, je ne sais plus si on a fait un autre stage, mais on l'a mise en animation, qu'elle reprenne un peu confiance (...) elle est toujours dans ses cours de français, on va essayer de lui faire faire un autre stage en soin, elle a déjà fait des stages en soin, mais du coup comme c'est un peu bancal, on va essayer de la remettre une semaine quelque part en soin, on essaye de voir si elle a fait des efforts dans les points qu'elle doit travailler. Parce que le but c'est aussi qu'elle avance et pas de l'envoyer au mur, car ça peut être frustrant après. (Itw Léna, accompagnatrice)

On voit donc comment les formations, en plus de permettre l'acquisition ou le renforcement de compétences, permettent de redonner confiance dans les capacités des femmes accompagnées. Les accompagnatrices mettent donc du poids dans les formations.

Un rapport ambivalent concernant les formations

Les accompagnatrices m'ont d'ailleurs souligné le fait que de plus en plus de corps de métiers demandent des qualifications exigeantes, ce qui requiert que les personnes fassent plus de formations :

C'est vrai que dans le désir de professionnaliser beaucoup d'activités, si je pense par exemple à tout le secteur de la petite enfance, aujourd'hui pour être accueillante familiale de jour, il faut un niveau B1 voire plus en français et il faut [un espace de tant de] mètres carrés. Alors moi j'entends très bien le besoin de pouvoir confier des enfants à des personnes de confiance, mais j'ai l'impression qu'on met des critères toujours plus élevés. Donc cette population se précarise toujours plus. Parce que dans le fond, elles ne peuvent pas y arriver, ce n'est pas possible. Le chemin est trop long et je trouve ça dommage. (Itw Marion, accompagnatrice)

Cette citation montre bien que pour cette accompagnatrice, la demande de qualifications (qui demande du temps pour l'acquérir) participe à précariser les personnes qui n'ont pas la possibilité de prendre ce temps : « le chemin est trop long » (Itw Marion, accompagnatrice). On voit donc à nouveau comment la notion de temporalité est centrale dans la manière dont les accompagnatrices pratiquent l'insertion professionnelle.

À ce propos, les chercheur·es Weyer et Dunand (2004), qui se penchent sur les évolutions des formations professionnelles à Genève, observent qu'on assiste depuis les années 1980 à une tendance à la spécialisation de l'ensemble des formations. Ce phénomène produit une augmentation du niveau d'exigence des formations, dans le but de valoriser le statut de certains métiers (2004 : 27).

Ce phénomène se ressent dans le travail des accompagnatrices, qui se retrouvent dans une situation paradoxale. Elles doivent en effet encourager les personnes à répondre aux exigences élevées des formations, tout en sachant que les participantes n'en n'ont pas toujours les possibilités. En outre, il s'agit de composer avec les fluctuations du marché du travail, et donc des formations, qui dépendent également du marché du travail (2004 : 27) :

[Le marché du travail] change tout le temps ! C'est un avis personnel mais je trouve que la formation, on arrive plus à suivre, c'est à dire que le temps qu'on puisse mettre en route des formations, [...], j'ai l'impression qu'on court après des formations, et chaque fois que c'est en route, c'est comme si c'était presque déjà dépassé. Aujourd'hui l'horlogerie a le vent en poupe, mais il suffit que l'horlogerie tout à coup de luxe ne marche plus et puis tout ce qui a été mis en place pour favoriser l'horlogerie tombe. (Itw Marion, accompagnatrice)

Ce rapport paradoxal des accompagnatrices à la professionnalisation des petits métiers se ressent fortement quant à la qualification du travail ménager. À ce propos, l'institution Ortra Genève qui assure la qualité des formations, a reconnu en 2017 au niveau genevois la formation AFP employée en intendance et propose également une formation CFC de gestionnaire en intendance (information sur le site d'une des associations que j'ai interrogées). Une

accompagnatrice explique ci-dessous les paradoxes inhérents à cette professionnalisation des « petits métiers » :

Moi j'y ai cru à ce CFC en intendance. Mais dans le fond pour les employeurs, de la main-d'œuvre pas chère, c'est mieux qu'un CFC qu'on est obligé de payer un certain prix. Donc on est un peu dans un double système, et puis je pense qu'à Genève aussi les métiers professionnels ne sont pas très bien reconnus (...) Mais oui on demande toujours plus de qualifications, mais c'est une manière de mettre des barrières. Après, il ne faut pas dire que les gens ne veulent pas travailler. (Itw Marion, accompagnatrice)

Une autre accompagnatrice m'expliquait ici qu'au fond, les patrons préféraient, pour payer moins, engager des travailleuses de ménage sans formation. Ces différentes réflexions quant à la professionnalisation et à la qualification des emplois montrent bien la complexité dans laquelle se trouvent les accompagnatrices, qui doivent encourager les personnes à faire des apprentissages, à améliorer leur niveau de français, et à passer plusieurs évaluations, afin de faciliter l'accès à l'emploi, tout en n'étant pas toujours convaincues du bienfait de ces formations.

Acquisition de compétences

J'ai observé la « comptabilisation » des apprentissages, présentée plus haut durant mon terrain ethnographique à travers le large panel de formations et de stages proposés aux personnes accompagnées, que ces dernières suivent parfois simultanément. J'ai pu voir la manière dont les projets se modifient et prennent parfois une autre direction que celle voulue initialement par les participantes, toujours dans l'idée de réaliser un projet réaliste et réalisable. La modification des projets est souvent justifiée par les capacités de la personne. Au vu de celles-ci, le projet n'est pour l'instant pas réalisable.

Pour prendre un exemple, une accompagnatrice m'expliquait le cas d'une personne qui désirait faire un CFC en formation d'assistante socio-éducative. Cependant, étant donné que cette formation requiert un niveau de français que la personne n'avait pas, les accompagnatrices lui ont proposé de s'intéresser à d'autres domaines :

Cela veut dire qu'on ne va pas oublier la petite enfance, mais c'est beaucoup trop tôt. Par contre il faut une formation maintenant, il faut qu'elle rentre dans un système de formation (...) Moi je trouve bien quand il y a plusieurs projets professionnels. Ça ne veut pas dire 15, mais plusieurs domaines. (Itw Caroline, accompagnatrice)

La personne s'est donc tournée vers un autre domaine : faire une AFP en assistante de commerce de détail. Elle a donc simultanément fait un stage dans un commerce et s'est préparée aux tests EVA⁵³ de mathématiques et de français. En outre, elle a également fait en parallèle des camps dans un centre pour enfants en situation de handicap, qui va probablement lui proposer de faire une formation dans ce même lieu. Ainsi, « ça veut dire que le jour où elle ne

⁵³ Tests informatiques organisés par l'OFPC qui permettent aux entreprises qui emploient des personnes apprenties « d'évaluer [leurs] capacités scolaires » Source : <https://www.ge.ch/engager-apprenti-devenir-entreprise-formatrice/test-eva-evaluer-capacites-scolaires-futurs-apprentis> (consulté le 13 janvier 2023).

veut plus la vente, elle aura déjà tout ça. Tout cet acquis » (Itw Caroline, accompagnatrice). Indépendamment du désir de projet initial de la personne, qui est finalement mis, momentanément, de côté (illustrée par la question citée dans le cinquième chapitre : « est-ce que vous pouvez attendre ? »), ce sont toutes ces compétences accumulées dans ces diverses activités qui sont valorisées par les accompagnatrices et qui sont vues comme des marches permettant d'avancer sur les projets. On observe donc ici une stratégie qui vise à accumuler les expériences pour accumuler les compétences.

On peut en outre souligner le fait que la personne dans ce cas-là se retrouve à faire des expériences dans des domaines à priori éloignés de son but. Il ne s'agit pas ici de dire que le domaine de l'éducation est totalement oublié, mais de voir que pour les accompagnatrices, ce qui est important est que la personne développe rapidement des acquis au sein d'une formation qui va la faire avancer, et qui pour les accompagnatrices est réaliste, car elle demande notamment un niveau de français (et donc de qualifications) moins élevé. Ainsi, on retrouve une réponse pragmatique des accompagnatrices, qui proposent des formations moins exigeantes, et donc plus accessibles, la priorité étant d'avancer dans un projet.

On identifie à nouveau derrière cette notion de comptabilisation des différents apprentissages un rappel de l'importance de développer « l'employabilité » des personnes, c'est-à-dire sa « capacité à accéder à un emploi » (Cultiaux 2010). L'individu devient « un entrepreneur de son employabilité, chargé d'accumuler et faire valoir les compétences qu'il a pu acquérir lors de ses emplois successifs. Il a un capital humain, sous forme de compétences qu'il doit faire fructifier » (Bolzman 2007 : 359). Bien que ces associations ne se situent pas dans un contexte entrepreneurial où le but est de trouver du travail, on retrouve une idéologie similaire concernant cette accumulation des compétences à valoriser, l'objectif des accompagnatrices étant de préparer au mieux au monde du travail.

Périlleux parle de « socle idéologique commun » entre les politiques sociales et le champ managérial, qui se caractérise par « l'activation et la mobilisation de soi ; la conception de la vie comme une succession de projets ; la segmentation et l'intensification de l'activité ; la capitalisation du sens de l'existence » (2005 : 302). Dans ma recherche, il est important pour les accompagnatrices que les participantes avancent, qu'elles ne soient pas bloquées, qu'elles contournent les obstacles en se dirigeant vers d'autres formations, qu'elles utilisent ces acquis pour progresser. On retrouve d'ailleurs également ce rapport d'une personne non pas passive et prise en charge dans ce processus, mais actrice de sa situation. Comme l'explique la sociologue Isabelle Astier : « Nous avons affaire à un individu en maintenance, qu'il faut entretenir dans ses fonctions et qualités, sujet à révision lorsque se dressent des embûches sur son parcours » (2009 : 52). Ce phénomène s'apparente à un changement de paradigme expliqué par le chercheur Nicolas Chaignot, qui s'intéresse aux transformations des entreprises. Il explique qu'un changement notable a lieu depuis plusieurs dizaines d'années : le passage du paradigme des qualifications au paradigme de la compétence (2012 : 194). Alors qu'auparavant, la société tayloro-fordiste demandait que l'individu tende à ressembler au mieux à la machine standardisée et uniformisée, le nouveau paradigme des compétences met en avant l'individu dans ses *capacités*. Le·la·travailleur·euse n'est plus représenté par son « aptitude à exercer un emploi : elle intègre plus largement des savoir-faire et un savoir-être », le travail « devient le

prolongement direct de la compétence personnelle qu'un individu mobilise face à une situation professionnelle » (2012 : 194). Ainsi, ce sont les capacités mises en œuvre pour s'adapter aux diverses situations qui sont valorisées. On retrouve ici l'importance de l'adaptabilité dans la préparation à l'emploi de la personne, comme je l'ai montré dans le quatrième chapitre. Désormais, les employeur·euses cherchent une personne qui peut créer, innover et s'adapter, phénomène auquel les accompagnatrices répondent à travers l'accumulation de divers projets professionnels. Je pense par exemple à une accompagnatrice qui m'expliquait comment à la suite de l'évaluation relativement négative d'une participante par son maître de stage, l'accompagnatrice lui a proposé de prendre un chemin différent afin que la personne puisse continuer à se mobiliser :

Donc (...) tu leur expliques que pour l'instant elles ne sont pas prêtes et qu'elles devraient peut-être évoluer différemment, essayer de trouver d'autres forces pour pouvoir aller trouver du travail. Elles ont un diplôme en employée à domicile, donc peut être essayer de trouver du ménage, ou peut-être un emploi d'aide de cuisine. « Pour exercer aussi ton français. Et puis le jour où tu travailleras, que tu auras acquis de l'expérience et amélioré ton français, tu pourras peut-être retenter ». Mais il y en a qui ne l'entendent pas ! Et puis à ce moment-là tu ne peux rien faire en fait ! (...) De toute façon on n'est pas des agences de placement, donc une fois qu'elles ont décidé de vouloir arrêter... On est un support, la force doit venir d'elles, on est là pour les secouer un peu, pour leur dire qu'elles sont capables (...) Mais à un moment, si la volonté n'y est pas, tu ne peux pas le faire à leur place en fait. (Itw Léna, accompagnatrice)

On retrouve dans cet extrait d'entretien la reproduction d'une forme d'injonction à avancer, la notion de temporalité immédiate étant prioritaire, tout en mettant le projet désiré en attente. Cette injonction à être actrice de son projet professionnel dépend de la motivation de la personne, ici à ce changement de chemin pour acquérir de l'expérience supplémentaire.

Les compétences et les capacités (ou plus généralement les savoir-faire) ne sont donc pas les seules caractéristiques prises en considération par les accompagnatrices dans l'élaboration des projets professionnels. Ces dernières prennent en effet également en compte « l'état d'esprit, la façon d'être » (Itw Léna, accompagnatrice).

De l'importance de l'état d'esprit à l'acquisition de savoir-être

Il ne suffit donc pas d'avoir un projet bien construit, il faut aussi que les personnes soient motivées et persévérantes. Par exemple, une accompagnatrice m'expliquait que « [une participante] trouvera [un stage] parce que c'est quelqu'un qui se donne à fond » (Itw Caroline). C'est donc aux personnes, aux individus, de mobiliser toutes leurs ressources possibles pour se donner la possibilité de trouver du travail :

Moi j'ai vu beaucoup de situations qui se débloquent, voilà la personne, elle a un projet, elle persiste elle persiste. Si ça ne marche pas, elle fait ça, cela ne marche pas, et tout d'un coup ça se débloque. Et c'est la vie enfin. (Itw Emma, accompagnatrice)

L'individu est adaptable et réactif face aux différents obstacles. Le caractère et l'état d'esprit de la personne font donc partie de l'évaluation et de l'orientation des accompagnatrices :

Il y a le caractère, la personne elle doit correspondre, on va essayer de proposer le bon profil qui correspond. Quelqu'un de plutôt réservé, ou de timide, on va lui proposer plutôt [une autre] entreprise. (Itw Caroline, accompagnatrice)

De manière plus générale, ces différents exemples sont tous relatifs à un travail fait autour de « l'attitude » dégagée par la participante, élément essentiel pour cette accompagnatrice :

C'est aussi notre rôle de leur expliquer que la tenue qu'elles ont là, ou que leur attitude qu'elles ont là elle n'est pas adéquate avec ce qu'elles visent. Peut-être qu'elles ont les compétences et les capacités, mais ce qu'elles reflètent va leur faire barrière. Parce que mine de rien, le langage corporel... Enfin comme disait mon père, tu n'as jamais deux fois l'occasion de faire une bonne première impression. (Itw Léna, accompagnatrice)

La notion « d'attitude » mentionnée dans cette citation fait référence à une manière de se comporter, la façon d'être ou de s'habiller des participantes, qui va permettre selon les accompagnatrices d'évaluer la motivation à trouver un emploi et qui va leur permettre ou les empêcher de trouver un emploi. Je pense par exemple au fait que les accompagnatrices mettent en avant, durant l'apprentissage, des éléments perçus comme essentiels à connaître lorsque l'on cherche du travail ou que l'on entreprend une formation : l'écriture d'une lettre de motivation et d'un curriculum vitae par exemple, mais surtout l'attitude à avoir durant un entretien et/ou un stage.

Par ailleurs, j'ai parfois pu percevoir au travers de cet apprentissage une utilisation de la notion de « différence culturelle » (Scrinzi 2004 : 11). J'emprunte ici les mots de la sociologue Francesca Scrinzi, qui dans le cadre de sa recherche sur le service domestique en France et en Italie, parle d'un processus de « professionnalisation comme parcours d'adaptation à la 'culture' » (2004 : 12). L'apprentissage des valeurs dites suisses sont alors au cœur de la préparation à l'emploi et/ou de la formation. Ce sont des valeurs que les participantes vont devoir intérioriser si elles désirent travailler, selon les accompagnatrices. Plusieurs accompagnatrices m'ont par exemple évoqué le fait que les personnes « découvraient » comment les choses se passaient en Suisse :

Si je prends les personnes qui font le bilan de compétences, ce qu'elles vont dire c'est à quel point elles ont découvert comment s'y prendre ici ! Et de réaliser que suivant où on est, on ne va pas se présenter de la même manière, on ne va pas parler aux gens de la même manière, donc tous ces codes elles doivent les apprendre. (Itw Marion, accompagnatrice)

La question de l'attitude, terme large, ouvre en fait la porte à des arguments culturalistes, qui se perçoivent dans un champ discursif basé sur la culture et l'origine des personnes.

Les chercheuses Korteweg et Dahinden (2022) parlent de « culture-as-defining-attribute », à savoir lorsque des groupes de personnes sont marqués et réduits par « a set of naturalized characteristics and that equates culture with groups defined along ethnic, national, or racial lines » (2022 : 4). Les autrices dans leur recherche montrent comment cette notion, en tant que « category of practice » permet aux individus de donner du sens au monde (2022 : 3). J'ai observé dans ma recherche comment une partie de la préparation à l'emploi se concentre sur une acquisition de ce que j'ai appelé des « savoir-être », qui seraient relatifs à la Suisse et plus

largement au mode de vie « occidental ». Dans cet apprentissage, les manières d'être des participantes, de parler, de se tenir, de se présenter, de s'habiller, en tant qu'attributs culturels, font partie du champ discursif des accompagnatrices. De nombreuses accompagnatrices mettent en effet en place une frontière entre des codes du travail qui seraient suisses et des codes « autres », qui ne correspondent pas à ceux du pays d'accueil. Il s'agit donc d'un travail général à réaliser sur l'attitude même de la personne et sur ce qui doit être changé afin de correspondre aux caractéristiques du monde du travail suisse. En demandant sur quels éléments une accompagnatrice travaillait le plus souvent avec les personnes, elle m'a répondu ceci :

Des fois elles ont un accent très fort. Donc je leur dis ok, parler plutôt doucement mais articuler (...) L'habillement, le non verbal. Parce que parfois elles sont là, comme ça [elle se met dans une position avachie. Rires] Donc je suis là : « attends, je t'explique ! ». Donc comment on se tient, tout ça. (...) Après, c'est surtout d'être structuré, elles ont parfois un peu de peine. Chez nous, je pense que c'est peut-être plus facile, parce qu'on a été à l'école peut être plus longtemps, et elles pas forcément. Donc moi j'ai mes tiroirs et je sais exactement tout le temps où j'en suis et elles, elles n'ont pas forcément ça. (Itw Oriane, accompagnatrice)

Un exemple marquant à propos des attributs qui seraient culturels est le rapport au cadre et à la rigueur qu'auraient les femmes originaires « d'Afrique » :

Sur les codes suisses (...) je sais que quand je travaillais en Afrique, elles étaient là, mon assistante, elle était comme ça [position avachie], elle dormait, c'était trois heures de l'après-midi, je lui disais : « ça va, pas trop fatiguée ? » « J'ai mal à la volonté ! » Je trouvais ça trop chou, c'est génial, mais ici ça ne passe pas. On ne peut pas dormir comme ça. Donc il y a plein de choses dont elles ne se rendent pas compte (...) Les codes suisses, la lenteur, le besoin d'être poussée, proactive, c'est quelque chose que nous on a, et qu'eux n'ont pas forcément. (Itw Oriane, accompagnatrice)

Ainsi, j'ai pu observer un discours mettant en avant une différence entre un « ici » idéalisé, rigoureux et sérieux et un « là-bas », laxiste et léger, qui réifie le continent africain. Dans le même ordre d'idée, un autre exemple complémentaire concerne la ponctualité, marqueur symbolique de la culture suisse :

Ici nous on leur apprend les différences culturelles. La ponctualité, chez nous ça paraît tellement primordial, tu sais chez nous ça paraît impensable d'arriver en retard. Cela ne se fait pas, mais tu vas en Afrique, en fait ça ne veut rien dire ! Mais c'est culturel en fait. Donc oui nous on leur apprend quand même les bases de cette différence, que non, être ponctuel ce n'est pas une qualité, c'est une obligation. (Itw Léna, accompagnatrice)

Il est donc demandé aux personnes accompagnées qu'elles s'adaptent et adoptent un style de vie qui ne leur serait pas « naturel », afin d'augmenter leurs chances de trouver un emploi. La sociologue Francesca Scrinzi rapporte comment ces formations représentent un « universalist discourse on integration, where cultural specificity is stigmatized » (2011 : 161). L'intégration devient donc un moyen d'invisibiliser ce qui n'est pas représentatif du modèle de l'individu occidental. Scrinzi explique que « this secularist 'republican model' of integration and citizenship requires that migrants avoid displaying their supposed cultural and religious specificities in the public political arena, which is seen as neutral, by confining them to the

private sphere (Lemiere, 2008) » (2011: 161). Ce rapport à l'intégration est perceptible au sein d'une des associations interrogées, en ce qui concerne la question du port du voile et du ramadan. Par exemple, une accompagnatrice me racontait un échange qu'elle avait eu avec une participante :

Après, elle va nous dire, « Mais moi je veux faire un stage, mais ne pas enlever le voile ». « Bon nous on a les lieux de stage, ils sont prêts à vous prendre, c'est vous qui voulez un stage. Mais ils prennent des gens sans voile. Maintenant vous faites ce que vous voulez ! Ils disent juste 'Nous on prend des gens sans voile, sans piercing, pour la Coop, auxiliaire de santé, c'est sans boucle d'oreille, sans bagues, sans faux ongles', oui c'est comme ça. (...) Donc vous prenez ou pas, ce n'est pas eux qui viennent vous chercher ». Avant on avait des entreprises, des agences qui nous disaient, « je veux bien des personnes [qui portent le voile] » Là maintenant non ! Après les personnes, la personne à laquelle je pense, elle est revenue un mois après, pour me dire « je veux bien mon stage. ». Avec un museau comme ça [L'accompagnatrice cache son visage] [Je demande] : Elle avait enlevé son voile ? [Elle me répond] Oui car sinon elle n'aurait pas eu le poste. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Quant au ramadan, la même formatrice m'a fait part de son étonnement du fait que premièrement, les personnes s'absentent, mais qu'en outre, celles qui font un stage dans des cuisines scolaires ne souhaitent pas goûter, alors qu'il est demandé que les enfants goûtent :

On doit exiger que les enfants goûtent de tout. Mais vous vous êtes devant eux, et vous dites, vous ne mangez pas ! Mais ce n'est pas possible. On ne peut pas dire aux enfants, « vous devez manger mais moi je ne mange pas », non ! Enfin, non, ce n'est pas possible. (Itw Caroline, accompagnatrice)

Ces différents exemples attestent d'une forme de culturalisation des obstacles, qui appuie le fait que la culture de la personne l'empêcherait de travailler. Les chercheur·es Harell et al. notent, à propos du contexte américain, que les « valeurs culturelles », comme « l'éthique du travail », font partie d'une nouvelle forme de racisme (2016 : 725). En effet, pointer du doigt la soi-disant « paresse » des citoyen·nes noir·es participe à donner une « explication individuelle » quant aux inégalités économiques, plutôt que de regarder les obstacles structurels (2016 : 725). Ces obstacles sont individualisés, et c'est à la personne de prendre la décision. L'accompagnatrice prône une solution pragmatique, c'est-à-dire la plus facile (selon elle) pour que les personnes trouvent rapidement du travail.

Le voile est d'ailleurs mis au même niveau qu'un changement physique, comme une coupe de cheveux, des piercings ou un tatouage que l'on peut cacher. Ce phénomène invisibilise la violence symbolique que cela peut engendrer pour la personne en question. Durant mon terrain ethnographique, une autre accompagnatrice expliquait qu'étant donné la difficulté du marché du travail, il ne fallait pas encore ajouter à cela des complications, en ayant des exigences que le marché du travail n'allait pas apprécier. Le voile faisait partie de ces « complications » (notes tirées de mes observations). Les accompagnatrices de cette association⁵⁴ reportent de fait la responsabilité aux personnes portant le voile, laissant de côté le rôle des politiques publiques, des employé·es ou des entreprises qui discriminent les personnes avec un voile. On peut penser

⁵⁴ Notons que j'ai retrouvé ces réflexions culturalisantes concernant le voile et le ramadan uniquement dans une seule association.

par exemple à la votation genevoise acceptée en 2019 ayant acté l'interdiction de signes extérieurs religieux des fonctionnaires publics ainsi que des politicien·ne·s élu·es.

Ainsi, c'est le choix individuel de la personne qui se retrouve au centre de la discussion, à savoir si elle préfère mettre la priorité sur ses choix de vie, ou sur le stage. La décision marque de manière implicite la volonté d'une personne de réellement vouloir ou non trouver du travail et plus largement, de s'intégrer au modèle occidental. Il ne s'agit pas de forcer la personne à enlever le voile mais de lui faire comprendre que c'est son choix, sa responsabilité.

On retrouve dans cette citation un autre exemple qui montre comment l'accompagnatrice va reporter la décision sur la personne en tant que décision individuelle. Dans cet exemple, l'accompagnatrice s'offusque du fait que la personne souhaite s'absenter plusieurs jours pour préparer l'anniversaire de son fils, alors qu'elle a déjà commencé son stage. L'accompagnatrice m'expliquait dans ce cas que comme la personne faisait ce stage en n'étant pas payée, cette dernière avait pensé que l'entreprise ne verrait pas d'inconvénient. Chose à laquelle l'accompagnatrice a rétorqué en évoquant la motivation individuelle de la personne à vouloir ou non ce travail :

Alors vous ne faites pas le stage maintenant. Le stage ça doit être un plus pour vous. (...) Bien sûr qu'ils seront d'accord [les employeurs] (...). Simplement dans le bilan, et puis s'il y a un poste, ce n'est pas à vous qu'ils vont le donner. Donc vous choisissez, ou vous ne faites pas le stage maintenant, ou on le stoppe. (Itw Caroline, accompagnatrice)

La sociologue Isabelle Astier (2009), qui questionne le rôle des politiques d'insertion visant les jeunes de 16 à 25 ans, explique que les professionnel·es ne sont pas directement « porteurs d'une éthique de la responsabilité individuelle », c'est-à-dire qu'ils-elles ne blâment pas les personnes pour leur situation dans laquelle elles se sont trouvées. Cependant, elles restent « responsables des solutions pour faire évoluer cette situation » (2009 : 54). Il s'agit ainsi de « prouver expressément que l'on veut adhérer à la société » (Astier 2007 : 12). Cette intériorisation des codes suisses participe ainsi à ce processus, c'est en les assimilant que la personne se donnera toutes les chances d'adhérer au marché du travail, de répondre au mieux au modèle du travail. La préparation à l'emploi devient alors un marqueur significatif de la volonté d'intégration de la personne (Scrinzi 2004 : 16). On retrouve alors ici pleinement le double sens et le paradoxe de l'intégration : les personnes doivent participer au marché du travail pour montrer qu'elles peuvent s'intégrer parfaitement à la société, et en même temps, elles doivent montrer qu'elles sont intégrées culturellement à la Suisse pour s'insérer sur le marché du travail.

Choffat et Martin, qui effectuent un travail sur le travail social, parlent, en s'inspirant du travail de la professeure Véréna Keller, d'une tension relative au travail social partagé entre le désir d'émanciper les personnes dans le besoin et de les normer (ou contrôler) (Keller 2006 citée in Choffat & Martin 2014 : 160). Bien que ces dernières ne soient pas des travailleuses sociales en soi, on retrouve ainsi plusieurs éléments qui construisent l'acquisition des savoir-être comme un moyen permettant aux participantes de s'approcher du monde du travail, d'améliorer leurs chances, tout en les guidant vers une direction et un comportement précis à adopter. La sociologue Sarah Mazouz, déjà citée auparavant, observe un phénomène similaire à ce propos dans sa recherche :

L'encadrement joue [un rôle] comme cadrage normatif distinguant des choix acceptables de ceux qui ne le sont pas. Il fonctionne également comme gouvernement puisqu'il tente aussi d'orienter le comportement des personnes inscrites. Le travail des conseillers agit donc sur la vie de celles et ceux qu'ils suivent. Il constitue certes une forme de surveillance, de contrôle et de disciplinarisation des individus, mais il serait réducteur de l'analyser sans le rapporter aux valeurs au nom desquelles l'institution en question met en œuvre ce pouvoir de contrôle. (2014 : 33)

La question des savoir-être reproduit une frontière symbolique entre ce qui est « acceptable » ou non, en d'autres termes, ce qui correspond aux valeurs suisses et ce qui n'y rentre pas. Les travailleuses de terrain ont ainsi un rôle significatif dans cette configuration, car elles détiennent le rôle de celles qui enseignent les bons comportements, en tant que connaisseuses du terrain suisse.

C'est donc sur cet ensemble d'aptitudes (les compétences, les capacités, l'état d'esprit de la personne et ses savoir-être) que les accompagnatrices vont se baser pour guider les projets professionnels.

Avant de conclure, j'aimerais mettre en avant un dernier point. Bien que le travail sur les savoir-faire et savoir-être soit central pour les accompagnatrices, celui-ci est toujours évalué en fonction des obstacles structurels, et donc sur le besoin de trouver du travail rapidement :

Tu as la volonté d'une personne, tu veux l'aider à travers les stages et autres, mais à un moment la réalité est la même pour tout le monde, pour une personne suisse, c'est que tu as des compétences, tu as des diplômes ou pas, mais à un moment, il faut travailler. (...) Parce que c'est beau d'essayer de tendre vers... si la personne n'est pas pressée de trouver un emploi, donc d'essayer d'avancer pour atteindre le plus près de ce qu'elle veut, mais tu as la réalité du terrain, si elle veut bosser, il y a un moment où il faut lui dire que cela ne va pas être faisable. (Itw Léna, accompagnatrice)

Ce commentaire rejoint ce que j'ai déjà montré auparavant : les contraintes structurelles délimitent fortement le projet professionnel, et limitent ainsi le travail fait sur l'individu. Il me semblait toutefois intéressant de revenir sur ce point, car cela montre combien diverses logiques se croisent, rendant le travail des accompagnatrices complexe. Les accompagnatrices négocient ainsi, à différents degrés, un équilibre entre la recherche des meilleurs projets, la manière de les rendre les plus réalisables possible et proches du marché de l'emploi, tout en combinant les obstacles structurels et la réalité du marché du travail.

c) Conclusion du sixième chapitre

J'ai voulu comprendre dans ce chapitre comment le travail sur les savoir-faire et savoir-être mobilise l'individu dans sa globalité. Je l'ai montré, il s'agit durant toute la préparation à l'emploi de faire travailler la personne sur son projet en mettant en cohérence son récit de vie, ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses manières « d'être » et ses expériences acquises. Ce travail tend dès lors à orienter le parcours professionnel des personnes vers des métiers de *care*. En outre, il participe à légitimer une vision entrepreneuriale et managériale du monde du travail.

Pour cela, j'ai premièrement montré comment la question des expériences déjà acquises est centrale, car elle permet selon les accompagnatrices de « donner du sens » et une logique au projet professionnel à travers une forme de continuité entre ses compétences personnelles et la sphère professionnelle. Cette continuité permet d'expliquer pourquoi les personnes sont dirigées vers les métiers du *care*.

J'ai ensuite montré comment les savoir-faire et les savoir-être sont mobilisés dans l'apprentissage de la personne au sein des associations. Tout d'abord, à travers des cours et des stages dans différents domaines, les accompagnatrices tentent de valoriser le fait que les participantes accumulent de l'expérience et des acquis, qu'elles ne restent pas bloquées dans un seul domaine, et qu'elles s'adaptent. C'est surtout le parcours et les divers chemins qui permettent d'acquérir le plus de savoir-faire possibles qui importe aux accompagnatrices, et non le métier final, même si celui-ci reste présent comme objectif dans leurs discours. Ce phénomène doit être relié à un modèle cherchant à maximiser l'employabilité et l'adaptabilité, auquel les accompagnatrices tentent de répondre au mieux. Ensuite, j'ai montré comment le travail des accompagnatrices sur l'attitude de la personne ouvre la voie vers un travail d'acquisition de savoir-être que les participantes doivent intérioriser si elles désirent travailler. Ceci permet ainsi de voir comment des rapports sociaux de race perceptibles à travers la culturalisation des obstacles se reproduisent au sein de l'insertion professionnelle. En effet, une frontière symbolique réaffirmant une démarcation entre un « nous » et les « autres » est perceptible.

J'ai terminé en rappelant cependant que le travail des accompagnatrices est à mettre en perspective face au fait que les obstacles structurels façonnent et délimitent fortement les possibilités des personnes de développer au mieux leur projet professionnel, et donc, le travail des accompagnatrices. Celles-ci vont ainsi répondre par une forme de pragmatisme, et donc un travail individuel, pour tenter de construire un projet professionnel qui a du sens selon elles. Il s'agit ainsi de prendre en considération l'ensemble de tous ces facteurs divergents pour tenter de saisir au mieux la manière dont le travail d'insertion professionnelle se décrit et se pratique.

Conclusion générale

Lors de ma première rencontre avec les responsables de stage, je leur ai dit que j'étais intéressée à adopter une perspective de genre dans ma recherche. Mes responsables m'ont répondu qu'elles étaient conscientes que « certaines féministes » ne les portaient pas dans leur cœur, car l'association avait coutume, vu la proposition de formation en travail ménager, à diriger leur public vers du travail précaire et dévalorisé. Leur réponse à ces critiques est de « venir voir dans la pratique », car lorsqu'il y a des urgences de permis, les personnes doivent trouver du travail rapidement pour pouvoir conserver leur permis de séjour. Un deuxième point qu'elles ont ajouté est le fait que « nous ne créons pas des femmes de ménage, le travail ménager est un tremplin ». Ces remarques m'ont fortement frappé sur le moment par l'aspect pondéré des accompagnatrices quant à cette critique extérieure.

Cette argumentation pragmatique des accompagnatrices répond, selon elles, au souci de temporalité qu'ont les personnes accompagnées, causée notamment par la pression de l'indépendance financière nécessaire au renouvellement de permis de séjour. J'ai retrouvé cet état d'esprit tout au long de ma recherche. Les solutions pratiques proposées par les accompagnatrices sont en effet défendues par ces dernières comme un moyen concret de soutenir les personnes accompagnées à accéder plus facilement au marché de l'emploi. Ce pragmatisme transparaît tout d'abord dans la manière dont les projets professionnels prennent forme, puis dans l'apprentissage que la personne doit effectuer afin de faciliter son accès au marché de l'emploi.

L'accès au marché de l'emploi et à un emploi désiré est largement restreint par des obstacles structurels. Qu'ils soient publics, sociaux, économiques ou migratoires, les freins à l'emploi sont nombreux, et ce constat est clair chez toutes les accompagnatrices. La question de la garde d'enfant est un exemple fort de ce manque de volonté des politiques publiques à changer les lois et à mettre en œuvre des structures (et donc des moyens financiers) pour aider concrètement les femmes en situation de précarité et/ou avec un parcours migratoire. En contrepartie, l'injonction à acquérir un revenu financier dans le but de garder son permis fait que les personnes ayant un séjour précaire doivent trouver un emploi rapidement. Ce rapport paradoxal à l'accès au marché de l'emploi, créé par l'État, questionne.

Les accompagnatrices en sont largement conscientes et remettent constamment en question ces divers obstacles structurels. Elles ont, de fait, peu de marge de manœuvre pour travailler. À défaut de pouvoir agir au niveau structurel, leur réponse va alors se situer à un autre niveau ; l'insertion professionnelle est individualisée. La pratique de leur travail est ainsi à analyser au regard du changement de paradigme néolibéral des politiques sociales du début du XXI^e siècle, qui promeuvent désormais des réponses personnalisées où l'individu est perçu comme une personne responsable et autonome (Astier 2009 ; Paul 2009 ; Bonvin et Martinelli 2020). Les pratiques et les champs d'action des accompagnatrices se situent ainsi à un niveau individuel, que cela soit dans la construction des projets professionnels ou dans l'apprentissage effectué avec la personne pour soutenir l'accès au marché de l'emploi.

J'ai d'abord montré comment les projets professionnels sont articulés entre les désirs des personnes accompagnées et les possibilités structurelles qui se présentent à ces dernières. Il

s'agit pour les accompagnatrices de construire prioritairement un projet qui soit « réaliste et réalisable ». Pour cela, un suivi personnalisé entre l'accompagnatrice et la personne accompagnée permet de regarder avec cette dernière ses besoins, ses envies et la manière d'y arriver. La négociation est au cœur des entretiens individuels, et les accompagnatrices laissent expérimenter (même lors de désaccords). Il ne s'agit pas d'imposer, l'individu est « sujet-acteur », les participantes restent actrices de leur trajectoire. Le travail des accompagnatrices n'est – selon elles – pas de leur trouver du travail mais de les aider à prendre leurs décisions et à avancer dans *leur* projet. Là encore, on retrouve les logiques de l'individu autonome, qui doit s'en sortir par lui-même. Les connaissances des accompagnatrices sur le monde entrepreneurial donnent cependant du poids à leur argumentation et du pouvoir au sein des négociations.

De manière générale, j'ai pu constater qu'une majorité des personnes travaillent dans les métiers du *care*. Ce constat confirme ainsi ce que les recherches académiques démontrent. On observe dans les pays occidentaux un processus de féminisation et de racialisation des métiers du *care* (Farris 2015). Les accompagnatrices vont, pour mener au mieux les projets professionnels et leur donner du sens, valoriser le fait que chaque projet est cohérent individuellement car il répond à un besoin et aux compétences individuelles. Dans cette logique de recherche de cohérence, les métiers de *care* sont légitimés car ils requièrent des tâches que les personnes accompagnées connaissent, ou alors ils représentent un tremplin lorsqu'elles ont peu d'expériences, leur permettent de garder un permis de séjour ou leur offrent la possibilité de concilier le travail et les enfants. Chaque projet *fait sens* lorsqu'on l'analyse individuellement. En adoptant cependant une perspective plus large, les projets professionnels peuvent avoir tendance à ne pas remettre en cause les différents rapports de pouvoir qui structurent l'accès à l'emploi des femmes peu et/ou pas qualifiées avec un parcours migratoire. On peut toutefois souligner le fait que malgré les freins et les obstacles structurels, les accompagnatrices valorisent et s'investissent profondément dans le suivi individuel et considèrent chaque projet comme valant la peine.

Ensuite, les participantes doivent être capables d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être qui vont leur permettre, selon les accompagnatrices, de faciliter au mieux leur accès du marché de l'emploi. C'est encore une fois la recherche de sens et de cohérence qui est privilégiée dans l'acquisition de savoir-faire. L'individu en tant que mobilisateur de compétences et de capacités professionnelles comme personnelles – la limite est floue – est central dans ce processus. Les compétences et capacités justifient la direction que prennent les projets. Il s'agit de mettre de l'ordre dans le discours biographique de la personne, afin que celui-ci soit valorisé sur le marché de l'emploi et que les savoir-faire acquis soient cohérents au regard des autres éléments biographiques. La mise en cohérence des trajectoires fait donc partie des stratégies des accompagnatrices. Un large travail se met également en place au sein des associations : des formations, des cours de langue, une validation des acquis et des cours d'informatique sont proposés. Pour les accompagnatrices, les personnes accompagnées n'ont pas forcément le privilège de pouvoir prendre du temps pour viser le métier souhaité, il faut donc qu'elles soient motivées, autonomes, et qu'elles développent différentes formes de savoir-faire. Plus que le métier final, c'est finalement l'accumulation de savoir-faire qui est privilégiée. L'individu doit être mobile, réactif et doit pouvoir s'adapter aux différents obstacles qui entravent son chemin.

Il doit développer une multitude de compétences. Cette forme d'apprentissage répond alors à un modèle basé sur la notion d'employabilité, valorisé au sein du monde entrepreneurial.

À cela s'ajoute enfin un travail entrepris sur « l'attitude » des personnes, ce que j'appelle les savoir-être, qui doit répondre aux attentes et aux exigences du marché de l'emploi. Au cœur de ce travail, la notion de « différence culturelle » est parfois mobilisée. L'insertion professionnelle est culturalisée, il s'agit de rapprocher la personne du marché du travail *suisse*. Les personnes accompagnées sont alors mobilisées dans leurs capacités à se défaire de leur « culture » pour se rapprocher et s'adapter aux « codes suisses ». J'ai ainsi retrouvé une reproduction à petite échelle de l'évaluation de « l'intégration » en tant que productrice d'une différence entre un « nous » (la suisse et ses « codes ») et un « eux ». Les personnes sont alors altérées par des éléments stéréotypés, qui leur correspondraient « naturellement ».

Les solutions proposées par les accompagnatrices face aux obstacles structurels (comme l'islamophobie institutionnelle) se situent également à un niveau individuel. C'est aux individus de se défaire de leur « culture », sans que les institutions ne se questionnent. Même si les employeur·euses n'engagent pas des personnes selon leur croyance religieuse par exemple, les accompagnatrices ont tendance avant tout à chercher à adapter les participantes à ces exigences ou à développer des stratégies d'évitement. Le pragmatisme, central au sein de la mise en pratique de leur travail, et l'absence de possibilités réelles d'influer sur des discriminations structurelles à leur niveau, fait que les accompagnatrices sont parfois démunies par rapport à ces discriminations.

L'insertion professionnelle doit être replacée dans un contexte économique, politique, social et migratoire qui laisse peu de marge de manœuvre aux espaces associatifs. Les nombreux freins à l'insertion professionnelle que j'ai présentés dans l'introduction en attestent. Cette forme de pragmatisme résulte, me semble-il, du peu de marge de manœuvre laissée à ces dernières dans leur accompagnement. Bien qu'elles soient critiques des différentes injonctions des différentes politiques publiques, elles se retrouvent dans une situation paradoxale qui exigent d'elles qu'elles reproduisent également les contraintes du marché de l'emploi. La seule possibilité pour les accompagnatrices est celle d'accompagner au mieux ces dernières avec les possibilités et les outils à leur disposition. Elles vont mobiliser et motiver les personnes accompagnées pour que celles-ci puissent accéder à leurs désirs, dans la limite des possibles – c'est-à-dire dans la limite permise par les obstacles structurels –, sans forcément approuver la flexibilité du marché de l'emploi.

Une fausse promesse d'émancipation ?

On peut finalement se questionner sur la visée de ces lieux d'accompagnement à l'emploi. La particularité de ces espaces se trouve, je l'ai montré, dans le fait que les accompagnatrices situent leur action dans un entre-deux : ni un travail « social », ni une agence de placement. À des niveaux différents, l'adaptation à des valeurs (néolibérales) du travail est selon elles nécessaire, tout en prenant en compte la vulnérabilité des personnes. Dans ce cadre, ces espaces sont pour les accompagnatrices censés guider les personnes vers l'emploi tout en leur permettant d'acquérir de l'indépendance et de s'émanciper. Le travail est alors censé être un

moyen de s'indépendantiser financièrement et de s'autonomiser en tant que sujet à part entière. J'ai pu voir comment cette philosophie est présente tout au long du travail des accompagnatrices. Le modèle idéalisé de nos jours et exigé par le marché de l'emploi est celui du « travailleur adulte autonome » (William 2009), responsable et libre de rapports de dépendance. Cette indépendance est cependant possible uniquement grâce au fait que d'autres personnes effectuent ces métiers indispensables, mais précaires et dévalorisés. Les freins à l'emploi des femmes ayant un parcours migratoire font qu'il est difficile, voire impossible pour elles de répondre à ce modèle du travailleur indépendant. On retrouve dans ce souhait la force majeure du « réaliste, réalisable » qui entre en compte dans le processus d'accompagnement.

On peut se demander ainsi dans quelle mesure cet idéal de l'émancipation des femmes par le travail – qui reproduit finalement un idéal d'émancipation porté par un féminisme blanc de classe aisée – que j'ai trouvé dans les associations ne correspond pas, malgré le souhait sincère des accompagnatrices, à une fausse ou à une impossible promesse d'émancipation. En effet, tant que les acteur·trices politiques n'investissent pas dans un travail de réformes actif, la marge de manœuvre des accompagnatrices – et des femmes avec un statut migratoire – restera fortement limitée. Je pense par exemple à la question de la garde d'enfants, qui représente un frein majeur pour de nombreuses mères en situation de précarité et/ou avec un parcours migratoire, et qui accorde peu de marge de manœuvre aux associations. Cette question est du ressort direct des politiques publiques, qui devraient en effet s'investir largement sur cette question, afin de réellement prendre en compte les familles avec enfants en situation de précarité et/ou avec un parcours migratoire dans notre société. Ceci permettrait de leur offrir d'autres possibilités, au-delà des métiers précaires, flexibles et versatiles, à savoir les métiers de *care*.

Plus largement, il faut selon moi notamment continuer à agir contre un système politique qui considère les individus comme seuls responsables de leur séjour en Suisse et qui criminalise plus largement la migration. En effet, ce système qui conditionne le renouvellement des permis sur la participation au marché de l'emploi, alors que la nature des permis ne permet pas d'avoir un travail stable, semble être pensé pour mettre le plus de freins possibles aux personnes issues de la migration. La féminisation et la migrantisation des métiers du *care* profite en effet au système patriarcal, néolibéral et raciste, qui se nourrit grâce à elle. À ce propos, j'aimerais terminer par plusieurs questions ouvertes que pose Corinne Dallera, en citant Christine Verschuur :

Ne faudrait-il pas poser les questions que Christine Verschuur pose à propos de cette prise en charge des activités domestiques et de soins par les migrantes : « Est-ce une manière d'éviter la confrontation, la renégociation de la répartition des tâches au niveau domestique ? Une manière d'estomper les effets de la réduction des services publics dans ce domaine ? » (Verschuur, 2005 : 17). De manière plus générale, ne faudrait-il pas se demander dans quelle mesure les politiques migratoires des États européens permettent-elles au patriarcat de se maintenir ? (2007 : 68)

De manière générale, et au vu du manque de réelle volonté politique de reconnaître (non pas uniquement de manière symbolique) le travail effectué par les personnes en situation de précarité/et ou avec un parcours migratoire, on peut effectivement se demander quelle est la

volonté de transformer ce système économique, social et politique au sein duquel nous vivons et qui se maintient notamment sur l'exploitation de ces travailleur·euses.

Bibliographie

- Achermann, C. (2018). Bureaucrates anonymes ou êtres humains agissant en « leur âme et conscience » ? *Terra Cognita*, 32, 18-21.
- Angrosino, M. (2008). *Doing ethnographic and observational research*. London : Sage publications.
- Astier, I. (2007). Le grand retournement de la dette sociale. In I. Astier, *Les nouvelles règles du social* (pp. 1-20). Paris : Presses Universitaires de France.
- (2009). Les transformations de la relation d'aide dans l'intervention sociale. *Informations sociales*, 152(2), 52-58.
- Beaud, S. et Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris. La découverte.
- Béliard, A. et Eideliman, J-S. (2008). Au-delà de la déontologie. Anonymat et confidentialité dans le travail ethnographique. In D. Fassin et B. Alban (Dir.), *Les politiques de l'enquête. Épreuves ethnographiques* (pp. 123-141). Paris : La découverte.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. et Revillard, A. (2012). *Introduction aux études sur le genre*. Louvain-la-Neuve : De Boeck supérieur.
- Blais, M. et Martineau S. (2006). L'analyse inductive générale : description d'une démarche visant à donner un sens à des données brutes. *Recherches qualitatives*, 26(2), 1-18.
- Bolzmann, C. (2007). Travailleurs étrangers sur le marché du travail suisse : quels modes d'incorporation? *Journal of International Migration and Integration*, 8(4), 357-373.
- Bonvin, J-M. (1996). Les réponses suisses au phénomène migratoire. *L'année sociologique (1940-1948-)*, 46(2), 449-473.
- Bonvin, J-M. et Martinelli, A. (2020). La socioéconomie des politiques sociales au service des capacités : études de cas dans le contexte genevois. Genève: Faculté de sciences de la société, Institut de recherches sociologiques.
- Borrelli, L., Kurt, S., Achermann, C. et Pfirter, L. (2021). (Un)Conditional Welfare? Tensions Between Welfare Rights and Migration Control in Swiss Case Law. *Swiss Journal of Sociology*, 47(1), 73-94.
- Borrelli, L. et Trasciani, G. (2019). «I like to work with people» – Everyday Stories and Reflections from Street-level Workers in the Migration Regime on What Motivates Their Tasks. *Social policies*, 3, 407-426.
- Bryant, A. et Charmaz, K. (2007). *The Sage Handbook of the Grounded Theory*. London : Sage publications.

Bureau de l'intégration des étrangers (2017). *Programme d'intégration cantonal II (2018-2021) – Canton de Genève*. Genève : Département de la sécurité, de la police et de l'environnement.

Carreras, L. (2008). Travailleuses domestiques « sans papier » en Suisse : comment s'en sortir, rester et résister ? *Nouvelles Questions Féministes*, 27(2), 84-98.

Catarino, C. et Verschuur, C. (2013). *Études de genre, développement et migrations : un état des lieux de la littérature*. Genève : Institut de hautes études internationales et du développement.

Cattacin, S., Chimienti, M., Kessler, T. Nguyen, M. et Renschler, I. (2007). *Évaluation de la loi sur l'intégration des étrangers du canton de Genève*. Genève : Université de Genève (Rapport d'experts).

Chaignot, N. (2012). *La servitude volontaire aujourd'hui. Esclavages et modernité*. Paris : Presses Universitaires de France.

Chancellerie fédérale (s.d.). *Regroupement familial*. Accès <https://www.ch.ch/fr/famille-et-partenariat/regroupement-familial/> (consulté le 25 janvier 2023).

Chicha, M. et Deraedt, E. (2009). *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Etude de cas de travailleuses migrantes à Genève*. Cahiers des migrations internationales no. 97. Genève : Bureau international du travail.

Choffat, D. et Martin, H. (2014). L'intervention sociale en faveur des femmes migrantes à l'intersection des rapports sociaux de sexe, de race et de classe. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 157-170.

Clair, I. (2016). Faire du terrain en féministe. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3(213), 66-83.

Cohen-Scali, V. (2013). L'insertion professionnelle. In A. Jorro (Ed.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp.177-180). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Commission fédérale des migrations CFM (2022). *Sans-Papiers*. Accès <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/zuwanderung---aufenthalt/sanspapiers.html> (consulté le 25 janvier 2023).

Commission fédérale pour les questions familiales COFF (2021). *La crèche : une institution exclusive ?* Berne-Wabern : Département fédéral de l'intérieur DFI.

Cresson, G, et Gadrey, N. (2004). Entre famille et métier : le travail du *care*. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 26-41.

Cugny, F. (2019). Analyse de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes réfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs. (Mémoire de master). Université de Lausanne : Institut de hautes études en administration publique.

- Cultiaux, J. (2010). L'employabilité : des principes aux pratiques. Le point de vue des praticiens de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. *Notes éducation permanente, 2010-10*. Accès : <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:126000> (consulté le 13 janvier 2023).
- Dahinden, J. (2016). A plea for the 'de-migranticization' of research on migration and integration. *Ethnic and Racial Studies, 39*(13), 2207-2225.
- Dahinden, J. et Efonayi-Mäder, D. (2009). Challenges and Strategies Empirical Fieldwork with Asylum Seekers and Migrant Sex Workers. In I. Van Liempt et V. Bilger (Dir.), *The Ethics of migration research methodology* (pp. 98-117). Eastbourne : Sussex Academic Press.
- Dahinden, J. et Korteweg, A. (2022). Culture as politics in contemporary migration contexts: the in/visibilization of power relations. *Ethnic and Racial Studies, 46*(3), 420-449.
- Dahinden, J. et Neubauer, A. (2020). Cours de méthodes qualitatives. Université de Neuchâtel.
- Dahinden, J., Rosende, M., Benelli, N., Hanselman, M. et Lempen, K. (2007). Migrations : genre et frontières – frontières de genre. *Nouvelles Questions Féministes, 26*, 4-14.
- Dallera, C. (2007). Éclairage sur la migration féminine économique en Suisse : trois parcours. *Nouvelles Questions Féministes, 26*(1), 54-69.
- Daswnai, Girish. (2021). The (Im)Possibility of Decolonizing Anthropology. *Everyday Orientalism*. Accès <https://everydayorientalism.wordpress.com/2021/11/18/the-impossibility-of-decolonizing-anthropology/> (consulté le jeudi 5 janvier 2023).
- Direction générale de l'action sociale. *Rapport sur la pauvreté dans le canton de Genève*. Genève : Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé.
- Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Éducation et sociétés, 7*(1), 23-36.
- (2007). Insertion (*social and occupation inclusion*). In J. Guichard (Ed.), *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (pp. 257-263). Paris : Dunod.
- Duvoux, N. (2009). L'injonction biographique dans les politiques sociales. Spécificité et exemplarité de l'insertion. *Informations sociales, 156*(6), 114-122.
- Efonayi-Mäder, D., Schönenberger, S. et Steiner, I. (2010). *Visage des sans-papiers en Suisse. Evolution 2000-2010*. Berne-Wabern : Commission fédérale pour les questions de migration du CFM.
- Ehrenreich, B. et Hochschild, A. (2004). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*.
- Emery, Y., Aeberli, L. et Chuard Delaly, L. (2005). *Compétences sociales et intégration professionnelle : rapport final de recherche à l'attention du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS)*. Lausanne : Institut de hautes études en administration publique.

- Empez, N. (2009). The Fieldworker as Social Worker: Dilemma's in Research with Moroccan Unaccompanied Minors in Spain. In I. Van Liempt et V. Bilger (Dir.), *The Ethics of migration research methodology* (pp. 155-171). Eastbourne : Sussex Academic Press.
- Essed, P. (2008). Everyday Racism. In D. Goldberg et J. Salomos (Eds.), *A Companion to Racial and Ethnic Studies* (pp: 202-216). Malden: Blackwell Publishers.
- Farris, S. (2013). Néolibéralisme, femmes migrantes et marchandisation du care. *Vacarme*, 65, 107-116.
- (2015). Féministes de tous les pays, qui lavent vos chaussettes ? *Comment s'en sortir ? 1*. Accès <https://commentssortir.wordpress.com/numeros/numeros-parus/numero-1/> (consulté le jeudi 5 janvier 2023).
- Fischer, C. et Dahinden, J. (2017). Gender representations in politics of belonging: An analysis of Swiss immigration regulation from the 19th century until today. *Ethnicities*, 17(4), 445-468.
- Fournier, G., Monette, M., Pelletier, R. et Tardif P. (2004). Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle. Résignation déguisée ou adaptation saine à un marché du travail insensé. In G. Fournier. et M. Monette (Dir.), *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* (pp. 1-35). Saint-Nicolas : Les presses de l'Université Laval.
- Gafner, M. et Schmidlin, I. (2007). Le genre et la législation suisse en matière de migration. *Nouvelles Questions Féministes*, 26(1), 16-37.
- Gerig, O. (2019). Des nettoyeuses se mettent en grève. *Le Courrier*. Accès <https://lecourrier.ch/2019/01/16/des-nettoyeuses-se-mettent-en-greve/> (consulté le 9 janvier 2023).
- Gilligan, C. (2008). *Une voix différente; Pour une éthique du care*. Paris : Flammarion.
- Goguikian Ratcliff, B., Bolzman, C. et Gakuba, T. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice* 4(2), 63-76.
- Guentner, S., Lukes, S., Stanton, R., Vollmer, B.A. et Wilding J. (2016). Bordering practices in the UK welfare system. *Critical Social Policy*, 36(3), 391–411.
- Guiliani, F-E. (2006). La procédure de l'entretien individualisé dans le travail d'accompagnement : quand usagers et intervenants sociaux ont à organiser l'expérience de situations sans qualité (pp.195-212). In I. Astier et N. Duvoux (Dir.), *La société biographique : une injonction à vivre dignement*. Paris : L'Harmattan.
- Hache, E. (2007). La responsabilité, une technique de gouvernementalité néolibérale ? *Raisons politiques*, 28(4), 49-65.
- Hadjadji, N. (2020). « Il faut s'adapter » : d'où vient l'injonction de la transformation permanente ? *L'ADN* Accès <https://www.ladn.eu/entreprises-innovantes/barbara-stiegler-adaptation-transformation-critique-entreprise/> (consulté le 5 janvier 2022).
- Harell, A., Soroka, S. et Iyengar, S. (2016). Race, prejudice and attitudes toward redistribution : A comparative experimental approach. *Européen Journal of Political Research*, 55, 723–744.

- Harding, S. (1992). Rethinking standpoint epistemology: what is « strong objectivity? ». *The Centennial Review*, 36(3), 437-470.
- Hilgers, M. (2013). La production de l'État néolibéral. *Revue de l'Institut de Sociologie*, 83, 79-92.
- Hirschy, J. (2022). *Intégration professionnelle des femmes peu qualifiées ou déqualifiées issues de la migration à Lausanne. Quels freins à l'insertion professionnelle ?* Ville de Lausanne : Cahiers du BLI n. 10.
- Hodgson, D., Fred, M., Bailey, S. et Hall, P. (2019). *The projectification of the public sector*. New-York : Routledge.
- Ibos, C. (2008). Les « nounous » africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social. *Nouvelles Questions Féministes*, 27, 25-38.
- Isaksen, L., Devi, S., and Hochschild, A. (2008). Global Care Crisis : A Problem of Capital, Care Chain, or Commons ? *Behavioral Scientist*, 52(3), 405-425.
- Kazhaei, F. (2019). Les violences conjugales à la marge : le cas des femmes migrantes en Suisse », *Cahiers du Genre*, 66(1), 71-90.
- Keller, V. (2005). *Aider et contrôler. Les controverses du travail social*. Lausanne : Les cahiers de l'éesp.
- Korteweg, A. (2017). The failures of 'immigrant integration': The gendered racialized production of non-belonging. *Migration Studies*, 5(3), 428-444.
- Kuehni, M. (2018). Des expériences de pauvreté laborieuse dans un contexte d'activation sociale : une perspective de genre. *Recherches féministes*, 30(2), 81-100.
- Kurt, S. (2017). Fast-Tracking Full Citizenship in the Context of the Swiss Integration Stage Model. *NCCR – on the move, Working Paper*, 15, 1-20.
- (2021). Le jeu de l'échelle de l'intégration juridique en Suisse. *NCCR on the move* [Blog]. Accès <https://nccr-onthemove.ch/blog/le-jeu-de-lechelle-de-lintegration-juridique-en-suisse/?lang=fr> /consulté le 15 janvier 2023).
- Laacher, S. et Sayad, A. (1999). Chapitre XIII. Insertion, intégration, immigration : la définition des mots est toujours un enjeu dans les luttes sociales. In B. Charlot et D. Glasman (Dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* (pp : 166-185). Paris : Presses universitaires de France.
- Laugier, S. (2011). Le care comme critique et comme féminisme. *Travail, genre et sociétés*, 26(2), 183-188.
- Lavanchy, A. (2013). Dissonant alignments : The ethics and politics of researching state institutions. *Current Sociology*, 61(5-6), 677-592.
- Lemière, S (2014). 13. Le partage entre emploi et famille et entre femmes et hommes : Une question de politiques... », *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 230-244.

- Le PetitCorps, C. (2018). Le service domestique comme rapport social. Subjectivités au travail, emplois à domicile et migrations féminines en France. *Recherches féministes*, 31(2), 197-214.
- Lepinard, E. et Mazouz, S. (2021). *Pour l'intersectionnalité*. Paris : Anamosa.
- Leuridan, C. (2010). Voie F : Témoignage d'une histoire collective pour des femmes en formation. *Nouvelles questions féministes*, 29(2), 143-147.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy : dilemmas of the individual in public services*. New York : Russell Sage Foundation.
- Manço, A. (2021). Insertion des travailleuses migrantes : l'efficacité des dispositifs ? *Researchgate*. Accès https://www.researchgate.net/publication/350103756_Insertion_des_travailleuses_migrantes_l%27efficacite_des_dispositifs (consulté le 6 janvier 2023).
- Mazouz, S. (2014). Le cadre de l'émancipation. Se conformer à l'offre d'emploi dans une mission locale. *Politix*, 108(4), 31-52.
- (2020). Racialisation ou racisation ? *Carnet de recherche Racismes*. Accès : <https://racismes.hypotheses.org/173> (consulté le 28 décembre 2022).
- (2021). Race, racisme, racisé, privilège blanc, indigéniste... Comprendre ce qui se cache derrière les mots. *Basta !* Accès <https://basta.media/Race-racisme-racise-privilege-blanc-indigeniste-ou-racialiste-Comprendre-ce-qui-se-cache-derriere-les-mots-Entretien-avec-Sarah-Mazouz> (consulté le 2 février 2023).
- Meuser, M. et Nagel, U. (2009). The Expert Interview and Changes in Knowledge Production. In A. Bogner, B. Littig et W. Menz (Eds.), *Interviewing Experts. Research Methods Series* (pp : 17-42). London : Palgrave Macmillan.
- Michel, N. et Honegger, M. (2010). Thinking whiteness in french and swiss cyberspaces. *Social politics*, 17(4), 423-449.
- Misje, T. (2020). Social work and welfare bordering: the case of homeless EU migrants in Norway. *European Journal of Social Work*, 23(3), 401-413.
- Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. Paris : La Dispute.
- Moujoud, N. (2018). Les sans-papiers et le service domestique en France : femmes et non-droit dans le travail. *Recherches féministes*, 31(1), 275-291.
- Moujoud, N. et Falquet, J. (2010). Cent ans de sollicitude en France. *Domesticité, reproduction sociale, migration & histoire coloniale. AGONE*, 43, 169-195.
- Nader, L. (1972). Up the anthropologist : perspectives gained from studying up. *ERIC*, 1-28.
- Office fédéral de la statistique (2021). *La pauvreté en Suisse a continué de progresser en 2019*. Accès <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population.assetdetail.15344809.html> (consulté le 25 janvier 2023).
- Paperman, P. et Laugier, S. (2006). L'éthique de la sollicitude. *Sciences humaines*, 177, 1-5.

- Parini, L. et Debonneville, J. (2017). Les politiques de la recherche : éthique, rapports de pouvoir et groupes vulnérables. In C. Burton-Jeangros (Dir.), *L'éthique (en) pratique : la recherche en sciences sociales* (pp. 107-111). Genève : Université de Genève.
- Paugam, S. et Duvoux, N. (2013). Chapitre 2. De la disqualification sociale à l'échec de l'insertion ?. In S. Paugam et N. Duvoux (Dir.), *La régulation des pauvres* (pp. 33-55). Paris : Presses Universitaires de France.
- Paul, M. (2009). L'accompagnement dans le champ professionnel. *Savoirs*, 20(2), 11-63.
- (2012). L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique. L'exemple de l'éducation thérapeutique du patient. *Recherche en soins infirmiers*, 110(3), 13-20.
- Périlleux, T. (2005). Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale. In P. Vielle et P. Pochet (Dir.), *L'Etat social actif : vers un changement de paradigme ?* (pp : 301-322). Bruxelles : PIE-Pieter Lang.
- Riaño, Y. et Wastl-Walter, D. (2006). Immigration policies, state discourses on foreigners, and the politics of identity in Switzerland. *Environment and Planning*, 38, 1693-1713.
- Ribeiro, D. (2020). *La place de la parole noire* (2020). Paris : Anacaona Editions.
- Ryen, A. (2007). Ethical Issues. In C. Seale, G. Gobo, J. Gubrium et D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice* (pp. 218-235). London: Sage Publications.
- Saharso, S. (2019). Who needs integration? Debating a central, yet increasingly contested concept in migration studies. *Comparative Migration Studies* 7(16), 1-3.
- Scrinzi, F. (2004). « Ma culture dans laquelle elle travaille ». Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France. *Les cahiers du CEDREF*, 12, 137-162.
- (2011). Gender, migration and the ambiguous enterprise of professionalizing domestic service: the case of vocational training for the unemployed in France. *Feminist Review*, 98, 153-172.
- (2016). *Care*. In J. Rennes (Ed.), *Encyclopédie critique du genre* (pp. 106-115). Paris : La Découverte.
- Secrétariat d'État aux migrations (2015). *Travailler en Suisse*. Berne : Département fédéral de justice et police DFJP.
- (2019). *Directive. IV. Intégration*. Berne : Département fédéral de justice et police DFJP.
- (2022). *Étrangers : statistiques 2021*. Accès <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-87311.html> (consulté le 25 janvier 2023).
- Société suisse d'ethnologie (2010). Une charte éthique pour les ethnologues ? *Tsantsa*, 15, 148-165.
- Spivak, G. (1985). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson et L. Grossberg (Eds.), *Marxism and Interpretation of Culture* (pp. 66-111). Chicago: University of Illinois Press.

- Stolcke, V. (1995). Talking Culture: New Boundaries, New Rhetorics of Exclusion in Europe. *Current Anthropology*, 36(1), 1-24.
- Strauss, A, et Glaser, B. (2010). *La découverte de la théorie ancrée : stratégies pour la recherche qualitative*. Paris : Armand Colin.
- Tafelmacher, C. (2010). Polémique sur l'expulsion des « criminels étrangers » et projet de transformation radicale de l'État ». *Chimères*, 74(3), 77-84.
- Talbot, C. (2017). Les politiques d'insertion comme processus d'assignation au travail domestique : l'exemple des plans locaux pour l'insertion et l'emploi français. *Recherches féministes*, 30(2), 139-156.
- Talerman, David. (s.d.). *Les conséquences sur l'emploi et l'économie en Suisse de la votation contre l'immigration de masse*. Accès <https://www.travailler-en-suisse.ch/consequences-emploi-en-suisse-vote-immigration.html> (consulté le 10 janvier 2023).
- Tcholakova, A. (2014). La relation de service comme rapport de reconnaissance : l'exemple de l'accompagnement des réfugiés vers le travail. *Travailler*, 32(2), 99-129.
- Tudor, A. (2018). Cross-fadings of racialisation and migratisation: the postcolonial turn in Western European gender and migration studies. *Gender, Place & Culture*, 25(7), 1057-1072.
- Verdier, E et Vultur, M. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 4–28.
- Verschuur, C. (2005). Entre rêves et droits, au-delà des frontières... Migrantes et nouvelle division internationale du travail et des soins. *Cahiers genre et développement*, 5, 13-18.
- Vivre Ensemble (s.d.). *Procédure, statuts et permis*. Accès <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/> (consulté le 25 janvier 2023).
- Weyer, F. et Dunand, C. (2004). Globalisation, inégalités d'éducation et dynamiques de précarisation à Genève : un état de la question. *Itinéraire*, no 71, Genève : Institut universitaire d'études du développement.
- Wieviorka, M. (2008). L'intégration : un concept en difficulté. *Cahiers internationaux de sociologie*, 125(2), 221-240.
- Williams, F., Constanza, T., et Gavanas, A. (2009). Migration et garde des enfants à domicile en Europe : questions de citoyenneté. *Cahiers du Genre*, 46(1), 47-76.
- Wimmer, A. et Glick Schiller, N. (2002). Methodological nationalism and beyond : nation-state building, migration and the social sciences. *Global Networks*, 2,4, 301-334.
- Witzel, A. et Herwig, R. (2010). *The Problem Centred Interview*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Documents juridiques

Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) du 16 décembre 2005 (RS 142.20).

Loi sur l'asile (LAsi) du 26 juin 1998 (142.31).

Déclaration sur l'honneur

Par la présente, j'affirme avoir pris connaissance des documents d'information et de prévention du plagiat émis par l'Université de Neuchâtel et m'être renseignée correctement sur les techniques de citation.

J'atteste par ailleurs que le travail rendu est le fruit de ma réflexion personnelle et a été rédigé de manière autonome.

Je certifie que toute formulation, idée, recherche, raisonnement, analyse ou autre création empruntée à un tiers est correctement et consciencieusement mentionnée comme telle, de manière claire et transparente, de sorte que la source en soit immédiatement reconnaissable, dans le respect des droits d'auteur et des techniques de citations.

Je suis consciente que le fait de ne pas citer une source ou de ne pas la citer clairement, correctement et complètement est constitutif de plagiat.

Je prends note que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat (pouvant aller jusqu'au renvoi de l'université).

Je suis informée qu'en cas de plagiat, le dossier sera automatiquement transmis au rectorat.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir eu recours au plagiat ou à toute autre forme de fraude.

Nom : Norambuena Clara Rita

Cursus : Anthropologie

Faculté d'inscription : Faculté des lettres et des sciences humaines

Lieu et date : Genève, 5 février 2023

Signature : 