

ACCOMPAGNER L'INSERTION DES  
FEMMES LATINO-AMERICAINES :  
COMMENT FAIRE FACE A LA STIGMATISATION ET  
LA DISCRIMINATION ?

RÉALISÉ PAR

MÉLODIE ELENA VILA MONTAS

PROMOTION - BAC 22

SOUS LA DIRECTION DE

PINHO JORGE ET DARBELLAY KARINE

Sierre, le 23 janvier 2025



## REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers toutes les personnes qui m'ont accompagnée et soutenue tout au long de la réalisation de mon Travail de Bachelor (TB). J'adresse mes remerciements les plus sincères à :

- M. Jorge Pinho, mon directeur de TB, pour ses conseils avisés, sa disponibilité et son accompagnement rigoureux tout au long de ce projet, ainsi qu'à Karine Darbellay, pour son soutien chaleureux et son écoute précieuse.
- Les deux professionnelles qui ont accepté, avec générosité, de participer à mes entretiens, en me consacrant de leur temps et en partageant leur expertise avec confiance.

Je tiens également à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de cette recherche. Leur encouragement et leur présence m'ont été d'un grand réconfort durant cette aventure.

## AVERTISSEMENTS

« Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure. Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor avec l'appui de deux intelligences artificielles Copilot (2025) et ChatGPT (2025) pour m'aider à reformuler des passages avec précision et efficacité. De plus, pour des raisons de fluidité et de lisibilité, j'ai choisi de ne pas utiliser un langage inclusif afin d'optimiser la rapidité de lecture. Tous les emprunts à d'autres auteur·e·s, que ce soit par citation ou paraphrase, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études. J'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche. Je certifie également que le nombre de signes de ce document (corps de texte, espaces non compris) est de 104 717 ».



## RESUME

En Suisse, les femmes migrantes latino-américaines font face à des obstacles majeurs dans leur insertion professionnelle, souvent dus à des discriminations cumulatives liées au genre, au statut migratoire et à leur situation socio-économique. Ce travail de recherche explore l'accompagnement offert par les travailleurs sociaux pour les aider à surmonter ces défis, tout en prenant en compte les limites de leur mandat.

En adoptant une méthodologie qualitative, des entretiens semi-directifs avec des travailleuses sociales ont permis de croiser leurs expériences avec les concepts d'intersectionnalité et d'insertion professionnelle. Les résultats révèlent que ces femmes subissent des discriminations multiples, les confinant souvent à des emplois précaires. Les travailleurs sociaux jouent un rôle essentiel en valorisant leurs compétences et en fournissant un accompagnement personnalisé, bien que leur action soit limitée par des inégalités structurelles.

Cette recherche souligne l'urgence de repenser les politiques publiques et les pratiques sociales pour une insertion professionnelle plus équitable, tout en ouvrant des perspectives sur la santé mentale, le rôle des associations communautaires, et la déconstruction des stéréotypes en entreprise.

## MOTS-CLES

Femmes latino-américaines – Migration - Insertion professionnelle

Discrimination – Stigmatisation- Intersectionnalité – Travail social



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION.....</b>	<b>7</b>
<b>2. CADRE THEORIQUE .....</b>	<b>11</b>
2.1    THEME 1 : INTEGRATION EN SUISSE.....	11
2.1.1 <i>La migration en Suisse.....</i>	11
2.1.2 <i>Les conditions d'arrivée.....</i>	12
2.1.3 <i>Concept d'intégration.....</i>	14
2.1.4 <i>La place de la femme dans la migration .....</i>	15
2.2    THEME 2 : L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES FEMMES LATINO-AMERICAINE MIGRANTES .....	16
2.2.1 <i>L'insertion professionnelle en bref .....</i>	17
2.2.2. <i>L'insertion des femmes latino-américaines migrantes : enjeux et paradoxes.....</i>	18
2.2.3 <i>Discriminations et manque de ressources .....</i>	20
2.2.4. <i>Déqualification .....</i>	22
2.3    THEME 3 : ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS SOCIAUX.....	24
2.3.1 <i>Définition.....</i>	24
2.3.2 <i>Accompagnement des ts dans l'insertion professionnelle : enjeux et défis .....</i>	25
<b>3. PROBLEMATIQUE ET AXES DE RECHERCHE.....</b>	<b>27</b>
3.1    PROBLEMATIQUE .....	27
3.2    AXES DE RECHERCHE .....	28
<b>4. METHODOLOGIE .....</b>	<b>31</b>
4.1    TERRAIN.....	31
4.2    ÉCHANTILLON.....	31
4.3    METHODE DE RECOLTE DE DONNEES .....	32
4.4    ÉTHIQUE .....	33
<b>5. RESULTATS.....</b>	<b>35</b>
5.1    METHODE D'ANALYSE .....	35
5.2    OBSTACLES RENCONTRES PAR LES PROFESSIONNELS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES LATINO-AMERICAINES MIGRANTES .....	36
5.2.1 <i>Freins à l'insertion des femmes migrantes.....</i>	36
5.2.2 <i>Rôle des professionnels face aux freins identifiés .....</i>	39
5.3    IMPACT DES DISCRIMINATIONS SUR LE PARCOURS DES FEMMES .....	40
5.3.1 <i>La famille, un frein à l'emploi ? .....</i>	40
5.3.2 <i>Impact du déclassement professionnel et de la déqualification .....</i>	41
5.3.3 <i>Préjugé des employeurs .....</i>	42
5.3.4 <i>Différents types d'exploitation .....</i>	43

5.3.5	<i>Précarité chez les femmes migrantes</i> .....	44
5.3.6	<i>Impact sur la santé mentale</i> .....	44
5.4	STRATEGIES D'INTERVENTION MOBILISEES PAR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX .....	46
5.4.1	<i>L'apprentissage de la langue : un préalable à l'insertion</i> .....	46
5.4.2	<i>Les axes de soutien proposé</i> .....	46
5.4.3	<i>Des initiatives ponctuelles pour surmonter les obstacles structurels</i> .....	47
5.4.4	<i>L'impact sur les travailleurs sociaux : entre surcharge et résilience</i> .....	47
5.4.5	<i>Vers une autonomie durable</i> .....	48
5.5	SYNTHESE ET REPONSE A LA QUESTION DE RECHERCHE .....	48
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONS</b> .....	<b>51</b>
6.1	LIMITES DE LA RECHERCHE .....	51
6.2	BILANS.....	52
6.3	PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES .....	53
6.3.1	<i>La sensibilisation</i> .....	53
6.3.2	<i>Approche communautaire</i> .....	55
6.3.3	<i>Accompagnement et autonomisation</i> .....	55
6.3.4	<i>Soutien psychologique</i> .....	55
6.4	PERSPECTIVES DE RECHERCHE .....	56
<b>7.</b>	<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>59</b>
<b>8.</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>63</b>
8.1	ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ .....	63
8.2	ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN .....	65
8.3	ANNEXE 3 : ANALYSE (EXTRAIT) .....	71



## LISTE DES ABREVIATIONS

AELE	: Pays de l'association européenne de libre-échange
ALCP	: Accord sur la libre circulation des personnes
CFM	: Commission fédérale des migrations
LACI	: Loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAI	: Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
Lasi	: Loi fédérale sur l'asile
LEI	: Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
OCDE	: Organisation de coopération et de développement économique
OFS	: Office fédéral de la statistique
PIC	: Programmes d'intégration cantonaux
SEM	: Secrétariat d'État aux Migrations
UE	: Union européenne
TS	: Travailleur social



# 1. Introduction

Depuis petite, j'ai été sensibilisée à la question de la migration dans la mesure où toute ma famille en est issue. Dès lors, j'ai été plongée dans les différentes problématiques liées à cette thématique comme la barrière de la langue, les habitudes correspondantes à des cultures différentes, le sentiment d'insécurité lié au statut migratoire etc. J'ai donc grandi dans une ambivalence entre la culture et ma langue maternelle transmises par mes parents puis la culture et la langue que j'apprenais à l'école. C'est en grandissant que j'ai compris que ce mélange était en réalité une richesse et qu'une grande partie de la population vivait une réalité similaire à la mienne.

J'ai donc voulu approfondir cette thématique en travaillant à la Roseraie, une association pour personnes migrantes à Genève. Dans ce lieu, j'ai rencontré énormément de personnes qui venaient d'arriver ou qui étaient en Suisse depuis quelques temps déjà. Grâce aux différentes formations et à travers les nombreux échanges, j'ai réalisé la complexité des situations des personnes qui migraient. J'ai eu ainsi l'opportunité d'échanger avec beaucoup de personnes migrantes sur leur parcours migratoire, leurs traumatismes, leur histoire qui étaient pour la plupart semée d'embûches. Grâce à cela, j'ai pu en apprendre davantage sur leurs difficultés liées à l'intégration et aux injustices qu'ils et elles vivaient au quotidien.

Dans ce lieu d'accueil de jour, j'ai approfondi mes connaissances sur le cadre légal et les problématiques liées à l'intégration sociale des personnes qui arrivent. De plus, j'ai également accompagné des personnes dans différentes démarches liées à leur processus migratoire. Ce travail m'a permis de comprendre une des richesses de mon histoire : l'empathie. En effet, je me suis sentie à ma place dans ce genre d'institution car j'avais la capacité de comprendre les bénéficiaires en raison des vécus similaires à celui de ma famille et au mien. Cette expérience et mon vécu personnel m'ont amenée à réaliser mon travail de recherche sur la thématique de la migration.

La Suisse est un pays d'accueil pour beaucoup de personnes au cours de leur parcours migratoire. Leur arrivée soulève énormément de questions liées à l'intégration, aux politiques migratoires, aux discriminations etc. De mon point de vue, la migration est une des thématiques les plus riches dans le travail social car elle touche à de multiples dimensions de la vie des personnes, comme le logement, la discrimination, la barrière de la langue, la recherche de travail, ou encore le besoin de sécurité et les besoins primaires tels que la nourriture, etc.

Dès lors, l'importance du rôle des travailleurs sociaux dans le champ de la migration n'est pas remise en question. Ils font partie des principaux professionnels qui accueillent ces personnes et qui facilitent leur arrivée. Les professionnels du travail social ont une position de médiateur entre les personnes migrantes elles-mêmes et entre les personnes migrantes et la société d'accueil. Dans ce contexte, leur intervention est au cœur des principales missions du travail social, telles que l'intégration socioprofessionnelle, la participation à la vie en société, ou encore le respect et la promotion des droits fondamentaux.

M'appuyant sur ces constats et expériences personnelles, je vise, avec travail de recherche, plusieurs objectifs clés, comme décrit ci-après :

- Objectifs théoriques : mieux comprendre les enjeux liés à la migration, connaître et comprendre l'accompagnement réalisé par les travailleurs sociaux auprès des personnes migrantes, comprendre l'enjeu professionnel lors de l'intégration des femmes migrantes.
- Objectifs méthodologiques : apprendre à mieux mener des entretiens de recherche, connaître des nouveaux professionnels, apprendre à faire de la recherche théorique de manière efficace et ciblée.
- Objectifs professionnels : approfondir mes connaissances sur la migration car c'est une population avec laquelle je me vois travailler, créer un réseau professionnel actif autour de cette problématique, adopter une posture professionnelle et adéquate lors des interviews répondant aux besoins des personnes interrogées.
- Objectifs personnels : respecter mes délais, réaliser et rédiger ce travail de recherche seule, apprendre à gérer un travail sur le long terme, rédiger un travail pour lequel je sois fière, faire appel à mes ressources et apprendre à faire des choix.

Partant des motivations et des liens qui précèdent, la question de départ posée pour approfondir et cibler ma recherche est la suivante :

**Comment les travailleurs sociaux accompagnent les femmes migrantes latino-américaines en prenant en compte les différents enjeux liés à leur insertion socio-professionnelle ?**

Afin d'approfondir et de définir plus précisément l'objet de recherche, je vais, dans un premier temps, procéder à une revue de la littérature qui permettra de préciser ma

question de départ. Dans un deuxième temps, je vais délimiter une problématique ainsi que des sous-questions de recherche à partir de mon cadre théorique. Elles serviront ensuite de fondement à mon enquête de terrain, dont la méthodologie sera décrite et argumentée dans le chapitre suivant. Enfin, mon travail de bachelor se clôturera par la présentation des résultats obtenus et des conclusions, notamment en termes de perspectives professionnelles et de recherche.



## 2. Cadre théorique

Pour approfondir la question de départ, je vais entamer une exploration en trois volets dans mon cadre théorique. Tout d'abord, je vais examiner l'intégration dans son ensemble, en me plongeant dans la littérature sur la migration et la législation suisse pour mieux appréhender les enjeux de l'intégration des femmes latino-américaines. Ensuite, je vais me concentrer sur l'insertion professionnelle de ces femmes afin de comprendre les défis qui se présentent à elles dans ce domaine. Enfin, je vais analyser l'accompagnement proposé par les travailleurs sociaux à ces femmes afin d'en identifier les divers enjeux.

### 2.1 Thème 1 : Intégration en Suisse

#### 2.1.1 LA MIGRATION EN SUISSE

Selon l'Office fédéral de la statistique ([OFS], 2023), diverses motivations poussent les individus à immigrer en Suisse. Les raisons de leur arrivée sont variées, allant de facteurs politiques, sociaux et économiques aux considérations climatiques. En fonction de ces motifs de migration, l'impact sur la société d'accueil peut varier. En 2022, par exemple, 41% de la population résidant en permanence et âgée de 15 ans ou plus dit avoir immigré en Suisse pour des raisons familiales, tandis que 37% ont migré pour des raisons professionnelles. Les demandes d'asile représentent quant à elles 6%, suivies des études avec 4%.

En ce qui concerne la population latino-américaine migrant vers la Suisse, il est important de noter qu'elle a principalement débuté dans les années 1970. À cette époque, les migrants étaient souvent des élites économiques, diplomatiques ou artistiques, et leurs séjours étaient généralement temporaires, motivés par les études, les affaires ou des activités professionnelles. Aujourd'hui, de nombreux migrants latino-américains viennent de pays d'Amérique du Sud, d'Amérique centrale et des Caraïbes, pour des raisons affectives, économiques ou d'études. La majorité exerce des métiers variés, souvent peu qualifiés, tels que le nettoyage, la garde d'enfants ou de personnes âgées, les travaux domestiques, ainsi que des emplois dans l'hôtellerie et la restauration, leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007).

Selon Bolzman, Carbajal et Mainardi (2007), deux variables significatives permettent de distinguer les raisons de la venue des personnes latino-américaines en Suisse : les

objectifs à atteindre et la durée du séjour. Ces variables définissent différents types de motifs de migration rapidement cités ci-après.

- Raison familiale et économique : améliorer les conditions de vie de la famille et offrir une meilleure éducation aux enfants.
- Projet de couple : migration commune pour progresser professionnellement, former une famille dans un pays offrant plus d'opportunités, ou profiter de la double nationalité de l'un des partenaires pour vivre en Europe.
- Projet indéterminé : recherche d'aventure, émancipation familiale et/ou sociale, protection physique personnelle et familiale.
- Raison de promotion professionnelle : chercher des opportunités de carrière plus avantageuses.

Selon les mêmes auteurs, l'immigration en Suisse est motivée par divers facteurs. Pour les femmes latino-américaines, ces motivations incluent souvent la recherche d'une vie meilleure pour leur famille, l'accès à de meilleures opportunités professionnelles, et des projets de couple. Leur désir d'émancipation et de protection familiale est également un élément central dans leur décision de quitter leur pays d'origine. En somme, les femmes latino-américaines migrent en Suisse principalement pour offrir à leur famille des conditions de vie et d'éducation supérieures, tout en tirant parti des opportunités offertes par un pays européen.

#### 2.1.2 LES CONDITIONS D'ARRIVÉE

Les conditions d'arrivée et d'intégration en Suisse varient en fonction des motifs et des modalités d'accueil des migrants, régies par différentes lois. La Loi sur l'asile (Lasi) encadre la procédure d'asile en Suisse, gérée par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), qui détermine le statut des demandeurs de protection (art. 1 et 6a de la loi sur l'asile du 1er juin 2024 [Lasi]). En outre, la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) fixe des critères stricts pour l'intégration des étrangers (art. 1. de la loi sur les étrangers et l'intégration du 1er avril 2023 [LEI]). Ainsi, les conditions d'arrivée en Suisse définissent les possibilités mais aussi les contraintes auxquelles les migrants sont confrontés, selon leur provenance.

##### [Personnes provenant de pays de l'UE et de l'AELE](#)

D'après la Commission fédérale des migrations ([CFM], 2023) en juin 2002 l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) entre l'Union européenne (UE) et la Suisse est entré en vigueur. Depuis lors, d'autres pays ont été inclus dans cet accord, en raison de l'élargissement de l'UE en 2004. En 2009, à la suite d'un vote populaire, l'ALCP a été reconduit et la Roumanie ainsi que la Bulgarie ont été intégrées à cet accord.



L'accord sur la libre circulation des personnes simplifie les conditions de vie et de travail des citoyens des États-membres de l'UE en Suisse, ainsi que celles des Suisses résidant dans les pays de l'UE. Cet accord prévoit la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels, le droit d'acquérir des biens immobiliers et la coordination des systèmes de sécurité sociale. Ces droits s'étendent également aux ressortissants des pays de l'association européenne de libre-échange (AELE).

#### Personnes provenant de pays tiers<sup>1</sup>

Les personnes originaires de pays tiers sont soumises à des dispositions spécifiques. Chaque année, le Conseil fédéral établit un quota fixant le nombre maximal d'autorisations de séjour de courte durée et d'autorisations de séjour à l'année. À titre d'exemple, en 2020, 4000 autorisations de séjour de courte durée et 4500 autorisations de séjour de longue durée ont été fixées.

Selon la CFM (2023), les personnes provenant de pays tiers doivent entreprendre certaines démarches pour entrer en Suisse. Les conditions d'entrée varient en fonction de la durée et du motif du séjour, qui peuvent inclure le tourisme, le travail, le regroupement familial ou les études. En outre, selon leur nationalité, les personnes nécessiteront d'un visa en plus de leur passeport, comme illustré avec les exemples suivants.

Les personnes n'ayant pas besoin de visa sont celles en possession d'un titre de séjour ou d'un visa valide pour un séjour de longue durée dans un État de l'espace Schengen et qui peuvent entrer en Suisse sans visa supplémentaire. Les personnes nécessitant un visa ou une autorisation de séjour le demandent pour les raisons suivantes :

- Travail : les ressortissants de pays tiers souhaitant travailler en Suisse doivent obtenir une autorisation, quelle que soit la durée de leur séjour. Le marché du travail en Suisse étant limité, les autorisations de courte durée et les permis de séjour initiaux sont soumis à un contingent annuel.
- Tourisme : si la visite en Suisse est uniquement pour des raisons touristiques, une personne peut y séjourner jusqu'à 90 jours sur une période de 180 jours sans avoir besoin de s'annoncer. Si un visa est nécessaire, le visiteur doit se rendre à la représentation suisse compétente telle que l'ambassade ou le consulat afin d'y faire sa demande. La représentation effectuera des vérifications, exigera des documents et prendra une décision concernant la demande de visa.

---

<sup>1</sup> Les pays tiers sont les pays ne faisant pas partie de l'Union Européenne. Partant de cette définition, les femmes latino-américaines proviennent de pays tiers.

- Regroupement familial : le regroupement familial en est une autre raison. En Suisse il est possible pour les membres de la famille proche lorsqu'il existe un lien de dépendance avec la personne résidant en Suisse. Cela concerne les personnes suivantes : le conjoint ou partenaire enregistré, ainsi que les enfants célibataires âgés de moins de 18 ans.
- Études/formations : d'autres personnes viennent en Suisse pour des questions de formation continue. Elles doivent soumettre une demande de visa à la représentation suisse compétente, telle que l'ambassade ou le consulat, en y joignant les documents requis. La représentation suisse transmet ensuite la demande au Service des migrations, qui décide de l'octroi du visa<sup>2</sup>. Ces démarches sont donc cruciales pour arriver en Suisse dans des conditions favorables, et ainsi préparer le terrain pour une intégration réussie.

Soumis à ces conditions d'arrivée, les migrants latino-américains rencontrent davantage de complications pour entrer en Suisse. En effet, ils sont souvent confrontés à des obstacles liés à leur statut légal et à la difficulté d'obtenir un visa ou un permis de travail. Cela conduit certains à entrer sans papiers ce qui peut compliquer le processus d'intégration (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007).

### 2.1.3 CONCEPT D'INTEGRATION

L'intégration en Suisse ne se limite pas à la simple présence sur le territoire, mais nécessite une participation active et continue. Cependant, cette intégration est souvent entravée par diverses problématiques. En effet, comme le souligne l'OFS (2023), une fois installées en Suisse, les personnes migrantes se heurtent à divers défis, en particulier en matière d'insertion professionnelle. Les conditions de départ varient d'un individu à l'autre, notamment selon leur formation initiale et leur niveau de maîtrise de la langue locale, ce qui peut entraîner une variété d'obstacles sur le marché du travail.

Pour répondre à ces défis, la Suisse a mis en place des lois et des programmes spécifiques liés à l'intégration. La Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) fixe des critères stricts en termes d'intégration. Par exemple, en cas de regroupement familial, des connaissances linguistiques sont requises. La loi permet aussi de rétrograder une autorisation d'établissement, comme passer d'un permis C à un permis B<sup>3</sup>, et facilite

<sup>2</sup> Il est également possible de venir en Suisse pour d'autres raisons comme la volonté de prendre sa retraite, etc. à condition d'être financièrement autonome.

<sup>3</sup> Le permis C est une autorisation d'établissement offrant un séjour illimité et des droits similaires à ceux des citoyens suisses, à l'exception du droit de vote. Les titulaires doivent cependant s'acquitter des impôts et être bien intégrés. En revanche, le permis B est une autorisation de séjour temporaire, conditionnée à un objectif précis. Si cet objectif disparaît, le permis peut être révoqué.

l'accès au travail pour les réfugiés reconnus et les personnes admises provisoirement. La LEI impose aux étrangers en Suisse de respecter la sécurité, l'ordre public et les valeurs constitutionnelles. Ils doivent également acquérir des compétences linguistiques de base et participer à la vie économique ou suivre une formation (articles 3 et 4 LEI).

En complément, le SEM (2023) déploie l'Agenda Intégration Suisse (AIS), un programme national visant à accélérer et améliorer l'intégration sociale et professionnelle des réfugiés en Suisse. Pour remédier aux problèmes d'intégration persistants, un programme d'aide à l'intégration socio-professionnelle est également en place. Depuis 2014, les programmes d'intégration cantonaux (PIC) définissent, à partir des priorités fixées par l'AIS, les mesures adoptées par les cantons pour intégrer les populations étrangères et relever les principaux défis auxquelles elles sont confrontées. Voici, selon l'OFS (2023), les statistiques qui illustrent certains de ces défis :

- Formation et demande d'équivalences : en 2021, 66 % des personnes étrangères âgées de 15 à 74 ans ont effectué leur formation en dehors de la Suisse. Parmi elles, seulement 14 % ont demandé une équivalence pour faire reconnaître leur diplôme étranger en Suisse, un taux principalement composé de personnes ayant un niveau de secondaire II. De ceux qui ont fait une demande, 73 % ont vu leur demande acceptée. En revanche, 68 % des migrants n'ayant pas fait de demande ont estimé que cela n'était pas utile pour leur travail.
- Connaissances linguistiques : la maîtrise de la langue est essentielle pour une intégration réussie dans l'économie suisse.
- Emploi : parmi les étrangers ayant immigré pour des raisons professionnelles en 2022, 68 % avaient sécurisé un emploi avant leur arrivée, tandis que le tiers restant est arrivé sans emploi préalable.

Ces chiffres démontrent l'importance des politiques et programmes d'intégration pour surmonter les obstacles et favoriser l'insertion réussie des migrants en Suisse.

#### 2.1.4 LA PLACE DE LA FEMME DANS LA MIGRATION

Ces défis d'intégration professionnelle et sociale sont encore plus complexes lorsqu'on examine la place spécifique des femmes dans le processus migratoire. Selon la Commission fédérale des migrations ([CFM], 2019), la reconnaissance de la "féminisation de la migration" par l'ONU en 2007 a marqué une évolution importante dans la perception des femmes migrantes dans la recherche et la politique. Effectivement, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à migrer. Toutefois, une analyse historique et statistique de la migration en Suisse révèle que cette vision

stéréotypée occulte la présence et le rôle significatif des femmes dans ce processus. D'après la CFM (2019), dans les représentations de la sphère publique et politique, le migrant-type est un homme étranger qui vient travailler en Suisse, éventuellement suivi de sa famille. Cette représentation perpétue l'image de l'homme comme principal soutien financier et de la femme comme pilier central de la vie familiale. Cependant, selon Bolzman et al. (2007), il est essentiel d'y inclure de manière plus systématique des approches de genre pour comprendre cette présence massive qui contredit les images traditionnelles de la migration, associées principalement à la mobilité des jeunes hommes.

De plus, les statistiques officielles, comme celles de l'OFS, reflètent souvent une vision traditionnelle de la famille, favorisant le regroupement familial dans un contexte d'emploi. Elles montrent que la migration masculine est surtout motivée par le travail, tandis que les femmes migrent plus souvent pour des raisons familiales. Cependant, les statistiques de l'OFS et les recherches de Bolzman, Carbajal & Mainardi (2007) révèlent que la quête d'une vie meilleure, pour soi-même et sa famille, la volonté de garantir l'accès à l'éducation de leurs enfants et d'améliorer leur propre qualification, sont le moteur principal de la migration, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Concernant les femmes latino-américaines, dont il est question dans ce projet de recherche, elles représentent chaque année environ deux tiers de l'ensemble de l'immigration latino-américaine, alors que les femmes migrantes d'autres origines constituent près de la moitié des migrants (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007). Selon ces auteurs, cette surreprésentation des femmes latino-américaines est expliquée par plusieurs facteurs. D'une part, cela s'explique par l'importance des mariages avec des ressortissants suisses ou des personnes établies en Suisse, bénéficiant d'un permis de séjour valide. D'autre part, cette tendance est également influencée par une demande significative de main-d'œuvre féminine dans le secteur des services que les femmes latino-américaines investissent de manière importante. Se pose alors la question de leur insertion professionnelle dans le contexte suisse. Il en est précisément question dans le chapitre qui suit.

## 2.2 Thème 2 : l'insertion socio-professionnelle des femmes latino-américaine migrantes

Les femmes migrantes rencontrent une multitude de défis tout au long de leur migration et à leur arrivée en Suisse. Comme le souligne Rossier (2021), l'immigration présente des défis dans divers secteurs tels que la politique, l'économie, l'éducation et la santé.

Ce chapitre se consacre à une exploration approfondie du secteur économique dans lequel s'inscrit la question de l'insertion professionnelle.

### 2.2.1 L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN BREF

D'après le SEM (2023), les individus ne faisant pas partie de l'UE ou de l'AELE ne peuvent être admis en Suisse pour travailler à moins qu'ils ne soient qualifiés. Selon les critères en vigueur, les personnes qualifiées comprennent les cadres, les spécialistes et les personnes diplômées des hautes écoles ayant une expérience professionnelle significative.

Lorsque le séjour en Suisse s'étend sur plusieurs années, divers critères d'intégration sont pris en considération. Cela inclut la capacité d'adaptation professionnelle et sociale, les compétences linguistiques, ainsi que l'âge qui doit laisser présager une intégration durable dans le milieu professionnel et social. De plus, l'employeur en Suisse doit démontrer qu'il n'a pas pu trouver le candidat approprié sur le marché de l'emploi suisse ni dans les États membres de l'UE ou de l'AELE. C'est pourquoi il doit recruter une personne en dehors de ces États membres. En d'autres termes, l'insertion professionnelle représente un enjeu central dans l'accueil et l'intégration des personnes migrantes.

Afin d'approfondir cette notion, examinons d'abord diverses définitions de l'insertion. D'après J. Pinho, l'insertion est un concept aux multiples dimensions. Ce dernier se caractérise non seulement par un processus individuel mais également par la transition d'un état vers un autre. Il intègre également une dimension publique concrétisée par des politiques et dispositifs mis en œuvre pour combattre l'exclusion sociale. À titre d'exemple, les politiques d'insertion socioprofessionnelle déployées dans plusieurs cantons légaux, incarnent cette approche. En définitive, ces mesures visent à encourager une participation sociale durable, gage d'une intégration sociale réussie (communication personnelle, 22 avril 2024).

Zwick Monney (2015) propose une autre perspective sur l'insertion, la décrivant comme un « fourre-tout » (p.20) ayant perdu de sa signification originelle. En effet, l'insertion est devenue un élément essentiel pour les politiques sociales et la société dans son ensemble au cours des dernières années. Cependant, sa définition demeure complexe car elle englobe une multitude de réalités qui sont difficiles à appréhender et à synthétiser. L'auteure (2015) la voit comme un « ensemble hétérogène de processus visant non seulement la socialisation et la formation en vue du marché du travail, mais aussi la création d'emplois pour faciliter l'accès à l'activité humaine fondamentale » (Fragnière et Girod, 2002, cité dans Zwick Monney, 2015, p.20).

Toujours selon Zwick Monney (2015), l'organisation des dispositifs d'insertion en Suisse romande se décline en deux niveaux avec des mesures spécifiques liés à chacun d'entre-deux : les lois fédérales et les lois cantonales. Dans un premier temps, la LACI (art.7 de la loi fédérale du 25 juin 1982 fédérale sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI]) impose aux cantons de mettre en place des mesures liées au marché du travail. De son côté, la LAI (art.1 de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité [LAI]) définit les mesures de réadaptation destinées aux personnes invalides ou menacées d'invalidité. Ensuite, les lois cantonales prévoient des mesures d'insertion en faveur des individus qui n'ont pas ou plus le droit aux prestations LACI. En complément, les lois cantonales sur l'aide sociale proposent des directives concernant des mesures de réinsertion mises en place pour les personnes bénéficiant des prestations de l'aide sociale ou bénéficiant d'un revenu minimum d'insertion.

Les régimes fédéraux opèrent généralement sur le principe de l'assurance tandis que les régimes cantonaux fonctionnent selon le principe des besoins, s'adaptant aux conditions spécifiques de chaque canton et aux situations individuelles auxquelles ils doivent faire face ( Zwick Monney, 2015).

#### 2.2.2. L'INSERTION DES FEMMES LATINO-AMERICAINES MIGRANTES : ENJEUX ET PARADOXES

Selon le Conseil fédéral, les femmes jouent un rôle important dans la migration car elles contribuent activement aux divers secteurs professionnels du pays. Elles garantissent donc un bon fonctionnement du pays et de son économie.

La majorité des femmes migrantes en Suisse sont européennes (83%). Par rapport à l'ensemble de la population étant en âge de travailler, les femmes migrantes représentent le taux d'emploi le plus faible (68,6% contre 83% pour les femmes suisses) (CFM, 2019). Pour les hommes étrangers, le pourcentage est de 78% contre 85% pour les hommes suisses. Les chiffres indiquent également qu'elles ont plus tendance à travailler à temps plein que les Suissesses (61,7% des femmes étrangères travaillent à temps plein contre 59,2% des femmes suisses).

D'après la CFM (2019), plusieurs raisons expliquent les difficultés rencontrées par les femmes migrantes dans le domaine du travail. On pourrait penser qu'elles sont liées essentiellement à des lacunes dans leur formation. Bien que cela puisse être le cas pour certaines femmes, il est important de noter que les obstacles ne sont pas tout le temps attribuable à leur niveau de formation. En réalité, la plupart d'entre elles ont un niveau de formation supérieur à celui des femmes suisses et comparable à celui des hommes étrangers (bien qu'inférieur à celui des hommes suisses). Les statistiques montrent aussi qu'énormément de femmes étrangères occupent des emplois auxiliaires dans les

métiers de la vente et du service. Cependant, elles sont moins représentées dans les professions académiques.

Enfin, nous pouvons noter qu'aujourd'hui encore, beaucoup de personnes ont une image erronée de la migration : celle du migrant-type qui vient travailler en Suisse accompagnée de toute sa famille. Cependant, les statistiques sur la migration suisse démontrent que cela est une manière stéréotypée et genrée de percevoir la migration. Cela souligne uniquement un des aspects des raisons de la migration, liés à des raisons économiques et présente la femme comme accompagnatrice et non pas indépendante.

De plus, Bolzman (2014) a identifié plusieurs paradoxes associés à la migration en Suisse et à l'intégration dans le monde du travail. Le système migratoire suisse privilégie l'admission de travailleurs dits "hautement qualifiés" (depuis les années 1990) qui détiennent un diplôme de niveau tertiaire. Cela s'applique principalement aux individus originaires de pays non européens. Par conséquent, depuis 1998, la moitié des migrants admis en Suisse sont des individus qualifiés. Selon l'auteur, un des paradoxes provient du fait qu'uniquement les personnes entrant en Suisse avec un contrat de travail peuvent occuper un emploi correspondant à leur niveau de compétences. En revanche, les personnes qualifiées entrant en Suisse par le biais du regroupement familial, le mariage ou par l'asile trouvent rarement un emploi qui correspond à leur niveau qualification, surtout quand ces personnes ne proviennent pas de pays tel que l'Amérique du Nord, l'Union Européenne ou d'autres pays de l'OCDE<sup>4</sup>. Dans ce cas, le paradoxe réside dans le fait de promouvoir le recrutement des personnes migrantes qualifiées qui, pour finir, ne sont pas reconnues dans leur niveau de compétences et ne sont pas employées dans des métiers correspondant à leur qualification.

Le second paradoxe découle du cadre légal en vigueur. En effet, la Constitution préconise l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, la plupart des personnes entrant en Suisse par le biais du regroupement familial ou par le mariage sont des femmes. Cette situation les désavantage et accroît les inégalités sur le marché du travail, car elles sont moins susceptibles d'obtenir un contrat de travail que les hommes. Par définition, elles ont moins de chances d'entrer en Suisse avec une offre d'emploi.

En résumé, les personnes entrant en Suisse de cette manière (appelé aussi les « followers »), ont moins de chance de trouver un travail qui correspond à leurs compétences. Ainsi, bien qu'il y ait l'intention d'atteindre une égalité entre hommes et

---

<sup>4</sup> L'OCDE désigne l'Organisation de coopération et de développement économique. C'est une organisation internationale regroupant des pays de l'Europe (y compris la Suisse), les États-Unis et le Canada.

femmes sur ce point, sa réalisation reste difficile notamment pour des questions législatives.

### 2.2.3 DISCRIMINATIONS ET MANQUE DE RESSOURCES

En outre, l'insertion professionnelle de ces femmes migrantes est souvent compliquée en raison des stéréotypes de genre et des politiques migratoires qui n'ont pas toujours su répondre à leurs besoins spécifiques. Selon la CFM (2019), malgré l'importance numérique des femmes dans la migration, les programmes spécifiques pour leur intégration professionnelle restent insuffisants. Les politiques migratoires ont tardé à mettre en place des programmes spécifiques pour les femmes migrantes actives sur le marché du travail, se concentrant principalement sur les défis familiaux et sociaux des femmes en situation de précarité, souvent au détriment de leur intégration professionnelle.

Dans cette même logique, la recherche en sociologie sur la migration (Kofman, 2009 ; Morokvasic, 2003) a mis en lumière le lien entre migration et genre, soulignant que les femmes sont largement négligées dans les discussions sur la migration. Traditionnellement, seule la figure masculine est perçue comme active sur le plan professionnel et répondant aux besoins migratoires. Cette perception est enracinée dans les stigmates et les représentations sociales des rôles de genre, où l'économie et le travail sont associés au masculin, tandis que la sphère socioculturelle et familiale est attribuée aux femmes (représentant la reproduction sociale). Pour promouvoir une vision plus équilibrée et inclusive de la migration, il est impératif de déconstruire ces représentations sociales et de reconnaître le rôle significatif des femmes dans ce processus. En effet, les femmes migrantes sont souvent confrontées à des stéréotypes tenaces qui les réduisent à leur rôle traditionnel d'épouse et de mère, les cantonnant à une dépendance économique à l'égard de leur conjoint. Pourtant, leur contribution au marché du travail est significative et constitue un pilier essentiel de l'économie nationale. Dès lors et malgré leur qualification, de nombreuses femmes migrantes se retrouvent ainsi dans une situation de déclassement professionnel, entravant leur épanouissement et leur contribution économique.

Les recherches de la CFM (2019), de Kofman (2009) et Morokvasic (2003) montrent aussi que les secteurs d'activités traditionnellement investis par les femmes migrantes comprennent le service domestique, les professions du care, les emplois auxiliaires dans le service et la vente, puis la prostitution. Ces emplois peu qualifiés ou « travaux précaires » (Bolzman et al., 2007, p.11-40) sont souvent perçus comme étant exclusivement féminins. Cette focalisation néglige les femmes migrantes exerçant des



métiers qualifiés dans divers secteurs tels que l'entrepreneuriat, l'éducation, le domaine associatif, etc. Malheureusement, les études sur la migration de main-d'œuvre qualifiée manquent souvent de perspectives féminines, occultant ainsi les contributions et les défis uniques auxquels ces femmes font face. Les femmes migrantes sont finalement sous-représentées dans les métiers académiques.

Pour beaucoup d'entre elles, travailler dans le domaine des soins est donc une opportunité de s'intégrer dans le marché du travail en Suisse, surtout lorsqu'elles n'arrivent pas à trouver un travail dans leur secteur d'origine. On observe une augmentation du nombre de femmes migrantes dans les milieux hospitaliers et les soins de longue durée, même si elles sont formées dans des domaines différents avec des qualifications élevées. Ce genre de travail leur permet une garantie d'emploi et de revenu. Selon Bachmann (CFM, 2019), il n'est pas nouveau que les femmes migrantes se voient attribuer une prédisposition naturelle pour les tâches de proximité en raison de leur genre. Cela est lié à une perception renforcée par des stéréotypes culturels.

Ainsi, les femmes latino-américaines arrivant en Suisse subissent un grand nombre de discriminations liées à leur genre et à leur origine. De plus, certaines d'entre elles qui n'ont pas de permis de séjour valable, vivent également avec la crainte permanente d'être expulsées. Elles doivent être constamment dans la préoccupation d'être invisibles afin de passer inaperçues (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007). En réalité, les femmes latino-américaines migrantes sont face à des États européens leur ouvrant qu'exceptionnellement leurs portes. Elles sont très souvent considérées comme des intruses même si elles contribuent et fournissent des services indispensables à la société dans la quelle elles vivent (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007).

Par ces multiples discriminations, elles subissent un phénomène qu'on appelle l'effet d'« intersectionnalité ». Une étude de Winker et Degele (2009, cité dans un rapport de la CFM, 2019) explique que lorsque les femmes rencontrent des obstacles professionnels liés à leur genre, on parle alors de discrimination de genre. Pour les migrantes, cette discrimination s'ajoute à d'autres facteurs tels que la religion et l'origine. Ainsi, selon l'approche de l'intersectionnalité, il existe plusieurs éléments qui interagissent et qui accroissent la vulnérabilité de ces personnes face à la discrimination, davantage que d'autres. Cependant, l'intersectionnalité ne se résume pas seulement à l'accumulation d'inégalités, celles-ci entraînant des répercussions variables selon le contexte. Par exemple, l'appartenance religieuse et la connaissance de la religion peuvent tout autant être perçues comme une compétence que comme un facteur de distinction et d'exclusion (p.6).

#### 2.2.4. DÉQUALIFICATION

Comme souligné précédemment, les femmes migrantes font face à une multitude de défis. Les femmes ayant des qualifications spécifiques rencontrent des obstacles à l'intégration professionnelle depuis de nombreuses années. Avec le temps, de nouvelles expressions ont été introduites pour caractériser cette situation, comme la "mobilité professionnelle descendante" (Creese et Wiebe, 2009, cité dans *Déqualification des femmes migrantes en Suisse*, 2014, p.64), le "sous-emploi" (Asanin Dean et Wilson, 2009, cité dans *Déqualification des femmes migrantes en Suisse*, 2014, p.64) et la "déqualification" (Man, 2004, cité dans *Déqualification des femmes migrantes en Suisse*, 2014, p.64). Ces termes illustrent la perte de capital social et culturel résultant des difficultés à obtenir un emploi qui correspond à leurs compétences et qualifications.

Le rapport de la CFM (2019) met en lumière le fait que la déqualification affecte davantage les personnes migrantes, qu'elles soient hommes ou femmes. Cela se traduit par une tendance à occuper des postes pour lesquels elles sont surqualifiées, faute de pouvoir trouver des emplois correspondant à leurs compétences. Parmi celles qui en souffrent le plus figurent les femmes migrantes et les femmes latino américaines migrantes.

Malgré un niveau de formation généralement plus élevé que celui des femmes suisses, elles sont confrontées à de nombreux obstacles sur le marché du travail. Le défi des femmes migrantes pour trouver un emploi ne se résume donc pas uniquement à leur diplôme ou à leur statut légal. En effet, bon nombre d'entre elles possèdent des diplômes et un haut niveau de qualification. Pourtant, elles se heurtent encore à des réticences sur le marché du travail, souvent désignées sous le terme de « déqualification ». En d'autres termes, il s'agit d'un déclassement sur le marché du travail, lié à leur niveau de formation et à leurs expériences antérieures. Cette situation témoigne d'une forme de discrimination dans le pays d'accueil.

La déqualification se manifeste par un écart entre le niveau de formation et d'expérience professionnelle d'une personne et le poste qu'elle occupe sur le marché du travail, entraînant ainsi un déclassement social et maintenant la personne dans une situation de dépendance (Chicha & Daraedt, 2009). Les conséquences incluent un faible revenu et des conditions de travail précaires, telles que des emplois temporaires ou des contrats à durée déterminée, générant ainsi de l'incertitude quant à l'avenir et empêchant la projection à long terme. De plus, il est établi que ce phénomène entrave l'intégration sociale et peut même favoriser l'isolement. Il est particulièrement prononcé chez les femmes migrantes en provenance de pays hors OCDE ou en développement, où le

genre et l'origine ethnique sont des facteurs de désavantage significatif pour les migrantes qualifiées.

Selon deux analyses de Bolzman et al. (2014) et Bolzman, Carbajal & Mainardi (2007), les facteurs influençant cette déqualification sont multiples et de différents types.

- Les facteurs structurels : il s'agit des obstacles systémiques entravant l'accès au marché du travail. Ces défis sont souvent liés aux politiques d'intégration, aux conditions des permis de séjour et de travail, au manque de reconnaissance des diplômes obtenus dans d'autres pays, ainsi qu'à la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise dans des pays tiers. De plus, la division sexuelle du travail contraint souvent les femmes migrantes à se tourner vers des emplois peu qualifiés considérés comme traditionnellement "féminins".
- Les facteurs discriminatoires : les femmes migrantes qualifiées rencontrent des résistances à l'embauche de la part des entreprises, en grande partie en raison de préjugés et de discriminations basées sur le genre et l'origine. Elles ont rarement accès à des postes de responsabilité, contrairement aux hommes migrants. Ces discriminations prennent diverses formes, telles que le manque de flexibilité des horaires de travail et les difficultés à trouver des emplois à temps partiel compatibles avec la conciliation travail-famille. De plus, des préjugés et des stéréotypes liés à la culture et à la religion peuvent jouer un rôle discriminatoire lors de l'embauche, en défavorisant les candidats et en discréditant leur formation et leur parcours professionnel, par exemple pour les femmes portant un hijab.
- Les facteurs familiaux : ils jouent un rôle crucial dans les difficultés rencontrées par les couples migrants pour trouver un équilibre dans leur nouvelle vie. Selon plusieurs études, lorsque les deux membres du couple travaillaient avant la migration, ce sont souvent les femmes qui sacrifient leur carrière pour prendre soin de la famille, ce qui entraîne une interruption de leur carrière. Pendant la migration, le manque de réseau social rend également difficile la possibilité de confier la garde des enfants à des proches. Par conséquent, faute de ressources, de nombreuses femmes se voient contraintes de rester à la maison. De plus, le manque de structures d'accueil abordables aggrave cette situation, tout comme les contraintes liées aux horaires de travail contraignants et aux déplacements, qui compliquent la conciliation des obligations familiales et professionnelles pour les mères (Bolzman et al., 2014).

En somme, il est clair que l'accumulation de ces facteurs constitue un obstacle significatif à l'intégration professionnelle des femmes migrantes. Les défis liés à la conciliation travail-famille, le manque de réseau social et de structures d'accueil adaptées, ainsi que les contraintes professionnelles, entravent leur accès au marché de l'emploi. Ces réalités soulignent l'importance de mettre en place des mesures spécifiques pour aider les femmes migrantes à surmonter ces obstacles et à promouvoir une intégration professionnelle équitable et inclusive. De plus, il n'est pas rare que les femmes soient particulièrement touchées par ce phénomène. Étant donné qu'elles sont victimes de multiples formes de discrimination basées sur l'origine, le sexe, la religion et le genre, cela affecte et les désavantage également sur le marché de l'emploi. Par conséquent, les femmes latino-américaines migrantes se trouvent plus souvent confrontées à la discrimination et à la déqualification que les autres étrangers. Ces phénomènes peuvent entraîner une altération de leur estime de soi et des sentiments d'autodépréciation, contribuant ainsi à une détresse psychologique. Un accompagnement spécifique de ces femmes apparaît alors comme important, voire indispensable, notamment dans la perspective d'une réinsertion professionnelle.

## 2.3 Thème 3 : accompagnement des travailleurs sociaux

Ce chapitre se concentre sur l'accompagnement proposé par les travailleurs sociaux dans la problématique étudiée dans le cadre de cette recherche. Il vise à comprendre leur rôle et la manière dont ils soutiennent, ou pourraient soutenir, les femmes latino-américaines migrantes face aux divers enjeux précédemment évoqués, notamment dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

### 2.3.1 DEFINITION

La notion d'accompagnement dans le travail social a beaucoup évolué. Paul (2009) décrit ce passage de l'assistance au 19<sup>e</sup> siècle à l'accompagnement à partir du milieu des années 1980. Le but de l'accompagnement est d'établir une connexion avec autrui, encourageant l'individu à devenir actif plutôt que dépendant. Inscrite dans le code déontologique de l'action sociale, cette relation favorise l'engagement et valorise l'individu, défiant les dynamiques de contrôle. Les personnes accompagnées deviennent des acteurs actifs dans leur projet d'intégration sociale et économique. Le travailleur social guide vers l'autonomie en utilisant sa capacité à naviguer dans des situations problématiques. L'accompagnement repose alors sur la prise en compte globale de l'individu et l'adaptation des projets à ses besoins et à ses ressources.

Selon Paul (2009), cela implique d'être présent avec quelqu'un et de progresser à son rythme vers un objectif commun, basé sur le partage. Cette présence et cette progression s'appuient sur quatre concepts clés de l'accompagnement (Paul, 2009).

- La secondarité : l'accompagnateur soutient et met en valeur la personne accompagnée, considérée comme l'acteur principal de la relation qui se met en place.
- Le cheminement : l'accompagnement est un processus nécessitant du temps et passant par différentes étapes discutées et négociées en cours de route, chemin faisant.
- L'effet d'ensemble : les deux parties sont impliquées à chaque étape, créant une dynamique collective favorisant la progression, l'avancement.
- La transition : déclenché par un événement spécifique, l'accompagnement est temporaire, avec un début et une fin, la personne accompagnée gagnant, dans l'idéal, l'autonomie nécessaire pour ne plus avoir besoin de la présence de l'accompagnant.

En résumé, l'accompagnement est une composition unique et flexible, adaptée aux besoins et dynamiques spécifiques de chaque relation (Paul, 2009).

### 2.3.2 ACCOMPAGNEMENT DES TS DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE : ENJEUX ET DEFIS

Comme le souligne Zwick Monney (2015), les professionnels du travail social doivent faire face à plusieurs problématiques, parmi lesquelles l'insertion socioprofessionnelle occupe désormais une place importante. Ils mobilisent plusieurs outils pour accompagner au mieux les bénéficiaires tels que l'animation, l'accompagnement individuel, le suivi collectif, la gestion des dossiers, la proximité, l'aide à domicile, la collaboration interinstitutionnelle, le développement de projet, la mise en place de réseaux etc. Finalement, le rôle du travailleur social est celui d'intervenant intermédiaire devant créer du lien en se positionnant comme « un agent de médiation » (Goudet, 1989, cité dans Zwick Monney, p.63). Le travailleur social reste donc un médiateur avec des changements notables dans sa pratique, surtout autour des trois pôles suivants : l'accompagnement individualisé des personnes, l'élaboration et l'animation puis la gestion d'offres d'insertion (Autès, 1999, cité dans Zwick Monney, 2015).

L'insertion est donc au cœur de l'offre et de la pratique des intervenants sociaux. Une des questions principales de leur travail est de savoir comment réussir à aider les individus à s'insérer ? Les premières réponses qui nous viennent spontanément en tête sont d'accompagner les personnes dans la rédaction des curriculums vitae, de simuler des entretiens d'embauche, de les encourager à faire des offres d'emploi, etc. Cela

sous-entend que tous les bénéficiaires sont prêts à entrer sur le marché de l'emploi, ce qui n'est pas toujours le cas. Face aux individus en difficulté, les professionnels du social doivent miser sur la capacité relationnelle de ces personnes. Comme mentionné avant, la notion d'accompagnement traduit l'idée qu'une bonne prise en charge ne peut pas être construite sans la mise en relation avec l'Autre (Depenne, 2019). Il y a donc une relation entre la personne qui aide et la personne aidée : « le rapprochement entre ceux qui aident et ceux qui sont aidés devient donc l'une des modalités de l'intervention sociale qui peut être qualifiée de travail relationnel » (p.63).

La relation est un élément à la fois central et difficile à instaurer. Le travail social doit accueillir toute personne dans le respect de son unicité et de sa singularité. Selon Depenne (2019), pour accompagner les bénéficiaires il convient d'établir une relation de proximité. Aussi, selon Bolzman (1999), la création de ce lien est primordiale car les travailleurs du social doivent connaître et s'intéresser à la trajectoire de la personne accompagnée afin d'analyser ses problématiques.

Cependant, le (manque de) temps représente une difficulté à la création de cette relation, dû à la quantité de travail des professionnels du social ou à d'autres raisons comme le statut légal de la personne, etc. Cela peut également sembler paradoxal avec le fait que l'aide se fait de plus en plus vite car agir rapidement est l'un des facteurs de réussite de l'insertion. De plus, construire une relation ne va pas de soi : faire face à des individus aux histoires de vies tourmentées et dans des situations de vie difficiles autant émotionnellement que matériellement, nécessite un savoir-faire et un savoir-être spécifiques.

Selon Bolzman (1999), les TS jouent également un rôle d'accompagnateur et doivent encourager l'évolution des personnes qu'ils accompagnent. Ils doivent être capables d'orienter les personnes accompagnées – en ce qui nous concerne, les femmes migrantes latino-américaines - vers des structures spécialisées comme les services de santé, les assurances sociales, les écoles, ou d'autres institutions répondant à leurs besoins, telles que des aides financières ou des démarches de retour dans leur pays d'origine.

Les professionnels du social ont donc une mission complexe à accomplir dans un contexte souvent incertain et mouvant. D'après Zwick Monney (2015) « le travailleur social doit jongler entre connaissances, outils, compétences personnelles, attentes et missions du dispositif » (p.64). D'après Bolzman (1999), il doit le faire en adoptant une position respectueuse et bienveillante conforme à son code de déontologie. Le champ de l'insertion socioprofessionnelle des personnes migrantes, qui plus est des femmes,

n'échappe pas à ces exigences et défis. C'est là le cœur même de la problématique de recherche dont les contours sont précisés dans le chapitre qui suit.

### 3. Problématique et axes de recherche

#### 3.1 Problématique

Les concepts abordés dans ce travail illustrent les défis rencontrés par les femmes migrantes latino-américaines pour s'insérer professionnellement en Suisse. Dès leur arrivée, elles sont confrontées à plusieurs difficultés qui entravent leur insertion professionnelle telles que les politiques migratoires compliquant leur arrivée et l'obtention de visas ou de permis de travail (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007). Elles doivent également surmonter les enjeux liés à leur intégration sociale comme la barrière linguistique, les demandes d'équivalence des diplômes, etc. (OFS, 2023). Viennent s'ajouter les discriminations liées à des stéréotypes de genre (tels que la déqualification et la stigmatisation) et des politiques migratoires peu ou pas adaptées. A titre d'exemple, nous pouvons rappeler que les politiques migratoires sont encore très axées sur l'insertion des hommes réduisant souvent la femme migrante à son rôle de femme et de mère (CFM, 2019). Elles sont également confrontées à des phénomènes de déqualification, ce qui les empêche de trouver des emplois correspondant à leurs compétences (Chicha et Daraedt, 2009). Ces femmes sont alors passablement désavantagées par rapport aux autres personnes migrantes, notamment sur le plan de l'insertion professionnelle.

D'après Zwick Monney (2015), l'ensemble de ces facteurs complique le travail des professionnels du social. Non seulement, ils doivent accompagner ces femmes migrantes selon les principes définis par Paul (2009), mais doivent aussi les soutenir malgré des contraintes de temps et des difficultés à créer des relations tout en s'adaptant à chaque personne et à son histoire de vie. En effet, Paul (2009) montre que pour accompagner des personnes, il est essentiel de le faire en temps réel, en s'adaptant à leurs problématiques spécifiques et en collaboration avec elles. Pour cela, il est crucial de créer une relation de confiance avec la personne concernée.

L'insertion de ces femmes latino-américaines migrantes est donc confrontée à un nombre important d'obstacles à surmonter et de défis à relever. La revue de la littérature qui précède montre aussi que ces derniers sont traversés par des enjeux de discrimination et de stigmatisation liés à leur identité de femmes migrantes. La question de recherche finalement retenue s'intéresse précisément à ces enjeux et la manière dont

les travailleurs sociaux les intègrent dans l'accompagnement proposé. Elle se formule en ces termes :

**Comment les travailleurs sociaux abordent-ils les questions de discriminations et de stigmatisations rencontrées par les femmes latino-américaines migrantes pendant leur processus d'insertion professionnelle ?**

### 3.2 Axes de recherche

Le cadre théorique développé permet également d'identifier des hypothèses de recherche en guise de réponses provisoires à la question ci-dessus. Ces axes permettront de mieux comprendre comment les travailleurs sociaux peuvent jouer un rôle clé dans l'accompagnement des femmes migrantes latino-américaines, en les aidant à surmonter les barrières discriminatoires et à soutenir leur insertion professionnelle. Ils serviront alors de fil rouge à l'enquête empirique menée avec des professionnels issus du travail social.

#### **Axe 1 :**

Quels sont les obstacles principaux que rencontrent les travailleurs sociaux dans leur lutte contre la discrimination et la stigmatisation des femmes migrantes latino-américaines ?

Dans la partie théorique de ce travail, plusieurs obstacles sont mentionnés, à commencer par le cadre légal sur la migration en Suisse, qui est très réglementé et restrictif. Bolzman (2014) décrit les différents paradoxes associés à la migration en Suisse et à l'intégration dans le monde du travail, soulignant les défis supplémentaires pour les travailleurs sociaux dans leur rôle d'accompagnateur. En effet, les professionnels du social doivent faire face au défi d'orienter les personnes selon leur besoins spécifiques en adaptant leur soutien. Leur rôle est complexe compte tenu des contraintes des dispositifs et des lois en vigueur. Dans le cas de l'accompagnement des femmes latino-américaines migrantes, les limitations légales liées, par exemple, à l'obtention de certificats de travail, compliquent encore davantage le travail de ces professionnels. De plus, plusieurs types de discriminations et de stigmatisations sont à l'oeuvre. Winker et Degele (CFM, 2019) évoquent le phénomène d'« intersectionnalité », en référence aux diverses discriminations que ces femmes subissent simultanément. En résumé, le 1<sup>er</sup> axe de recherche est donc consacré à l'identification des obstacles qui limitent l'action des travailleurs sociaux et à la reconnaissance des formes de discrimination les plus couramment subies par les femmes migrantes latino-américaines.

#### **Axe 2 :**



Quel est l'impact des discriminations et stigmatisations subies par les femmes migrantes latino-américaines, notamment sur leurs parcours d'insertion ?

Malgré tous leurs efforts pour améliorer leurs conditions de vie en quittant leur pays d'origine, les femmes migrantes se heurtent à de dures réalités. Kofman (2009) et Morokvasic (2003) mettent en lumière les stéréotypes persistants auxquels ces femmes sont confrontées, les réduisant souvent à leur rôle de femmes ou d'épouses. Elles subissent un déclassement professionnel qui les cantonne à des métiers de soin ou à des travaux précaires, et sont souvent perçues comme des intruses, même si elles apportent leur contribution active à la société (Bolzman et al., 2007).

Pour ces raisons, entre autres, ces femmes subissent différents types de stress, et il est incertain qu'elles parviennent réellement à être heureuses ou, au minimum, à se sentir sereines. Elles font face à diverses contraintes et pressions en raison des discriminations qu'elles vivent. Dès lors, comment ces éléments influencent-ils les parcours de ces femmes, notamment sur le plan de leur insertion professionnelle ? L'exploration de cet axe devrait permettre d'identifier des éléments de réponse à cette question.

### **Axe 3 :**

Quelles stratégies et quels outils d'intervention les travailleurs sociaux déploient-ils pour soutenir les femmes migrantes latino-américaines dans la gestion des expériences de discrimination et de stigmatisation ?

Ce troisième axe se concentre sur les pratiques et les outils que les travailleurs sociaux mettent en place pour affronter et soutenir les femmes confrontées à la discrimination. Dans le cadre théorique qui précède, différents types de discriminations rencontrées par les femmes migrantes latino-américaines en Suisse, tant à leur arrivée qu'au cours de leur insertion professionnelle, ont été identifiés. Comme mentionné précédemment, ces femmes subissent des discriminations liées à leur genre, à leur origine et à une déqualification professionnelle. Les analyses de Bolzman et al. (2014) ainsi que de Bolzman, Carbajal & Mainardi (2007) expliquent ce phénomène par plusieurs facteurs, notamment les discriminations intersectionnelles qui combinent les stigmatisations de genre et d'origine.

Dans ce 3<sup>e</sup> axe, l'objectif est alors d'examiner comment les TS parviennent à articuler leur accompagnement, tel que décrit par Paul (2009), avec les diverses difficultés auxquelles ces femmes sont confrontées. Cet axe de recherche se concentrera donc sur les stratégies et pratiques d'intervention des travailleurs sociaux pour soutenir ces femmes à gérer et surmonter les expériences de discrimination et de stigmatisation. Existe-t-il un réseau de soutien spécifique mobilisables par les TS dans ce contexte ?

Avec quels partenaires ou organisations les travailleurs sociaux collaborent-ils pour accompagner au mieux ces femmes ? Quels outils spécifiques peuvent-ils mobiliser et à quels éventuels obstacles sont-ils confrontés, etc. ? Autant de questions qui sont au cœur de ce 3<sup>e</sup> axe de recherche.

## 4. Méthodologie

### 4.1 Terrain

J'ai choisi de concentrer mes recherches sur le canton de Genève pour plusieurs raisons. Tout d'abord, cette décision s'explique par la forte présence de populations migrantes et le flux constant de nouveaux arrivants dans cette région. Par ailleurs, la richesse et la densité des structures et réseaux dédiés spécifiquement aux femmes migrantes latino-américaines ont joué un rôle déterminant dans mon choix.

De plus, résidant actuellement à Genève et envisageant d'y poursuivre ma carrière professionnelle, il me semble essentiel de développer une connaissance approfondie de ce territoire. Dans cette perspective, j'ai mené une exploration auprès de plusieurs institutions locales accompagnant cette population, notamment des structures d'accueil de jour offrant divers types de soutien aux migrants.

Ces démarches m'ont permis de rencontrer des professionnels aux profils variés, tels que des travailleurs sociaux et des coaches spécialisés dans l'insertion professionnelle. L'objectif de ces visites, réalisées entre septembre et décembre, était d'affiner et d'enrichir ma problématique de recherche grâce à une meilleure compréhension du terrain.

### 4.2 Échantillon

Selon Lièvre (2006), le choix d'un échantillon représentatif revêt une importance capitale dans la réalisation d'une recherche. Cela permet non seulement de cibler les informations pertinentes, mais également de clarifier le processus de recherche. Lièvre (2006) définit l'échantillon comme

un groupe d'individus sélectionnés dans une population donnée, selon des critères spécifiques, de sorte que les conclusions de l'étude puissent être généralisées à l'ensemble de la population d'origine. Il est essentiel que toutes les diverses situations dans lesquelles les membres de la population d'origine peuvent se trouver soient représentées dans cet échantillon (p. 87).

Pour répondre en partie à ces exigences, j'ai interviewé deux professionnelles expérimentées travaillant dans des institutions à Genève dédiées aux personnes migrantes. Ces entretiens m'ont offert des perspectives riches et variées. Je me

suis concentrée sur des professionnelles ayant plus de cinq ans d'expérience dans l'intégration socio-professionnelle des personnes migrantes, garantissant ainsi une compréhension approfondie des enjeux complexes auxquels sont confrontées les migrantes latino-américaines.

J'ai privilégié des personnes âgées d'au moins 30 ans, estimant que leur maturité professionnelle et personnelle renforcerait la qualité de leurs témoignages et analyses. Les deux professionnelles interviewées, issues de la migration elles-mêmes, apportent une double perspective personnelle et professionnelle, ce qui leur confère une compréhension particulièrement fine des défis rencontrés par leurs bénéficiaires.

L'une travaille comme travailleuse sociale au sein d'une association. Elle accompagne les femmes migrantes dans leur intégration et insertion professionnelle en les orientant vers les institutions adaptées à leurs besoins et en les soutenant face à différentes problématiques. Son rôle consiste notamment à leur expliquer la législation et le fonctionnement du système local, à organiser des séances d'information et à les aider dans leurs démarches administratives.

L'autre, coach spécialisée sur le marché de l'emploi, accompagne les femmes migrantes qualifiées dans leur recherche d'emploi et leur insertion professionnelle. Elle les aide à rédiger leur CV, à se préparer aux entretiens et à renforcer leur estime de soi et leur confiance en elles afin de maximiser leurs chances de succès.

Cette double expérience enrichit leur empathie et leur capacité à offrir un accompagnement adapté, tout en mettant en lumière les obstacles spécifiques auxquels les femmes migrantes doivent faire face.

L'authenticité et la profondeur de leurs témoignages, renforcées par leurs expériences similaires, enrichissent significativement ma réflexion et apportent une dimension unique et précieuse à mes entretiens et à mon analyse.

#### 4.3 Méthode de récolte de données

Pour la collecte des données, j'ai opté pour la méthode de l'entretien. Van Campenhoudt et Quivy (2011) identifient plusieurs types d'entretiens, notamment le récit de vie, l'entretien centré et l'entretien semi-directif.

Pour répondre de manière optimale à ma problématique et à mes axes de recherche, j'ai choisi l'entretien semi-directif. Selon Van Campenhoudt et Quivy (2011), ce type

d'entretien se situe entre l'entretien dirigé et l'entretien ouvert. Il repose sur un guide<sup>5</sup> composé de questions ouvertes que le chercheur doit aborder, mais sans obligation de respecter un ordre ou une formulation rigide. L'objectif est de laisser l'interviewé s'exprimer librement, tout en permettant à l'interviewer de recentrer l'échange sur les thématiques principales si nécessaire, et de poser des questions supplémentaires de façon naturelle.

Pour maximiser l'efficacité de cette méthode, une préparation minutieuse était indispensable. J'ai ainsi élaboré un "contrat d'entretien" précisant le déroulement, les objectifs et les modalités de l'échange. Cette démarche a permis de mettre l'interviewé dans des conditions optimales, favorisant un dialogue guidé mais non contraint. Cela m'a aidée à recueillir des informations pertinentes tout en conservant une certaine flexibilité dans la conduite de l'entretien, bénéfique tant pour moi que pour la personne interrogée.

Enfin, j'ai procédé à une retranscription écrite des entretiens, étape essentielle pour une analyse approfondie et aussi objective que possible. Cette retranscription m'a permis de traiter les données de manière rigoureuse, tout en préservant la richesse et la spontanéité des échanges.

#### 4.4 Éthique

Pour mon projet de recherche, je me suis fermement engagée à respecter un ensemble de valeurs éthiques en adoptant un cadre rigoureux. Pour définir cette éthique, je me suis appuyée sur les travaux de Martineau (2007), qui décrit l'éthique dans le cadre de la recherche comme "l'ensemble des valeurs et des finalités qui fondent et légitiment le métier de chercheur" (p. 74).

Mon engagement envers ces principes s'est traduit par un profond respect des participants, avec une vigilance constante pour préserver leur bien-être et éviter tout préjudice. J'ai veillé à garantir le respect du consentement éclairé des personnes interrogées. Chaque participant a eu la liberté de décider de participer à l'enquête ou de se retirer à tout moment.

Dans cette optique, j'ai fourni des informations claires et détaillées sur le sujet, le déroulement, la localisation et la restitution des résultats, à travers une lettre et un formulaire de consentement éclairé<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir annexe 2 : *guide d'entretien*, p. 64.

<sup>6</sup> Voir annexe 1 : *Formulaire de consentement éclairé*, p. 62.

Par ailleurs, dans un souci de respect de la dignité humaine, j'ai adopté une approche bienveillante et une écoute attentive envers chaque individu. Pour garantir la confidentialité, j'ai veillé à respecter l'anonymat et la vie privée des participants, en m'assurant que les données collectées ne permettent pas d'identifier les lieux ou les personnes concernées. Les informations recueillies ont été détruites après utilisation, et je me suis limitée à collecter uniquement les données nécessaires à mon étude. J'ai également enregistré les entretiens avec le consentement éclairé des participants, et ces enregistrements ont été détruits à la fin de la recherche.

Consciente des risques de biais liés à ma proximité personnelle avec le sujet, j'ai pris soin de maintenir une distance professionnelle pour garantir une plus grande objectivité. Cette proximité, issue de mon histoire familiale, aurait pu engendrer plusieurs biais, notamment le biais de confirmation. Mon manque de recul aurait pu influencer mon choix d'informations, en favorisant celles qui confirmaient mes croyances initiales et en négligeant celles qui les contredisaient. Cela aurait pu nuire à l'objectivité de mon analyse et compromettre la crédibilité de mon travail.

En outre, cette proximité a également soulevé une dimension éthique : je me suis efforcée de respecter les principes professionnels mentionnés ci-dessus. Pour éviter de compromettre les données et limiter une implication personnelle excessive, j'ai suivi rigoureusement la méthodologie que j'avais établie. J'ai également sollicité des retours réguliers de mes directeurs de TB pour identifier les biais possibles, tout en m'efforçant de conserver une perspective analytique et critique, malgré l'importance personnelle du sujet pour moi.

Toutes mes décisions méthodologiques et mes interprétations ont été soigneusement documentées et justifiées. Dès le choix de l'échantillon, pour limiter la subjectivité et éviter de ramener mon analyse à mon expérience personnelle ou à celle de mes proches, j'ai pris des précautions spécifiques : je n'ai pas interrogé les membres de ma famille et j'ai décidé de concentrer mon échantillon uniquement sur des professionnels.

## 5. Résultats

### 5.1 Méthode d'analyse

Pour présenter les résultats et réaliser l'analyse, j'ai utilisé la méthode de l'analyse de contenu telle que définie par Bardin (2013), et qui se divise en trois phases : la préanalyse, l'exploitation du matériel et le traitement des résultats, suivi de leur interprétation.

- **Préanalyse** : cette phase consiste à préparer les entretiens en sélectionnant les matériaux à analyser, en formulant des hypothèses et en définissant les questions de recherche et les objectifs de l'analyse. Elle inclut également une première lecture flottante pour se familiariser avec le contenu sans entrer dans les détails, suivie de l'élaboration d'un plan d'analyse avec des critères de sélection et des catégories initiales pour commencer à coder.
- **Exploitation du matériel** : pendant cette phase, le plan d'analyse est appliqué et le contenu est codé. Dans cette optique, j'ai procédé au codage<sup>7</sup> des données à partir des retranscriptions des entretiens réalisées dans la phase précédente. Cela a impliqué la sélection d'unités de sens (mots, phrases, paragraphes) pertinentes pour l'analyse, le codage des segments de texte dans les catégories prédéfinies, et le comptage des occurrences de certaines catégories ou thèmes pour identifier des tendances.
- **Traitement des résultats et interprétation** : après le codage, cette phase implique la compilation et l'interprétation des données. Cela commence par un résumé des résultats avec une synthèse des informations codées pour dégager des conclusions. Ensuite, les données ont été interprétées en fonction des hypothèses initiales et de la question de recherche. La validation des résultats est ensuite effectuée en vérifiant la cohérence des résultats par rapport aux données brutes et aux objectifs de recherche, éventuellement à l'aide de triangulations avec d'autres sources de données pour renforcer la validité des conclusions.

Concrètement, ces trois phases ont permis de structurer l'analyse de contenu de manière rigoureuse et méthodique, garantissant ainsi des résultats fiables et pertinents. J'ai effectué un travail de comparaison entre les différents entretiens, dont je vais

---

<sup>7</sup> Voir annexe 3 : *Analyse (extrait)*, p. 70.

présenter les résultats ci-après, illustrés par des extraits<sup>8</sup> qui mettent en lumière les témoignages des professionnels interviewés. Parallèlement, j'établirai des liens théoriques avec le cadre conceptuel développé dans la première partie de ce travail.

Notons, enfin, que la présentation des résultats est organisée autour des trois axes de recherche décrits dans la problématique (voir chapitre 3 : « Problématique et axes de recherche »).

## 5.2 Obstacles rencontrés par les professionnels dans l'accompagnement des femmes latino-américaines migrantes

Dans le cadre du premier axe de recherche, je m'intéresse aux principaux obstacles que rencontrent les travailleurs sociaux lorsqu'ils accompagnent les femmes migrantes latino-américaines dans leur lutte contre la discrimination et la stigmatisation.

Pour répondre à cette problématique, j'aborderai d'abord les différents obstacles auxquels ces femmes sont confrontées dans leur parcours d'intégration, en mettant en lumière les défis structurels, sociaux et personnels qui renforcent leur vulnérabilité. Ensuite, j'analyserai comment les travailleurs sociaux naviguent à travers ces barrières, en adaptant leurs interventions pour répondre aux besoins spécifiques de ces femmes et en élaborant des stratégies pour réduire les inégalités.

### 5.2.1 FREINS À L'INSERTION DES FEMMES MIGRANTES

Les femmes migrantes latino-américaines arrivent souvent en Suisse avec une vision idéalisée de leur intégration, façonnée par les récits et les réseaux sociaux. Cependant, elles se heurtent rapidement à une réalité bien différente, marquée par de nombreux obstacles structurels. Comme l'explique une travailleuse sociale, *les personnes arrivent avec une vision idéalisée de comment va se passer leur intégration, alors que non* (TS).

L'un des premiers défis réside dans les contraintes liées au statut migratoire. Malgré certains accords leur permettant de travailler, leur employabilité reste limitée. Les employeurs privilégient souvent les citoyens suisses ou les détenteurs de permis de résidence de longue durée (permis C). Selon la coach *il suffit de regarder les annonces de travail pour constater une difficulté à l'employabilité de ces personnes* (Coach). Cela pousse parfois les femmes à accepter des emplois non déclarés, aggravant leur précarité. Ce phénomène touche également les femmes qualifiées, dont les diplômes étrangers sont rarement reconnus en Suisse. La travailleuse sociale explique qu'*au*

---

<sup>8</sup> Les extraits d'entretien seront présentés en italique dans le texte, afin de les distinguer clairement des autres niveaux de discours, tels que le discours personnel et les références théoriques.



*Brésil, par exemple, il y a énormément d'infirmières, mais quand elles arrivent ici, elles ne peuvent pas exercer* (TS). Ce constat semble confirmé par l'OFS (2023) qui indique que seulement 14 % des personnes formées à l'étranger demandent une équivalence de diplôme, en raison d'obstacles administratifs et psychologiques. Cette situation entraîne une perte de confiance : *à force d'entendre que leur diplôme n'est pas valide, [...] elles perdent pied* (Coach).

Continuons avec la barrière linguistique qui elle aussi constitue un autre frein majeur à l'insertion. Selon l'OFS (2023), la compétence linguistique est essentielle pour accéder au marché du travail suisse. Cependant, même avec un niveau B1 ou B2 en français, les femmes migrantes peinent à trouver un emploi à cause de préjugés liés à leur accent ou à une maîtrise imparfaite de la langue. *Cela devient source de discrimination lorsque la personne a un niveau de français adapté à la fonction et que pourtant, le fait d'avoir un accent [...] pose un problème* (Coach). Il arrive même parfois que certaines femmes se voient décrédibilisées en raison de leur accent : *elle ne m'a même pas laissé parler. Et là, j'étais en train de commencer, le français était encore pire, je commençais à pleurer, la personne m'a démoli dans l'appel*.<sup>9</sup> (TS).

Comme le soulignent Kofman (2009) et Morokvasic (2003), un autre défi auquel les femmes migrantes sont confrontées concerne les préjugés liés à leur genre et à leur statut migratoire. Il existe en effet un lien indéniable entre migration et genre :

*Dans l'imaginaire social, c'est encore la femme qui est perçue comme responsable du foyer [...]. Le fait d'être une femme avec enfant semble prédisposer à l'idée que cette personne ne sera pas pleinement disponible ou qu'il faudra aménager son temps de travail pour qu'elle puisse s'occuper de sa famille* (coach).

Ainsi, ces femmes cumulent deux statuts limitants, celui de femme et celui de migrante, ce qui restreint encore davantage leurs ressources et limite leur accès aux structures de garde d'enfants, comme les crèches, essentielles pour concilier vie professionnelle et exigences des employeurs. Leur réseau social est souvent réduit : elles ne disposent généralement pas d'une famille élargie à proximité pour s'occuper des enfants, ni de liens de confiance solides avec leur voisinage. À cela s'ajoutent souvent des difficultés économiques, rendant l'accès aux services de garde encore plus complexe. Par ailleurs, les métiers traditionnellement occupés par ces femmes notamment dans l'intendance et le *care* (soins à la personne) présentent des horaires particulièrement contraignants. Ils

---

<sup>9</sup> Pour rappel, les deux professionnelles interviewées sont elles-mêmes issues de la migration. Lors des entretiens, elles ont partagé à la fois leurs expériences personnelles et leur expertise professionnelle.

impliquent souvent de travailler entre 8h et 17h, le soir, les week-ends ou encore pendant les vacances scolaires. Ces contraintes horaires constituent une difficulté supplémentaire qui entrave leur insertion professionnelle et sociale. On voit donc que gérer la vie de famille avec le travail est un défi supplémentaire auxquelles elles doivent faire face.

Selon Kofman (2009) et Morokvasic (2003), les femmes migrantes sont souvent confrontées à des stéréotypes tenaces qui les réduisent à leur rôle traditionnel d'épouse et de mère, les cantonnant à une dépendance économique à l'égard de leur conjoint. Pourtant, leur contribution au marché du travail est significative et constitue un pilier essentiel de l'économie nationale. Dès lors et malgré leur qualification, de nombreuses femmes migrantes se retrouvent ainsi dans une situation de déclassement professionnel, entravant leur épanouissement et leur contribution économique. Le déclassement professionnel est un phénomène obligeant ces femmes à exercer un métier inférieur à leurs compétences, les conduisant ainsi à des emplois dans des secteurs qui ne tiennent pas compte de leur qualification. Elles exercent des métiers avec moins de responsabilités, moins d'autonomie et donc moins de rémunération qu'avant. C'est un impact négatif sur leur position professionnelle.

Ces stéréotypes culturels et genrés cantonnent donc les femmes migrantes à des emplois précaires ou dévalorisants. La Commission fédérale des migrations (CFM, 2019) met en évidence une perception persistante associant les femmes au rôle domestique. La travailleuse sociale décrit ce décalage en ces termes : *normalement, c'est l'homme qui travaille, mais ici, c'est le contraire* (TS). Ce déclassement professionnel les conduit souvent vers des emplois dans le secteur des soins ou du ménage, quel que soit leur niveau de qualification. *Elles doivent exercer un métier inférieur à leurs qualifications et à leur niveau d'expérience, ce qui est une expérience très frustrante* » (TS). La coach ajoute que ces femmes doivent parfois accepter des postes en totale déqualification : *une femme qui était ingénieure ou infirmière dans son pays se retrouve à faire des nettoyages [...] Elle est obligée d'accepter un poste en dessous de ses qualifications* (Coach).

Pour certaines, travailler dans le domaine des soins devient une solution de dernier recours, malgré des qualifications élevées dans d'autres domaines. Cela leur permet d'obtenir une stabilité financière, mais reste souvent perçu comme une voie de secours. *Pour les femmes qualifiées qui se retrouvent à faire un travail de baby-sitter ou d'auxiliaire de vie, clairement, il s'agit d'une voie de garage* (Coach).

Enfin, ces femmes subissent une discrimination multidimensionnelle, combinant leur statut de migrantes, leur genre et leur origine ethnique. Comme le notent Winkler et Kegele (2019), elles sont victimes d'un phénomène d'intersectionnalité décrite par la travailleuse sociale comme une « *triple discrimination : étrangère, latine et femme* ». Ce cumul d'inégalités renforce leur vulnérabilité, limite leurs opportunités professionnelles et perpétue les inégalités structurelles.

#### 5.2.2 RÔLE DES PROFESSIONNELS FACE AUX FREINS IDENTIFIÉS

Les travailleurs sociaux et autres professionnels qui accompagnent les femmes migrantes latino-américaines doivent composer avec de nombreux obstacles, notamment les freins présentés ci-dessus, pour leur offrir un soutien adapté. Selon Bolzman (1999), les travailleurs sociaux jouent également un rôle d'accompagnateur et doivent encourager l'évolution des personnes qu'ils accompagnent. Ils doivent être capables d'orienter les personnes accompagnées. Un des points primordiaux qui est ressorti est la langue.

Selon la coach et la travailleuse sociale interviewées, l'apprentissage de la langue constitue une priorité absolue. *Il faut encourager la formation, l'apprentissage du français, car c'est la base de l'intégration professionnelle et sociale* (coach). La maîtrise du français est essentielle pour accéder au marché du travail, ce qui pousse ces professionnels à orienter leurs bénéficiaires vers des cours de langue. *Il faut insister pour que la maîtrise de la langue soit une priorité* (coach).

Outre les compétences linguistiques, la restauration de la confiance en soi est également cruciale. Les multiples discriminations et obstacles structurels fragilisent l'estime de soi des femmes migrantes. En effet, *à force d'entendre que leurs compétences ne correspondent pas au profil, elles perdent pied à chaque fois un peu plus* (coach). Dans ce contexte, les professionnels doivent adapter leur accompagnement, en intégrant des dimensions psychologiques pour aider ces femmes à retrouver confiance et à dépasser leurs frustrations. *On est face à des femmes qui nous demandent constamment notre avis sur leur CV, sur leurs compétences, elles ont besoin d'être rassurées à chaque étapes* (coach).

Par ailleurs, les travailleurs sociaux doivent soutenir les migrantes dans leurs interactions avec des politiques publiques souvent strictes en particulier en matière de permis de séjour : *sans permis, il n'y a pas de travail, pas de logement. Comment nourrir sa famille ? C'est un cercle vicieux* (TS). Cette précarité administrative aboutit à une

précarité matérielle au risque d'entraîner des situations d'exploitation<sup>10</sup>. Les professionnels jouent donc un rôle clé en conseillant ces femmes sur leurs droits et en les aidant à éviter les abus liés à leur statut.

En résumé, l'accompagnement des femmes migrantes exige, de la part des professionnels concernés, la prise en compte de plusieurs axes d'intervention, notamment l'apprentissage linguistique, le soutien psychologique et l'aide face aux contraintes administratives. Ce travail personnalisé vise à leur redonner une autonomie et à les réinsérer pleinement dans la société suisse. Il vise aussi à contrer autant que possible l'impact des discriminations subies par ces femmes sur leur parcours de réinsertion professionnelle, dont il est question dans la suite de l'analyse. Le travailleur social doit donc créer une relation avec la personne pour l'accompagner au mieux. Selon Depenne (2019), pour accompagner les bénéficiaires il faut établir une relation de proximité. Aussi, selon Bolzman (1999), la création de ce lien est primordiale car les travailleurs du social doivent connaître et s'intéresser à la trajectoire de la personne accompagnée afin d'analyser ses problématiques.

### 5.3 Impact des discriminations sur le parcours des femmes

Dans le cadre du deuxième axe de recherche, je me concentre sur l'impact des discriminations et des stigmatisations subies par les femmes migrantes latino-américaines dans leur parcours d'insertion professionnelle. L'objectif est d'analyser les formes de discrimination évoquées précédemment et d'évaluer leurs éventuelles conséquences sur l'intégration de ces femmes sur le marché de l'emploi en Suisse.

Bien que les discriminations relevées dans la première partie ne soient pas exhaustives, elles mettent en lumière une réalité alarmante : ces femmes subissent un cumul de discriminations qui affecte directement leur employabilité.

#### 5.3.1 LA FAMILLE, UN FREIN À L'EMPLOI ?

Parmi les difficultés les plus marquantes, on constate l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale en raison de ressources insuffisantes et du manque de structures d'accueil pour les enfants. Comme le souligne la coach, même lorsqu'il y a un père présent, celui-ci doit aussi travailler. Dans les familles monoparentales, le manque d'institutions pour les enfants est particulièrement criant. Ce déficit d'infrastructures adaptées pénalise fortement ces femmes, qui peinent à trouver un emploi stable tout en assumant leur rôle de mère.

---

<sup>10</sup> Exemples cités dans le deuxième axe d'analyse.

La précarité des solutions de garde disponibles pèse lourdement sur leurs opportunités professionnelles. Même si les enfants ont un père présent, il est courant que les responsabilités parentales incombent principalement aux femmes, renforçant ainsi leur isolement sur le marché du travail et limitant leur disponibilité. Comme le rappelle la coach, *la précarité des possibilités de faire garder son enfant dans de bonnes conditions pèse aussi sur leurs possibilités d'emploi*. Ainsi, l'absence de structures adaptées pour l'accueil des enfants, conjuguée aux attentes sociétales concernant le rôle des femmes, constitue un obstacle majeur à l'insertion professionnelle des migrantes latino-américaines en Suisse.

### 5.3.2 IMPACT DU DECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA DEQUALIFICATION

Le déclassement professionnel est un élément central du parcours de ces femmes migrantes. Il les contraint à occuper des emplois souvent bien en dessous de leurs qualifications, alors qu'elles pourraient y contribuer de manière significative. Ce phénomène, également appelé déqualification, résulte du fait que leurs compétences et formations acquises dans leur pays d'origine ne sont pas reconnues en Suisse. *On assiste à une déqualification : les femmes qui étaient professionnelles dans leur pays doivent accepter des travaux non qualifiés parce que leurs études n'ont aucune valeur* (coach). Cela se traduit par une réduction, voire une perte de leurs qualifications initiales. Malgré des parcours impressionnants et des diplômes universitaires, ces femmes font face à d'innombrables obstacles pour accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences.

Cela confirme les constats de Kofman (2009) et de Morokvasic (2003), qui avaient montré que les femmes migrantes latino-américaines subissent plusieurs formes de discrimination qui affectent directement leur insertion professionnelle. Même lorsqu'elles investissent dans des formations pour tenter de surmonter ces barrières, le résultat reste souvent insatisfaisant : *même si la personne investit sur une formation qu'elle paie, le résultat est difficile* (TS).

Ce déclassement les cantonne à des métiers de soin ou à des travaux précaires, où elles peinent à faire valoir leurs compétences réelles et leurs qualifications. Selon Bolzman et al. (2007), elles sont souvent perçues comme des intruses, malgré leur contribution indéniable à la société. Ce phénomène illustre non seulement les obstacles structurels qui entravent leur insertion, mais aussi le gaspillage de talents et d'expertises dont ces femmes disposent, pourtant indispensables au marché du travail. Dès lors, les femmes migrantes latino-américaines se retrouvent souvent à exercer des métiers précaires pour subvenir à leurs besoins essentiels, comme se nourrir ou payer leurs

factures. Ces emplois se concentrent principalement dans *des secteurs spécifiques, notamment ceux liés à l'intendance, au nettoyage, aux soins, aux femmes de chambre dans les EMS, aux auxiliaires de vie et à la garde d'enfants* (coach). Ainsi, elles sont surreprésentées dans le secteur du care, secteur peu valorisé et avec une forte représentation féminine (nous y revenons un peu plus loin).

Le secteur du ménage privé apparaît comme une voie plus accessible pour ces femmes, principalement en raison des obstacles administratifs et de la rigidité des structures qui les empêchent de valoriser leurs compétences. Ce déclassement professionnel, souvent imposé, devient une source de frustration profonde et limite leur mobilité sociale. Par ailleurs, ces secteurs du care et de l'intendance font face à des besoins en main d'œuvre particulièrement élevés. Comme l'indique la coach, *ce genre de domaine a une très forte demande. Ils ont besoin de personnel et, bien évidemment, les personnes qualifiées suisses ne veulent pas exercer ce métier*. En effet, ces emplois, souvent considérés comme peu valorisants, exigent des efforts physiques importants, proposent des conditions de travail difficiles et des horaires contraignants. Finalement, *ce sont des secteurs où il y a une large concentration de femmes migrantes, qui pourraient faire autre chose* (coach).

Ce phénomène témoigne d'une double réalité : d'une part, ces secteurs offrent des opportunités d'emploi immédiates, et d'autre part, ils enferment ces femmes dans des métiers précaires, alors qu'elles disposent des compétences pour occuper des postes plus qualifiés. Cela souligne les défis structurels auxquels elles font face dans leur processus d'insertion professionnelle. *Elles restent dans le domaine du care, prendre soin de l'autre, parce que c'est plus facile à trouver pour elles* (TS).

### 5.3.3 PREJUGE DES EMPLOYEURS

Selon les deux professionnelles interrogées, les femmes migrantes latino-américaines subissent aussi les préjugés de nombreux employeurs. En effet, beaucoup d'entre eux ne sont pas ouverts à la diversité et *cherchent encore le jeune apprenti qui a fait ses écoles en Suisse, qui parle en français sans accent, qui a été socialisé, si on veut, en Suisse* (coach). De ce fait, les profils de ces femmes sont souvent perçus comme atypiques, car elles viennent d'arriver ou résident en Suisse depuis un certain temps, mais elles ne sont pas valorisées. *Alors que beaucoup d'entre elles pourraient apporter des compétences et des expériences de vie précieuses, elles parlent généralement une autre langue que le français, voire deux ou trois, mais cela n'est pas reconnu dans tous les milieux* (coach). Bien qu'il existe des exceptions, ce n'est pas encore la norme. Cela constitue donc un obstacle majeur à l'employabilité de ces femmes migrantes car,

évidemment, sans la participation des employeurs, difficile voire impossible de leur offrir des perspectives d'emploi.

#### 5.3.4 DIFFERENTS TYPES D'EXPLOITATION

Lorsqu'elles trouvent un emploi, une partie des femmes migrantes latino-américaines se retrouve confrontée à des situations d'exploitation économique, souvent en raison d'un travail non déclaré ou partiellement déclaré. Ce phénomène est particulièrement fréquent dans le secteur du travail domestique. Beaucoup travaillent sans être déclarées ou ne perçoivent qu'une partie de leurs revenus de manière officielle. Comme le souligne la travailleuse sociale, *travailler pour quelqu'un et ne pas être déclaré, c'est illégal*.

Il arrive également que certaines soient déclarées à un taux d'occupation bien inférieur à la réalité, comme le constate la travailleuse sociale : *il est courant qu'une personne travaille à 100 % mais ne soit déclarée qu'à 60 %*. Dans d'autres cas, un employeur propose un contrat de 50 %, tout en exigeant des heures supplémentaires qui ne sont pas déclarées, ce qui entraîne des conséquences directes sur les cotisations sociales et leur protection future : *elles vont énormément travailler, mais ces heures supplémentaires ne comptent pas pour leurs cotisations* (coach).

Cette exploitation a un impact significatif sur leur sécurité sociale et leur avenir financier. En effet, les femmes migrantes dans ces situations sont souvent rémunérées au strict minimum horaire, avec des taux d'occupation très faibles. Cela les pousse à cumuler plusieurs emplois précaires, mais sans pour autant bénéficier de la sécurité offerte par les systèmes de retraite (AVS). Comme le décrit la coach, *leur taux de travail reste tellement faible qu'elles sont obligées de cumuler plusieurs emplois. Or, pour le deuxième pilier, ces contrats à 20 % ou 25 % ne permettent pas de cotiser*. À long terme, cela signifie que ces femmes ne toucheront que l'AVS, une somme insuffisante pour assurer des conditions de vie décentes à la retraite.

Dans certains cas, même lorsqu'elles occupent un poste à 50 %, elles sont contraintes de travailler bien au-delà de ce qui est inscrit dans leur contrat. Pourtant, seules les heures déclarées comptent pour les cotisations. *Si on additionne toutes ces heures, elles ne travaillent pas à 50 %, mais plutôt à 60 % ou 70 %. Pourtant, leurs cotisations restent calculées sur 50 %*. Cette situation devient particulièrement problématique lorsqu'elles se retrouvent au chômage, car elles ne peuvent faire valoir que leur taux contractuel, bien inférieur à la réalité de leur charge de travail.

Le secteur du ménage privé est particulièrement concerné par ces abus, car il échappe largement aux contrôles et à la régulation. En effet, *le ménage privé marche beaucoup*

*parce que ce sont des travaux qui ne sont pas exposés, qui n'ont pas de contrôle (TS).* Bien qu'il puisse constituer une solution temporaire pour ces femmes migrantes, ce secteur les place dans une situation de grande vulnérabilité, les exposant non seulement à des abus économiques, mais parfois aussi à des abus sexuels. Elles risquent alors d'être prises dans une sorte de cercle vicieux conjuguant emplois précaires, revenus insuffisants et vulnérabilité personnelle.

#### 5.3.5 PRÉCARITÉ CHEZ LES FEMMES MIGRANTES

Tous ces phénomènes augmentent la précarité des femmes migrantes. Cette précarité est accentuée par le fait que les secteurs dans lesquels elles travaillent sont largement féminisés. Comme le souligne la coach, *les secteurs très féminisés sont aussi les plus précaires*. Ces femmes et leurs familles vivent souvent dans des logements précaires ou suroccupés en raison des coûts élevés. Par exemple, *il n'est pas rare de trouver des familles de trois à quatre personnes vivant dans un studio (TS)*. Bien que de nombreuses femmes trouvent un emploi dans le secteur du care, elles demeurent des « *working poor*<sup>11</sup> » en raison de l'exploitation et d'une forte précarité, ce qui a un impact direct sur leurs conditions de logement et aggrave leur vulnérabilité. Leurs revenus sont souvent insuffisants pour subvenir aux besoins de leurs familles, la plupart des salaires restant en dessous du seuil nécessaire pour garantir une stabilité économique.

#### 5.3.6 IMPACT SUR LA SANTÉ MENTALE

Comme le soulignent Chicha et Daraedt (2009), ce phénomène entrave l'intégration sociale et peut même favoriser l'isolement. *Ces femmes commencent à développer des problèmes de dépression, s'isolent et subissent une surcharge de travail (TS)*. Elles sont confrontées à un isolement croissant, à une surcharge de travail et éprouvent même des problèmes de santé mentale tels que la dépression et la perte de confiance en elles. Elles vivent sous une pression multiple qui affecte leur bien-être psychologique. La migration engendre également des défis personnels, tels que l'isolement social, une santé mentale fragile et des difficultés financières, ce qui aggrave les inégalités déjà existantes.

Cette charge mentale est exacerbée par les discriminations subies au quotidien. En effet, leur disponibilité pour l'emploi doit souvent être partagée avec les responsabilités familiales, qui, dans la plupart des cas, leur retombent entièrement dessus. *Les soins*

---

<sup>11</sup> Selon l'Office fédéral de la statistique ([OFS], 2019), les *working poor* sont des personnes actives occupées dont le ménage vit sous le seuil de pauvreté.



*aux enfants, l'éducation, la santé, les loisirs et les relations sociales incombent majoritairement aux femmes, ce qui les pénalise dans leur recherche d'emploi (coach).*

Malgré les difficultés qu'elles rencontrent, beaucoup considèrent leur situation comme préférable à celle de leur pays d'origine : *la misère ici, c'est encore quelque chose de mille fois mieux que la vie qu'elles avaient là-bas* (TS). En effet, pour beaucoup d'entre elles, cette précarité est parfois perçue comme plus acceptable que la pauvreté dans leur pays d'origine.

Par ailleurs, l'état mental des femmes représente un obstacle supplémentaire à leur insertion professionnelle, car le manque de confiance en soi peut les paralyser face à leurs craintes. Recevoir constamment des messages tels que  *votre diplôme n'est pas valide, vos compétences ne correspondent pas ou votre profil n'est pas ce qu'on cherche* (coach) les démoralise davantage. Les femmes migrantes latino-américaines, prises dans ce phénomène d'intersectionnalité selon Winkler et Kegele (2019), subissent ce cumul de vulnérabilités liées au genre, au statut migratoire et aux conditions de travail, font face à une exploitation systémique qui limite leurs perspectives d'insertion professionnelle et sociale, tout en fragilisant leur avenir économique, comme le résume la coach interviewée :

*Je pense que cette charge mentale, assumée par la majorité des femmes, constitue une source de discrimination. Leur disponibilité pour l'emploi doit souvent être partagée avec des responsabilités familiales qui leur incombent, ce qui les désavantage considérablement dans leur quête d'un emploi stable* (coach).

Finalement, elles doivent naviguer dans un monde où elles doivent se rendre invisibles afin de passer inaperçues (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007). En réalité, les femmes latino-américaines migrantes se heurtent à des États européens qui ne leur ouvrent leurs portes qu'exceptionnellement. Elles sont fréquemment perçues comme des intruses, malgré le fait qu'elles contribuent de manière significative en fournissant des services essentiels à la société dans laquelle elles vivent (Bolzman, Carbajal & Mainardi, 2007).

Ce constat est particulièrement prononcé chez les femmes migrantes en provenance de pays hors OCDE ou en développement, où le genre et l'origine ethnique constituent des facteurs de désavantage significatifs pour les migrantes qualifiées (Chicha & Daraedt, 2009).

## 5.4 Stratégies d'intervention mobilisées par les travailleurs sociaux

Dans le cadre de mon dernier axe de recherche, je m'intéresse principalement aux stratégies mises en œuvre par les travailleurs sociaux pour accompagner les femmes migrantes latino-américaines dans leur insertion, tout en naviguant à travers les multiples discriminations auxquelles elles sont confrontées. Ces femmes se heurtent à de nombreux obstacles linguistiques, administratifs et culturels, et leur réinsertion nécessite un accompagnement multidimensionnel et innovant.

### 5.4.1 L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE : UN PRÉALABLE À L'INSERTION

Un des premiers leviers sur lesquels les professionnels interviennent est l'apprentissage de la langue française. La non-maîtrise du français constitue un frein majeur à la socialisation et à l'insertion professionnelle. Selon la travailleuse sociale et la coach interviewées, *c'est le premier élément à travailler*. Sans cet outil de communication, ces femmes demeurent marginalisées, peinent à nouer des relations dans leur environnement, et voient leur accès à l'emploi fortement limité. Comme le souligne l'OFS (2023), la maîtrise de la langue est un facteur clé pour une intégration réussie dans le tissu économique suisse.

### 5.4.2 LES AXES DE SOUTIEN PROPOSÉ

Les professionnels du social déploient des stratégies variées pour répondre aux besoins de ces femmes et favoriser leur autonomie. Cet accompagnement passe notamment par :

- **La valorisation des compétences** : l'un des axes prioritaires consiste à renforcer la confiance en soi des migrantes, souvent fragilisée par leur parcours. Dans ce cadre, des associations comme *Découvrir*<sup>12</sup>, une association dédiée à l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées en Suisse romande, offrent des ateliers sur la rédaction de CV, la préparation d'entretiens, ou encore l'utilisation d'applications de recherche d'emploi. Ces initiatives leur permettent de prendre conscience de leurs capacités comme le souligne la travailleuse sociale, ayant elle-même un parcours migratoire : *dans l'association Découvrir, j'ai découvert que j'avais plus de capacités que je pouvais utiliser à ma faveur* (TS).
- **Le soutien administratif** : les travailleurs sociaux jouent également un rôle clé dans l'accompagnement administratif, en fournissant des informations sur plusieurs plans : *on donne des informations sur l'assurance maladie, les*

---

<sup>12</sup> <https://www.associationdecouvrir.ch/>

*subsidies, et le logement social (TS)*. Ces démarches visent à sensibiliser les migrantes à leurs droits, afin qu'elles puissent éviter des situations d'abus ou, du moins, en reconnaître les signes.

- **Le réseau associatif** : de nombreuses associations travaillent en synergie, comme Caritas, Découvrir, le CSP, la Croix-Rouge, ou encore le réseau femmes, qui regroupe 15 associations genevoises. Certaines associations proposent des permanences volantes pour des consultations gratuites, offrant un accès direct et immédiat à des informations ou des solutions pratiques. Les professionnels mobilisent également des institutions communautaires, comme les églises ou les consulats, pour atteindre les populations ciblées et renforcer la proximité avec ces femmes.

#### 5.4.3 DES INITIATIVES PONCTUELLES POUR SURMONTER LES OBSTACLES STRUCTURELS

Parmi les projets phares, le projet *Papyrus* à Genève a permis la régularisation de plus de 3 000 personnes grâce à des critères assouplis, tels que le niveau de langue exigé ou l'absence de casier judiciaire grave. *Si elles n'avaient pas les niveaux de langue, elles pouvaient suivre un cours de français et être acceptées (TS)*. Bien que ce projet ait été temporaire, il a eu un impact significatif en stabilisant de nombreuses familles et en leur offrant une sécurité juridique.

Selon le secrétariat d'État aux migrations ([SEM], 2020), le projet *Papyrus* a également mis en avant l'importance d'un accompagnement individualisé et adapté aux réalités des migrantes, prenant en compte leurs besoins spécifiques et leurs compétences. En fournissant des ressources et un soutien pour l'intégration, *Papyrus* a non seulement aidé à régulariser le statut de ces personnes, mais a également facilité leur accès à l'emploi et à la formation, contribuant ainsi à leur autonomie.

En outre, le projet a suscité une prise de conscience au sein de la communauté locale sur les défis rencontrés par les migrantes et a encouragé un dialogue sur les politiques d'immigration en Suisse. Le modèle d'accompagnement proposé par *Papyrus* pourrait servir d'inspiration pour d'autres initiatives similaires visant à promouvoir l'intégration des personnes migrantes dans le pays.

#### 5.4.4 L'IMPACT SUR LES TRAVAILLEURS SOCIAUX : ENTRE SURCHARGE ET RÉSILIENCE

L'accompagnement des migrantes représente un défi de taille pour les travailleurs sociaux, en raison de la charge émotionnelle et administrative qu'il implique. Selon Zwick Monney (2015), l'insertion socioprofessionnelle est au cœur des enjeux du travail social.

Cependant, cette priorité s'accompagne d'une surcharge de travail : *nous travaillons plus que nos 50 %, car nous n'arrivons pas à absorber la demande* (TS).

Les professionnels sont souvent employés à temps partiel mais travaillent au-delà de leur contrat. Cette surcharge affecte leur santé mentale : *l'année passée, tout le monde est tombé malade*, avoue la TS. Les cas complexes et émotionnellement lourds accentuent ce phénomène : *à la fin de la journée, on est vraiment cassé*, toujours selon les propos de la TS. De plus, les travailleurs sociaux restent parfois joignables sur leur téléphone personnel, une proximité bénéfique pour les bénéficiaires, mais qui brouille la limite entre vie professionnelle et vie personnelle.

#### 5.4.5 VERS UNE AUTONOMIE DURABLE

Malgré ces défis, l'objectif des professionnels reste de conduire ces femmes vers une autonomie durable. Cela passe par des démarches *d'empowerment* qui se manifestent par des conseils, des encouragements et la fourniture des outils nécessaires pour les aider à sortir des emplois précaires tout en valorisant leurs compétences : *c'est inspirant de partager cette expérience avec des femmes qui pensent qu'elles vont faire le ménage éternellement* (TS).

Comme le souligne Paul (2009), *le travail social implique d'être présent avec quelqu'un et de progresser à son rythme vers un objectif commun, basé sur le partage*. Cette approche permet d'instaurer une relation de confiance, élément clé pour guider ces femmes dans leur parcours. Cependant, les travailleurs sociaux doivent composer avec des obstacles structurels, des ressources limitées et des discriminations intersectionnelles, où genre et origine ethnique se combinent pour fragiliser encore davantage ces migrantes, comme l'ont montré Bolzman et al. (2014) et Bolzman, Carbajal et Mainardi (2007).

### 5.5 Synthèse et réponse à la question de recherche

Pour rappel, la question de recherche traitée dans ce travail a été formulée en ces termes :

**Comment les travailleurs sociaux abordent-ils les questions de discriminations et de stigmatisations rencontrées par les femmes latino-américaines migrantes pendant leur processus d'insertion professionnelle ?**

La synthèse des résultats obtenus au terme de l'analyse, présentée ci-après, cherche à y répondre en suivant la logique des trois axes explorés. Il convient de noter que la majorité des résultats obtenus ne concernent pas exclusivement les femmes latino-

américaines migrantes, mais s'inscrivent dans une perspective plus générale concernant l'ensemble des femmes migrantes. Par conséquent, ma réponse demeure partielle<sup>13</sup>

L'insertion professionnelle des femmes migrantes latino-américaines en Suisse représente un défi de taille en raison des discriminations et stigmatisations qu'elles subissent. Ces obstacles, profondément ancrés dans les structures sociales et économiques, limitent leurs opportunités d'emploi et compromettent leur intégration durable. Ces femmes rencontrent de nombreux défis, classés en trois catégories principales : les contraintes structurelles, les stéréotypes socioculturels et les défis personnels.

Les politiques migratoires restrictives, la non-reconnaissance des diplômes étrangers et la prédominance d'emplois précaires ou non déclarés les maintiennent dans une situation de déclassement professionnel. En outre, la barrière linguistique, exacerbée par les discriminations liées à l'accent ou à une maîtrise imparfaite du français, limite encore leurs perspectives.

Les stéréotypes de genre et culturels aggravent cette situation, enfermant ces femmes dans des rôles traditionnels et les percevant comme moins disponibles ou compétentes. Elles subissent ainsi une triple discrimination en tant que femmes, migrantes et latino-américaines, ce qui les contraint à occuper des postes précaires, souvent dans des secteurs comme les soins ou l'entretien. À cela s'ajoutent l'isolement social et les contraintes familiales, telles que le manque de structures de garde d'enfants et une charge parentale non partagée, qui restreignent davantage leur accès à un emploi stable.

Les travailleurs sociaux jouent un rôle crucial dans l'accompagnement de ces femmes face aux discriminations et stigmatisations rencontrées lors de leur insertion professionnelle. Dans ce cadre, ils déploient diverses stratégies de soutien. L'apprentissage de la langue représente souvent un point de départ incontournable, condition préalable à leur socialisation et à leur intégration. Ensuite, ils mettent en œuvre des outils tels que la valorisation des compétences, qui renforce la confiance en soi des migrantes, et le soutien administratif, qui les aide à naviguer dans un système complexe et souvent rigide. La création de réseaux associatifs favorise également leur inclusion, leur permettant d'accéder à des informations et des ressources essentielles.

Des initiatives innovantes, comme le projet Papyrus, ont permis de surmonter certains obstacles structurels en offrant des opportunités de régularisation à des milliers de

---

<sup>13</sup> Dans les conclusions (point 6), sous la section « 6.1 Limites de la recherche », j'apporte des précisions à ce sujet.

personnes. Toutefois, ces démarches restent ponctuelles et insuffisantes face à l'ampleur des défis. Les travailleurs sociaux, bien que déterminés, sont eux-mêmes confrontés à une surcharge de travail qui impacte leur santé mentale. Les cas émotionnellement lourds et la faible reconnaissance des enjeux systémiques amplifient cette pression.

Malgré ces difficultés, l'objectif demeure de conduire ces femmes vers une autonomie durable en leur fournissant les outils nécessaires pour valoriser leurs compétences et sortir des emplois précaires. Cela passe par une approche basée sur la relation de confiance, permettant de les accompagner à leur rythme tout en tenant compte de leur situation spécifique. Face aux discriminations intersectionnelles qui combinent entre autres genre et origine, il est impératif de renforcer les initiatives communautaires, d'adopter des politiques migratoires plus flexibles et de soutenir davantage les travailleurs sociaux. Ces efforts visent à garantir une insertion socio-professionnelle pérenne, offrant à ces femmes une réelle opportunité d'intégration et de reconnaissance.

Cependant, malgré ces efforts, les obstacles structurels, tels que la rigidité des politiques migratoires et la persistance des stéréotypes, continuent de restreindre les opportunités d'insertion. En répondant à ces enjeux systémiques, il devient possible d'offrir à ces femmes les moyens de surmonter les discriminations, de valoriser leur potentiel et de construire un avenir professionnel et personnel plus équitable.

## 6. Conclusions

### 6.1 Limites de la recherche

Je n'ai pas réussi à cibler de manière précise les spécificités propres au public des femmes latino-américaines migrantes. Mes résultats se concentrent principalement sur les femmes migrantes hors de l'Union européenne (UE), car les stigmatisations, discriminations et obstacles à l'insertion qu'elles subissent sont plus marqués pour ce groupe. Certes, certaines discriminations évoquées peuvent également concerner les femmes migrantes provenant de l'UE, mais elles touchent certainement de manière plus prononcée les migrantes issues d'autres régions, comme l'Afrique, l'Asie ou l'Amérique latine. Cette orientation vers un constat global, au lieu de spécificités plus ciblées, est liée à plusieurs limites dans ma démarche de recherche.

Tout d'abord, mon manque de temps pour approfondir les entretiens a restreint l'éventail des perspectives recueillies. Mon emploi du temps ne m'a pas permis d'interviewer un nombre suffisant de professionnels : avec au moins quatre entretiens approfondis, j'aurais pu obtenir des avis plus diversifiés et mieux comprendre les particularités des femmes migrantes latino-américaines. Ensuite, la surcharge de travail des professionnels dans le domaine social, particulièrement à Genève, a également constitué un obstacle. Nombre d'entre eux, déjà débordés, m'ont renvoyée vers d'autres associations considérées comme plus spécialisées ou légitimes pour répondre à mes questions. Cependant, ces structures n'étaient souvent pas disponibles en raison de leur propre charge de travail. Même les entretiens que j'ai pu réaliser ont été impactés : l'un d'eux, par exemple, a dû être écourté faute de temps.

Par ailleurs, faute d'avoir pu recueillir des données spécifiques sur les migrantes latino-américaines, mes analyses se sont involontairement recentrées sur des problématiques générales applicables à l'ensemble des migrantes hors UE. Cette généralisation a réduit la pertinence de mes conclusions pour le public cible, limitant ainsi la portée de mes résultats.

Pour remédier à ces limites dans une future recherche, plusieurs pistes pourraient être envisagées. Il serait judicieux de diversifier les sources d'information, en intégrant non seulement les perspectives des professionnels, mais aussi celles des bénéficiaires migrantes elles-mêmes. Élargir le panel des interlocuteurs en contactant des associations ou collectifs spécialisés dans l'accompagnement des femmes latino-américaines, permettrait également de recueillir des témoignages plus ciblés. Une approche comparative pourrait être utile pour analyser les différences entre les femmes

migrantes issues d'Amérique latine, d'Afrique ou d'Asie, et ainsi isoler des tendances propres à chaque groupe. Enfin, le recours à des méthodes secondaires, telles que l'exploitation d'études de cas sur les migrantes latino-américaines, pourrait contribuer à combler certaines lacunes lorsque les entretiens directs ne sont pas réalisables.

En somme, bien que mes résultats reflètent des constats valables sur les migrantes hors UE de manière générale, certaines opportunités pour approfondir les spécificités des femmes latino-américaines n'ont pas pu être pleinement exploitées. Ces réflexions méthodologiques ouvrent toutefois la voie à des pistes d'amélioration pour de futures recherches.

## 6.2 Bilans

Ce travail a été pour moi une expérience d'apprentissage riche et formatrice, me permettant d'atteindre la majorité des objectifs que je m'étais fixés. Avec des bases solides, nourries par mon histoire personnelle, j'ai approfondi ma compréhension des enjeux liés aux paradoxes des politiques migratoires et posé des mots précis sur les différentes formes de discrimination auxquelles les femmes migrantes sont confrontées. Le cadre théorique a été une étape précieuse, me permettant de relier des observations faites tout au long de ma vie, que ce soit dans ma famille migrante ou au sein des associations où j'ai travaillé. J'ai ainsi pu mieux comprendre les origines de ces discriminations et les stéréotypes qui en découlent.

L'un des défis majeurs de ce parcours a été de prendre la distance nécessaire par rapport à mon histoire personnelle et familiale tout en respectant la rigueur scientifique requise. À plusieurs reprises, cela a été un exercice délicat. D'un côté, j'ai pu identifier des phénomènes que j'ai observés à de nombreuses reprises, ce qui m'a permis de mieux saisir certaines tendances et dynamiques. D'un autre côté, l'intensité de mon intérêt pour ce sujet m'a parfois conduite à m'éparpiller. Chaque nouvelle compréhension suscitait en moi le désir d'explorer plus en profondeur, rendant difficile le maintien d'un fil conducteur clair dans ma réflexion et dans le tri des informations.

Au départ, je ne prenais pas suffisamment en compte la perspective des lecteurs, trop absorbée par mes propres besoins et mon enthousiasme pour cette thématique. Cependant, grâce à l'accompagnement et au suivi de mes coachs, j'ai réussi à canaliser cette énergie et à structurer mes idées de manière cohérente. J'ai également pris conscience de l'importance cruciale du rôle des professionnels du domaine social dans la prise en charge de ces problématiques et de la complexité de leur travail.



Ce projet m'a offert l'opportunité d'expérimenter les entretiens de recherche et leur analyse, une expérience que j'ai particulièrement appréciée. Ces échanges m'ont permis de recueillir des témoignages concrets, apportant des réponses directes à mes interrogations tout en enrichissant ma compréhension théorique. J'ai appris à mener des recherches de manière structurée, en les reliant à une thématique précise. Sur le plan personnel, j'ai relevé le défi de respecter les délais et de travailler de manière autonome, une crainte initiale que j'ai su surmonter. Ce travail m'a aidée à développer ma confiance en moi, et je suis fière du résultat final.

L'un des principaux défis de ce projet a donc été de structurer mes idées et de maintenir un fil conducteur clair, surtout parce que le sujet me touche profondément. La migration des femmes est une thématique vaste, englobant de nombreuses problématiques complexes, ce qui a rendu mes choix difficiles. L'accompagnement de mes coachs a été déterminant pour m'aider à hiérarchiser mes idées et à donner une cohérence à mon travail.

Enfin, ce projet a renforcé mon intérêt pour cette thématique. La richesse et la complexité du sujet me motivent encore davantage à poursuivre un travail auprès de cette population à l'avenir. Ce travail a confirmé ma volonté de contribuer, à ma mesure, à améliorer leur reconnaissance et leur inclusion.

## 6.3 Perspectives professionnelles

Le rôle du travailleur social, tel qu'exploré dans mon cadre théorique, est celui d'un intermédiaire. Il agit comme porte-parole des bénéficiaires, tout en jouant un rôle d'arbitre des demandes. Son objectif principal est de créer du lien et de fonctionner comme un agent de médiation, selon la définition de Goudet (1989, cité dans Zwick Monney, 2015). Cependant, sa pratique évolue aujourd'hui autour de trois pôles : l'accompagnement individualisé des personnes, l'élaboration et l'animation, ainsi que la gestion d'offres d'insertion (Autès, 1999, cité dans Zwick Monney, 2015). Le travailleur social porte donc la responsabilité d'accompagner les femmes migrantes tout en sensibilisant d'autres acteurs pour faire avancer la problématique. Cependant, il n'est pas le seul à porter cette responsabilité. Dans cette optique, plusieurs pistes d'actions concrètes pourraient être envisagées pour favoriser l'insertion des femmes latino-américaines migrantes.

### 6.3.1 LA SENSIBILISATION

L'accompagnement de ces femmes pour qu'elles répondent aux critères du marché du travail suisse est nécessaire mais pas suffisant. Mes recherches théoriques et mes entretiens montrent que, même qualifiées, parlant la langue et respectant les exigences

locales, ces femmes restent confrontées à des discriminations et stigmatisations. Cela les rend particulièrement vulnérables face à l'emploi. Il est donc crucial de responsabiliser également les entreprises.

On pourrait envisager des initiatives de sensibilisation auprès des employeurs, afin de valoriser l'employabilité de ces femmes et de mettre en avant les bénéfices qu'elles peuvent apporter. Des soirées portes ouvertes pourraient être organisées pour permettre aux employeurs de rencontrer ces femmes de manière informelle et originale, à travers des activités qui favorisent le réseautage et illustrent les avantages de la diversité. Ces échanges pourraient inclure des témoignages d'employeurs ayant déjà embauché des femmes migrantes, renforçant ainsi la crédibilité de ces démarches.

Par ailleurs, il est également nécessaire de sensibiliser les « décideurs » sur les incohérences des politiques migratoires. Bien que la Suisse dispose d'accords bilatéraux permettant aux personnes migrantes de travailler, ces accords privilégient les citoyens suisses et européens, reléguant les migrantes latino-américaines en dernière position sur le marché du travail. En conséquence, beaucoup d'entre elles acceptent des emplois sous-qualifiés ou sont victimes d'exploitation. Même celles qui possèdent un permis de séjour subissent des discriminations les rendant difficilement employables, bien que ce document soit censé leur garantir un accès au travail.

Le problème ne se limite pas au travail. En matière de logement, ces femmes sont souvent confrontées à des situations précaires. Certaines vivent dans des espaces insalubres ou surpeuplés, parfois avec plusieurs familles dans un seul studio, tout en payant des loyers exorbitants. Les migrantes sans permis de séjour ne peuvent pas signer un bail légalement, ce qui les enferme dans un cercle vicieux : sans permis elles n'ont pas de logement stable et sans logement, elles n'ont pas de travail légalement reconnu. Ce cycle contribue à leur marginalisation et expose ces femmes à de graves risques d'exploitation.

Enfin, la sensibilisation doit également porter sur les violences qu'elles subissent au quotidien. Cela inclut les violences conjugales, souvent exacerbées par leur statut migratoire et la dépendance économique qui en découle, ainsi que les violences sexuelles dans leur environnement professionnel, comme le harcèlement sexuel. Ces femmes subissent également un stress psychologique important, lié non seulement à la migration elle-même, mais aussi aux discriminations et stigmatisations rencontrées dans leur processus d'intégration. Il serait opportun de renforcer les vérifications des conditions de travail, notamment pour les employées de maison, afin de prévenir les abus.

### 6.3.2 APPROCHE COMMUNAUTAIRE

L'approche communautaire constitue une autre piste intéressante pour atteindre ces femmes et leur fournir un soutien ciblé. Cette méthode repose sur l'intervention dans des lieux stratégiques où les bénéficiaires se trouvent, afin de leur permettre de savoir à qui s'adresser pour demander de l'aide. Une collaboration plus étroite avec des interprètes ou traducteurs, qui sont souvent des figures de confiance au sein de leurs communautés, pourrait renforcer cette démarche. Ces interprètes, en raison de leur proximité avec les populations concernées, pourraient jouer un rôle clé en servant de relais entre les associations et les migrantes et, in fine, entre celles-ci et la société d'accueil.

### 6.3.3 ACCOMPAGNEMENT ET AUTONOMISATION

Il est essentiel de poursuivre les efforts en matière d'autonomie. Une question fondamentale à explorer dans cette perspective, reste celle de l'égalité des chances : est-elle réellement atteignable dans ce contexte ?

Les femmes migrantes qualifiées, occupant parfois des postes à responsabilité, expriment souvent le sentiment de devoir prouver en permanence leur légitimité. Elles ont l'impression qu'elles doivent fournir davantage d'efforts que leurs collègues pour être reconnues. Comme l'a souligné la coach lors de l'entretien : *nous sommes tolérées parce que nous faisons plus et mieux, mais ce n'est pas cela l'égalité. L'égalité, c'est un travail égal, un salaire égal et des opportunités équivalentes.*

Cette surcharge d'efforts, imposée aux femmes migrantes pour prouver leur valeur, est une conséquence implicite de la discrimination structurelle qu'elles subissent. Pour y remédier, il est crucial de continuer ce travail de confiance en elles à travers des initiatives visant à renforcer leur assurance et leur visibilité, tout en sensibilisant les entreprises à ces inégalités. Par exemple, une entreprise pourrait instaurer des programmes de mentorat, où des femmes migrantes qualifiées sont associées à des mentors expérimentés pour les aider à naviguer dans leur parcours professionnel et revendiquer leurs succès.

### 6.3.4 SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Enfin, il est important de développer des soutiens accessibles pour ces femmes, en particulier dans le domaine de la santé mentale. La migration, combinée aux discriminations et aux défis de l'insertion en Suisse, entraîne des impacts psychologiques significatifs. Ces femmes disposent souvent de moins de temps et de ressources pour prendre soin de leur bien-être psychique. Un soutien renforcé dans ce

domaine, associé à une meilleure protection sociale, pourrait considérablement améliorer leur qualité de vie et leur capacité à s'intégrer.

En conclusion, une approche globale, mêlant sensibilisation, engagement communautaire et accompagnement individualisé, est essentielle pour répondre aux multiples défis que rencontrent les femmes latino-américaines migrantes en Suisse. Ces pistes d'action, portées notamment par le travail social, offrent des solutions concrètes pour améliorer leur insertion et promouvoir une véritable égalité des chances.

## 6.4 Perspectives de recherche

Comme évoqué dans la partie précédente consacrée aux pistes d'action, plusieurs éléments mériteraient d'être approfondis. Parmi eux, une thématique essentielle concerne les différents types de violences auxquelles ces femmes migrantes latino-américaines sont confrontées, que ce soit dans le cadre privé ou professionnel. Ces violences peuvent prendre des formes multiples : harcèlement, exploitation, abus de pouvoir ou encore violences psychologiques. Leur exploration permettrait de mieux comprendre les dynamiques qui renforcent leur vulnérabilité.

Une question importante soulevée lors des entretiens est celle de la légitimité ressentie par ces femmes. Elles expriment souvent le sentiment de devoir en faire davantage pour prouver qu'elles méritent d'occuper certains postes ou d'être reconnues dans leurs compétences, ce qui reflète une pression supplémentaire liée à leur statut de migrantes. Explorer cette problématique pourrait apporter des éclairages précieux sur les mécanismes internes et externes qui alimentent ce besoin de surinvestissement et les stratégies pour y remédier.

Une autre dimension qui mériterait une attention particulière est celle des femmes migrantes hors de l'Union européenne, qui, bien que de plus en plus qualifiées, continuent à subir des discriminations systémiques. Ces inégalités interrogent la pertinence des politiques migratoires et la manière dont elles influencent la reconnaissance des qualifications étrangères et l'accès à des emplois correspondant à leur niveau de compétence. À partir de là, de nouvelles hypothèses pourraient également être explorées :

- **L'impact des discriminations intersectionnelles sur la santé mentale** de ces femmes, en croisant des variables telles que leur genre, leur statut migratoire, et leur origine.
- **Le rôle des associations communautaires** et leur efficacité en tant qu'espaces de solidarité et de soutien pour surmonter les discriminations structurelles.

- **La perception des employeurs** envers ces femmes : qu'est-ce qui alimente les préjugés à leur égard et comment déconstruire ces stéréotypes au sein des entreprises ?

Enfin, il serait intéressant de mener une démarche comparative en élargissant la recherche à d'autres populations migrantes en Suisse ou à des contextes géographiques différents. Une telle approche permettrait de mieux cerner les spécificités liées à l'origine culturelle ou nationale tout en identifiant des dynamiques discriminatoires communes.

Ces pistes, bien que non exhaustives, offrent de nombreuses opportunités pour prolonger ce travail et contribuer à une meilleure compréhension des défis auxquels ces femmes font face, ainsi qu'à l'élaboration de solutions adaptées pour les accompagner.



## 7. Bibliographie

- Bardin, L. (2013). *L'analyse de contenu* (13e éd.). Presses Universitaires de France.
- Bolzmann, C., & Tabin, J.-P. (1999). *Populations immigrées : quelle insertion ? Quel travail social ?* I.E.S.
- Bolzmann, C. (2012, 22 juin). Le paradoxe des migrations qualifiées [Affiche]. La déqualification professionnelle des femmes migrantes qualifiées, Genève. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/acte\\_colloque\\_oim\\_dequalification.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/acte_colloque_oim_dequalification.pdf)
- Bolzmann, C., Carbajal, M., & Mainardi, G. (Éds.). (2007). *La Suisse au rythme latino* (1). Éditions ies. <https://doi.org/10.4000/books.ies.504>
- Chicha, M. T., & Deraedt, E. (2009). *Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève* (Cahiers des migrations internationales n° 97F). Bureau International du Travail. <https://www.ilo.org/fr/publications/genre-migration-et-dequalification-des-trajectoires-contrastees-etude-de>
- Commission fédérale des migrations. (2023, 19 septembre). *Politique d'immigration*. <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/zuwanderung-aufenthalt/zuwanderung.html>
- Commission fédérale des migrations. (2019, 12 juin). *Migration féminine : ce qu'elle offre à la Suisse*. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-75375.html>
- Département fédéral de justice et police (2024, 1er mai). *Regroupement familial : le Conseil fédéral propose de réduire le délai d'attente*. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/medien/mm.msg-id-100865.html>
- Depenne, D. (2019). *Distance et proximité en travail social : les enjeux de la relation d'accompagnement*. Esf Legislative.
- Goguikian Ratcliff, B., Bolzmann, C., & Gakuba, T.-O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse : mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice*, 4(2), 63–76. <https://doi.org/10.7202/1077426ar>
- Lièvre, P. (2006). *Manuel d'initiation à la recherche en travail social*. Ecole nationale de la santé publique.
- Loi fédérale du 26 juin 1998 sur l'asile (=LAsi ; RS 142.31 ; état le 1er juin 2024).

Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (=LACI ; RS 837.0 ; état le 1er janvier 2024).

Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (=AI ; RS 831.20 ; état le 1er janvier 2024).

Loi fédérale du 26 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (=LEI ; RS 142.20 ; état le 1er avril 2023).

Paul, M. (2009). Accompagnement. *Recherche et formation* [En ligne], 62, 91-108.  
<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.435>

Office de la population du canton de Berne. (s. d.). *Personnes issues d'un État tiers*. <https://www.migration.sid.be.ch/fr/start/einreise/buerger-drittstaaten.html>

Office fédéral de la statistique. (2023). *Conditions à l'arrivée*.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/migration-internationale/conditions-arrivee.html>

Office fédéral de la statistique. (2019). *Pauvreté des actifs occupés : Les working poor en Suisse*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/8766991>

Office fédéral de la statistique. (2023). *Raisons de la migration et projets*.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/migration-internationale/raisons-migration>

Richter, M. (2019). *La migration féminine en Suisse : situation, apport et potentiel*. Commission fédérale des migrants.

Rossier, J. (2021). *L'évaluation psychologique en contexte multilingue et multiculturel : questions et enjeux*. Mardaga. <https://books.google.ch/books>

Secrétariat d'État aux migrations. (2023). *Agenda Intégration en Suisse (AIS)*.  
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home>

Secrétariat d'État aux migrations. (2023). *Entrer en Suisse*.  
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/overview-einreise.html>

Secrétariat d'État aux migrations. (2020). *Papyrus*.  
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/sans-papiers/papyrus.html>

Secrétariat d'État aux migrations. (2023). *Ressortissants des États non-membres de l'UE/AELE*.  
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeit/nicht-eu>



Van Campenhoudt, L., & Quivy, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Dunod.

Zwick Monney, M. (2015). *Les échecs de l'insertion : Rouages et engrenages d'un mouvement permanent*. Éditions Seismo.



## 8. Annexes

### 8.1 Annexe 1 : formulaire de consentement éclairé

#### **Formulaire de consentement**

Titre : L'insertion des femmes latino-américaines migrantes en Suisse.

Institution de Recherche :

- HES-SO Wallis-Valais
- Filière Travail Social en Social Team Academy
- Module Travail de Bachelor
- Enseignant·e·s : Jorge Pinho et Karine Darbellay
- Nom de l'étudiante : Mélodie Elena Vila Montas
- Rue de la Plaine 2, 3960 Sierre
- Contact mail : XXX

Madame, Monsieur

Dans le cadre de mon travail de Bachelor, je réalise une recherche concernant l'insertion professionnelle des femmes latino-américaines migrantes en Suisse.

C'est dans cette perspective que je vous sollicite afin de réaliser un entretien de 1h30 au maximum avec vous. Les données recueillies seront anonymisées et traitées de manière confidentielle. Avec votre accord, les entretiens seront recueillis par le biais d'un enregistrement audio. Les enregistrements et les retranscriptions réalisées dans ce contexte seront conservés dans un lieu sécurisé et ne seront pas partagés à des tiers. Ils seront supprimés à la fin de la recherche.

Vous êtes libres de vous retirer de la recherche à tout moment et ce sans avoir à vous justifier. Les données récoltées durant cette recherche seront uniquement exploitées dans le cadre de mon travail de Bachelor. Les données et les résultats peuvent être utilisés par la HESTS à des fins scientifiques et formatives en respectant l'anonymat des personnes physiques et morales concernées.

Je me tiens à votre entière disposition, et ce à tout moment du processus, pour toute question et commentaire à l'adresse électronique suivante : [melodie.vilamont@hes-so.ch](mailto:melodie.vilamont@hes-so.ch), ou par téléphone au XXX.

1. J'accepte de participer au projet de recherche « L'insertion des femmes latino-américaines migrantes en Suisse ».
2. Je comprends que ma participation est volontaire et que je suis libre de me retirer sans justification jusqu'au 6 décembre 2024.
3. Je comprends que les enregistrements réalisés seront transcrits et que les retranscriptions seront rendues anonymes. Les données seront stockées en toute sécurité pour la durée du projet et supprimées ensuite.
4. Je comprends que mes réponses seront traitées de manière strictement confidentielle et que, par conséquent, je ne serai pas identifiable dans tout matériel publié à partir du projet.

Nom de la participante :

Date :

Signature :

## 8.2 Annexe 2 : guide d'entretien

### Rappel de la problématique :

Comment les travailleurs sociaux abordent-ils les questions de discriminations et de stigmatisations rencontrées par les femmes latino-américaines migrantes pendant leur processus d'insertion professionnelle ?

### Sous-question 1 :

Quels sont les obstacles principaux que rencontrent les TS dans leur lutte contre la discrimination et stigmatisation des femmes latino-américaines migrantes ?

TYPES DE DISCRIMINATION	
<b>Quels sont les principaux types de discrimination que les femmes latino-américaines migrantes que vous côtoyez subissent en CH ?</b>	
- Exemples concrets de discrimination de ces femmes dans leur vie quotidienne/lieu de travail/accès au logement/service publics ?	
- Selon-vous la discrimination est plus fréquente dans certains secteurs ? Si oui lesquels, sinon comment vous l'expliquez ?	
- Les femmes latino-américaines subissent-elles une double discrimination en raison de leur genre et origine ? - Comment ces discriminations affectent-elles leur intégration sociale et économique ?	
- Les stéréotypes sur les femmes-latino américaines jouent-ils un rôle dans ces discriminations ? Si oui, lesquels sont les plus courant ?	
- Notez des exemples ? Dans la littérature on trouve ... ?	

RÔLE DU TS	
<b>Quel est le rôle des TS dans l'accompagnement des femmes latino-américaines migrantes ?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les principaux besoins et difficultés que vous rencontrez chez ces femmes lors de votre accompagnement ?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment les facteurs culturels et linguistiques influencent votre accompagnement dans la lutte contre la stigmatisation de ces femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En quoi la culture d'origine et les barrières linguistiques peuvent-elles représenter un obstacle pour les travailleurs sociaux dans la lutte contre la stigmatisation de ces femmes ?</li> <li>- Ces éléments affectent-ils la qualité des entretiens, la communication, ou la compréhension mutuelle dans le cadre du suivi et des interventions proposées ?</li> </ul> </li> </ul>	
<b>Votre relation avec les femmes migrantes est-elle affectée par les discriminations et stigmatisations qu'elles subissent ? Si oui, comment ces discriminations et stigmatisations impactent vos interactions et votre accompagnement ?</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Et dans le domaine de l'emploi, les TS jouent-ils également un rôle dans la sensibilisation des institutions ou des employeurs aux défis que rencontrent ces femmes ? Si oui, comment, par quels biais ?</li> </ul>	

RESSOURCES ET LIMITES FACE AUX DISCRIMINATIONS	
<p><b>Quelles sont vos ressources pour mieux lutter contre ces discriminations et stigmatisations ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels sont les moyens concrets, cadres légaux dont vous disposez ?</li> <li>- Quels sont vos partenaires principaux dans ces questions ? Pourquoi ces partenaires ? Pour quelles prestations ?</li> <li>- Vous sentez-vous limité dans votre formation pour lutter contre la discrimination ? Si oui, pourquoi ? Si non, comment l'expliquez-vous ?</li> <li>- Rencontrez-vous des obstacles juridiques/administratifs qui freinent vos actions auprès de ces femmes ? Si oui, lesquels ?</li> </ul>	

### Sous-question 2 :

Quel est l'impact des discriminations et stigmatisations subies par les femmes migrantes latino-américaines, notamment sur leurs parcours d'insertion ?

STIGMATISATIONS ET INTERACTIONS SOCIALES	
<p><b>Comment les stigmatisations affectent-elles leurs interactions sociales en Suisse ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En quoi les préjugés liés à leur origine ou à leur statut de migrantes influencent-ils leurs interactions sociales au quotidien ? Tendance à se renfermer, à se regrouper entre elles ? Limitation des contacts avec la population suisse ?</li> <li>- Ces femmes se sentent-elles exclues ou rejetées par leur environnement social ?</li> <li>- La stigmatisation les pousse-t-elle à se regrouper davantage dans des communautés fermées, limitant ainsi leur interaction avec la population suisse ?</li> </ul>	

<p>- <b>Dans quelle mesure ces femmes rencontrent-elles des difficultés à accéder à des emplois bien rémunérés ou à se stabiliser financièrement en raison des discriminations ?</b></p> <p>La précarité financière qu'elles rencontrent est-elle aggravée par leur double statut de migrantes et de femmes issues d'une minorité ? Avez-vous 1 ou 2 exemples ?</p> <p>PARCOURS MIGRATOIRE STATUT LEGAL</p>	
<p><b>Quel impact les discriminations ont-elles sur leurs chances de régularisation ou d'accès à un statut légal stable en Suisse ?</b></p> <p>- Les stigmatisations influencent-elles leur capacité à obtenir un statut légal ou une régularisation de leur situation migratoire ?</p> <p>- En quoi le processus administratif ou juridique est-il plus difficile pour elles à cause de préjugés ou de stigmatisation ?</p> <p>- Dans quelle mesure leur statut migratoire précaire amplifie-t-il les discriminations qu'elles subissent ? Avez-vous 1 ou 2 exemples ?</p>	
<p>INSERTION PROFESSIONNELLE</p>	
<p><b>Quel est l'impact des discriminations sur la recherche d'emploi des femmes migrantes latino-américaines ?</b></p> <p>- À quels stéréotypes et formes de discrimination liées au monde du travail les femmes migrantes sont-elles confrontées ?</p> <p>- Les femmes latino-américaines ont-elles plus de difficultés à accéder à des emplois qualifiés à cause de leur origine ?</p> <p>- Avez-vous des exemples concrets ?</p> <p>- Dans quels secteur ces femmes sont le plus souvent présentes sur le marché du travail ? Y-at-il des secteurs de travail dans lesquelles elles sont le plus présentes et pourquoi ? (Selon la théorie, elles sont le plus souvent dans le secteur du care)</p>	



<b>Comment les stigmatisations influencent-elles leurs perspectives de formation/travail ?</b>	

- Dans quelle mesure les discriminations freinent-elles leur accès aux formations professionnelles initiales, continues ?
- Ces femmes expriment-elles une peur ou un découragement à l'idée de poursuivre des études ou des formations supplémentaires ?
- Globalement, quelle est la situation financière de ces femmes ?

### Sous-question 3 :

Quelles stratégies et outils d'intervention les travailleurs sociaux déploient-ils pour soutenir les femmes migrantes latino-américaines dans la gestion des expériences de discrimination et de stigmatisation ?

TYPES DE SOUTIENS	
<b>En tant que TS, comment soutenez-vous ces femmes à faire face à la discrimination et à la stigmatisation qu'elles subissent ?</b>	

- Démarches administratives et/ou juridiques en lien avec les discriminations ?
- Des formations ou des conseils sur leurs droits en tant que migrantes face aux discriminations ?
- Renforcement de l'estime de soi : confiance en soi, empowerment, valorisation personnelle... ? Si oui, comment concrètement ? Un exemple ?
- Soutiens en lien avec leur situation privée : santé, famille, logement, etc. ?
- Soutien sur le plan de la communication : apprentissage de la langue, traductions, service d'interprétariat ? Autres ?
- Estimez-vous que les stratégies actuelles, les soutiens mobilisés sont suffisants pour lutter contre les effets des discriminations, ou y a-t-il des domaines à améliorer ? Si oui, lesquels ?

PARTENAIRES	
<b>Quels sont vos principaux partenaires dans l'accompagnement proposé à ces femmes ?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pourquoi ces partenaires ? Pour quelles prestations ? Formation, travail, santé, questions familiales... ?</li> <li>- Existe-t-il des partenariats avec des associations de défense des droits humains, des groupes communautaires/organismes juridiques/associations pour mieux protéger ces femmes ?</li> <li>- Ces femmes rencontrent-elles des obstacles pour accéder aux services de santé ou à l'éducation en raison de leur origine ou de leur statut migratoire ? Avez-vous 1 ou 2 exemples ?</li> <li>- Constatez-vous des lacunes dans le réseau de partenaires que vous pouvez mobiliser pour soutenir ces femmes ? Si oui, dans quels domaines ?</li> </ul>	

### Questions de perspectives

- 3 points à renforcer/développer pour permettre aux TS d'avoir un meilleur traitement des discriminations et stigmatisations de ces femmes ?
- Par ailleurs, quels sont trois obstacles majeurs qui doivent être surmontés pour faciliter un accompagnement plus équitable et inclusif de ces femmes ?

### Clôture

- Souhaitez-vous rajouter quelque chose ?

*Remercier et clore l'entretien*

### 8.3 Annexe 3 : analyse (extrait)

Pour l'analyse, j'ai utilisé un système de codage par couleurs et me suis appuyée sur les sous-questions élaborées pour les entretiens, afin de catégoriser les citations des professionnels.

*Exemple :*

I

#### **Sous-Question 2**

**2.1 Quel est l'impact des discriminations et stigmatisations subies par les femmes migrantes latino-américaines, notamment sur leurs parcours d'insertion ?**

Quand je suis arrivée, j'ai commencé à faire des petits jobs de ménage, comme toutes les femmes étrangères qui viennent sans permis de séjour.

C'est pour ça que je faisais des travaux ici, mais ça ne me gênait pas. J'avais un passé au Brésil parce que je suis diplômée en droit spécialisée en criminologie. Et là, quand on arrive, on va travailler dans le ménage privé.

Tout le monde te regarde quand tu parles de ton parcours. La personne, elle a doute parce qu'en fait, pourquoi cette personne avec ses parcours, qu'est-ce qu'elle vient faire en Suisse? Et en fait, ce n'était pas un projet de vie, de développement. C'est vraiment circonstanciel.

Principalement pour les femmes qui viennent de leur pays, en pensant qu'elles vont faire le ménage éternellement. Et je l'utilise parfois, parce qu'en fait, on doit savoir comment ça tombe bien de raconter cette histoire à quelqu'un. Ça peut inspirer.

Discrimination positive ?

Je peux t'assurer que le public qu'on s'occupe, c'est des femmes. Les hommes, ils viennent, mais il y a beaucoup de difficultés de trouver le travail ici, en Suisse, pour les hommes sans permis de séjour. Et quand on parle des familles, par exemple, quand la famille s'installe ici, normalement, il y a une inversion des rôles.

C'est-à-dire que normalement, c'est l'homme qui travaille, la femme, elle travaille pour collaborer. Ici, c'est le contraire. La femme, elle va travailler parce qu'elle a plus de facilité à trouver le travail dans le ménage privé, ici, à Genève.

5

