

Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social

Haute École de Travail Social – HES·SO//Valais-Wallis

Quels sont les enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais ?

Réalisé par : EBINER Salomé et BIANCHI Killian

Promotion: Bach AS 18 PT et Bach AS 19 PT

Sous la direction de : WALDIS Barbara

Sierre, le 29 juillet 2022

Remerciements

Cette mention à toutes les personnes qui ont accepté de collaborer à notre travail. En effet, leur contribution et implication dévouée nous ont apporté un soutien et une aide précieuse à différentes étapes de l'élaboration de cette recherche qui marque l'aboutissement de notre cursus et la consolidation d'un panel de compétences. Par ces quelques lignes, nous tenons à remercier tout particulièrement :

- **Madame Barbara Waldis**, pour son accompagnement tout au long du processus de réalisation TB, sa disponibilité et ses précieux conseils ;
- **Mesdames Christine Bourdin et Anne Chumpitaz, Monsieur Sandro Bétrisey**, pour leur accessibilité et riches retours avec leurs précisions à propos des réalités du terrain, au moment des entretiens exploratoires ;
- **Mesdames Anne Poffet et Catherine Lorenz**, pour nous avoir mis en lien avec les femmes interrogées. En effet, leur connaissance du réseau et les liens qu'elles ont construits dans leurs fonctions avec les personnes accueillies ont permis des suggestions qui nous ont ouvert à des rencontres de personnes toutes plus impliquées les unes que les autres ;
- **Les trois professionnel-le-s et quatre femmes interrogé-e-s à l'occasion de l'enquête de terrain**, pour nous avoir accordé de leur temps, de leur confiance ou encore leurs témoignages du quotidien dans le contexte de l'asile et de l'intégration locale ;
- **Nos proches**, pour leur bienveillance à toute épreuve, leurs encouragements au fil des mois de recherche et d'écriture ;
- **Madame Daniela Magalhaes**, pour sa relecture globale de notre travail.

Avertissement

« Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteur-e-s ».

« [Nous certifions] avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. 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. [Nous assurons] avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche. [Nous certifions] également que le nombre de signes de ce document (corps du texte, sans les espaces) correspond aux normes en vigueur » ; nombre de signes de corps du texte (espaces non compris), soit 116'902 signes.

Salomé Ebiner et Killian Bianchi



Résumé

Le présent travail de recherche traite d'insertion autant sociale que professionnelle, en Valais, des femmes réfugiées tributaires de permis B ou F réfugié issues de trois communautés parmi les plus visibles statistiquement sur le territoire Suisse au moment de la rédaction de ce travail, soit l'Erythrée, la Syrie et l'Afghanistan.

Les femmes réfugiées sont encore perçues comme le parent-pauvre en matière d'accès à la formation et à l'emploi vis-à-vis des hommes de leur communauté alors qu'elles montrent, à bien des égards, la pluralité des rôles qu'elles tiennent lorsqu'elles sont impliquées dans un processus d'insertion. Dans ce contexte, nous nous sommes demandé·e·s ce qu'il en était du potentiel des professionnel·le·s du social impliqué·e·s, la marge de manœuvre de ces dernières et derniers en interaction avec les femmes réfugiées. Quelles sont les ambitions, ressources, lacunes et besoins de ces dernières ?

Au travers de ce travail, nous allons dans le cadre théorique vous préciser la notion d'asile, d'insertion professionnelle et sociale de manière générale et des réfugiées spécifiquement, ainsi que du principe des trois filières qui organise le panorama Valaisan. Nous concluons avec les traumatismes et les enjeux liés à l'engagement.

Concernant notre démarche méthodologique, nous avons interrogé trois professionnel·le·s et quatre femmes correspondant au cadre de recherche choisi, de sorte à rassembler des témoignages qui permettront de poser une base de discussion qui fasse écho entre le récit des femmes interrogées, la vision des intervenant·e·s sociales et sociaux qui cheminent avec elles et les implications quotidiennes de ces deux groupes. Ainsi, nous avons pu rendre compte, d'une part, des besoins et aspirations liés à la vie citoyenne et l'employabilité. D'autre part, nous avons pu dresser un panorama des ressources existantes et des prestations proposées mettant en lumière le potentiel d'innovation cantonal. Cette recherche tente de déconstruire les préjugés présents dans la société dans laquelle nous évoluons en tant qu'individus et futur·e·s intervenant·e·s sociales et sociaux afin de mieux comprendre ce qui se joue derrière les difficultés de suivi de formation, d'emploi ou d'échecs à l'engagement. Par préjugé, nous entendons par exemple une tendance à penser que les femmes sont passives dans leur parcours d'insertion, pour ne donner qu'un exemple.

Les résultats obtenus démontrent que les inégalités homme-femme ne sont pas marquées, les principaux enjeux résident dans les conséquences des exigences de notre système. De fait, nous avons constaté que le potentiel d'insertion est quasiment d'office dirigé vers l'homme, que les possibilités professionnelles sont quelque peu genrées, qu'il est important qu'un accompagnement spécifique et individualisé soit proposé afin que les réfugiées soient parties prenantes et motivées par leur projet d'insertion, que le réseau professionnel collabore et que les enjeux de déclassement, de garde d'enfants et de langue soient pris en compte afin d'aller vers la plus grande autonomie possible, tout en ne négligeant pas l'impact que les traumatismes peuvent avoir.

Mots-clés

Migration · Asile · Insertion socio-professionnelle · Accompagnement · Réfugiées ·
Collaboration inter-institutionnelle

Table des matières

1. Introduction	1
2. Cadre théorique.....	5
2.1 Les femmes réfugiées et leur accès au travail.....	5
2.1.1 Entre migration et asile ; statuts divers, portraits multiples.....	5
2.1.2 Organisation fédérale et cantonale en lien avec le domaine de l'asile	7
2.1.3 Contexte d'octroi des permis, politiques et lois en place	8
2.1.4 Femmes réfugiées et leur accès au travail	8
2.2 Insertion socio-professionnelle et travail social	9
2.2.1 L'insertion, opposée à l'exclusion sociale	9
2.2.2 L'insertion comme état et processus	11
2.2.3 Légitimité du travail social pour l'insertion socio-professionnelle.....	12
2.3 Insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais.....	14
2.3.1 Critères d'insertion pour ces femmes	14
2.3.2 La mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse en Valais	15
2.3.3 Traumatismes possibles et conséquences dans l'insertion socio- professionnelle	18
2.3.4 Nature des enjeux liés à l'engagement	19
3. Méthodologie de l'enquête de terrain	21
3.1 Terrain d'enquête et échantillon de recherche envisagé	21
3.2 Techniques et outils de récolte de données prévus	24
3.3 Entretiens ethnographiques	24
3.4 Risques spécifiques de la démarche identifiés et éthique en jeu	25
3.5 Méthodologie de codage et d'analyse des entretiens.....	26
4. Analyse des données	28
4.1 Le potentiel d'insertion	28
4.1.1 Culture du travail	28
4.1.2 Possibilités d'emploi des femmes réfugiées du point de vue des professionnel·le·s.....	28
4.1.3 Individualisation de la prise en charge des femmes réfugiées.....	31
4.1.4 La collaboration inter-institutionnelle, dite travail de réseau.....	33
4.2 Vécus et traumatismes.....	34
4.2.1 Les traumatismes	34
4.2.2 L'importance des liens sociaux pour promouvoir l'intégration	35
4.3 Enjeux et problématiques de l'insertion	37

4.3.1 Enjeu du déclassement professionnel	37
4.3.2 Problématique de la garde d'enfants.....	38
4.3.3 Problématique de la langue du pays d'accueil	40
4.3.4 Quête de l'autonomie	41
5. Discussion des hypothèses	42
5.1 Hypothèse 1 : discrimination des femmes sur le marché de travail et différences de possibilités d'insertion.....	42
5.2 Hypothèse 2 : difficultés à s'insérer en raison de la maîtrise de la langue.....	43
5.3 Hypothèse 3 : travail en réseau	44
5.4 Réponse à la question de recherche	44
6. Conclusions.....	46
6.1 Nouvelle vision des enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées.....	46
6.2 Nouveaux questionnements.....	46
6.3 Pistes d'action	46
7. Bibliographie	47
8. Annexes	53

Table des illustrations

Annexe 1 : Bianchi, K., Ebner, S. (2021). Panorama des acteurs cantonaux actifs en matière d'insertion. [document inédit].

Annexe 2 : Bourdin, C. (2021). Schéma du dispositif valaisan des trois filières d'insertion socio-professionnelle. [document inédit]. SAS.

Table des abréviations

AIS	Agenda Intégration Suisse
AS	Assistant·e·s sociales et sociaux
AVIC	Association Valaisanne pour l'Interprétariat Communautaire
BACR	Bureau d'accueil pour candidat·e·s réfugié·e·s
BIP	Bureau d'Insertion Professionnelle
CSI	Centre Suisse – Immigré·e·s
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
DEF	Département de l'économie et de la formation
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DSSC	Département cantonal de la santé, des affaires sociales et de la culture
EPASC	Ecole Professionnelle Artisanat Service Communautaire
EPER	Œuvre d'entraide des Eglises protestantes de Suisse
LAsi	Loi fédérale sur l'asile
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
OASI	Office de l'asile
OSAR	Organisation suisse d'aide aux réfugié·e·s
OSEO	Œuvre Suisse d'Entraide Ouvrière (Valais)
PIC	Programme d'intégration cantonal
SAS	Service de l'Action Sociale
SEM	Secrétariat d'Etat aux migrations
SPM	Service de la Population et des Migrations
TB	Travail de Bachelor
TS	Travailleuse et travailleur social·e

1. Introduction

Ce travail porte sur les enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais. La thématique nous tient à cœur car nous avons pu constater, au travers de nos expériences personnelles et professionnelles, qu'elle est au cœur de l'actualité. Le choix d'avoir ciblé les femmes réfugiées avec permis B réfugié statutaire ou F qualité réfugié s'explique notamment par le fait que l'insertion socio-professionnelle est plus difficile car elles se retrouvent confrontées à certains dilemmes. Par exemple, si une femme arrive en Suisse avec des enfants et souhaite s'intégrer, il sera plus compliqué pour elle d'y arriver, sachant que la garde de ses enfants peut être une difficulté supplémentaire, et d'autant plus si elle est seule à les élever. La non-reconnaissance des titres professionnels en Suisse peut également être un frein.

Nos volontés de futur·e·s professionnel·le·s du social, après notre formation, nous ont également poussé·e·s à choisir ce thème. De fait, Salomé souhaite pouvoir travailler dans le secteur de la migration, et Killian veut lui se diriger dans le domaine de l'insertion spécifiquement.

Killian, au travers de son engagement dans un comité d'association pour mères de tout statut légal avec enfant(s), a de l'expérience dans le domaine financier associatif. Ayant créé avec d'autres personnes bénévoles l'Association La Maisonnée, il a de bonnes connaissances du tissu social valaisan. Depuis sa création en 2018, il a notamment la responsabilité des suivis des budgets des familles, de l'accompagnement administratif des mamans (en collaboration avec l'équipe éducative présente dans l'association et les assistant·e·s sociales et sociaux (AS) en charge des situations) et des liens avec les différents services étatiques. Cette expérience l'a constamment questionné, entre des situations où des femmes réfugiées n'avaient quasiment aucun moyen financier et d'autres où elles n'arrivaient pas ou très peu à s'insérer, soit par manque de moyens, soit par repli sur elles-mêmes.

Faisant également du bénévolat dans une association caritative où il accompagne des personnes en fragilité et, dans cette même population, des personnes réfugiées qui viennent participer à certaines activités, il a apprécié les accompagner, mais se rendait compte que les femmes et les hommes n'étaient pas égaux. Par exemple, il côtoyait une famille où c'était très régulièrement le mari qui venait participer aux activités, tandis que la femme restait avec les enfants.

Salomé, quant à elle, a effectué sa formation pratique 1 dans un bureau d'accueil mère-enfant, où elle a acquis de l'expérience dans le domaine administratif et socio-éducatif auprès d'une population de migration récente. Régulièrement, elle a fait la rencontre de familles de réfugié·e·s et a eu l'occasion de partager avec elles. Tout cela lui a permis de se rendre compte des réalités actuelles du terrain dans ce domaine et les discussions partagées avec ses ancien·ne·s collègues lui ont beaucoup appris sur le domaine de l'insertion. Sa passion pour le métier choisi l'a amenée à régulièrement questionner les pratiques. Par ailleurs, l'insertion des femmes réfugiées est pour elle un thème particulièrement important car, étant sensible à l'intégration de chacun·e dans une société conservatrice, elle remarque que toutes n'y trouvent pas encore totalement ce dont elles ont besoin.

De plus, lors d'une expérience passée où elle donnait des cours de français à des jeunes femmes étrangères, elle constatait régulièrement de leur part cette volonté d'apprendre, d'avancer, de s'intégrer et de réfléchir à la suite ; en totale ambivalence avec ce qu'elle avait pu entendre jusqu'ici. Elle voyait leurs inquiétudes à ne pas trop savoir ce qu'elles allaient faire, et donc les soucis qu'elles avaient concernant leur avenir et les possibilités qui s'offraient à elles ensuite, partagées entre les exigences d'un système qu'elles venaient d'intégrer et leurs aspirations personnelles de fonder une famille, de se marier ; comme s'il existe une interdiction de faire les deux et donc une obligation de devoir choisir.

Il existe plusieurs liens entre notre sujet et le travail social. En effet, les professionnel·le·s¹ sont quotidiennement confronté·e·s à des conflits éthiques et des questionnements qui parfois peuvent les remuer. L'éthique de travail est au centre même de toutes les pratiques. Elle est un outil indispensable à tout accompagnement social, et ce d'autant plus avec la population cible de notre travail, les réfugiées. Ces tensions existantes entre leurs attentes et besoins et les obligations des professionnel·le·s face au système peuvent semer de nombreux dilemmes. Pourquoi opérer tel ou tel choix au lieu d'un autre ? De quelle manière insérer une personne si elle n'est pas preneuse du suivi ? Comment permettre à chaque partie d'y trouver son compte ? Dans le code de déontologie du travail social, le principe d'autodétermination stipule que toute personne doit pouvoir être actrice de sa vie et a le devoir d'être respectée dans ses décisions (Avenir Social, 2010). Cela veut dire que les femmes réfugiées doivent avoir leur mot à dire dans tout ce qui est entrepris par les personnes qui les accompagnent.

Les éléments ci-dessus rejoignent également la théorie du développement du pouvoir d'agir (DPA), développée par Le Bossé (2016), qui met en évidence l'alternance entre le « faire-avec » et le « faire-pour » dans le suivi effectué par les travailleuses sociales et travailleurs sociaux (TS) et l'importance de s'adapter aux besoins de la personne, ici plus spécifiquement des femmes réfugiées. Aussi, au-delà de la notion ci-dessus, il est souvent question aujourd'hui de la légitimité des TS dans le champ de l'insertion. Pinho (2020) a d'ailleurs développé précisément ce sujet. Celui-ci sera repris dans le concept sur l'insertion et le travail social.

Ensuite, un lien peut être fait notamment par rapport à la posture utilisée par les professionnel·le·s dans le secteur de l'asile. Elles et ils travaillent avec des personnes découvrant une nouvelle culture, un nouveau système. Il n'est pas chose aisée de toujours bien faire comprendre les multiples modalités administratives en vigueur. Le rôle des TS dans ce contexte par exemple est de militer en faveur des personnes accompagnées, en relevant régulièrement les injustices identifiables dans la pratique et les difficultés rencontrées dans leur travail. Gaspar (2012) avait justement développé le concept de « pôle militant », posture importante qui doit être utilisée selon lui pour dénoncer les inégalités aux hiérarchies des professionnel·le·s de sorte à faire changer les choses en faveur des bénéficiaires.

Nous avons fait le choix de cibler les enjeux et perspectives socio-professionnelles des femmes réfugiées, quel que soit leur état-civil (célibataire ou mariée), le type de famille

¹ Dans la suite du travail, pour toute mention similaire, nous entendons « les professionnel·le·s du social »

dans lequel elles se trouvent (monoparentale, nucléaire, recomposée, etc.) et le fait qu'elles aient ou non un ou des enfant(s).

Notre question de recherche est donc la suivante : quels sont les enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais ? Nous aimerions à travers celle-ci donner une visibilité supplémentaire au domaine de l'asile en Valais. Après différentes discussions avec des professionnel-le-s du milieu, notamment Anne Chumpitaz et Sandro Bétrisey, toutes et tous deux ont pu confirmer qu'il s'agit d'un contexte où les intervenant-e-s sont assez discrètes et discrets dans leurs actions, notamment en Valais, canton qui est encore conservateur. En plus, nous avons fait le choix d'un sujet qui va nous suivre tout au long de notre pratique d'AS, autant personnellement que professionnellement. Qui plus est, notre statut d'étudiant-e nous confère une certaine neutralité, nous donnant ainsi l'opportunité de questionner les enjeux socio-professionnels de ces femmes réfugiées.

Les objectifs professionnels et personnels de notre TB sont donc les suivants :

- En connaître davantage sur le sujet afin d'avoir un regard informé lors de notre futur parcours professionnel ;
- Dresser un panorama des possibilités d'encadrement (les AS ayant un rôle d'informatrices et informateurs permettant aux femmes réfugiées d'avoir accès aux ressources existantes) et rendre compte des prestations d'insertion socio-professionnelle proposées par les structures valaisannes pour notre public-cible ;
- Comprendre les mécanismes d'insertion en Valais pour ces femmes ;
- Mettre en évidence les manques et besoins en termes d'insertion socio-professionnelle pour elles et pour les structures ;
- Donner la parole aux réfugiées et aux professionnel-le-s qui les accompagnent sur cette thématique ;
- Apprendre à utiliser la méthode de recherche empirique décrite par l'école qui vise à une connaissance rationnelle de la réalité sociale à l'aide de concepts, de notions et d'éléments de terrain ;
- Appliquer les normes de l'écriture scientifique.

Nos premières hypothèses sont formulées en lien avec une étude de l'Institut allemand de recherche sur l'emploi et le marché du travail (IAB, 2020). Selon celle-ci, 60% des réfugiés reconnus ont trouvé du travail, tandis qu'il n'y en a que 28% chez les réfugiées. Cette enquête explique que cet état de fait est dû notamment à la charge familiale revenant à ces femmes, mais également à la difficulté pour celles-ci de faire reconnaître leurs diplômes en raison du fait qu'elles ont effectué, dans leur pays d'origine, une profession demandant davantage la maîtrise de la langue, contrairement aux hommes qui effectueraient des métiers sans nécessité forcément de parler français. De cette étude émane donc chez nous une hypothèse : les femmes réfugiées ont davantage de difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail que les hommes de même profil et ont des différences de possibilités d'insertion par rapport à eux.

Ensuite, une source scientifique intéressante met en évidence qu'« on peut reconnaître un réfugié comme "incapable" d'exercer tel ou tel emploi puisqu'il ne parle pas la langue

du pays d'accueil, ou pas assez d'après ceux qui l'accompagnent » (Renault, 2004, cité dans Tcholakova, 2014, p. 118). Cet extrait démontre donc concrètement que, juste par prétexte de difficultés linguistiques, la personne réfugiée ne se voit soit pas reconnue dans ses compétences professionnelles initiales, soit reconnue mais de manière amoindrie. Cette lecture a donc amené à l'hypothèse suivante : les réfugiées ont de la difficulté à s'insérer professionnellement et socialement en raison de la maîtrise limitée de la langue de la société d'accueil.

Lors d'un cours sur la thématique du travail en réseau en deuxième année, nous étions unanimes, autant étudiant·e·s que professeur·e·s, sur la pertinence et l'importance des collaborations inter- et intra-professionnelles en travail social. D'ailleurs, selon Tourte (2014, p. 124), « face à l'impossibilité structurelle d'exercer seul l'ensemble des missions lui étant confiées, l'assistant de service social s'inscrit dans des démarches de coopération, engagées de sa propre initiative ou activées par d'autres acteurs. » Pouvant évidemment découler de ses dires au travail avec les femmes réfugiées, une hypothèse s'est révélée : les professionnel·le·s travaillant dans le contexte de l'insertion de ces femmes doivent travailler en réseau. En effet, ce dernier est important car il amène une cohérence, une efficacité et un enrichissement mutuel capable de soutenir les réfugiées dans la diversité de leurs besoins.

L'ensemble des hypothèses ci-dessus seront par la suite également appuyées par des sources scientifiques. L'enquête de terrain permettra ensuite de les discuter.

2. Cadre théorique

2.1 Les femmes réfugiées et leur accès au travail

2.1.1 Entre migration et asile ; statuts divers, portraits multiples

La migration, d'après Fenneke Reysoo (2005, p. 18), est un « concept [qui a pour connotation] la circulation de personnes humaines ». Ce dernier va de pair avec la notion de mondialisation car elles supposent toutes les deux la mobilité de « capitaux, biens, informations, cultures et modes de vie » (Reysoo, 2005, p. 18), d'un territoire en excédent ou en déficit de ressources à un autre. Nous pouvons donc comprendre que la migration internationale, au sens large, regroupe l'ensemble des personnes passant la frontière en vue de s'installer, provisoirement ou non, dans un pays.

L'asile, quant à lui, n'est qu'une petite partie de la migration. En effet, selon Fassin et Kobelinsky (2012), l'asile est la « protection offerte à l'étranger menacé » (p. 657). Une autre définition proposée par Achermann (2020, p. 68) est qu'elle « renvoie à la protection accordée par un pays à des personnes venues d'ailleurs qui peuvent faire valoir de manière crédible qu'elles sont persécutées individuellement dans leur pays ». Ce terme d'asile renvoie donc toujours à la notion de protection et fait référence aux personnes migrantes demandant l'asile, et, selon qu'il est accordé ou non, deviendront réfugié·e·s.

Frattini (2017) disait même qu'au niveau des effectifs, l'asile est la plus petite partie de la migration. Il est donc essentiel d'être précis dans l'utilisation de ces termes. Les chiffres suisses et valaisans appuient cet énoncé. Les statistiques du SEM (2019) montraient que vivaient en Valais près de 4'000 personnes dépendant de la Loi sur l'asile, dont presque 400 sont admises provisoirement en qualité de réfugié·e·s. Selon l'Office cantonal de statistique et péréquation du Valais (OCSP, 2020), la population valaisanne se montait à 345'525 personnes au 31.12.2019. Face à ces constatations, il est donc possible de voir que les personnes réfugiées ne représentent que 0.11% de la population cantonale. Des statistiques plus précises en termes de distinction hommes/femmes pour les personnes réfugiées n'ont pas été trouvées.

Un article de Jasmine Caye (2021) sur le blog du journal Le Temps disait que selon le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), « en 2020 [en Suisse], les demandes d'asile n'ont jamais été si basses depuis 2007. Avec 11'041 demandes, 22.6 % de moins qu'en 2019, la Suisse est plus de trois fois en dessous du pic de 2015 (39'523 demandes d'asile). » Toujours selon le SEM (2019), au 31 décembre 2019, il y avait 4'176 réfugiées admises provisoirement, contre 5'904 réfugiés de même statut en Suisse. A la fin décembre 2020, 4'184 réfugiées admises provisoirement, contre 5'729 réfugiés ayant un statut identique. A titre de comparaison, l'Office fédéral de la statistique (OFS) dénombrait la population suisse à 8'606'000 en 2019, contre 8'670'000 en 2020.

En termes de définitions, est défini·e comme requérant·e d'asile « une personne ayant demandé à un pays tiers de lui offrir l'asile – soit accueil et protection contre la persécution – mais dont la procédure n'est pas encore achevée » (UNHCR, 2021).

Un·e requérant·e d'asile est reconnu·e personne réfugiée lorsque, au cours de son processus d'asile, les causes de son exil relevaient d'un danger dans son pays d'origine ou de dernière résidence pour son intégrité et sa liberté et qu'elle ou il n'était pas

suffisamment protégé·e (EPER, 2019). Autrement dit, les personnes dites réfugiées sont définies comme telles si elles « sont exposées à de sérieux préjudices ou craignent à juste titre de l'être en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance à un groupe social déterminé ou de leurs opinions politiques », selon l'art. 3 LAsi. Aussi, l'al. 2 de ce même article stipule que ces préjudices peuvent être « la mise en danger de la vie, de l'intégrité corporelle ou de la liberté, de même que les mesures qui entraînent une pression psychique insupportable. Il y a lieu de tenir compte des motifs de fuite spécifiques aux femmes. »

En Suisse, l'organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR, 2021) explique que « les motifs d'exil spécifiques aux femmes sont inscrits dans la loi sur l'asile et peuvent être décisifs dans l'examen de leur demande d'asile. » Toutefois, cette organisation relève quelques lacunes dans la pratique des autorités suisses et affirme que les décisions du SEM ne sont pas toujours conformes aux directives internationales (...) Par exemple, le viol d'une femme kurde par les autorités turques n'est pas nécessairement une violence sexuelle aléatoire comme cela pourrait se produire en Suisse. Il s'agit plutôt d'une forme de violence contre une femme qui représente également un certain groupe ethnique ou religieux. Or, si ce contexte politique ou religieux n'est pas reconnu par les autorités suisses, la violence subie ne sera pas reconnue comme pertinente pour obtenir l'asile (OSAR, 2021). De fait, cela dépend des relations que la Suisse entretient avec ce pays et la manière qu'elle a de qualifier concrètement les violences subies dans le pays en question.

Ces propos montrent très clairement la non-reconnaissance de la violence comme motif de demande d'asile et peut donc amener des femmes à ne pas pouvoir recevoir une réponse favorable à leur demande.

Ce travail de recherche porte sur les femmes réfugiées (surtout afghanes, érythréennes et syriennes) du canton du Valais, avec un permis B réfugié statutaire ou F qualité réfugié, s'inscrivant ou non dans une relation conjugale ou familiale avec ou sans enfant(s) et parties prenantes à une perspective d'insertion sociale et/ou professionnelle. Ces deux types de permis leur permettent de travailler.

Chaque type de permis est bien spécifique et est attribué de manière bien précise et avec des critères prédéterminés stricts, comme décrit dans le petit lexique de l'asile de l'œuvre d'entraide des Eglises protestantes de Suisse (EPER, 2019) :

Le permis F qualité réfugié est un livret qui atteste que la personne ne peut être renvoyée dans son pays de provenance. Il reconnaît cette dernière comme réfugiée. En revanche, il certifie que l'asile ne lui a pas été accordé pour diverses raisons telles qu'un motif de départ ne relevant pas de sa sécurité, un comportement ultérieur non adapté, etc. (Chumpitaz, communication personnelle, 4 mai 2021²). Il en résulte un titre de séjour valable douze mois et renouvelable automatiquement chaque année. Ce permis comporte de fortes restrictions. Le regroupement familial est envisageable après trois ans seulement, et notamment si la personne ne dépend pas de l'aide sociale et dispose d'un logement adéquat.

Le permis B réfugié reconnu atteste que la personne réfugiée a obtenu l'asile. Le titre de séjour est renouvelable automatiquement chaque année. Il autorise la personne

² Chumpitaz, A. (2021). Assistante sociale auprès de requérant·e·s d'asile (module G6). Sierre : HES-So.

réfugiée à voyager avec un passeport de réfugié·e. Au niveau du regroupement familial, l'asile est accordé à la famille nucléaire.

2.1.2 Organisation fédérale et cantonale en lien avec le domaine de l'asile

Au niveau suisse, la loi fédérale sur l'asile (LAsi) a pris effet la première fois en 1981. « [Elle était] fondée sur la définition du statut de réfugié·e de la Convention de Genève, [et] (...) était caractérisée par l'ouverture aux personnes cherchant protection » (Achermann, 2020, p. 68). A l'heure actuelle, parmi les lois en place, il y a la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), régissant, selon son propre art. 1, « l'entrée en Suisse et la sortie de Suisse, le séjour des étrangers et le regroupement familial. Elle règle en outre l'encouragement de l'intégration des étrangers » (art. 1 LEI). Cette loi-ci, en sus de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), remplace depuis le 1^{er} janvier 2019 la loi fédérale sur les étrangers (LEtr).

Dans notre pays, la Confédération est compétente en termes de procédure d'asile (Achermann, 2020, p. 69).

Au niveau cantonal, ce sont les cantons qui sont compétents en termes de prise en charge et d'exécution des renvois. Au niveau structurel, la politique cantonale valaisanne en matière d'asile s'étend autour de deux services étatiques bien distincts : le service de l'Action Sociale (SAS), appartenant au département cantonal de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC), et le service de la Population et des Migrations (SPM), appartenant au département cantonal de la sécurité, des institutions et des sports (DSIS). L'office de l'Asile dépend directement du SAS et est amené à collaborer avec le SPM. Il a pour but de porter assistance, d'offrir un hébergement, un accès aux soins ainsi que de mettre en place des mesures d'insertion visant à intégrer les personnes migrantes dans la société. Il travaille avec les dispositions de la loi sur l'asile (LAsi) et de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI). Les bénéficiaires sont (SAS, 2021) :

- *Les personnes en attente de la décision sur leur demande d'asile ;*
- *Les personnes admises provisoirement (permis F) ;*
- *Les réfugiés statutaires (permis B).*

Le SPM s'occupe quant à lui de régir les conditions d'établissement des étrangères et étrangers sur le territoire. En outre, il analyse le droit de séjour, délivre et renouvelle les différents permis existants et prononce les renvois. Il applique les lois en vigueur au niveau fédérale (LEI, LAsi, etc.).

Les femmes réfugiées, notre groupe d'enquête, sont donc concernées par le SAS.

2.1.3 Contexte d'octroi des permis, politiques et lois en place

Dès l'arrivée en Suisse des femmes réfugiées, elles sont envoyées dans l'un des six centres fédéraux régionaux destinés aux requérant·e·s d'asile, qui sont situés à Bâle, Berne, Boudry, Zürich, Chiasso et Altstätten (SEM, 2019). Ils ont pour responsabilité de gérer les tâches procédurales qui permettront ou non l'obtention d'un titre de séjour, un statut de requérant·e d'asile (permis F ou N) ou de réfugié·e (permis B réfugié statutaire ou F qualité réfugié).

Le centre spécifique à la Suisse romande est celui de Boudry-Perreux, situé dans le canton de Neuchâtel. Il a pour particularité d'à la fois initier notamment les procédures de demande d'asile, mais aussi de mettre à disposition une assistance juridique indépendante pour garantir les droits des personnes accueillies (EPER, 2019, p. 38).

Lorsque les démarches ont fait l'objet d'une prise de position de la part du SEM, une décision est rendue. Dans le cas d'une réponse négative, la ou le requérant·e doit retourner dans son pays d'origine. Dans le cas de renvoi impossible, elle ou il peut être admis·e provisoirement en tant qu'étrangère et étranger au bénéfice d'un permis F ou en tant que réfugié·e avec un permis F qualité de réfugié·e. Dans le cas d'un retour positif, la ou le requérant·e obtient l'asile et reçoit la qualité de réfugié·e reconnu·e/statutaire (art. 49 LAsi). S'ensuit par après un permis de séjour B (EPER, 2019, p. 29).

Celles et ceux-ci, maintenant au bénéfice d'un statut de réfugié·e ou de requérant·e d'asile, sont dès lors réparti·e·s par le SEM entre les cantons, de manière générale sans préavis sur leur futur lieu d'établissement, cela pour des raisons législatives, mais en prenant en compte des « intérêts légitimes du requérant » (art. 27 al. 3 LAsi).

Dès qu'elles et ils arrivent dans un canton, elles et ils sont hébergé·e·s dans différents foyers de premier accueil. En Valais plus particulièrement, ces lieux de vie collectifs se situent à St-Gingolph, aux Mayens-de-Chamoson, à Vernamiège, à Sion (mineur·e·s non accompagné·e·s) et à Viège (hommes seuls). Les réfugié·e·s y vivent pendant quelques mois avant de passer de ces logements collectifs à des appartements individuels et de bénéficier d'un suivi par les bureaux d'accueil pour candidat·e·s réfugié·e·s (deuxième accueil).

2.1.4 Femmes réfugiées et leur accès au travail

Dans notre société, le travail est perçu comme un outil de sociabilisation qui admette la visibilité de la ou du migrant·e, leur permettant d'être vu·e·s et reconnu·e·s par le groupe de population locale (Cretton, 2013). Les femmes réfugiées sont évidemment concernées par ce constat. La notion de travail est très importante, elle est un facteur de sociabilisation mais aussi un critère d'indépendance afin que ces femmes ne dépendent plus de l'aide sociale.

Dans son article, Freedman (2017) relevait que pour les médias et la politique européenne, les réfugiées sont bien souvent stigmatisées comme étant des « victimes » ou des « êtres vulnérables » par rapport aux hommes réfugiés qui, eux, sont définis plutôt comme des « terroristes » ou « des menaces aux femmes européennes » (p. 37). Selon l'auteure, les conséquences de cela amènent donc, particulièrement pour les

réfugiées, à être considérées comme des femmes passives et en « manque de pouvoir d'agir » (p. 37).

Malheureusement, les constats relevés ne leur permettent pas, en finalité, de pouvoir facilement s'intégrer dans le pays d'accueil. Les préjugés et stéréotypes qui en découlent ne sont donc pas en leur faveur et les amènent bien souvent à se replier sur elles-mêmes et à perdre confiance en elles. Aussi, Debarbouille (2019) relevait que les femmes réfugiées sont malheureusement systématiquement orientées « vers les métiers du care [soin] (...) de l'hygiène [et] de l'entretien » (Debarbouille, 2019, cité dans Le Gentil, 2019). Selon elle, il s'agit toujours de professions précaires qui les amènent à ne pas réussir à s'intégrer, et donc qui est « un frein à leur intégration. »

Aussi, les femmes, bien souvent assimilées au travail de care, nous ont montré qu'elles tiennent un rôle économique et social tout autre dans leur quotidien où couple et famille prennent d'autres conceptions que celles représentées. Pour ce qui est des réfugiées, bon nombre d'entre elles sont issues de formations tertiaires dans leur pays mais subissent un phénomène de déclassement professionnel à leur arrivée en Suisse, en raison notamment d'une non-reconnaissance des titres académiques étrangers ou, dans de rares cas, à une reconnaissance moyennant des équivalences et des conditions variables. Fibbi & Dahinden (2004) expliquent que les femmes réfugiées professionnellement qualifiées dans leurs pays de provenance exercent dans une grande partie des cas un travail dans des secteurs qui ne demandent pas de qualifications particulières.

Le président de la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM), Walter Leimgruber (2009), évoque un autre constat encore, basé sur des faits et non des croyances : celui de la sous-estimation du potentiel professionnel des femmes immigrées dont il peut résulter une perte de confiance voire une perte de qualification et donc de capital culturel. En ce sens, Tcholakova (2014) relève également que, tant bien que mal, les structures d'accompagnement des réfugié·e·s tentent au maximum d'anticiper et de les préparer au déclassement professionnel qu'elles et ils subissent.

2.2 Insertion socio-professionnelle et travail social

2.2.1 L'insertion, opposée à l'exclusion sociale

La notion d'insertion est une notion très large. Zwick Monney (2016) démontre que l'insertion est un concept visant, par l'intermédiaire des dispositifs en place, des mesures et des politiques appliquées, à faire transiter les individus d'un contexte social à un autre. La finalité de l'insertion est donc, selon l'auteure, de rendre les situations personnelles et professionnelles des personnes concernées stables et de permettre aux personnes de s'insérer. Dans le même sens, Castra (2003) explique que l'

insertion (...) désigne autant un processus que son résultat final (...) [c'est-à-dire que] le processus évoque un passage, une transition d'un état à un autre [qui concernent] toutes les occurrences d'accès ou de retour à cette vie professionnelle. (...) L'état final évoque une participation (...) à la vie de la cité (2003, p. 10).

Lors d'un cours du module D2, certaines différences ont été relevées entre intégration et insertion. De fait, l'intégration se réfère à une dimension plutôt collective, c'est-à-dire

qu'elle se définit par l'importance de la participation sociale et des réseaux sociaux (par exemple la famille, les activités de loisirs, l'école, etc.). Elle a donc pour but d'amener les individus à pouvoir être en cohésion sociale. A l'inverse, l'insertion a une visée plus individuelle et centrée sur la norme de l'emploi (Pinho, communication personnelle, 28 février 2020³). L'insertion a donc une finalité essentiellement individuelle, sans pour autant écarter la finalité professionnelle recherchée, alors que l'intégration a, sans compter l'aspect professionnel, une finalité plus étendue. Pinho concluait même en disant que « *l'insertion est la composante professionnelle de l'intégration.* »

A contrario de la notion d'insertion, l'exclusion est un phénomène social bien trop présent encore. Castel (1995) disait qu'« *être exclu, c'est se retrouver à la fois hors de l'ordre du travail et hors des réseaux concrets de solidarité, c'est se retrouver sans place assignée dans la société* » (p. 15). L'auteur exprime donc bien la problématique d'exclusion à la fois professionnelle et sociale que peuvent vivre les personnes.

Aussi, il ne comprend pas la distinction faite par les différents « agents d'insertion » autour de l'insertion sociale et professionnelle, étant donné que pour lui, la société est structurée autour des « rôles économiques. » Il n'y a donc selon lui pas de sens d'en faire la différence, bien qu'il ait un regard critique sur cela et qu'il sous-entende que la société doit sortir de cette prédominance à l'emploi (1995, pp. 431-432). Sans nul doute qu'aujourd'hui, les politiques en place, au travers des mesures proposées par le Service de l'Action Sociale valaisan par exemple, ont fait prendre tout son sens à l'insertion sociale, sachant que toutes et tous ne peuvent pas toujours s'insérer professionnellement, en lien notamment avec des problématiques individuelles.

Dubar (2001), lui, définit l'insertion socio-professionnelle comme étant une construction sociale que chaque pays conçoit de manière différente. Cette construction dépend de la culture du pays et des dispositifs en place. De fait, il explique qu'elle est

le résultat d'une articulation spécifique (...) entre trois rapports sociaux (...) : le rapport éducatif (comment forme-t-on la main d'œuvre dans un pays donné ?), le rapport organisationnel (comment sont organisés le travail, la coordination des activités, l'efficacité productive ?) et le rapport industriel (au sens "d'Industrial relations" c'est-à-dire de régulation et de négociation entre les partenaires sociaux) (2001, p. 27).

De par ces différentes évolutions sociétales et politiques, le champ de l'insertion a fait son apparition et a commencé à se développer. Avenel (2012) explique d'ailleurs qu'« aujourd'hui, l'insertion est devenue un élément à part entière de la protection sociale » (p. 67). Cassiers & Reman (2007/6) continuent en disant que « la promotion de l'emploi doit devenir l'objectif principal de la politique sociale » (p. 23). Indubitablement, ce principe de société se décline aussi pour les personnes réfugiées accueillies en Suisse. En ce sens, l'Agenda Intégration Suisse (AIS) a comme but fondamental de les intégrer et de faire en sorte qu'elles et ils ne soient pas ou plus au bénéfice de l'aide sociale, en les activant à trouver du travail (AIS, 2019).

³ Pinho, J. (2021). Professeur HES (MAP insertion). Sierre : HES-So.

2.2.2 L'insertion comme état et processus

L'Etat social actif, aujourd'hui, amène indéniablement sur la table un postulat : « chacun est censé détenir des capacités socialement significantes et socialement convertibles » (Soulet, 2008, p. 40). Ce dernier étant infondé et contesté dans la pratique professionnelle, il amène à penser que le travail social tend, dans ce champ d'action, à se diriger plutôt vers « une gestion du non-travail » (p. 40). Par cela, l'auteur entend « l'immobilité » amenée indirectement par les mesures et programmes proposés, ne permettant presque pas aux individus de s'en sortir, et donc de s'insérer.

Zwick Monney (2016), elle, a d'ailleurs affirmé que

si l'insertion n'est pas à la portée de tous, une catégorie de personnes peut être considérée comme exclue de cette insertion. Il s'agit de personnes qui ne peuvent pas travailler, non pas uniquement par manque de place, non pas seulement par défaut de motivation, mais parce qu'elles n'ont pas les ressources pour le faire. Cela ne signifie pas qu'elles n'ont pas de ressources, qu'elles ne sont pas activables, mais plutôt qu'elles ne répondent pas à ce qui est demandé en termes d'insertion sociale et professionnelle. Et c'est bien ici que la thématique des échecs de l'insertion s'amorce : les personnes durablement mises à la marge de l'insertion vont remettre en cause le fonctionnement, l'efficacité et la pertinence des dispositifs (2016, pp. 3-4).

Face à ces problématiques, Soulet (2008) met d'ailleurs en lumière deux figures du travail social tendant à réfléchir plutôt d'un point de vue du potentiel d'insertion de la personne au lieu de réfléchir à ses difficultés et ses manques :

La première est le travail social « palliatif », qui vise à « contrer une potentialité négative » (p. 41), c'est-à-dire d'essayer d'éviter de pousser l'intervention dans une assistance extrême à la personne, cela afin d'éviter que la personne ne se démobilise et ne décroche socialement. La deuxième est le travail social « génératif », qui lui vise à « promouvoir une potentialité positive » (p. 41), c'est-à-dire de centrer au maximum l'intervention sur ce que « l'individu a de particulier (...) dans une logique de réduction des risques » (p. 41).

Dans la pratique, les TS se situent en effet entre les deux, sans être complètement dans l'un ou dans l'autre (Beuret, communication personnelle, 4 octobre 2021⁴).

Le domaine de l'insertion aujourd'hui mène sans aucun doute les TS à se questionner et à questionner le système. De fait, Pinho (2020) fait le constat que l'insertion est un concept flou qui n'a pas un cadre clair et qui n'est pas facilement identifiable. Selon lui, les enjeux sociétaux tels que la politique et le cadre légal (lois) par exemple, ont un impact sur la difficulté à définir concrètement les contours de l'insertion. En plus, toujours selon lui, cela dépend également des situations professionnelles rencontrées, des problématiques des personnes et de la posture professionnelle utilisée par les TS.

L'auteur a défini deux styles d'insertion : « l'insertion-état » et « l'insertion-processus » (Pinho, p. 3). « L'insertion-état » est une finalité en soi, un but à atteindre, tandis que « l'insertion-processus » est un parcours d'accompagnement ayant pour but de permettre aux individus de valoriser et développer leurs/des compétences, de renforcer

⁴ Beuret, P. (2021). Professeur HES (MAP insertion). Sierre : HES-So.

leurs estimes d'elles et eux-mêmes, etc. afin de leur permettre de s'insérer. Cette deuxième méthode permet aux professionnel·le·s de se percevoir plus comme des « préparateurs à l'insertion » plutôt que comme des « inséateurs » en tant que tels (p. 3). En ce sens, il ajoute également qu'il est important pour les dispositifs d'insertion en place de s'ajuster. De cela peut émaner trois sortes d'ajustement :

- Un ajustement lié au mandat reçu (souplesse dans la manière d'évaluer, d'orienter, etc. les personnes) ;
- Un ajustement lié aux profils des personnes (s'adapter aux difficultés spécifiques des individus) ;
- Un ajustement constant lié à la manière d'organiser son intervention (par exemple la durée de la mesure d'insertion suivie par la personne, les méthodes d'intervention imaginées et/ou les étapes définies à respecter, etc.)

Force est de constater qu'il est donc inéluctable pour les TS d'avoir une capacité à remettre en question le processus d'insertion dans son ensemble et de s'adapter aux besoins des personnes suivies, en fonction du possible et des pressions institutionnelles en place. Ces éléments théoriques sont d'ailleurs intéressants pour permettre aux professionnel·le·s de mesurer leurs actions et leurs pratiques et d'élargir ainsi le champ des possibles dans leurs interventions, cela tout en étant conscient·e·s des enjeux des situations et quelles que soient la population avec laquelle elles et ils travaillent.

Dans les enjeux de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées spécifiquement, il n'y a donc aucun doute quant au principe qu'elles s'imbriquent dans ces notions théoriques, du fait notamment des tenants et aboutissants de leurs contextes d'insertion.

2.2.3 Légitimité du travail social pour l'insertion socio-professionnelle

Il est souvent mis en débat la question de la légitimité du travail social dans le champ de l'insertion. Hatzfeld (2014) définit la notion de légitimité comme étant « le droit qu'on reconnaît à quelqu'un (ou à un groupe) de dire ou faire quelque chose au nom de... » (p.30).

Pinho (2020) souligne que le processus de formation soumis aux TS par les instances de qualification (par exemple les Hautes Ecoles) légitime sans nul doute les compétences professionnelles acquises en lien avec l'insertion, et par conséquent rendent tout à fait crédibles l'action des professionnel·le·s sur le terrain. Il insiste également sur l'importance pour les TS de prendre en compte les situations dans leur globalité, sans vouloir à tout prix se focaliser sur le but final de la démarche d'insertion, mais plutôt sur le processus en lui-même, sans craindre de l'adapter et de le réorienter si nécessaire.

Aussi, l'enjeu du travail social dans ce champ « consiste (...) à "revendiquer" et à faire reconnaître les spécificités de ses interventions (...) par exemple d'une certaine maîtrise des questions assurantielles et administratives en jeu, de la prise en compte des contextes légaux, ou encore d'analyse de situations sociales complexes » (Pinho, 2018, p. 39). Ces éléments permettent donc de constater la véritable importance et le réel bénéfique du travail social dans l'insertion.

Dans la pratique, de nombreux outils peuvent être utilisés par les TS en termes d'accompagnement dans ce champ d'action. L'un d'entre eux est le DPA, proposé par Le Bossé (2016). Il a notamment fondé sa théorie sur le DPA en s'appuyant sur la notion d'empowerment, qui se définit littéralement par « renforcer ou acquérir du pouvoir » (Simon, 1994, cité dans Calvès, 2009, p. 735). De ces constatations, Le Bossé (2016) a décrit, pour le DPA, quatre axes bien distincts permettant une intervention sociale tenant compte de tous les enjeux de la situation et favorisant la personne à devenir actrice de sa vie.

Le premier axe consiste à dresser un bilan initial de situation relevant les « enjeux des acteurs en présence et du contexte dans lequel ils évoluent » (Le Bossé, 2016, p. 48), permettant ainsi de comprendre en quoi ces mêmes enjeux ont une influence sur la problématique reconnue. Le deuxième axe, lui, vise à impliquer les personnes « dans la définition du problème [les concernant] et des solutions envisageables [pour elles] » (p. 51). Ainsi, selon Le Bossé (2016), c'est la « personne concernée » qui est la mieux placée pour connaître et trouver des solutions à ses problèmes. Quant au troisième axe, il se concentre sur la « compréhension des enjeux en présence [en fonction] du contexte dans lequel les acteurs évoluent » (p. 53), c'est-à-dire qu'il est primordial, pour les professionnel·le·s, d'identifier les éléments contextuels déterminants dans la situation accompagnée. Enfin, le quatrième axe a pour but « que chaque personne accompagnée tire ses propres enseignements de ses expériences » (p. 55), favorisant ainsi l'individu à adopter une position méta pour conscientiser les conséquences de ses actions et réorienter, au besoin, le chemin emprunté par celui-ci.

Les quatre axes ci-dessus font tout à fait lien avec les propos tenus par Pinho (2020) par rapport à « l'insertion-processus » (p. 3). De fait, les deux approches mettent les personnes au centre du projet d'insertion en les rendant actrices.

Un groupe de travail s'appelant « Formations à l'insertion professionnelle » a été créé à la HES-SO Valais-Wallis en collaboration entre la filière « travail social » et la filière « gestion ». Environ trente professionnel·le·s travaillant dans le domaine de l'insertion (par exemple spécialiste en assurances sociales, TS, responsables de dispositif, etc.) se sont rassemblé·e·s afin d'établir un modèle général de processus d'intervention en insertion socio-professionnelle (Rey, communication personnelle, 18 octobre 2021⁵). De ces échanges et réflexions, ont émané plusieurs éléments. En effet, selon ce groupe, il existe six étapes bien distinctes dans le processus d'intervention.

La première étape consiste en l'« entrée dans le programme » en tant que tel. Par programme, elles et ils entendent le début d'une mesure d'insertion sociale et/ou professionnelle. Durant cette étape, il est important pour les professionnel·le·s de contrôler la pertinence de la demande, de clarifier le cadre de l'intervention, etc. La deuxième étape, elle, consiste à procéder à un « bilan initial dynamisant » visant à permettre à l'individu de conscientiser ses compétences, de l'amener à passer d'un « statut de victime » à celui d'acteur, etc. Ensuite, la troisième étape a pour but d'« élaborer le projet d'insertion » à proprement dit en favorisant du mieux possible les envies de la personne, tout en étant réaliste dans les objectifs posés. Vient ensuite la quatrième étape qui concerne la « mise en œuvre du projet d'insertion » et où il est important d'assurer un bon suivi, de débriefer régulièrement avec la personne, tout en

⁵ Rey, J.-C. (2021). Professeur HES associé (MAP insertion). Sierre : HES-So.

ayant la souplesse de réadapter, au besoin, les objectifs initialement prévus. La cinquième étape, nommée « placement et coaching », a plusieurs buts, notamment ceux de préparer les personnes à intégrer le marché du travail, échanger avec les employeur·e·s potentiel·le·s sur les possibilités de prendre chez elles et eux la personne concernée, suivre cette dernière durant son placement/son stage/etc. Enfin, la sixième étape permet d'évaluer et de clôturer l'intervention en faisant un bilan final de l'ensemble du processus.

Toutes les étapes décrites ci-dessus permettent une pratique du travail social dans le champ de l'insertion forte intéressante et structurante. Celles-ci peuvent sans nul doute permettre aux professionnel·le·s travaillant en insertion de guider leurs pratiques et d'atteindre le but recherché, celui d'insérer ou de réinsérer les personnes suivies, et donc plus précisément dans notre TB d'insérer les femmes réfugiées.

2.3 Insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais

Ce chapitre a pour objectif de répondre à la question suivante : quels sont les enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais ? Pour ce faire, un panorama à l'échelle cantonale des structures et mesures actives dans le champ de l'insertion socio-professionnelle les concernant a d'ailleurs été établi (annexe 1). Le réseau de partenaires locales et locaux présenté·e·s permettra de faire le pont entre les réalités actuelles et les possibilités d'insertion pour les femmes, afin d'éclairer quels critères influencent l'embauche de celles qui sont tributaires d'un permis B ou F dans des projets de formation, d'emploi ou d'occupation.

2.3.1 Critères d'insertion pour ces femmes

Les critères d'insertion sociale dépendent du permis obtenu. La simple possession du permis permet de bénéficier des mesures d'insertion qui lui sont liées. Il n'existe, par conséquent, pas de critères propres à l'obtention des droits sociaux. Les conditions d'accès au marché du travail sont identiques pour les femmes et les hommes réfugié·e·s.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il n'est plus nécessaire pour les réfugié·e·s titulaires d'un permis B ou F d'ouvrir une procédure d'autorisation de permis de travail afin d'accéder au marché du travail (SEM, 2018, p. 118). En effet, une simple annonce de l'activité lucrative dépendante ou indépendante est maintenant suffisante et ce aux fins d'accélérer et faciliter leur intégration dans le milieu professionnel. Cette activité peut se faire dans tout le territoire suisse. Les réfugié·e·s bénéficient du droit de changer de profession dès que cette dernière a été annoncée conformément à l'art. 85a LEI. L'annonce doit se faire avant le début de l'activité lucrative et peut, depuis le 17 août 2021, être complétée et soumise électroniquement à l'aide du formulaire mis à disposition par le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) à travers le guichet easygov.swiss (SEM, 2018, p. 118) toujours dans le but de rendre les procédures administratives plus simples, rapides et efficaces pour les entreprises. En principe, l'employeur·e est responsable de l'annonce de l'activité lucrative salariée qu'elle ou il transmet au Bureau d'Insertion Professionnelle (BIP) ou à l'autorité compétente du lieu de travail (SEM, 2021, p. 21). Lorsqu'il s'agit d'activités en lien avec un programme d'intégration, le tiers mandaté a cette obligation. Néanmoins, en cas d'activité indépendante, l'obligation d'annonce incombe aux réfugié·e·s. Les mesures de formation considérées comme des activités lucratives, par exemple un apprentissage,

et les activités bénévoles sont également soumises à l'obligation d'annonce (SEM, p. 120). Pour tout cela, les conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche doivent être respectées (art. 65 al. 5 OASA en relation avec l'art. 22 LEI) (SEM, p. 118).

En ce qui concerne les réfugié·e·s titulaires d'une autorisation de séjour pour des raisons humanitaires (permis B), ces dernières et derniers sont soumis·e·s à l'obligation de l'autorisation de travail qu'elles et ils doivent demander à l'employeur·e selon l'art. 11 al. 3 LEI (SEM, p. 120). L'autorisation est délivrée par le SPM. Afin d'obtenir ce permis, la ou le requérant·e doit avoir un logement approprié (art. 24 LEI) et les conditions de travail et rémunération de l'art. 22 LEI doivent être respectées (SEM, p. 121).

2.3.2 La mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse en Valais

Lors de notre rencontre avec Christine Bourdin, celle-ci nous expliquait certains détails de la mise en œuvre en Valais de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), depuis le 1^{er} mai 2019. Cet Agenda est un programme fédéral, prévu pour les personnes admises à titre provisoire (permis F et Fqr) et pour les réfugié·e·s reconnu·e·s (permis B). Certaines prestations spécifiques sont développées en outre aussi à l'attention des candidat·e·s réfugié·e·s (permis N).

Les cantons ont jusqu'à 7 ans après l'arrivée des personnes dans les cantons pour atteindre les objectifs fixés. La primo-information et la division en trois filières d'insertion du public sont deux des quatre piliers de l'AIS.

La primo-information est donnée au public de l'asile durant la première année de séjour, en général. En même temps, leur potentiel est évalué.

L'objectif poursuivi est double : accueillir et informer les personnes des droits et obligations afin qu'elles aient connaissance des attentes et ressources du canton, évaluer le besoin effectif d'aide à l'intégration dans le cas concret.

Quant à l'évaluation du potentiel, elle a lieu le plus rapidement possible après l'arrivée dans le canton (PIC2, SEM 2020, p. 6). Elle est faite en général dans le cadre de l'ouverture du dossier, simultanément à la prise des premières mesures (PIC2, SEM 2020, p. 5) ; là interviennent les interprètes de l'Association Valaisanne pour l'Interprétariat Communautaire (AVIC) (PIC2, SEM 2020, p. 6). Les informations recueillies jusque lors sont utilisées pour l'évaluation du potentiel. Ensuite, le potentiel des personnes est régulièrement évalué afin d'adapter le programme des mesures à leurs compétences effectives (PIC2, SEM 2020, p. 7). Cette évaluation a pour but d'établir, d'un côté, les relations entre les possibilités de formation et les désirs et, de l'autre, les ressources actuelles personnelles et sociales. Leurs compétences, capacités d'apprentissage, motivations et flexibilités (PIC2, SEM 2020, p. 7) sont identifiées, analysées. Il est également tenu compte des exigences sociétales, notamment dans le domaine du travail et de la formation (PIC2, SEM 2020, p. 7). La finalité de cette évaluation est la constitution d'objectifs réalisables dans le cadre d'un projet individuel d'intégration (PII) (PIC2, SEM 2020, p. 7). Les chances de réaliser ses objectifs d'intégration dans la société sont examinées conjointement avec la personne (PIC2, SEM 2020, p. 7).

En s'appuyant sur l'annexe 2 où figure le détail du processus d'insertion socio-professionnelle, nous distinguons clairement les trois filières : capacité formation (1^{ère} filière), capacité travail (2^e filière) et insertion sociale exclusivement (3^e filière). Elles ne sont pas des étapes linéaires mais des possibilités. La personne peut passer d'une filière à l'autre.

La première filière concerne les réfugié·e·s jugé·e·s aptes à suivre une formation. D'après les connaissances de base, un examen d'aptitude peut être nécessaire afin d'établir que les personnes ont le niveau d'acquisition équivalent à la fin de scolarité obligatoire. Lorsque l'aptitude à suivre des études du secondaire est établie, les personnes ont la possibilité d'entrer dans une Ecole de Commerce et Culture Générale (ECCG) ou un collège et plus tard envisager des études tertiaires. A contrario, si le niveau n'est pas équivalent, elles sont redirigé·e·s vers les classes d'accueil et d'intégration ou les formations préparatoires à une profession administrée (SCAI). Six types de classes d'accueil sont organisés dans le cadre de l'Ecole Professionnelle Artisanat Service Communautaire (EPASC de Châteauneuf-Conthey et Martigny), ouvertes de façon générale aux personnes âgées de 15 à 21 ans. Certains programmes spécifiques sont prévus pour les adultes jusqu'à 35 ans. De là, deux possibilités sont offertes : soit partir vers le cursus présenté précédemment, donc partir vers des études du secondaires II, soit effectuer une formation professionnelle tel qu'un CFC ou une AFP. Le 1^{er} cursus est géré par le Service de l'enseignement du Département de l'économie et de la formation (DEF) et le 2^{ème} par le Service de la formation professionnelle du même département (SFOP). Le suivi de formations est un critère primordial pour l'obtention d'un permis B selon le département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR, 2021).

La deuxième filière est celle de l'insertion sur le marché du travail. Elle concerne les personnes aptes à travailler. Il leur est proposé divers programmes de formation certifiantes dans les domaines de l'hôtellerie et de l'agriculture, des soins et de l'aide à domicile. Les personnes peuvent également suivre un programme d'évaluation géré par l'OASI dans la cuisine, le service, l'économie domestique et l'intendance, la garderie. Le jardinage et entretien des extérieurs, et les métiers du bâtiment sont des programmes d'utilité publique (PUP) ; ils peuvent tenir lieu de programme de formation ou d'évaluation. Dans le cas d'une incapacité de gain momentanée ou prolongée de l'activité lucrative, les personnes peuvent bénéficier d'un accès aux mesures d'aide sociale ou d'assurances sociales (LEMC⁶, LACI⁷, LAI⁸). La perspective d'un focus momentané sur des mesures d'insertion spécifiquement sociale de la 3^e filière est toujours possible si les conditions psychiques et physiques de la ou du réfugié·e le permettent. Le BIP propose aux personnes de la 2^e filière des conseils en insertion et du job-coaching afin de les réorienter et les aider à trouver une voie qui leur corresponde. Le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) offre également un coaching professionnel (annexe 2).

La Croix-Rouge Valais a mis sur pied à Martigny une formation d'auxiliaire de santé qui est souvent proposée aux femmes de la 1^{re} filière. Elle est constituée de 120 heures de cours sur 20 jours à raison d'un ou deux jours de cours par semaine et de deux stages

⁶ Loi sur l'emploi et les mesures en faveur des chômeurs

⁷ Loi sur l'assurance-chômage

⁸ Loi fédérale sur l'assurance-invalidité

de 15 jours. Cette formation est complète et reconnue au niveau national. Les conditions d'admission sont : d'être majeur·e, d'avoir un B1 à l'oral et à l'écrit, un intérêt pour le domaine des soins et l'aide à la personne et jouir d'une bonne santé mentale et physique. Il est nécessaire de suivre un pré-stage de cinq jours ouvrables. Le BIP et la Croix-Rouge Valais préparent les personnes intéressées à cette formation ainsi qu'à la procédure d'admission. Le BIP collabore notamment en matière administratif et d'orientation, par exemple en cherchant un·e employeur·e. La Croix-Rouge propose et coordonne la formation (Croix-Rouge, 2022).

Les deux premières filières présentées ont pour finalité une insertion socio-professionnelle complète, alors que la troisième filière, présentée ci-dessous, ne vise qu'une insertion partielle, uniquement sociale.

La troisième filière concerne le cas des réfugié·e·s qui, de façon supposée durable, n'ont pas les capacités de suivre une des deux premières filières. Il leur est suggéré deux types de mesures d'insertion sociale : les programmes d'occupation (PO) et activités sociales et l'accompagnement bénévole et vie quotidienne. En référence aux PO, nous pensons aussi à « Espace Femmes », proposé depuis 2004 par le centre de formation et d'occupation du Botza à Vétroz qui propose des ateliers de couture, d'intendance, etc. (Canton du Valais, 2011). Mais encore, le SAS met à disposition diverses activités, dans le cadre des PUP, contribuant à leur insertion mais également à la société afin qu'elles et ils se sentent membres de leur société d'accueil (SAS, 2022).

Les femmes des trois filières peuvent participer aux activités du projet femmestISCHE : il s'agit de tables rondes pour les femmes (Canton du Valais, 2022) qui poursuivent, comme but, une intégration des réfugié·e·s à la population indigène mais aussi aux autres communautés de réfugié·e·s. Ce suivi concerne tous les aspects de la vie quotidienne : pratique de la langue, soutien scolaire, accompagnement social, parrainage d'emploi, etc. Les « FemmestISCHE » (Canton du Valais, 2022) permettent à celles-ci de créer un réseau social et de partage avec des personnes ayant une situation similaire et parlant la même langue, dans le but de renforcer l'estime de soi, les compétences et connaissances sur la société locale. Le service d'accompagnement est offert tant par un Service de l'Etat, les communes, que les associations locales et les associations de migrant·e·s, selon les cantons.

Lors d'un entretien avec Christine Bourdin le 10 septembre 2021, elle nous expliquait que tout au long du processus, qu'importe la filière, les réfugié·e·s, par les TS, ont la possibilité d'être mis·e·s en contact avec des bénévoles, pour un accompagnement individualisé et un encouragement constant à l'apprentissage de la langue locale. Le Centre de formation pour familles monoparentales propose des ateliers pratique de la langue réservés aux femmes, dispensés par des bénévoles encadré·e·s par les collaboratrices et collaborateurs du centre. Dans ce centre, une possibilité de garde d'enfants est mise à disposition des mères réfugiées afin que les enfants ne représentent pas une barrière à leur apprentissage de la langue. Le niveau de maîtrise de la langue des femmes est examiné annuellement à l'EPASC de Martigny pour qu'elles puissent ensuite être orientées vers de potentielles formations professionnelles.

2.3.3 Traumatismes possibles et conséquences dans l'insertion socio-professionnelle

Les différentes compréhensions de systèmes familiaux, l'étrangeté des systèmes administratifs en Suisse, les éventuels traumatismes vécus (surtout la détection tardive de ces derniers, que l'on constate partout !) durant la fuite peuvent constituer des difficultés pour l'insertion socio-professionnelle.

Les femmes réfugiées, à leur arrivée en Suisse, sont soumises à un système et à des mesures imposées uniformément. A défaut de capital culturel, social ou symbolique égal (Bourdieu, 1986, cité dans De Saint-Martin, 1993, p. 25), elles disposent de nombreuses ressources conférées et développées à partir de l'adversité des trajectoires personnelles (DEFR, 2021) ; « (...) des gens très forts, animés d'une envie intense de trouver une voie dans leur vie. » (Navridi, 2021, p. 206). Ceci constitue un bagage précieux à l'intégration.

Il se peut toutefois que les expériences de vie qui ont fondé cette « résilience et adaptabilité » (Navridi, 2021, p. 206), soient aussi la cause d'un frein à ce processus. En effet, il est possible que des événements du parcours migratoire, vécus de manière plus ou moins traumatique, « gèlent » des facultés cognitives et privent la personne de certaines capacités utiles à sa contribution dans la co-construction de son projet de vie ; en vue de la meilleure insertion sociale puis professionnelle souhaitée par les intervenant·e·s sociales et sociaux de la terre d'accueil (Navridi, 2021, p. 206).

En effet, les femmes réfugiées ont souvent, lors du trajet jusqu'en Suisse ou dans leur lieu d'origine, vécu des traumatismes, des déchirements ou encore des deuils. Il est à noter que ces derniers peuvent aussi être la cause de la fuite.

Les récits migratoires montrent que les conditions de vie précaires dans les pays traversés, l'expérience de l'enferment, l'exposition à la mort en Libye, le risque de naufrage pendant la traversée de la Méditerranée et l'incertitude de la demande d'asile fragilisent la santé mentale des personnes en situation de migration (Loumonvi, 2020).

Halima Zeroug-Vial appuie ces propos en disant que l'exil est déjà en lui-même la cause de souffrances psychiques dues au déracinement, à la rupture du lien avec les habitudes de vie et les proches qui émanent de contextes de migration forcée. Viennent s'y greffer dans certains cas encore la charge des responsabilités familiales et la part d'émotionnel supplémentaire qui correspond à l'exposition à tant de nouveauté sur un fond fragile de vécus traumatiques (Zeroug-Vial, 2014). Navridi (2021) soutient ces propos en disant que « les familles concernées sont particulièrement exposées au risque de développer des troubles de santé mentale, en raison de leurs multiples traumatismes psychiques communs, de l'absence d'un réseau relationnel de soutien et de difficultés psychosociales complexes » (UNHCR, 2020, cité dans Navridi, 2021, p. 201).

En Erythrée, par exemple, le rapport d'Amnesty International de 2021 explique que les femmes subissent des violences sexuelles et sont, au même titre que les hommes, enrôlées de force dans le service militaire obligatoire (Amnesty International, 2022, pp. 197-198). Le manque de données statistiques ne nous permet pas de quantifier l'ampleur de cela. En Afghanistan, la prise du pouvoir des talibans a réduit à néant tout espoir de progrès pour les femmes. Elles ont été privées de leurs droits fondamentaux, dont celui à la formation. De plus, elles subissent, comme souvent en temps de guerre,

de nombreuses violences physiques et sexuelles (Amnesty International, 2022, p. 78 ss). Les femmes syriennes ne sont pas en reste. La Syrie est depuis des années un pays instable. De nombreux groupes armés se battent contre le gouvernement créant ainsi un environnement inquiétant pour la population civile (Amnesty International, 2022, p. 451).

Il est prouvé que les événements mentionnés provoquent donc des traumatismes dont les effets sont de l'ordre du stress post-traumatique. Ces derniers peuvent provoquer des troubles de la mémoire qui influent ici sur les capacités d'apprentissage et relationnelles de ces personnes.

[Dans ce cas] (...), l'événement traumatique vient faire effraction dans la vie psychique du sujet en y provoquant une rupture, et le sujet est figé dans le temps du trauma. Remettre en mouvement la temporalité et rétablir sa continuité est donc très important [et] peut (...) passer par l'évocation du passé et de l'avenir. (...) Convoquer le futur, à savoir se projeter dans l'avenir, permet de remanier le présent et de mieux l'appréhender (Tordjman, 2019, p. 289).

De fait, l'insertion sociale et professionnelle constituent un bon biais de projection. Le processus psychologique de guérison est cependant difficile et nécessite un accompagnement professionnel préalable à toute démarche d'insertion pour qu'elle soit efficiente. C'est pourquoi, les Centres de compétences en psychothérapies et psychiatrie de Sierre, Sion, Martigny et Monthey (CCPP), ainsi que le centre d'aide fondé sur la Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI) qui disposent de psychologues, psychiatres et autres thérapeutes collaborent. En effet, dans une prise en charge en réseau, elles et ils mettent en avant des outils tels que l'entretien d'aide ou d'autres moyens thérapeutiques afin de travailler à partir de certaines réalités vécues et permettre à des personnes (homme ou femme) dites polytraumatisées, un soulagement par l'émergence des souffrances ; de sorte à laisser place à leur potentiel, les faire regagner du pouvoir sur leur vie privée autant que professionnelle. La société en est gagnante puisqu'elles et ils, une fois rétabli-e-s, sont plus aptes à exercer une profession et donc à sortir de l'aide sociale. Effectivement, « [leur] sortie de l'aide sociale vers l'autonomie financière passe par l'activité lucrative » (CSIAS, 2016, p. 2).

Finalement, les réalités décrites impactent davantage la capacité de ces femmes à suivre le programme d'intégration. Souvent, elles portent sur leurs épaules des obligations familiales, professionnelles/de formation et doivent en parallèle s'accommoder d'une culture bien différente de la leur. Il est donc saisissable que certaines d'entre elles ne réussissent pas à suivre l'insertion socio-professionnelle ; ambivalentes entre obligations familiales et épanouissement personnel et professionnel, partagées entre aspirations de la société et ce qu'elles veulent vivre personnellement ou encore animées par l'envie de s'intégrer et la peur d'être aliénées par la société d'accueil (Lingiah, 2005).

2.3.4 Nature des enjeux liés à l'engagement

La question pertinente sous ce point est quant à elle : si, dès l'arrivée sur le canton, le soutien à la parentalité est pris en charge, que les enjeux de genre sont considérés en vue de la formation et de l'emploi, que les traumatismes et leurs effets sont mis en lumière pour être traités ; quels autres aspects influencent l'engagement, en dehors des questions administratives et de l'existence de structures adaptées ? Se situeraient-ils

plutôt au niveau des « politiques publiques » (Frattini, 2017, p. 114) ? Il est utile de s'interroger si ces problématiques pourraient être interdépendantes et finalement avoir un impact sur la gestion des accompagnements par les TS et au sein de la coordination par les structures-même.

Ce point tente particulièrement d'identifier les potentiels freins que ces femmes rencontrent lorsqu'elles cherchent du travail en ciblant à quel niveau le comportement citoyen et la politique suisse favorisent ou ralentissent le processus d'engagement ; en d'autres termes « affect[ent] l'intégration des immigré[e]s » (Frattini, 2017, p. 105).

« De manière générale, les hommes sont plus nombreux que les femmes à exercer une activité lucrative (...). » (SEM, 2020, cité dans, Vivre Ensemble, 2021). En effet, les statistiques de fin 2020 montrent que parmi les 127'346 personnes issues de l'asile recensées en Suisse, 58'580 permis F et Fqr demeurent actifs contre 48'137 permis B qualité réfugié, soit moins de 10'000 personnes sans activité lucrative, ce qui ne signifie pas pour autant sans emploi ou occupation. Parmi les F et Fqr, 44'990 hommes contre 13'590 femmes et parmi les permis B qualité réfugié 36'007 hommes contre 12'130 femmes. On note une progression de l'employabilité féminine proportionnelle au processus d'intégration avec l'acquisition du permis B.

Enfin, d'un point de vue linguistique, Frattini (2017, p. 115) disait que « pour [celles] qui assistent aux cours de langues, l'amélioration de la compétence linguistique exerce un effet positif considérable sur la probabilité de trouver un emploi. »

3. Méthodologie de l'enquête de terrain

3.1 Terrain d'enquête et échantillon de recherche envisagé

Nous avons envisagé la démarche empirique de notre travail en nous basant d'une part, sur le témoignage des femmes âgées de plus de 18 ans d'origine syrienne, afghane et érythréenne, s'inscrivant ou non dans une relation conjugale ou familiale ; avec ou sans enfant(s). Ces dernières doivent appartenir au canton du Valais au niveau de leur procédure d'asile et être tributaires d'un permis F qualité réfugié ou B réfugié. Cette précision signifie que ces personnes sont passées du statut de personne requérante d'asile à une admission provisoire, dans le cas des permis F ou une décision positive de la part du SEM leur permettant de rester de manière plus ou moins durable sur le territoire pour les permis B, tout en ayant tous deux accès à des perspectives de formation et d'emploi.

Nous avons d'emblée choisi les femmes réfugiées, car selon nos hypothèses de départ, nous pensons qu'elles sont davantage discriminées en termes de perspectives d'insertion, de voie d'accès à leur indépendance. Aussi, celles-ci doivent être majeures et capables de discernement car il nous semble important qu'elles puissent nous répondre avec le recul atteint en âge adulte.

Nous souhaitons apporter un regard tout particulier sur la condition des femmes des trois communautés ethniques précitées, en raison de leur prépondérance dans le flux migratoire actuel que connaît le canton du Valais, selon les statistiques du SEM et nos échanges avec une professionnelle d'un des Bureaux d'Accueil pour Candidat·e·s Réfugié·e·s (BACR), Anne Chumpitaz.

Nous avons fait le choix de restreindre notre échantillon à 3 individus, issus chacun d'une origine différente et choisis indépendamment de leur situation familiale, ainsi que de leur titre de séjour leur octroyant le statut de réfugié. Ces femmes doivent bénéficier d'un statut de réfugié·e en raison des possibilités d'emploi et de formation liées à leur titre de séjour. Nous faisons référence au permis de séjour F qualité réfugié et B réfugié. Durant notre étude, ces deux titres de séjour seront considérés à l'identique, malgré certaines différences liées aux droits (regroupement familial p. ex.) ou encore aux perspectives (caractère « provisoire » du permis F).

Lors de la recherche concrète de femmes à interroger, nous nous sommes dirigé·e·s auprès de Madame Anne Poffet, responsable du BIP, qui a été d'accord de nous mettre en lien avec des femmes qui seraient potentiellement favorables à répondre à nos questions. Au vu des personnes motivées à y prendre part, nous avons eu l'opportunité d'interroger quatre femmes au lieu de trois. Parmi elles, nous avons pu questionner trois afghanes et une érythréenne. L'absence de femmes syriennes et la surreprésentation des femmes afghanes sont dues principalement à des raisons d'emploi du temps et d'envies et motivations à vouloir participer à notre démarche.

En effet, les femmes d'origine syrienne ne sont pas représentées dans la présente enquête. Elles constituent une minorité culturelle en Valais, mais aussi en Suisse proportionnellement aux autres communautés dont ce travail fait mention. En effet, être syrienne ou afghane sur le parcours international est porteur de significations. Cela s'explique notamment au travers de l'actualité et des crises internes vécues par ces deux pays. Les conflits armés les motivent à fuir et à chercher l'accueil vers des pays

limitrophes. Pour la Syrie, les réfugié·e·s privilégient les pays frontaliers tels que le Liban, la Jordanie ou encore la Turquie ; une minorité donc arrive jusqu'en Suisse. Le cas de l'Afghanistan est similaire, en raison de crises fréquentes depuis des années et de la reprise du pouvoir par le mouvement islamiste taliban depuis 2021. Ses habitant·e·s se réfugient notamment au Pakistan et majoritairement en Iran où elles et ils subissent, quant à elles et eux, un vif racisme. Elles et ils y résident de manière clandestine au nombre de presque trois millions, selon une estimation de 2020 (Lefeuvre, 2021). Contrairement au cas de la Syrie, « l'Afghanistan est depuis plusieurs années l'un des principaux pays de provenance des personnes qui demandent l'asile [en Suisse] » (Turuban, 2021). La particularité de cette communauté est qu'elle est « admis[e] à titre provisoire et [n'a] pas le statut de réfugié[e] » (Turuban, 2021) ; cela correspond au permis F. L'évolution de la situation politique locale des derniers mois sous-entend de nouvelles arrivées massives vers l'Europe et la Suisse qui permettent de justifier la prépondérance de certaines cultures sur d'autres, jusqu'ici et dans un futur proche.

En connaissance des éléments susmentionnés, nous avons donc décidé de nous entretenir uniquement avec les femmes qui étaient partantes, d'autant plus que la situation de Covid-19 a parfois annulé certaines rencontres présentielles. Ci-dessous, voici un récapitulatif de l'échantillon d'enquête pour les femmes réfugiées :

Nom d'emprunt	Sexe	Age	Origine	Statut civil	Formations	Permis	Date de l'entretien
Adine	F	34	Afghanistan	Mariée avec un enfant	Aucune formation dans son pays ; AFP de gestionnaire en intendance en cours	Réfugiée Permis B	31.12.21
Emna	F	24	Afghanistan	Célibataire sans enfant	Aucune formation dans son pays ; Auxiliaire de santé CR	Réfugiée Permis F	05.01.22
Zahar	F	39	Afghanistan	Divorcée sans enfant	Dessinatrice en bâtiment et génie civil dans son pays ; CFC d'employée de commerce profil E en cours	Réfugiée Permis F	13.01.22
Nurah	F	38	Erythrée	Mariée, quatre enfants	Formation de comptable dans son pays ; Auxiliaire de santé CR	Réfugiée Permis B	15.01.22

Nous avons envisagé la deuxième partie de notre démarche d'investigation en nous basant, d'autre part, sur le témoignage de trois professionnel·le·s des structures prépondérantes sur le marché de l'insertion des femmes réfugiées, parmi la palette collaborant en Valais. Par cette dénomination, nous entendons que ces trois personnes sont des professionnel·le·s qualifié·e·s du travail social qui œuvrent en tant qu'intervenant·e·s dans le processus d'insertion socio-professionnelle de cette catégorie

précise de réfugiées. Cependant, nous avons fixé quelques critères supplémentaires. En effet, ces intervenant·e·s doivent appartenir aux administrations étatiques ou privées du champ de l'insertion socio-professionnelle en Valais, proposant des prestations à l'attention des femmes réfugiées. Elles et ils sont des femmes et hommes dont l'âge et le sexe nous sont indifférents.

Nous avons délibérément tenu à fixer des critères larges sur le genre et l'âge car nous considérons la ou le professionnel·le dans son ensemble et trouvons intéressant justement de questionner un échantillon varié et représentatif des personnes travaillant dans ces structures.

Ci-dessous, voici un récapitulatif de l'échantillon envisagé pour les professionnel·le·s :

Nom d'emprunt	Sexe	Age	Origine	Fonction	Date de l'entretien
Moundir	M	30	Syrie	Educateur en formation	22.12.21
Clara	F	33	Suisse	Conseillère en insertion socio-professionnelle	21.01.22
Aurélié	F	37	Suisse	Responsable d'une structure sociale active dans l'insertion	23.12.21

Globalement, nous justifions le nombre limité de sept entretiens au total par les propos de Beaud et Weber (2003), qui affirment que les « interviewé·e·s » n'ont pas besoin d'être nombreuses et nombreux. En effet, il est mieux, selon les auteur·e·s, de privilégier la qualité des entretiens en prenant le temps de les analyser en profondeur que de chercher à en avoir beaucoup pour finalement ne pas amener de pertinence dans l'analyse proposée.

Viviane Cretton (2021) définit ce qu'elle nomme aussi « le terrain de recherche (...) » comme étant « (...) un espace réel où les pratiques et les discours des acteurs sociaux peuvent être observés et analysés à partir de questions que se pose un chercheur ou une chercheuse⁹ » (p. 4).

Le terrain d'enquête s'est imposé très naturellement sur la base du réseau que nous connaissions. Il nous a semblé tout à fait pertinent d'utiliser la proximité que nous avons avec le réseau d'actrices et d'acteurs auprès de cette population, pour rendre compte des réalités vécues et actions de notre commune de domicile qui est aussi le centre névralgique, en tant que chef-lieu du canton du Valais, des administrations étatiques liées à l'asile. Sur la commune de Sion et dans ses environs, il est possible de trouver la plupart des institutions actives dans ce domaine, sur un rayon géographique assez restreint.

Après avoir dressé un panorama des structures en Valais, il se trouve que plusieurs remplissaient nos critères en termes d'insertion sociale et/ou professionnelle, de permis et d'accueil de population féminine en voie d'intégration.

⁹ Cretton, V. (2021). Terrain et Ethique (module TB). Sierre : HES-So.

3.2 Techniques et outils de récolte de données prévus

Nous souhaiterions comparer les besoins et manques repérés des femmes réfugiées et des professionnel-le-s en termes d'insertion en Valais. Les résultats de notre étude ne seront aucunement des données chiffrables, ce qui nous amène à privilégier davantage le type d'étude qualitatif.

D'après Mays & Pope (1995, cité par Kohn & Christiaens, 2014) :

Le but de la recherche qualitative est de développer des concepts qui nous aident à comprendre les phénomènes sociaux dans des contextes naturels (plutôt qu'expérimentaux), en mettant l'accent sur les significations, les expériences et les points de vue de tous les participants (p. 69).

Afin d'obtenir ces résultats, nous allons procéder à des entretiens ethnographiques. Ces entrevues nous permettront, sous forme de questions ouvertes et semi-ouvertes, de nous imprégner des ressentis de nos interlocutrices et interlocuteurs, tel des témoins de la situation tout en gardant une certaine distance par rapport aux femmes réfugiées et leur parcours.

Un autre aspect crucial pour notre étude est la distanciation-décentrement. Selon l'explication de Claude Lévi-Strauss (1996),

[la décentration est] une pratique qui permet de faire abstraction de ses croyances, de ses préférences de ses préjugés et stéréotypes ; donc pas seulement de s'élever au-dessus des valeurs propres à la société ou au groupe de l'observateur, mais bien de ses méthodes de pensée (p. 423).

Notre objectif est d'apporter une analyse sur les solutions proposées et d'en déceler les lacunes, s'il y en a, et ce de la manière la plus objective possible, dans le but de faire évoluer, voire d'améliorer les procédures et débouchés existants pour les femmes réfugiées.

3.3 Entretiens ethnographiques

Notre méthodologie d'entretien s'appuie sur les entretiens ethnographiques, développés par Beaud et Weber (2003). De fait, selon les auteur·e·s, l'entretien ethnographique consiste à prendre en considération, au-delà de l'enregistrement effectué durant l'entretien, « la dimension historique et locale (histoire longue de la région, histoire des lieux et des personnes) [des personnes interviewées] » (p. 177). Cela signifie donc qu'il est essentiel que le contexte général entourant les individus interrogés soit, lors de la restitution des entretiens et de l'analyse des données, expliqué et développé. Néanmoins, nous imaginons rassembler des informations qui répondent à des éléments du parcours de vie plutôt professionnel que privé de manière à saisir leur contexte et faire mieux connaissance. Ceci, tout en tenant compte du respect de l'intimité et du vécu personnel.

Par ailleurs, concernant les entretiens, la méthodologie ne se résume pas uniquement à exposer une série de questions pour lesquelles nous attendons une réponse. Non. Elle amène à accorder de l'importance au cadre autour duquel se déroule l'entretien. Beaud et Weber (2003) expliquent justement qu'il est important, lorsqu'un entretien est terminé, de prendre un temps pour noter les observations faites sur le décor, le langage non-verbal adopté par la personne interrogée, les éléments parasitant ou favorisant

l'échange, etc. Tous ces points facilitent, lorsqu'ils sont relevés, la compréhension de l'entretien dans son ensemble. Cette démarche est tout à fait pertinente pour notre question de recherche. En effet, elle peut non seulement nous être utile pour relever l'aménagement et l'organisation interne des infrastructures, mais encore, porter davantage d'intérêt aux attitudes de nos interlocutrices et interlocuteurs tel que leur timbre de voix ou leurs expressions d'ouverture ou de retrait, pouvant laisser transparaître des doutes, des peurs, de la satisfaction, de la déception ou encore de la timidité inconsciente ou dissimulée. Au sens de notre démarche, cela permettrait de voir si en fonction de facteurs comme l'âge, le sexe ou l'origine, le comportement pourrait d'une part concorder avec celui d'un entretien en vue d'un projet socioprofessionnel, d'autre part, justifier certains enjeux de l'insertion et par analogie, influencer les perspectives envisagées par les structures sociales. L'un des risques majeurs identifié dans notre démarche est celui d'être un intervenant masculin pour interroger des femmes réfugiées dont la culture ou encore le passé personnel lié à la gent masculine ne garantit pas l'accès au récit.

De plus, « négocier l'horaire [de manière mesurée] et la durée de l'entretien [suffisamment longue pour récolter les données] » (Beau et Weber, 2003, p. 195) semblent essentiel·le·s pour permettre de fait aux individus interrogés de prendre quelques minutes pour se mettre en situation et prendre le temps nécessaire à une réponse personnelle et réfléchie. Dans ce contexte temporel, la gestion des imprévus est également importante. Les deux auteur·e·s donnaient pour exemple la possibilité qu'un entretien individuel se transforme en entretien collectif. L'enjeu ici est de gérer ce changement et d'être capable de l'explicitier par la suite dans le but de le prendre en compte et de le contextualiser.

3.4 Risques spécifiques de la démarche identifiés et éthique en jeu

Toute recherche et enquête de terrain comporte certains risques. Il serait illusoire de penser qu'il n'y a aucun enjeu éthique derrière ces travaux. Selon le groupe romand de coordination Travail de Bachelor (2008), « toute recherche doit respecter les droits fondamentaux des personnes concernées, enfants ou adultes » (p. 3).

En ce qui concerne notre enquête plus spécifiquement, il est important de se rappeler que nous nous adressons, en partie, à des femmes réfugiées qui ne maîtrisent pas forcément complètement la langue française. Il y a donc l'enjeu de la langue, ce qui implique, de notre côté, de simplifier le langage et de ne pas chercher à faire des formulations de questions trop soutenues.

Le consentement libre et éclairé des personnes interrogées est également indispensable. De fait, au regard des trois femmes réfugiées comme des professionnel·le·s interrogés, il ne serait pas envisageable de forcer quelqu'un à répondre à nos questions. Lors des entretiens plus particulièrement, il nous paraît important de ne pas entrer dans des sujets qui pourraient mettre les personnes mal à l'aise, ou enfreignant les principes de respect de l'autre. De plus, le principe de confidentialité nous semble très important afin de garantir l'anonymat et permettre aux personnes réfugiées de s'exprimer de manière libre sans avoir peur de représailles. Il en va de même pour les professionnel·le·s. Pour cela, nous avons fait signer un formulaire de consentement où l'anonymat est garanti.

Pour terminer, il faut que nous soyons conscient·e·s qu'il n'est pas possible de mener une recherche avec des résultats complètement objectifs car tout individu a une part de subjectivité. L'enjeu pour des professionnel·le·s en devenir est d'en avoir conscience pour en préserver les personnes et se garder au maximum de biaiser les résultats ou les analyses. Afin de les contrer, Céfai (2003, p. 374) suggère « l'usage constant de comparaisons et le recours (...) aux questionnements », solution qui réside dans la matière extraite du codage décrite ci-après.

3.5 Méthodologie de codage et d'analyse des entretiens

A la suite des retranscriptions d'entretiens élaborées le plus fidèlement possible aux dires des personnes interviewées, de manière à organiser les données recueillies dans la perspective de les analyser, un travail de codage a été réalisé. Céfai (2003, p.372) désigne les étapes décrites ci-dessous « opérations de codage qualitatif » et les organise sur trois étapes en continuum : le codage ouvert, axial et sélectif¹⁰. Elles se traduisent, en premier lieu, par la lecture et le surlignage de chacune des interviews afin de tirer les idées générales ressorties des réponses aux questions posées aux sept interlocutrices et interlocuteurs. A cette étape, Céfai (2003, p. 372) parle de poser des « marqueurs qui sélectionnent, étiquettent, disjoignent et regroupent les données ». Pour ce faire, les passages sont ensuite annotés de mots-clés qui thématisent les idées susmentionnées. Ces dernières rappellent régulièrement des passages des concepts et extraits décrits ou encore font écho aux hypothèses de départ qui constituent la question de recherche.

Dans un deuxième temps, les extraits relatifs à une même thématique sont numérotés et reportés de manière nominative dans un document distinct d'abord individuel (créé pour chaque groupe de mots-clés). Il s'agit d'axes généraux, englobant ces derniers. Chacune des grilles d'analyse, tout entretien confondu, rassemble dans une deuxième version commune les passages, l'auteur·e des propos, les citations et compléments relatifs pertinents dans un tableau scindé en deux parties.

Dans un troisième temps, il est possible de concevoir la manière dont le sujet va être traité. Céfai (2003, p. 373) explique que les catégories, susmentionnées en tant qu'axes, « orientent l'échantillonnage qualitatif sur des bases théoriques fondées empiriquement ». Maulini (2006, p. 1) complète en interprétant les propos de Kaufmann (1996, p. 23) et parle de « [construction] de la théorie dans le va-et-vient entre proximité et distance, accès à l'information et production d'hypothèses, observation et interprétation des faits [avec] l'intention générale de comprendre le social (...) ; [d'en faire] l'explication compréhensive ». Dans le cadre de cette thèse, il a été décidé d'un type d'étude transversal où femmes réfugiées et professionnel·le·s sont mis·e·s en parallèle.

Il a ainsi été possible de nommer les trois axes suivants : le potentiel d'insertion des femmes réfugiées ; les vécus et traumatismes des femmes réfugiées ; les enjeux et problématiques de l'insertion.

L'étape suivante marque la dernière, celle qui conclut donc le processus par lequel seront extraites les données au service du cadre théorique pour permettre de développer ce qui permettra de discuter les hypothèses posées. Lorsque Maulini (2006,

¹⁰ Le premier permet de catégoriser, le second d'observer le contexte et faire des hypothèses provisoires à consolider si leur pertinence/réccurrence le mérite, et le dernier d'apporter des précisions validées, vérifiées et abouties sur le phénomène étudié.

p. 2) évoque ce qu'il appelle « le produit final de la recherche », il image ces étapes intermédiaires par le fait de « malaxer les concepts et matériaux », « saturer le modèle », « durcir les hypothèses » et « travailler à la hiérarchie et l'enchaînement des résultats ».

Après avoir posé, plus haut, le cadre méthodologique de notre recherche, et présenté par étape la procédure privilégiée pour le traitement des données empiriques, nous allons aborder les contenus ressortis de l'analyse réalisée sur la base de chacune des trois hypothèses. Beaud et Weber (2003) comparent la rédaction de l'analyse à la construction « d'un puzzle dont les morceaux (récits d'observations, analyses d'entretiens) sont (...) à assembler (...) [sans être théorisés ou analysés absolument] (...); le terrain ne doit pas disparaître sous les concepts, mais, au contraire [ces derniers] doivent rendre justice aux cas singuliers » (p. 264).

4. Analyse des données

4.1 Le potentiel d'insertion

4.1.1 Culture du travail

Comme développé dans le cadre théorique, Dubar (2001) expliquait que l'insertion socio-professionnelle est une construction sociale provoquée par les dispositifs en vigueur et la culture du pays. Indéniablement, les différentes cultures ont donc des conceptions différentes de ce qu'est l'insertion, mais également de la manière de concevoir la notion de travail. En ce sens, les professionnel·le·s interrogé·e·s sont unanimes à l'idée de dire que ce sont très souvent les hommes réfugiés qui, dans leur pays de provenance, ont travaillé, tandis que les femmes, elles, n'ont pas ou que très peu travaillé.

« *Beaucoup de ces femmes n'ont pas travaillé avant... (...) Soit, elles gardaient les enfants, elles étaient mamans, soit elles ont fait des petits boulots un peu à gauche à droite.* » **Aurélie, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Toutefois, ceci n'est pas une règle, et en aucun cas il faudrait généraliser ce principe.

En effet, sur les quatre femmes interrogées, deux ont suivi un parcours de formation dans leur pays. Par exemple :

« *J'étais étudiante dans le domaine de l'architecture. Pour apprendre ce métier, d'abord, j'ai fini ce qu'on appelle ici le collège et je suis entrée dans une école technique qui ressemblerait plutôt au niveau des hautes écoles. (...) Avec la formation que j'avais j'ai pu avoir un salaire et un travail de dessinatrice dans une entreprise danoise. (...) J'ai travaillé un an et demi comme dessinatrice et puis après j'ai changé et je suis devenue secrétaire de bureau* » **Zahar, Afghanistan, permis F.**

Nous pouvons donc constater que chaque situation est unique, et qu'aucune femme n'a vécu les mêmes choses. La culture d'origine des femmes réfugiées est un élément indispensable à prendre en considération dans le suivi proposé par les professionnel·le·s. Pour autant, il ne faut pas oublier que chacune a un parcours de vie personnel, et ce, indépendamment du pays duquel elle provient.

4.1.2 Possibilités d'emploi des femmes réfugiées du point de vue des professionnel·le·s

Il n'est guère possible d'aborder les possibilités professionnelles des femmes réfugiées sans parler d'abord de la notion de potentiel d'insertion. Soulet (2008) avait explicité deux figures du travail social, soit le travail social « palliatif » et « génératif », visant pour le premier à aider les personnes en mettant le focus sur la restauration de la dignité humaine, les amenant ainsi à ce qu'elles ne se démobilitent pas, et, pour le deuxième, à s'adapter aux besoins des personnes en soutenant leur capacité d'action.

Les propos de cet auteur amènent ainsi la question de la potentialité des femmes réfugiées à s'insérer. Ont-elles toutes les mêmes chances face au marché de l'emploi que les hommes réfugiés ? Face à ce questionnement, les professionnel·le·s se rejoignent sur le fait qu'à l'heure actuelle, le potentiel d'insertion est quasi-

automatiquement toujours ciblé sur les hommes réfugiés, tandis que les femmes réfugiées, elles, sont souvent mises en deuxième plan et ne sont pas prises en compte, hormis si leur situation familiale le permet.

« *La société normée veut que ça soit toujours le mari qu'on cible en premier pour rentrer dans le monde professionnel.* » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Ou encore :

« *Peut-être que les professionnel-le-s doivent plus s'intéresser à ces femmes (...), de ne pas les définir en tant que femmes au foyer seulement, mais de voir pour qu'elles puissent aller plus loin.* » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

Les propos ci-dessus démontrent à notre sens l'importance de faire changer les regards sur cette problématique. Leimgruber (2009) confirme d'ailleurs cela lorsqu'il affirme que la sous-estimation du potentiel professionnel des femmes tend à engendrer une perte de confiance de celles-ci et favoriser une mauvaise estime d'elles-mêmes.

Aussi, l'évaluation du potentiel se déroule dès qu'elles arrivent en Suisse lors de l'ouverture du dossier auprès des instances d'insertion (PIC, 2018).

Ensuite, il est intéressant de faire un lien avec les propos tenus par Freedman (2017), qui affirmait que les conséquences des stéréotypes véhiculés par les organes politiques européens sur les femmes réfugiées ont pour résultat qu'elles sont perçues comme étant passives et « en manque de pouvoir d'agir » (p. 37). Cela amène sans nul doute beaucoup de préjugés de la part des employeur-e-s.

« *Ces trois permis, c'est terrible. (...) Ça peut quand même péjorer la vision de l'employeur.* » **Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Comme dit ici par la professionnelle, les femmes au bénéfice d'un permis de séjour tel que ceux évoqués dans notre travail, ont une lourde étiquette à porter au quotidien. Il conviendra de sensibiliser, comme dit, les employeur-e-s à cette fausse vision qu'elles et ils ont de ces femmes et des idées préconçues qu'elles et ils ont vis-à-vis d'elles. En effet, pour les permis B et F, il n'existe pas de procédures d'engagement différentes par rapport aux personnes de nationalité suisse.

En termes de perspectives professionnelles maintenant, une constatation centrale est ressortie dans les entretiens des professionnel-le-s : il s'agit des possibilités restreintes des domaines de travail envisageables pour elles. En effet, les trois intervenant-e-s s'accordent à dire que le domaine des soins, de l'intendance et de la restauration sont les trois principaux secteurs d'activités dans lesquels elles peuvent facilement s'insérer. En ce sens, il est ressorti les propos suivants :

« *Les domaines de la cuisine et du nettoyage (...) là c'est plutôt des femmes, alors que si c'est construction et manœuvre, ce sera plutôt un homme.* » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Mais aussi :

« *C'est vrai que pour ces femmes, on retombe souvent malheureusement (...) dans ces métiers de nettoyage, aides de cuisine, les soins.* » **Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Ces dires confirment entièrement ce qu'affirmait Debarbouille (2019, cité dans Le Gentil, 2019), soit que les femmes réfugiées sont automatiquement dirigées « vers les métiers du care [soin] (...) de l'hygiène [et] de l'entretien. » Pour nous, il est questionnant de n'offrir que ces possibilités à l'heure actuelle. Même si des exceptions existent, qu'est-ce qui aujourd'hui peut justifier un choix autant limité ?

Il est possible de faire un lien avec le discours de Fibbi & Dahinden (2004), qui faisaient le constat que les femmes réfugiées, même avec un diplôme dans leur pays de provenance, exercent en Suisse des emplois ne demandant pas de formations spécifiques. De cela découle donc une évidence : la majorité des emplois que ces femmes exercent ici sont précaires. Un des professionnel-le-s disait d'ailleurs ceci :

« *Il y a des dames qui ont un emploi précaire parce qu'elles n'ont pas les conditions pour en avoir un plus stable, parce qu'elles n'ont pas la formation ou parce qu'elles veulent absolument travailler sans se former.* » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

De ces paroles nous vient le postulat que la précarité de l'emploi des femmes réfugiées est donc due à l'absence de formation. La thématique du déclassement professionnel, forcément en lien avec l'extrait ci-dessus, sera développée dans le troisième axe d'analyse.

Pour terminer, Zwick Monney (2016) expliquait que

si l'insertion n'est pas à la portée de tous, une catégorie de personnes peut être considérée comme exclue de cette insertion (...) Les personnes durablement mises à la marge de l'insertion vont remettre en cause le fonctionnement, l'efficacité et la pertinence des dispositifs (2016, pp. 3-4).

Ici, nous relevons le lien de causalité évident entre les situations où l'insertion n'a pas réussie et la rigidité des structures actives dans le champ de l'insertion. Nous pensons en effet que le système, tel qu'il est aujourd'hui, n'amène pas une réponse pour toutes les situations nécessitant une démarche d'insertion. Pour autant, une des professionnel-le-s exprimait ceci :

« *Je sais que je suis très souple avec les gens. (...) Maintenant, c'est clair que dans d'autres structures par exemple, ils ont des réglementations.* » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Ses propos amènent indéniablement l'hypothèse que toutes les femmes réfugiées ne pourront pas être insérées socio-professionnellement, et ce du fait que les problématiques individuelles sont aussi une composante déterminante au fait de réussir à s'insérer ou non. La définition donnée à la notion de travail en fonction des cultures n'est donc pas le seul enjeu à prendre en considération lors de l'établissement du projet d'insertion.

4.1.3 Individualisation de la prise en charge des femmes réfugiées

L'individualisation de la prise en charge de ces femmes est une clé de réponse importante dans le cadre de leur insertion. Pour cela, Pinho (2020) distinguait deux styles d'insertion : « l'insertion-état » et « l'insertion-processus » (p. 2). Le premier est l'objectif recherché, un état de fait, tandis que le deuxième est le processus par lequel la personne va cheminer vers une insertion qui prend en compte ses besoins et qui permet de s'ajuster à ses spécificités. Les trois intervenant·e·s vont dans le sens de « l'insertion-processus ». Par exemple, l'un des trois disait :

« *L'humain, ces femmes, (...) doivent suivre un objectif adapté à leurs valeurs, avec une forme d'autodétermination.* » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

Ici, il est donc important de se rendre compte de la nécessité d'individualiser l'accompagnement proposé et de prendre en compte ces femmes à tous les niveaux. Afin de mettre en place cela, une professionnelle expliquait sa pratique :

« *Notre travail ici (...), ce sont des entretiens individuels avec les personnes.* » **Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Toutefois, une nuance était amenée par Clara :

« *On est vraiment là pour ménager les gens...* » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Les propos ci-dessus démontrent à notre sens l'importance d'aller au rythme de ces femmes. En somme, nous pouvons donc affirmer que l'accompagnement des femmes réfugiées doit être individualisé et adapté à chacune d'elles et qu'il est plus que primordial que les professionnel·le·s travaillant avec elles soient formé·e·s pour cela, ce qui leur permettrait d'identifier les traumatismes, savoir quel réseau, ressources matérielles ou humaines solliciter pour donner suite à une demande, mais aussi adopter un type d'approche adapté au contexte.

Il est évident que chaque femme peut vivre de manière différente l'accompagnement proposé. Emna, une femme interrogée, disait par exemple ceci :

« *C'est important que ces personnes soient là ; sinon, moi si j'étais toute seule à devoir faire ça, je pense que je n'en serai pas là aujourd'hui. Je pense que ça aide à avancer vite et bien dans nos parcours et face à nos difficultés car ils nous poussent et nous stimulent.* » **Emna, Afghanistan, permis F.**

Nurah, elle, mettait dans ses propos une certaine nuance :

« *Oui, les intervenants (l'AS par exemple) expliquent les choses. Mais en tout cas, à cette période, les administrations étaient débordées. Je pense qu'à ce moment-là, ils avaient plus de travail... Je pense... (...) Maintenant il y a moins d'arrivées, mais peut-être avoir plus de professionnels je pense* » **Nurah, Erythrée, permis B.**

Il est donc clair, comme susmentionné, qu'il est important d'avoir plus de professionnel·le·s actives et actifs dans le domaine de l'asile, ce qui permettrait qu'elles et ils aient plus de temps pour accompagner les femmes réfugiées.

Afin de proposer cette qualité d'accompagnement, il est intéressant de questionner le rôle du travail social dans ce champ d'action et sa légitimité. Hatzfeld (2014) a d'ailleurs défini ce dernier par « le droit qu'on reconnaît à quelqu'un (ou à un groupe) de dire ou faire quelque chose au nom de... » (p. 30). Dans le contexte du travail social, Pinho (2020) exprimait que le travail social a une totale légitimité dans le domaine de l'insertion car, selon lui, la formation dispensée aux futur·e·s TS permet une grande capacité de réflexion et de pertinence sur le terrain.

Aurélié validait justement cela en exprimant ceci :

« Les AS (...) sont les garants de tout ce qu'il y a autour de la personne ! » Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.

Nous comprenons donc que le travail social est au cœur même du processus d'insertion, et que celui-ci permet une approche centrée sur la personne et tenant compte de ses besoins.

Rien ne pourrait être possible sans la motivation des femmes. Comme le mentionne le PIC (2018), la motivation est un facteur essentiel à l'évaluation du potentiel d'insertion. Aurélié et Clara s'accordent à dire que la motivation est un élément primordial. Moundir, lui, n'a pas abordé le sujet. Les deux professionnel·le·s expliquent notamment que :

« La motivation, c'est le grand facteur. Quelqu'un de motivé, il déplace des montagnes. » Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.

Face à ces constatations, il est donc essentiel de favoriser leur motivation en utilisant une approche étudiée lors de notre formation : le DPA. Le Bossé (2016) a théorisé ce tout nouvel outil professionnel visant à permettre aux personnes d'agir sur leur propre vie en travaillant sur leur capacité d'action et de trouver par elles-mêmes des solutions adaptées à leurs besoins. Sans mettre forcément cette théorie spécifiquement en avant, les professionnel·le·s sont unanimes sur le fait que le projet mis en place pour et par les femmes doit avoir du sens pour elles.

« Mon objectif, c'est d'aller toujours dans le sens de la personne pour qu'elle puisse se sentir le mieux possible. » Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.

Pour nous, mettre du sens au projet est essentiel. Nous sommes convaincu·e·s qu'il n'est pas possible que ce dernier aboutisse si les femmes réfugiées ne voient pas un quelconque sens à ce qu'elles entreprennent. Les enjeux sont selon nous d'autant plus importants du fait que ce sont très souvent les hommes réfugiés qui sont ciblés pour être insérés. Une des femmes témoigne ceci :

« J'ai discuté avec une assistante sociale qui m'a conseillé et ensuite j'ai fait un stage de cinq jours, avant de commencer la formation Croix-Rouge d'aide-soignante. Mes responsables ont aimé mon travail, donc j'ai demandé pour faire trois mois de stage à raison de trois fois par semaine pour quand même être avec mes enfants. Après les trois premiers mois de stage de la formation, j'ai dit « ça me plaît », je veux faire ça ! (...) Après j'ai passé les examens pour pouvoir commencer les cours et ensuite, et ensuite j'ai commencé la formation d'un an que j'ai fini avec un certificat. » Nurah, Erythré, permis B.

Sur les quatre femmes volontaires, trois ont déjà pu, à ce jour, donner un sens à leur projet, tandis qu'Adine dit à quel point être partagée entre son projet et ses enjeux familiaux (fonder une famille versus étudier pour gagner en indépendance).

« J'aimerais bien continuer mes études mais pour l'instant je me suis remariée et je ne sais pas si tout à coup je tombe enceinte dans quelques mois, si je vais pouvoir faire ce que j'avais décidé. Mais j'essaie de tout mettre ensemble, parce que mon but, c'est de finir ma formation, au moins je veux faire le CFC et commencer à travailler avant de donner un petit frère ou une petite sœur à [mon fils]. » **Adine, Afghanistan, permis B.**

4.1.4 La collaboration inter-institutionnelle, dite travail de réseau

Dubar (2001) définit l'insertion socio-professionnelle comme étant :

le résultat d'une articulation spécifique (...) entre (...) le rapport éducatif (comment forme-t-on la main d'œuvre dans un pays donné ?), le rapport organisationnel (comment sont organisés le travail, la coordination des activités, l'efficacité productive ?) et le rapport industriel (au sens "d'Industrial relations" c'est-à-dire de régulation et de négociation entre les partenaires sociaux) (2001, p. 27).

Le troisième de ces rapports permet de démontrer l'importance du travail en réseau, soit de la collaboration inter-institutionnelle. Tourte (2014) confirmait cela en disant que « face à l'impossibilité structurelle d'exercer seul l'ensemble des missions lui étant confiées, l'assistant de service social s'inscrit dans des démarches de coopération, engagées de sa propre initiative ou activées par d'autres acteurs » (p. 124). Les trois professionnel-le-s sont unanimes et pensent en effet que le travail en réseau est essentiel. Voici leurs propos :

« Le travail en réseau, c'est fondamental. (...) On travaille en réseau en permanence. » **Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Mais aussi :

« Le travailleur social sans réseau, il ne peut pas faire grand-chose. (...) Si tu m'enlèves tout ça, je peux rentrer à la maison ! » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

Ou encore :

« Je travaille beaucoup avec d'autres structures. » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Nous partageons totalement ces points de vue et pensons que le travail en réseau est essentiel car il permet de prendre en compte toutes les actrices sociales et tous les acteurs sociaux impliqués dans le projet d'insertion afin que cela soit le plus bénéfique possible.

4.2 Vécus et traumatismes

4.2.1 Les traumatismes

Comme énoncé dans le cadre théorique par Loumonvi (2020), les récits migratoires montrent que les conditions de vie précaires dans les pays traversés, l'expérience de l'enfermement, l'exposition à la mort en Libye, le risque de naufrage pendant la traversée de la Méditerranée constituent à eux seuls des facteurs qui fragilisent la santé mentale des personnes migrantes.

« Quand je suis partie de l'Afghanistan, j'étais avec mon fils et c'était très très très difficile et dangereux et compliqué car (...) il y a une frontière entre l'Afghanistan et l'Iran qui est une des plus dangereuse du monde. (...) J'étais avec [lui], on a pris des risques de faire ça (...) parce que j'étais toute seule. (...) J'ai dû me défendre et [le]défendre. J'ai essayé d'être très courageuse et j'ai fait semblant d'être très forte pour lutter. (...) En arrivant ici, j'ai eu mon entretien à Berne et la dame qui m'a reçue pour l'entretien (...) [m'a fait me sentir comme] une maman pas gentille. Tout ce que j'ai fait pour mon fils, je l'ai fait pour nous... » Adine, Afghanistan, permis B.

Les propos d'une autre femme vont dans le même sens et expriment les conséquences de vie similaires sur le bien-être et l'épanouissement :

« C'était pas facile de voyager seule avec mes quatre enfants (...) à l'époque âgés de 5 ans à 3 mois. (...) Avant d'arriver, j'avais des craintes qui se sont réalisées quand j'ai habité dans mon premier appartement. (...) A ce moment-là, j'avais plus le courage de sortir... » Nurah, Erythrée, permis B.

Ces derniers justifient à quel point de pareils évènements de vie laissent des stigmates et combien les séquelles psychiques sont discrètes en apparence, pouvant même passer inaperçues saisies en dehors de leur contexte. En effet, elles émergent rarement sous forme de mots significatifs dans des interactions et discussions, mais n'en restent pas moins lisibles, comme ci-contre, sans avoir à les interpréter.

De fait, les discours des deux femmes nous font réaliser que les voies d'exil, au même titre que les parcours d'asile, peuvent faire émerger des stressseurs, soit importants et ponctuels ou modérés mais continus. Nous constatons cependant que dans les épisodes de vie partagés, les évènements décrits interagissent de manière cumulative mettant ainsi en place des facteurs aggravants et des conséquences sur le psychique ; renforçant le caractère marquant, voire traumatisant de certains contextes de vie. Les conséquences recensées de pareilles expositions ou ruptures brutales peuvent laisser les personnes avec des effets de l'ordre du post-traumatique de degrés variables, capables d'impacter leur mémoire et donc leur capacité d'apprentissage et relationnelle ; ressources importantes que chacun.e est censé.e pouvoir mobiliser durant son parcours d'insertion au sens large du terme.

Ce constat fait écho avec le discours de Zeroug-Vial (2014) qui confirme que l'exil est déjà en lui-même la cause de souffrances psychiques dues au déracinement, à la rupture du lien avec les habitudes de vie et les proches qui émanent de contextes de migration forcée. Elle dit que viennent s'y greffer la charge des responsabilités familiales et la part d'émotionnel supplémentaire qui correspondent à l'exposition à tant de nouveautés sur

un fond fragile de vécus traumatiques ; les exposant, pour reprendre les dires de Navridi (2021, p. 201), « au risque de développer des troubles de santé mentale (...) et des difficultés psychosociales complexes. »

Pourtant, l'adversité des trajectoires personnelles, comme le mentionnait le DEFR (2021) puis Navridi (2021, p. 206), [ne fait pas moins d'elles et eux] « (...) des gens très forts, animés d'une envie intense de trouver une voie dans leur vie. »

« Il y a des gens qui disent qu'on doit chercher un métier un peu plus facile. Pour moi c'est égal, je dois passer ma formation, parce que mon but c'est... je dois étudier et devenir indépendante... » Adine, Afghanistan, permis B.

Mais encore :

« J'aimerais apprendre [l'allemand] pour le futur, parce que je me suis dit qu'en Suisse, je peux en avoir besoin. (...) Ça m'a donné envie de découvrir et j'aimerais apprendre beaucoup de langues. (...) Ça doit être agréable de rencontrer des gens d'autres cultures. (...) En arrivant, je me suis quand même tout de suite dit que je dois apprendre une langue et trouver une formation, tout de suite travailler. » Emna, Afghanistan, permis F.

Le vécu passé peut effectivement affecter plus ou moins sévèrement les personnes, femmes comme hommes d'ailleurs, concernées par le champ de la migration, mais il est de circonstance de s'y intéresser afin d'observer cela autrement et constater les compétences réflexives et la volonté. Celles-ci sont peut-être juste non-mobilisables à leur plein potentiel dans l'instant pour assouvir un projet car possiblement affectées par un ou plusieurs traumas.

Il est en ce sens possible, d'après Navridi (2021, p. 206), que les événements de vie qui ont fondé à un moment donné « résilience et adaptabilité » immobilisent des facultés cognitives et privent dès lors la personne de certaines capacités utiles à sa contribution dans la co-construction de son projet de vie. Les intervenant·e·s sociales et sociaux interrogé·e·s ont justement, de manière unanime, la volonté d'inclure ces femmes dans celui-ci afin qu'elles y mettent du sens et qu'il soit adapté.

Suite à la rupture que produit l'évènement traumatique au niveau du psychisme, Tordjman (2019) juge important et suggère de « remettre en mouvement la temporalité et rétablir sa continuité ». En d'autres termes, dégeler les compétences figées par le biais d'une rééducation qui passe par la projection, « par l'évocation du passé et de l'avenir ». Il dit encore que « (...) se projeter dans l'avenir, permet de remanier le présent et de mieux l'appréhender. »

4.2.2 L'importance des liens sociaux pour promouvoir l'intégration

Il est possible dans le témoignage précédent, d'identifier l'implication des professionnel·le·s et leur engagement dès l'accueil pour mobiliser un réseau d'intervenant·e·s adapté à chaque problématique de manière individualisée.

Du côté des femmes :

« Au début, quand je suis arrivée ici, la première année avec tous les problèmes et toutes les choses que j'avais à gérer quand mon fils avait une année (...). On était chez des psychiatres et des psychologues, c'était très compliqué, mais je pensais que tout ce que j'avais besoin, je l'avais. (...). Ils m'ont toujours dit d'abord de choisir un but. (...). Ça fait

depuis que j'ai trouvé mon premier stage, l'année passée (...) avec des personnes âgées, dans les soins. (...) Depuis, ça va, je comprends plein de choses. Aujourd'hui je comprends comment je dois m'organiser, c'est clair pour moi. (...) L'année passée, la classe que j'ai suivie, [c'était] deux jours de travail [stage] et trois jours à l'école (...) et cette année je fais l'AFP comme employée en intendance. (...) Je suis contente (...), le patron m'a dit que je me développe doucement. » **Adine, Afghanistan, permis B.**

Nous comprenons ici qu'il est possible, par un suivi psychothérapeutique adapté, couplé d'un projet professionnel en co-construction avec un·e intervenant·e social·e, de faire de la désensibilisation ciblée et remettre du sens dans le quotidien. Les buts rythment le présent, redonnent du plaisir et reconnectent progressivement en prenant des responsabilités. Finalement, la projection vers un projet de formation fait évaluer et travailler sur les compétences qui serviront à décrocher un emploi et entrer dans un processus de formation. Il s'agit d'une étape incontournable pour ériger un processus d'insertion solide et durable. Le discours d'une autre femme vient justifier cela et le mettre en lien avec l'actualité :

« Six mois avant que je commence ma formation, l'année dernière, j'étais à la maison et puis j'avais rien. Le matin je me demandais « pourquoi je me réveille ? ». (...) Je me pose pas la question « je reste au lit ou pas » quand je travaille. Ne plus avoir de travail pendant un temps a été très dur pour moi (...). Etre libre de ne rien faire, ça me donne pas un bon sentiment. »

Emna, Afghanistan, permis F.

Cela prouve à quel point, pour toutes les femmes interrogées, avoir un but amène un mieux-être général, indépendamment des traumatismes ; puisque ces derniers sont soupçonnés, mais n'ont, pour la plupart, pas été confirmés en ces termes. Enfin, la période à laquelle notre interlocutrice a vécu les faits relatés correspond à une des vagues de crise de la Covid-19 avec les mesures sanitaires qui s'ensuivirent et nous questionne sur le double enjeu qu'il a pu représenter vis-à-vis des traumatismes, en marquant parfois une rupture nette dans des projets d'insertion. En effet, le fait de se retrouver à domicile un certain temps peut d'abord constituer une zone de confort épargnant certaines expositions à de nouveaux contextes de stress, mais elle peut cependant mettre un contexte d'isolement propice à des ruminations et une forme de régression passagère au beau milieu d'une phase de reconstruction personnelle ; en raison de la rupture du mouvement que produit cela dans un projet d'occupation ou de formation.

Les deux derniers extraits montrent précisément à quel point il est nécessaire de pallier les traumatismes pour être employable de manière durable mais aussi combien l'emploi par la remobilisation progressive de compétences et responsabilités à travers un engagement, permet de retrouver les ressources afin de demeurer un jour capable d'être insérable professionnellement. Mais encore, il montre combien l'emploi peut s'avérer palliatif.

Pourtant, Debarbouille (2019) relevait que les femmes réfugiées sont malheureusement systématiquement orientées « vers les métiers du care [soin] (...) de l'hygiène [et] de l'entretien » ; Selon elle, il s'agit toujours de professions précaires qui les amènent à ne pas réussir à s'intégrer, et donc qui est « un frein à leur intégration. »

La situation ci-contre révèle autre chose :

« L'année passée quand je travaillais avec les personnes âgées, (...) j'aimais beaucoup cette population. Le dernier jour de mon stage, il y a des personnes âgées qui m'ont fait un cadeau, j'ai eu droit à une bise et on m'a dit plein de choses qui m'ont touchées dans le cœur et qui m'ont donné énormément d'importance (...) comme "tu vas me manquer" ». **Adine, Afghanistan, permis B.**

Nous voudrions tirer de ces mots le plaisir généré par l'exercice avec des personnes et combien, au même titre que c'est impactant dans sa vie, son implication en tant que professionnelle est importante sur la vie d'autres personnes et devient indispensable, ce malgré que le salaire qui en dépend est souvent moindre. Ces qualités ne reflètent pas pour nous les aspects d'un sous-métier ou d'une activité faite sous la contrainte. Nous y voyons plutôt un moteur.

Il est à notre sens bien pensé de proposer des travaux autour de l'aide à la personne à ces femmes. Loin de là donc, les préjugés et l'idée qu'il s'agisse d'une voie de formation facilitée proposée aléatoirement à toutes et tous, afin de compenser un manque de main d'œuvre par exemple. Zahar en est un parfait exemple puisqu'elle montre qu'il est possible d'exercer dans un tout autre champ professionnel lorsque le traumatisme n'est pas ou plus présent. Nous supposons que ce qui porte à croire aux idées préconçues plus haut, trouve son origine dans le fait que ces métiers sont proposés de manière rééducative et ensuite choisis délibérément par les femmes ; que ces formations sont financées par de grands organismes, donc ont une plus grande visibilité du grand public, bien que cela n'exclue aucune autre formation.

Nous concluons en relevant que saisir les traumatismes dans leur contexte et comprendre leur fonctionnement et un moyen de mobiliser les outils pour travailler activement et le plus tôt possible pour contrer leurs effets sur la personne et favoriser son insertion ; conférant à cette population un pouvoir sur leur vie, une voie d'accès pour déconstruire les discriminations se rapportant à leur statut.

4.3 Enjeux et problématiques de l'insertion

4.3.1 Enjeu du déclassement professionnel

Comme l'ont relevé dans le cadre théorique Fibbi & Dahinden (2004), les femmes réfugiées exercent en Suisse davantage de métiers qui ne demandent pas de formations particulières, tandis qu'elles avaient des qualifications professionnelles dans leurs pays de provenance. Ainsi, nous ne pouvons que constater le déclassement professionnel qu'elles subissent sans rien n'avoir demandé.

En effet, deux femmes interrogées disaient ceci :

« C'est compliqué, parce que j'ai regardé, mais comme comptable pour un magasin, mais entre la langue et le fait que mon papier n'est pas reconnu ici en Suisse... » **Nurah, Erythrée, permis B.**

Mais aussi :

« Quand je suis arrivée ici, avant les histoires de permis négatif et tout ça, j'ai essayé une fois d'aller à l'université de Lausanne. (...) Mais la particularité déjà c'est qu'il fallait

savoir la langue française professionnellement. Bon, c'était dans une période très difficile que je vivais, donc je ne me rappelle pas de tout, mais je me rappelle que l'Afghanistan était parmi les pays de leur liste qui, comme l'Iran, ne reconnaît pas les titres professionnels, si je me trompe pas. » Zahar, Afghanistan, permis F.

Nous pouvons constater ici que ces deux femmes n'ont pas été reconnues au niveau professionnel. Face à cela, les intervenant·e·s, dans leur pratique, remarquent un déclassement assez systématique, et déplorent le nombre de situations où aucune équivalence n'est reconnue. Aurélie donnait l'exemple d'une femme réfugiée qu'elle avait suivie et qui était au bénéfice d'une formation de sage-femme en Afghanistan, et qui n'a réussi à obtenir comme équivalence qu'un certificat fédéral de capacité en tant qu'assistante en soins et santé communautaire. Les deux intervenantes interrogées disaient aussi ceci :

« Si c'est des diplômes qui peuvent être reconnus en Suisse, benh on les accompagne dans des démarches de reconnaissance de diplômes. Et puis si c'est des diplômes qui ne peuvent pas être reconnus en Suisse, alors là on essaie de trouver quelque chose qui pourrait ressembler. » Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.

Ou bien :

« Chaque projet, il recommence vraiment au début, même si c'est quelqu'un qui a déjà un diplôme. » Aurélie, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.

Dès lors, il est difficile selon nous d'imaginer de quelle manière combattre cette inégalité, si ce n'est en militant en faveur d'une meilleure reconnaissance des diplômes étrangers et d'un réel changement en la matière en interpellant les politiques sur l'importance d'une société plus inclusive.

Tcholakova (2014), afin de répondre à cette problématique importante, affirmait que l'enjeu actuel des structures sociales d'accompagnement est que les personnes réfugiées soient préparées au mieux au processus de déclassement professionnel.

Pour répondre à cela, il est nécessaire que les intervenant·e·s en insertion utilisent des outils propres au travail social, comme par exemple le DPA de Le Bossé (2016), de sorte à pouvoir faire face à la réalité de la situation et à l'acceptation de cette déclassification.

Concernant les femmes directement, l'une d'entre elles expliquait qu'il était difficile pour elle d'entreprendre les démarches permettant d'être reconnue.

« A l'époque il y avait une liste qui disait les pays dont les diplômes n'étaient pas reconnus ici en Suisse... J'ai malgré tout fait beaucoup de démarches pour essayer, mais après je n'ai pas réussi et j'ai laissé tomber. » Zahar, Afghanistan, permis F.

De manière générale, sur le panel de femmes qui ont répondu à nos questions, deux ont été confrontées au déclassement, mais ressortent tout de même avec un projet qui a du sens et leur plaît, tandis que les deux autres n'avaient pas de qualifications à la base.

4.3.2 Problématique de la garde d'enfants

Afin de pouvoir insérer les femmes réfugiées, il est nécessaire et indispensable de prendre en compte leur contexte familial. En effet, devoir s'occuper d'enfants en bas

âge en devant en même temps suivre un programme d'intégration demeure difficile pour elles, mais aussi pour les intervenant·e·s. Selon Lingiah (2005) d'ailleurs, ces femmes se retrouvent en difficultés à suivre le processus d'insertion proposé par l'équipe accompagnatrice, du fait notamment de leurs obligations familiales.

Cette problématique ressort énormément dans les entretiens réalisés auprès des trois professionnel·le·s. Toutes et tous sont unanimes et pensent que la charge familiale a un impact considérable sur les chances pour ces femmes de s'insérer. Par exemple, il a été dit ceci :

« Par rapport aux gardes d'enfants (...) des fois, ça reste quand même compliqué quand t'as pas les parents, le mari... ça reste des fois compliqué pour ces femmes. » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

Nous pouvons faire l'hypothèse, grâce à ce propos, qu'une grande partie des femmes réfugiées ayant des enfants mineurs n'arrivent pas à trouver une solution de garde leur permettant ainsi de participer soit aux programmes proposés par sa ou son AS, soit d'aller travailler dans une entreprise quelconque.

Du côté des femmes que nous avons questionnées, seules deux sont mères. L'une, maman de quatre enfants, disait sur le sujet cela :

« J'ai décidé d'envoyer mon dossier au CMS en donnant mes motivations et en parlant aussi de mon souhait d'un temps partiel pour être avec eux. Ils m'ont répondu que l'horaire de travail proposé ne correspondait pas à ma situation, sur la base de ce que j'ai expliqué dans ma lettre. Ils ont compris et cru qu'avec une grande famille, je n'allais plus avoir de temps. Alors j'ai expliqué pourquoi je voulais un 50% pas plus : pour les voir grandir. » **Nurah, Erythrée, permis B.**

Ensuite, toujours en lien avec cette notion, Clara faisait le constat suivant :

« Certaines entreprises manquent parfois de souplesse par rapport aux gardes d'enfants. » **Clara, conseillère en insertion socio-professionnelle dans une structure sociale active dans l'insertion.**

Cela montre bien la réelle difficulté sur le marché de l'emploi que cette problématique de garde d'enfants amène.

Ensuite, il nous paraît intéressant de partager ci-dessous les propos tenus par Aurélie, avec un certain humour, mais qui témoigne fortement de ce réel manque :

« La garde d'enfants (...) c'est vraiment spécifique aux femmes. Nous, notre rêve, c'est qu'il y ait des systèmes de garde d'enfants sept jours sur sept, presque 24 heures sur 24 (...) Ça changerait la vie aux femmes, vraiment ! » **Aurélie, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Nous pouvons finalement affirmer qu'il est nécessaire, à l'heure actuelle, que le système politique se penche sur ces questions. Ne faudrait-il pas proposer davantage de places en crèche et développer aussi pourquoi pas des systèmes de garderie interne aux entreprises ? L'OSEO Valais (œuvre suisse d'entraide ouvrière) a par exemple créé sa propre garderie, dans laquelle les personnes suivant les mesures qu'elle propose peuvent placer leurs enfants en bas âge ; le centre de formation pour familles monoparentales propose également cette même offre.

Frattini (2017) peut d'ailleurs confirmer cela car il met en avant l'idée que ce sont les « politiques publiques » qui ont une influence considérable sur les « trajectoires d'intégration » (p. 114).

4.3.3 Problématique de la langue du pays d'accueil

La langue, à l'heure actuelle, est un moyen de communication indispensable afin de pouvoir échanger entre individus. Au-delà des nombreuses possibilités qui existent aujourd'hui permettant aux personnes réfugiées de se faire comprendre (par exemple à l'aide d'applications de traduction, ou de traductrices et traducteurs), celle-ci est importante et constitue un réel enjeu dans l'intégration des réfugié·e·s, toutes et tous deux égales et égaux face à la problématique de la maîtrise de la langue du pays d'accueil.

Frattini (2017) expliquait justement dans le cadre théorique que « pour [celles] qui assistent aux cours de langues, l'amélioration de la compétence linguistique exerce un effet positif considérable sur la probabilité de trouver un emploi » (p. 115). Nous pouvons donc constater que la langue a un caractère déterminant dans les possibilités d'insertion possibles pour ces femmes. Tcholakova (2014) allait également dans ce sens en disant qu'« on peut reconnaître un réfugié comme « incapable » d'exercer tel ou tel emploi puisqu'il ne parle pas la langue du pays d'accueil, ou pas assez d'après ceux qui l'accompagnent » (Renault, 2004, cité dans Tcholakova, 2014, p. 118). En d'autres mots, la méconnaissance de la langue a pour effet une plus grande probabilité à ne pas réussir à s'insérer.

En ce qui concerne les professionnel·le·s interrogé·e·s, les avis sont unanimes à l'idée de dire que l'apprentissage de la langue et la compréhension de la culture de l'autre sont des freins à l'intégration des réfugiées. Par exemple, deux des intervenant·e·s disaient ceci :

« Quand certaines femmes dans leur pays sont pas du tout scolarisées, bah apprendre c'est un métier... Si t'as jamais de ta vie été à l'école, tu peux pas venir ici et avoir pendant 6 mois les cours de français et faire un CFC juste après. » **Moundir, éducateur en formation auprès d'un organisme actif dans l'insertion.**

Mais aussi :

« Le niveau de français (...), ça reste une des raisons pour lesquelles on arrête le suivi. » **Aurélié, responsable d'une structure sociale active dans l'insertion.**

Ces propos nous amènent donc à se rendre compte que deux facteurs exercent une influence sur l'apprentissage de la langue : le fait de suivre ou non des cours de français dès leur arrivée en Suisse, mais aussi le contexte de vie des femmes qui n'est pas toujours favorable à une démarche d'apprentissage du fait qu'elles ne sont peut-être pas allées à l'école. Pour les professionnel·le·s, il est donc nécessaire de prendre en compte ces éléments pour viser la meilleure insertion possible. Notre point de vue va tout à fait dans le sens de Le Bossé (2016), qui affirme que la « compréhension des enjeux en présence [en fonction] du contexte dans lequel les acteurs évoluent » est importante (p. 53).

Les femmes interrogées, elles, confirmaient d'ailleurs la problématique de l'insertion par rapport à la langue en expliquant qu'il est parfois difficile pour elles de se faire comprendre, et se retrouvent donc parfois dans des situations de gênes. L'une d'elle proclamait d'ailleurs ceci :

« Pour moi le principal problème a été la langue et la communication. Sans solutions, j'ai continué à utiliser l'anglais comme langue, pour compenser le manque de personnes pouvant m'aider et pouvoir aller au magasin seule et me débrouiller. (...) Ce sont les personnes dans la même situation que la mienne avec lesquelles j'ai pu partager. »
Nurah, Erythrée, permis B.

4.3.4 Quête de l'autonomie

Malgré tous les enjeux des femmes réfugiées et des professionnel-le-s les accompagnant, reste bien sûr que leur but commun est évidemment qu'elles puissent trouver une autonomie, qu'elle soit financière, sociale, etc. De fait, les intervenant-e-s se donnent pour mission de les soutenir dans cette voie en favorisant les liens sociaux, en construisant avec elles des projets professionnels, mais surtout en les amenant petit à petit, à leur rythme, à devenir autonome.

Ces pratiques rentrent exactement dans les attentes que la société a sur les accompagnant-e-s et des pressions indirectes qui en découlent. La conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS, 2016) affirme d'ailleurs, en ce qui concerne ces femmes, que « [leur] sortie de l'aide sociale vers l'autonomie financière passe par l'activité lucrative » (p.2). C'est là que nous nous rendons compte que la pression mise par l'Etat n'aide pas les personnes accompagnatrices dans ces démarches à être moins stressées, du fait des pressions du non-renouvellement possible des permis de séjour pour les femmes réfugiées qui n'ont pas trouvé de travail et sont dépendantes de l'aide sociale.

D'ailleurs, toutes les femmes interviewées disaient, directement ou indirectement, qu'elles voulaient être autonomes et indépendantes. En ce sens, voici les propos de deux d'entre-elles :

« En arrivant je me suis quand même tout de suite dit "je dois apprendre la langue et trouver une formation, tout de suite travailler". » **Emna, Afghanistan, permis F.**

Ou encore :

« J'aimerais bien trouver un travail, j'aimerais bien être indépendante. C'est vrai, j'aimerais beaucoup tout ça. » **Adine, Afghane, permis B.**

Finalement, Cretton (2013) affirmait d'ailleurs que le travail, en soi, donne aux réfugiées un sentiment d'appartenance et de reconnaissance de la société d'accueil, ce qui leur permet de bien plus facilement se sociabiliser. Il est donc possible de constater l'importance que les professionnel-le-s mettent à cette quête de l'autonomie. Cela va évidemment dans le sens du besoin d'indépendance des femmes.

5. Discussion des hypothèses

Suite aux concepts théoriques et à l'analyse effectuée, nous allons, dans ce chapitre, discuter et nuancer les hypothèses que nous avons posées au début de notre travail. Nous terminerons par répondre à notre question de recherche qui, pour rappel, est de savoir quels sont les enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées en Valais.

5.1 Hypothèse 1 : discrimination des femmes sur le marché de travail et différences de possibilités d'insertion

Au travers de cette première hypothèse, nous cherchions à nous questionner autour des femmes réfugiées face au marché de l'emploi, et particulièrement sur les différences de possibilités d'insertion qu'elles ont en comparaison aux hommes.

Nous partions initialement du postulat qu'elles étaient discriminées, et que les stéréotypes en lien avec leur nationalité et leur statut de genre exerçaient une grande influence sur leurs possibilités d'être engagées par des employeur·e·s. A cela, les professionnel·le·s constatent que la vision qu'ont les chef·fe·s d'entreprise sur les permis de séjour influence grandement leur volonté d'engager des réfugié·e·s. Toutefois, les entretiens ont laissé entendre que les patron·ne·s ne sont souvent pas assez informé·e·s sur les caractéristiques des permis de séjour. Bien souvent, elles et ils pensent que les démarches administratives liées à l'engagement sont très compliquées, et que ces statuts confèrent des droits et des prescriptions beaucoup plus contraignants que pour des personnes étrangères qui n'ont pas le statut de réfugié·e. Face à cela, les professionnel·le·s pensent qu'il est important de les renseigner et de leur expliquer que les procédures d'engagement ne sont pas plus compliquées, et donc qu'il n'y a aucun désavantage administratif à les engager.

Ensuite, les intervenant·e·s, de manière unanime, nous ont expliqué que les réfugiées sont quasi systématiquement dirigées vers les métiers du care et de l'intendance. Cela se confirme d'ailleurs avec les contextes de chacune des femmes interrogées dans ce travail, car deux d'entre-elles travaillent à l'heure actuelle dans le domaine de la santé, l'une dans le secteur du nettoyage, et la dernière dans le domaine administratif. De manière générale, les hommes, eux, sont orientés plutôt vers les métiers manuels et physiques. Nous pouvons donc affirmer que les choix possibles de professions pour elles sont limités et encore très genrés.

Dans les différences de possibilités d'insertion, il est aussi ressorti de manière forte l'enjeu de la garde d'enfants lorsque les femmes sont mères, peu importe si elles sont célibataires ou mariées. En effet, les travailleuses et travailleurs en insertion relèvent la difficulté de mettre en place un projet professionnel dans ces cas-là, car peu de solutions de garde existent. Comme vu précédemment, des garderies internes à certaines structures valaisannes favorisent grandement l'intégration de ces femmes, car elles peuvent, tout en allant participer à des programmes d'occupation ou de formation, y mettre leurs enfants. Ce sera donc un frein moins grand dans de tels cas.

Tout comme ce qui vient d'être expliqué, le déclassement professionnel est un sujet fortement ressorti des différents entretiens, tant par les femmes que par les intervenant·e·s. En effet, parmi les quatre réfugiées, toutes ont subi, d'une manière ou

d'une autre, une déqualification. Toutefois, il s'agit d'une problématique qui n'épargne pas les hommes, et qui les met dans une position d'égalité face à elles.

Pourtant, comme abordé dans le cadre théorique et les entretiens, là où il y a une différence, c'est dans les vécus et traumatismes des femmes qui, dans leur pays, n'ont pas forcément eu accès à l'école et n'ont pas toujours pu suivre une formation. Sur quatre femmes, deux n'ont suivi que l'école élémentaire durant leur enfance et ne l'ont complétée d'aucune formation pour des motifs multiples notamment issus de restrictions patriarcales ; elles ont aussi parfois vécu des parcours scolaires entrecoupés en raison de déplacements ou de fuite.

Pour terminer, la notion de potentiel d'insertion est aussi un point soulevé par les intervenant-e-s. Le système social local veut que ce soient toujours les hommes en premier concernés par ce processus ; mettant entre parenthèse les femmes qui elles, sont « censées » s'occuper de leurs enfants. Il est donc, ici, vraiment questionnant de ne pas plus cibler les réfugiées, qui, à notre sens, sont autant légitimes que les hommes à pouvoir co-construire un projet professionnel. En outre, il est important pour nous de relever que ce ne sont pas les hommes qui constituent une barrière à l'insertion des femmes mais bien la norme qui est modelée à ce que le profil masculin soit prédominant.

En résumé, nous pouvons donc affirmer que cette hypothèse est nuancée en sa première partie, du fait des éléments évoqués ci-dessus, tandis que la deuxième partie est, quant à elle, beaucoup plus tranchée, avec des enjeux féminins beaucoup plus présents et qui montrent clairement que les femmes réfugiées ont des réelles différences de possibilités d'insertion.

5.2 Hypothèse 2 : difficultés à s'insérer en raison de la maîtrise de la langue

Cette hypothèse tend à montrer qu'il est difficile pour les femmes réfugiées de réussir à s'insérer si elles n'arrivent pas un minimum à parler le français et à tenir une conversation avec d'autres.

Dans nos entretiens, les femmes sont unanimes sur le sujet. Elles évoquent le fait qu'il est très compliqué de communiquer lorsque la langue n'est pas bien sue ; le français est une langue complexe. Les cours proposés par les actrices sociales et les acteurs sociaux (autant dans le contexte associatif qu'étatique) aident énormément les femmes dans leur apprentissage linguistique. Les professionnel-le-s, elles et eux, affirmaient toutes et tous qu'il y a deux composantes à prendre en compte dans le processus d'apprentissage : le fait de ne jamais avoir été à l'école ; ce qui favorise selon elles et eux les difficultés d'apprentissage durant les cours donnés, d'autant plus si elles ont aussi des problématiques cognitives en lien avec leur vécu traumatique, et la compréhension parfois limitée qu'elles ont de ce qui est communiqué par les intervenant-e-s. Par conséquent, elles et ils affirment que ce phénomène est un réel problème car la construction d'un projet professionnel ou social qui a du sens est difficile dans ces cas-là.

De plus, certaines des femmes interrogées ont expliqué avoir vécu des moments de gêne occasionnés par une élocution parfois approximative des mots appris et connus. Cela les

a amenées à se sentir d'une certaine manière exclue et ne pas savoir vraiment comment réagir.

En résumé, la connaissance de la langue est primordiale afin de pouvoir assurer un suivi, en tant que professionnel·le, pertinent et adapté aux situations des femme réfugiées. Cette hypothèse est donc confirmée dans son intégralité et permet de constater l'importance d'un accompagnement tenant compte des problématiques linguistiques en présence.

5.3 Hypothèse 3 : travail en réseau

Cette hypothèse aborde l'importance du travail en réseau pour les accompagnant·e·s dans ce champ d'action. En effet, dans les entretiens réalisés, elles et ils soulignent la nécessité de collaborer entre institutions et intervenant·e·s, et disent toutes et tous qu'il est indispensable d'entretenir des liens constants entre actrices sociales et acteurs sociaux afin de favoriser la pluridisciplinarité et la complémentarité des regards sur les situations.

En fonction de la structure dans laquelle elles et ils travaillent, la collaboration inter-institutionnelle sera plus ou moins importante. Dans leur quotidien, elles et ils peuvent placer les femmes réfugiées en mesure, par exemple auprès de partenaires comme le Centre Régional de Travail et d'Orientation (CRTO), l'OSEO, la Croix-Rouge Valais, la fondation Intégration Pour Tous (IPT), etc.

Unaniment, les professionnel·le·s expriment à quel point leur réseau autour des réfugiées est capital et doit se coordonner afin de ne pas empiéter sur le travail déjà fourni, et surtout collaborer afin d'éviter que des démarches soient entreprises en doublon. Elles et ils expriment également la richesse qu'amènent les multiples compétences propres à chaque métier représenté durant les réseaux.

En résumé, nous pouvons valider cette hypothèse. Elle correspond tout à fait à la réalité et aux pratiques exercées.

5.4 Réponse à la question de recherche

Afin d'être clair·e dans notre manière de répondre à la question, nous diviserons la réponse découlant de notre travail en deux temps : tout d'abord en parlant des enjeux ressortis, et ensuite des perspectives possibles et envisagées.

Grâce aux entretiens menés et aux notions théoriques vues, de multiples enjeux ont été mis en lumière. Les professionnel·le·s s'accordaient à dire que la problématique de la garde d'enfants, du déclassement professionnel subi, de la difficulté à apprendre et maîtriser la langue française, du manque d'outils professionnels à disposition afin de faire face aux vécus traumatiques difficiles des femmes concernées, des stéréotypes inconscients dans la tête des employeur·e·s par rapport aux permis de séjour, du facteur motivationnel quant à l'élaboration d'un projet qui a du sens et de la charge de travail des intervenant·e·s, sont pour chacun d'eux des enjeux importants dans le domaine de l'insertion féminine. Les mêmes constatations, mais dit d'une autre manière, ressortaient des discours tenus par les femmes.

En termes de perspectives, les réfugiées relevaient la difficulté de pouvoir faire garder leurs enfants et, en conséquence, de ne pas réussir à s'insérer à cause de cela. Elles

proposaient que des solutions soient trouvées pour lutter contre cette problématique. Il a également été dit par plusieurs accompagnant-e-s qu'une perspective possible serait d'agir au niveau politique en faisant remonter les difficultés rencontrées face au déclassement professionnel des personnes réfugiées, permettant ainsi de faire bouger les choses. Elles et ils parlaient aussi d'augmenter les effectifs de personnel afin de prendre davantage de temps avec les femmes pour élaborer un projet.

Enfin, et surtout, il ressort du TB l'importance, dans le futur, de casser la systématique d'insérer prioritairement les hommes, en déplaçant le potentiel d'insertion aussi chez la femme ; ce, quelle que soit sa situation familiale.

6. Conclusions

6.1 Nouvelle vision des enjeux et perspectives de l'insertion socio-professionnelle des femmes réfugiées

Après avoir mené ce travail, la vision initiale que nous avions de la problématique a légèrement changé. Nous nous sommes rendu·e-s compte que les traumatismes sont bien plus importants que ce que nous imaginions, et que le cadre de l'asile en Suisse est vraiment très exigeant, beaucoup plus que ce que nous pensions. De plus, les différences entre hommes et femmes en matière d'insertion ne sont pas si marquées. Nous supposons les enjeux beaucoup plus importants.

6.2 Nouveaux questionnements

Notre travail nous a permis de nous poser certaines questions auxquelles nous n'avions pas pensé initialement car elles ne nous étaient pas venues à l'esprit. Parmi elles, la première concerne le rôle des médias dans le phénomène de l'immigration. De fait, nous faisons le constat qu'ils montrent régulièrement une image à connotation négative de l'immigration en soi. Selon ce que nous avons pu observer, ces derniers ont tendance à cibler les discours sur les chiffres investis par la confédération et les cantons, plutôt que de relever ce qu'elle peut apporter et son réel impact sur la société toute entière.

6.3 Pistes d'action

Pour nous, de nombreuses pistes d'action sont envisageables et permettent de proposer une réponse aux différentes constatations faites dans ce travail.

Pour commencer, il conviendrait de favoriser le DPA en l'instaurant comme pratique courante auprès des professionnel·le-s en place. Cet outil de travail permettrait aux femmes de mettre d'autant plus de sens à leur projet et de s'investir en tant qu'actrices de leur vie et de ce qu'elles veulent en faire.

Ensuite, il serait intéressant d'engager plus d'intervenant·e-s qui seraient originaires des mêmes pays que ceux des femmes accompagnées. Cela favoriserait grandement leur insertion grâce à leur proximité culturelle, offrant ainsi aux intervenant·e-s une compréhension de la pratique encore plus complète.

Il n'est évidemment pas possible de ne pas aborder l'action militante. Selon nous, les personnes travaillant dans le champ de l'insertion doivent faire remonter à leur hiérarchie, lorsque cela est nécessaire, les injustices qu'elles et ils constatent dans leur quotidien, par exemple vis-à-vis du déclassement professionnel.

Enfin, plutôt en termes de structures cette fois-ci, il serait très pertinent et primordial d'augmenter le nombre de crèches et de garderie pouvant accueillir les enfants lorsque les réfugiées sont au travail ou en cours de langue par exemple.

7. Bibliographie

Agenda Intégration Suisse (AIS). (2019). *Agenda Intégration Suisse*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>

Amnesty International. (2022). *Rapport 2021/22 sur la situation des droits humains dans le monde*. Récupéré de <https://www.amnesty.org/fr/wp-content/uploads/sites/8/2022/03/WEBPOL1048702022FRENCH.pdf>

Autès, M. (1999). *Les paradoxes du travail social*. Paris : Dunod.

Avenel, C. (2012). Effets ambivalents des politiques d'insertion : Les droits et devoirs à l'épreuve de l'expérience vécue des bénéficiaires. *Vie sociale*, 1, 59-79. doi : <https://doi.org/10.3917/vsoc.121.0059>

Avenir Social. (2010). *Code de déontologie du travail social en Suisse*. Récupéré de http://avenirsocial.ch/fr/union_brochures/kostenpflichtig-code-de-deontologie-du-travail-social-en-suisse/

AVIC. (2022). *Notre action*. Récupéré de <https://www.interpretavic.ch/avic>

AVIC. (2022). *Nos objectifs*. Récupéré de <https://www.interpretavic.ch/avic>

Beaud, S., & Weber, F. (2003). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.

Bonvin, J.-M., (2005). La démocratie dans l'approche d'Amartya Sen. *L'Économie politique*, 3, 24-37. doi : <https://doi.org/10.3917/leco.027.0024>

Bonvin, J.-M., Hugentobler, V., Knöpfel, C., Maeder, P. & Tecklenburg, U. (Dir.). (2020). *Dictionnaire de politique sociale suisse*. Zurich et Genève : Seismo.

Calvès, A. (2009). « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement. *Revue Tiers Monde*, 200, 735-749. doi : <https://doi.org/10.3917/rtm.200.0735>

Cassiers, I. & Reman, P. (2007). Ambivalences de l'État-providence : À l'horizon d'un État social actif. *Informations sociales*, 142, 18-24. doi : <https://doi.org/10.3917/inso.142.0018>

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Editions Fayard.

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris. PUF.

Caye, J. (2021). *Statistique en matière d'asile : la Suisse n'attire pas*. Récupéré de <https://blogs.letemps.ch/jasmine-caye/2021/02/22/statistique-en-matiere-dasile-la-suisse-nattire-pas/>

Céfaï, D. (2003). *L'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.

Centre Suisse-Immigrés. (2018). *Objectifs*. Récupéré de <https://csivs.ch/objectifs>

Centre Suisse-Immigrés. (2020). *Rapports d'activité*. Récupéré de https://csivs.ch/sites/default/files/21_rapport_2020_mise_page.pdf

Cretton, V. (2013). La tendance à « invisibiliser » les personnes issues de la migration. *Terra cognita*, 22, 66-69.

Croix-Rouge Valais. (2022). *Assistance aux réfugiés*. Récupéré de <https://www.croix-rouge-valais.ch/organisation-aide/assistance-refugies-31.html>

Croix-Rouge Valais. (2022). *Garde d'enfants à domicile*. Récupéré de <https://www.croix-rouge-valais.ch/organisation-aide/garde-enfants-domicile-106.html>

Croix-Rouge Valais. (2022). *Service Intégration professionnelle*. Récupéré de <https://www.croix-rouge-valais.ch/organisation-aide/service-integration-professionnelle-32.html>

Croix-Rouge Valais. (2022). *Formation d'auxiliaire de santé*. Récupéré de <https://www.croix-rouge-valais.ch/organisation-aide/formation-auxiliaire-sante-327.html>

CSIAS (2016). *Fiche d'information : Insertion professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire*. Récupéré de https://csias.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/grundlagen_und_studien/2016_Factsheet_FL-VA-f.pdf

CSIAS. (2017). Un emploi au lieu de l'aide sociale. Propositions de la CSIAS destinées à insérer les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire durablement dans le marché du travail. Récupéré de https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/positionen/1701_position_emploi-aidesociale.pdf

DEFER. (2021, 4 août). *Intégration des migrants sur le marché du travail*. Récupéré de <https://www.kmu.admin.ch/kmu/fr/home/actuel/theme-du-mois/2021/integration-des-migrants-sur-le-marche-du-travail.html>

Département de la formation et de la sécurité (août 2013). *Programme d'intégration du canton du Valais – PIC Valais*. Récupéré de <https://www.vs.ch/documents/244343/1162622/Programme+d%27int%C3%A9gration+du+canton+du+Valais+2014-2017.pdf/c411a6f5-153a-442c-bc65-fd20d58af8d9?t=1435928456561&v=1.0>

De Saint-Martin, M. (1993). 1. Capital symbolique et capital social. Dans : M. de Saint-Martin, *L'espace de la noblesse* (pp. 25-64). Paris : Éditions Métailié.

Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle. *Education et sociétés*, 7(1), 23-36. doi : <https://doi.org/10.3917/es.007.0023>

Entraide Protestante Suisse (Ed.). (2019). *Petit lexique de l'asile* (3e éd.). Lausanne, Vaud : EPER.

Etat du Valais. (2021). *Bienvenue dans le canton du Valais. Guide pratique destiné aux personnes nouvellement arrivées*. Récupéré de <https://www.vs.ch/documents/244343/0/Bienvenue+en+Valais+-+Français.pdf/6cf83525-f536-1f5f-4d5d-97a63a5dae31?t=1647952792752&v=1.0>

Fassin, D. & Kobelinsky, C. (2012). Comment on juge l'asile : L'institution comme agent moral. *Revue française de sociologie*, (53), 657-688. doi : <https://doi.org/10.3917/rfs.534.0657>

Fibbi, R., & Dahinden, J. (2004). Les requérants d'asile et le travail : déclassés ? indispensables ? bienvenus ? *Asyl : Revue Suisse pour la pratique et le droit d'asile*, (3), 21-27.

Frattini, T. (2017). L'intégration des immigrants dans les pays d'accueil-Ce que nous savons et ce qui marche. *Revue d'économie du développement. Revue d'économie du développement*, 25(1), 105-134. doi : <https://doi.org/10.3917/edd.311.0105>

Freedman, J. (2017). Conflits, « Crise » et femmes réfugiées en Europe. *Confluences Méditerranée*, (103), 31-39. doi : <https://doi.org/10.3917/come.103.0031>

Gaspar, J.-F. (2012). *Tenir ! Les raisons d'être des travailleurs sociaux*. Paris : La Découverte.

Groupe romand de coordination Travail de bachelor. (2008). *Code d'éthique de la recherche*. Sierre : HES-SO Valais.

Hatzfeld, H. (2014). Au nom de quoi ? Les revendications de légitimité, expressions de mutations sociales et politiques. *Vie sociale*, 8, 25-36. doi : <https://doi.org/10.3917/vsoc.144.0025>

Institut allemand de recherche sur l'emploi et le marché du travail (IAB). (2020, avril). *Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. Récupéré de <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>

Kohn, L. & Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, (LIII), 67-82. doi : <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>

Le Bossé, Y. (2016). *Soutenir sans prescrire : aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA-PC)*. Québec : Éditions Ardis.

Lefevre, G. (2021). Effervescence diplomatique de Téhéran à Pékin. *Le Monde diplomatique*, 12. Récupéré de <https://www.monde-diplomatique.fr/2021/09/LEFEUVRE/63457>

Leimgruber, W. (2009). Intégration et exclusion. *PNR 51*, (7). Récupéré de http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp/nfp51/NFP51_Bulletin7_f.pdf

Le Gentil, A. (2019, 14 juin). Trouver un emploi, le parcours de combattante des femmes réfugiées. *Le Journal du Dimanche*. Récupéré de <https://www.lejdd.fr/Societe/trouver-un-emploi-le-parcours-du-combattant-des-femmes-refugiees-3904626>

Lévi-Strauss, C. (1958). *Anthropologie structurale*. Paris : Plon.

Lingiah, H. (2005). Du traumatisme de la migration au traumatisme de l'intégration : réflexions à propos d'un travail de recherche. *Perspectives Psy*, 44, 31-37.

Loi fédérale du 26 juin 1998 sur l'asile (LAsi) : RS 142.31. Récupéré le 11 août 2021 de <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1999/358/20210101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1999-358-20210101-fr-pdf-a.pdf>

Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI) : RS 142.20. Récupéré le 3 avril 2022 de <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr>

Loumonvi, K. « L'impact des parcours migratoires sur la santé mentale des demandeurs d'asile », e-Migrinter [En ligne], 21 | 2020, mis en ligne le 15 janvier 2021, consulté le 03 avril 2022. doi : <https://doi.org/10.4000/e-migrinter.2459>

Martineau, S. (2005). L'observation en situation : enjeux, possibilités et limites. *Recherches Qualitatives*, Hors série n°2, 5-17. Récupéré de www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v2/SMartineau%20HS2-issn.pdf

Maulini, O. (2006, 09.03). Note de lecture. *L'entretien compréhensif*, p. 3. Récupéré de <https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/maulini/2006/sem-rech-note-lecture.pdf>

Navridi, A. (2021). Le traumatique dans la rencontre entre professionnels de santé mentale et familles de réfugiés et migrants : cadres et métacadres institutionnels de soutien. *Connexions*, 115, 201-214. doi : <https://doi.org/10.3917/cnx.115.0201>

Office cantonal de statistique et de péréquation (OCSP). (2020). *Le Valais en chiffres*. Récupéré de <https://www.vs.ch/documents/189618/1547712/Le+Valais+en+chiffres+2020.pdf/fdb30581-ef21-ba4e-da5f-3dcc98f1b8b6?t=1613029115888?t=1630414538444>

Office fédéral de la statistique (OFS). (2020). Evolution des données démographiques, de 1950 à 2020. Récupéré de <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/assetdetail.18845591.html>

Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) : RS 142.201. Récupéré le 3 avril 2022 de <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/759/fr>

Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR). (2021). *Les femmes dans la procédure d'asile*. Récupéré de <https://www.osar.ch/themes/asile-en-suisse/les-personnes-avec-des-droits-particuliers/les-femmes-dans-la-procedure-dasile>

OSEO. (2022). Programmes. Récupéré de <https://www.oseo-vs.ch/secteur-migration/>

Pinho, J. (2018). Le travail social à l'épreuve de l'insertion. *Paroles & Bilder*, 2, 38-42.

Pinho, J. (2020). *La reconnaissance pratique du travail social dans le champ de l'insertion : l'histoire d'un flou allié* (Thèse de doctorat). Université de Fribourg.

Reysoo, F. (2005). Féminisation de la migration. *Adolescence*, 18-27. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/254887759_Feminisation_de_la_migration

Ruedin, D., Efonayi-Mäder, D., Üllen, S., Bilger, V. & Hofmann, M. (2020). *Corrélations entre migration, intégration et retour : analyse de la littérature sur mandat du SEM en réponse au postulat 16.3790 « Migration. Conséquences à long terme de l'intégration »*. Université de Neuchâtel.

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2018). Les employeurs disposés à engager des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2018/2018-09-18.html>

Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). (2019). *Statistique en matière d'asile 2019*. Récupéré

de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2019/12.html>

Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). (2020). *Statistique en matière d'asile 2020*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020/12.html>

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2020, 13 juillet). *Évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/innovation/potenzialabklaerung.html>

Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). (2021). *Structures régionales et centres fédéraux pour requérants d'asile*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren/asylregionen-baz.html>

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2021, 21 août). *Autorités cantonales compétentes pour la réception de l'annonce (activité lucrative exercée par un réfugié ou une personne admise à titre provisoire)*. Récupéré de https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewij_oqXKo6P3AhWN7rsIHVt1AW8QFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sem.admin.ch%2Fdam%2Fsem%2Ffr%2Fdata%2Farbeit%2Fasylbereich%2Fadressen-kant-behoerden-f.pdf.download.pdf%2Fadressen-kant-behoerden-f.pdf&usg=AOvVaw3RcqEM2tyLTkyDiGPbvYIA

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2021, 1er novembre). *Directives et commentaires : domaine des étrangers (Directives LEI). Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative*. Récupéré de <https://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiaudGIpKP3AhWFGuwKHeD4B2MQFnoECCYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sem.admin.ch%2Fdam%2Fsem%2Ffr%2Fdata%2Frechtsgrundlagen%2Fweisungen%2Fauslaender%2Fweisungen-aug-f.pdf&usg=AOvVaw0THoYFyOxucW-YmVwfGkTo>

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. (2022). *Primo-information et besoins en matière d'encouragement de l'intégration*. Récupéré de <https://www.kip-pic.ch/fr/pic/primo-information/>

Service de l'Action Sociale. (SAS). (2021). *Mission de l'office de l'asile*. Récupéré de <https://www.vs.ch/web/sas/mission-oasi>

Service de l'Action Sociale. (SAS). (2021). *Le BIP*. Récupéré de <https://www.vs.ch/web/sas/occupation-formation>

Service de l'Action Sociale. (SAS). (2021). *Occupation et formation des requérants d'asile*. Récupéré de <https://www.vs.ch/web/sas/occupation-formation>

Service de l'Action Sociale. (SAS). (2021). *Centres de formation des requérants d'asile*. Récupéré de <https://www.vs.ch/web/sas/centres-de-formation>

Service de l'Action Sociale. (SAS). (2022). *Projets d'utilité publique pour les requérants d'asile*. Récupéré de <https://www.vs.ch/web/sas/projets-d-utilite-publique>

- Site Officiel de la Ville de Sion. (2019). *Associations actives dans l'intégration des étrangers*. Récupéré de <https://www.sion.ch/integration/15023>
- Site Officiel de la Ville de Sion. (2022). *Tandem*. Récupéré de <https://www.sion.ch/integration/15101>
- Soulet, M. (2008). De l'habilitation au maintien : Les deux figures contemporaines du travail social. *Savoirs*, 18, 33-44. doi : <https://doi.org/10.3917/savo.018.0033>
- Tcholakova, A. (2014). La relation de service comme rapport de reconnaissance : l'exemple de l'accompagnement des réfugiés vers le travail. *Travailler*, (32), 99-129. doi : <https://doi.org/10.3917/trav.032.0099>
- Tordjman, S. (2019). Du temps figé du trauma au temps de la mobilisation psychique. *Perspectives Psy*, 58, 287-292. doi : <https://doi.org/10.1051/ppsyp/201954287>
- Tourte, T. (2011). Assistants de service social et travail en réseau. *Vie sociale*, (3), 119-132. doi : <https://doi.org/10.3917/vsoc.113.0119>
- Turuban, P. (2021, 23 août). L'accueil des personnes fuyant l'Afghanistan divise aussi en Suisse. *Swissinfo*. Récupéré de <https://www.swissinfo.ch/fre/l-accueil-des-personnes-fuyant-l-afghanistan-divise-aussi-en-suisse/46883966>
- UNHCR (The UN Refugee Agency). (2021). *Demandeurs d'asile*. Récupéré de <https://www.unhcr.org/dach/ch-fr/en-bref/qui-nous-aidons/demandeurs-dasile>
- Vivre Ensemble. (2021). Oisiveté ? Accès au marché de l'emploi. Récupéré de <https://asile.ch/prejuge/afflux/>
- Waeber-Kalbermatten, E. (2020). *Directives d'application de l'aide sociale, financière et d'urgence accordée aux personnes relevant du domaine de l'asile et attribuées au canton du Valais*. Département de la santé, des affaires sociales et de la culture. Récupéré de : <https://www.vs.ch/documents/218528/1491015/Directives+d'application+de+l'aide+sociale%2C+financiere+et+d'urgence+accordée+aux+personnes+relevant+du+domaine+de+l'asile+et+attribuées+au+canton+du+Valais.pdf/0bf64ad0-2f2e-aa36-8550-10bb01854be4?t=1594268877895>
- Zeroug-Vial, H. (2014, novembre). *Quels soins pour les spécificités en psychopathologie de la demande d'asile* [communication par affiche]. Module 2, les spécificités liées à la demande d'asile, Lyon. http://offre-de-formations.univ-lyon1.fr/InsertPro/20140718_1102_Plaquette-DIU%20.pdf
- Zwicky Monney M. (2016). *Les échecs de l'insertion. Rouages et engrenages d'un mouvement permanent*. Zürich et Genève : Seismo.

8. Annexes

Annexe 1 : Quelques acteurs cantonaux actifs en matière d'insertion

En Valais, le public de l'asile est pris en charge par l'Office cantonal de l'asile (Département de la culture, de la santé et des affaires sociales, Service de l'action sociale). Cet Office collabore avec divers partenaires, privés ou non, spécialisés dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle à l'attention des personnes réfugiées. Ces structures et mesures proposent des prestations diversifiées, dont certaines s'adressent aux étrangères et étrangers incluant ainsi les immigré·e·s et réfugié·e·s, d'autres de manière plus spécifique aux réfugié·e·s. Le panorama dressé ci-dessous sera consacré particulièrement aux prestations dédiées aux femmes réfugiées. Les informations récoltées sont directement tirées des sites internet officiels des différentes structures présentées.

L'OASI s'engage en faveur du développement et de la gestion de programmes de formation et d'occupation à l'attention des réfugié·e·s. Il collabore avec le secteur privé, en matière d'intégration, ainsi qu'avec les autres Services compétents de l'Etat. Les tâches de l'Office sont « [l'] accueil et [l'] hébergement dans les logements collectifs, [l'] aide sociale dans les structures ouvertes, [la] gestion des soins médicaux et de la prévention, [l'] encadrement des mineurs non accompagnés, [la] formation, [l'] occupation et [l'] intégration, [l'] aide au retour » (Waeber-Kalbermatten, 2020, p. 9).

Dans le cadre des activités susmentionnées, l'activité coordonnée entre « sites de formation des requérants d'asile, le BIP, les foyers et les bureaux d'accueil du canton » (Waeber-Kalbermatten, 2020, p. 60) est essentielle.

Le SAS, par son Office de l'asile toujours, propose, en collaboration avec d'autres Services de l'Etat, des cours de langue pour les personnes réfugiées disposant du permis F ou B. Afin de remplir ses objectifs, l'OASI a divisé l'exécution de certaines de ses tâches en segmentant ses structures (BACR, BIP, centres de formation, coordination cantonale des bénévoles, etc.)

Les **foyers** d'hébergement collectifs de Vernamiège (l'Inalp), de Nendaz (les Gentianes), des Mayens-de-Chamoson (Le Temps de Vivre) et de Saint-Gingolph sont réservés aux nouvelles et nouveaux arrivant·e·s qui y passent en général 6 mois. Le foyer de Viège est prévu quant à lui pour les hommes seuls et le Rados à Sion pour les mineur·e·s non accompagné·e·s. S'y déroulent les premiers cours de langues, de même que divers programmes d'occupation et d'évaluation.

Les Bureaux d'accueil pour candidat·e·s réfugié·e·s (BACR) prennent en charge les personnes après la sortie de l'hébergement collectif et le transfert en logements individuels. Ils assurent un suivi individualisé et continu. Ils sont présents à Brig, Viège, Sierre, Sion, Martigny. Leur mission est d'amener leur public vers la plus grande autonomie possible, qu'elle soit financière, professionnelle et/ou sociale. Les BACR travaillent en continu avec leurs collègues du BIP, des centres de formation, etc.

A Sion, le **Centre de formation pour familles monoparentales**, anciennement Bureau d'accueil mère-enfant (BME), est le bureau qui s'occupe particulièrement des femmes seules bien souvent mères de famille monoparentale. Ce centre vise par exemple à libérer les mères et épouses de certaines obligations familiales afin de pouvoir suivre

des formations et cours de langue, grâce à la coordination d'une garderie et la contribution de parents de jour. Il œuvre également à la création du lien en favorisant l'engagement bénévole autour de son public et les programmes d'occupation où sont également actives et actifs des bénévoles locales et locaux (La Boutique p. ex., boutique de vêtements de seconde main gérée par une petite équipe de bénévoles et par les personnes en occupation). Tout se fait dans le but d'autonomiser et d'intégrer ces femmes à un cadre social.

Les sites de formation du Valais (Rarogne, le Botza à Vétroz, les Barges à Vouvry) accueillent tous statuts confondus. Ils mettent à disposition des programmes d'occupation, d'évaluation et de formation, ayant trait à divers corps de métiers. Aux Barges et au Botza se déroulent une partie des cours langues en vue d'une activité d'occupation pouvant mener à la formation et l'emploi.

Le BIP a été créé « afin de faire le lien entre les requérants d'asile ou réfugiés et les employeurs valaisans » (SAS, 2021). Il collabore avec une vingtaine de partenaires institutionnels et plus de 500 entreprises (SAS, 2021). Ce bureau est très actif dans l'aide et l'accompagnement des personnes issues de l'asile ayant la capacité de travail, dans le but de pouvoir offrir un emploi qui permette une intégration durable sur le marché du travail. Ses activités s'organisent autour de trois axes : le soutien des employeur·e·s valaisan·ne·s, l'accompagnement individualisé dans une dynamique de soutien et de renforcement des compétences et le développement et la gestion de projets spécifiques.

Le SPM s'occupe, entre autres, du domaine de l'intégration. Il est chargé de (Etat du Valais, 2021) :

- *la mise en œuvre des législations fédérales et cantonales en matière de migration ;*
- *la délivrance de toutes les prestations de l'état civil ;*
- *la gestion des demandes de naturalisation ;*
- *le traitement des demandes de documents d'identité ;*
- *la promotion de l'intégration des étrangers et de la prévention contre le racisme.*

Outre la collaboration entre services publics, l'OASI travaille avec des institutions privées, notamment avec la Croix-Rouge Valais, le Centre Suisse-Immigrés (CSI), l'Œuvre Suisse d'Entraide Ouvrière (OSEO) et encore l'AVIC.

La Croix-Rouge Valais, mandatée par le canton pour la prise en charge des réfugiés reconnus et des personnes admises provisoirement avec qualité réfugié (permis B et permis F qualité réfugié), chemine et accompagne les réfugié·e·s en favorisant, selon les possibles, une intégration sociale et professionnelle. En effet, cette dernière a mis au point un service admettant d'abord l'élaboration d'un projet, puis l'accompagnement vers sa réalisation avec la constitution de curriculum vitae, la recherche de stages, la perspective de formations complémentaires, tout cela dans une démarche favorisant le DPA (Croix-Rouge, 2022). Elle aide, entre autres, à la recherche de logement, à la résolution de problèmes personnels (Croix-Rouge, 2022). Pour ce faire, elle collabore avec le BIP ainsi que deux professionnel·le·s pour la partie germanophone du canton et une conseillère en insertion tournée vers les mêmes objectifs mais pour un public

nécessitant un accompagnement plus soutenu. Tout comme le Centre de formation pour familles monoparentales, la Croix-Rouge Valais propose une garderie. Cette dernière prend le relais des mères lorsque les enfants sont malades pour leur permettre de remplir les obligations liées à leur formation ou profession et propose une garde d'urgence dans le cas de parents momentanément malades (Croix-Rouge, 2022). Cette association cantonale supervisée par l'OASI s'occupe des réfugié·e·s remplissant trois conditions : l'obtention de l'asile, la possession d'un permis F qualité réfugié et un séjour en Suisse d'au moins cinq ans (Croix-Rouge, 2022).

L'OSEO Valais soutient tout·e jeune et adulte, quel que soit son statut légal, à la recherche d'un projet professionnel. Ces dernières et ces derniers sont généralement redirigé·e·s vers celle-ci par les Offices régionaux de placement (ORP). Elle a mis sur pieds trois programmes spécifiques, « adultes, jeunes et migration » (OSEO, 2022), dont l'objectif est le développement des compétences professionnelles, sociales et culturelles de ses bénéficiaires pour répondre d'une part au besoin d'intégration des personnes avec un faible niveau de qualifications, non-francophones ou migrantes et d'autre part, les mettre en adéquation avec le marché de l'emploi de sorte à lutter durablement contre le chômage ou encore l'exclusion sociale. A leur attention, le secteur intitulé « migration » regroupe six projets dont un dédié spécialement aux femmes étrangères et d'autres plus spécifiques à la compréhension et l'apprentissage de la langue des personnes allophones par le biais de cours de français diversifiés qui s'adaptent au niveau d'intégration et aux volontés d'apprentissage et de partage avec des sessions tantôt initiatrices, plus pratiques ou encore un atelier de lecture privilégiant le lien parent-enfant.

Le CSI met notamment à disposition des conseils juridiques et sociaux avec sa permanence hebdomadaire, ainsi que des cours de français et des occupations d'intégration (CSI, 2018). Ce qui fait la particularité du centre, ce sont les activités pour femmes migrantes comme le projet « Viens parler français » ou un accompagnement mère-enfant (projet AME). Ces deux projets visent l'intégration de la mère tant au niveau social que familial. Le projet AME amène les mères à entrer en contact avec l'école de leur enfant et ainsi renforcer leur place de mère mais également avec la société d'accueil (CSI, 2020, p. 12), tandis que le projet "Viens parler français" met en lien des femmes migrantes avec des femmes valaisannes bénévoles afin de pratiquer la langue mais aussi de renforcer leur intégration à la société valaisanne (CSI, 2020, p. 14).

En sus des institutions bénéficiant de subsides étatiques, il existe une multitude d'associations privées œuvrant pour l'insertion des réfugié·e·s. Il sera fait mention dans ce travail uniquement de celles concernant les femmes réfugiées, particulièrement celles issues des trois communautés choisies : Syrie, Afghanistan et Erythrée.

L'AVIC propose les services de médiatrices et médiateurs culturel·le·s dans plus de vingt langues, ainsi que des traductions écrites et orales en environ 40 langues (AVIC, 2022). Elles et ils sont des intervenant·e·s sociales et sociaux de la même origine que leurs bénéficiaires, qui par une culture native commune, vont rendre possible la compréhension des habitudes de vie et permettre à des professionnel·le·s tel que des éducatrices et éducateurs ou des AS d'ajuster leurs prestations aux besoins et objectifs d'autonomie les plus proches des envies des personnes. L'association participe également activement à des projets ayant pour but de favoriser la communication entre communauté d'accueil et communauté d'origine (AVIC, 2022).

Tandem, projet mis en place par la ville de Sion en 2022, offre à tout·e nouvel·le habitant·e de la commune la possibilité d'être accompagné·e par un·e bénévole, afin de « participer à la vie locale, rencontrer de nouvelles personnes, découvrir la région, parler le français, recevoir des conseils administratifs, etc. » (Ville de Sion, 2022).

En dernier lieu, il convient de mentionner l'existence d'**associations privées de communautés d'étrangères et étrangers**. Il en existe énormément et celles-ci sont liées à une multitude de communautés. En lien avec la population cible de notre travail, il est pertinent de mentionner l'Association des femmes érythréennes de Sion, l'Association des kurdes du Valais qui ne s'adresse, quant à elle, pas directement aux femmes syriennes mais peut concerner nombre d'entre elles. Ces associations ont une importance primordiale pour les réfugié·e·s parce qu'elles leur permettent de maintenir un lien avec leur culture d'origine et de partager leur vécu avec d'autres personnes ayant traversé des expériences similaires.

Annexe 2 : Schéma du dispositif valaisan de l'Agenda Intégration Suisse

