



UNIL | Université de Lausanne

Unicentre

CH-1015 Lausanne

<http://serval.unil.ch>

---

Year : 2023

## Les personnes réfugiées face aux défis de l'intégration sociale et professionnelle en Suisse romande

Fedrico Laurence

Fedrico Laurence, 2023, Les personnes réfugiées face aux défis de l'intégration sociale et professionnelle en Suisse romande

Originally published at : Thesis, University of Lausanne

Posted at the University of Lausanne Open Archive <http://serval.unil.ch>

Document URN : urn:nbn:ch:serval-BIB\_62CE94F1816A6

### **Droits d'auteur**

L'Université de Lausanne attire expressément l'attention des utilisateurs sur le fait que tous les documents publiés dans l'Archive SERVAL sont protégés par le droit d'auteur, conformément à la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins (LDA). A ce titre, il est indispensable d'obtenir le consentement préalable de l'auteur et/ou de l'éditeur avant toute utilisation d'une oeuvre ou d'une partie d'une oeuvre ne relevant pas d'une utilisation à des fins personnelles au sens de la LDA (art. 19, al. 1 lettre a). A défaut, tout contrevenant s'expose aux sanctions prévues par cette loi. Nous déclinons toute responsabilité en la matière.

### **Copyright**

The University of Lausanne expressly draws the attention of users to the fact that all documents published in the SERVAL Archive are protected by copyright in accordance with federal law on copyright and similar rights (LDA). Accordingly it is indispensable to obtain prior consent from the author and/or publisher before any use of a work or part of a work for purposes other than personal use within the meaning of LDA (art. 19, para. 1 letter a). Failure to do so will expose offenders to the sanctions laid down by this law. We accept no liability in this respect.

FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES  
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

**Les personnes réfugiées face aux défis de l'intégration sociale et  
professionnelle en Suisse romande**

THÈSE DE DOCTORAT

Présentée à la

Faculté des Sciences Sociales et Politiques  
de l'Université de Lausanne

pour l'obtention du grade de  
Docteur ès Sciences en Psychologie

par

Laurence FEDRIGO

Directeur de thèse

Prof. Jonas MASDONATI

Jury

Dre. Alexandra FELDER, Haute École Fédérale en Formation Professionnelle

Prof. Isabelle OLRÉY-LOUIS, Université de Paris-Nanterre

Prof. Jérôme ROSSIER, Université de Lausanne

Lausanne

2023



FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES  
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

**Les personnes réfugiées face aux défis de l'intégration sociale et  
professionnelle en Suisse romande**

THÈSE DE DOCTORAT

Présentée à la

Faculté des Sciences Sociales et Politiques  
de l'Université de Lausanne

pour l'obtention du grade de  
Docteur ès Sciences en Psychologie

par

Laurence FEDRIGO

Directeur de thèse

Prof. Jonas MASDONATI

Jury

Dre. Alexandra FELDER, Haute École Fédérale en Formation Professionnelle

Prof. Isabelle OLRÉY-LOUIS, Université de Paris-Nanterre

Prof. Jérôme ROSSIER, Université de Lausanne

Lausanne

2023



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences  
sociales et politiques

### IMPRIMATUR

Le Décanat de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, au nom du Conseil et sur proposition d'un jury formé des professeurs

- M. Jonas MASDONATI, Professeur Associé, Directeur de thèse
- M. Jérôme ROSSIER, Professeur à l'Université de Lausanne
- Mme Isabelle OLRÉY-LOUIS, Professeure à l'Université Paris-Nanterre, France
- Mme Alexandra FELDER, Chercheuse Senior à la Haute Ecole Fédérale en formation professionnelle (HEFP) à Renens

autorise, sans se prononcer sur les opinions du candidate, l'impression de la thèse de Madame Laurence FEDRIGO, intitulée :

**« Les personnes réfugiées face aux défis de l'intégration sociale et professionnelle en Suisse romande. »**

Nicky LE FEUVRE  
Doyenne

Lausanne, le 12 juillet 2023

## **Résumé**

Si l'asile occupait déjà le devant de la scène médiatique depuis plus d'une décennie, les données exposées mettent en lumière des chiffres records de déplacements au niveau international, avec 103 millions de personnes ayant été forcées de fuir leurs lieux de vie (Haut-Commissariat des Nations-Unies, 2022a). Les questions liées à l'intégration sociale et professionnelle se dressent comme des enjeux majeurs pour ces personnes, ainsi que les pays qui les accueillent. En Suisse, 121'799 personnes étaient en processus d'asile à la fin de l'année 2022 (Secrétariat d'État aux migrations, 2022). L'objectif de la thèse est d'offrir une compréhension de l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées. Pour ce faire, les obstacles et les ressources perçus dans processus d'intégration socio-professionnel, la manière de faire des choix d'orientation, de construire et de négocier les projets professionnels, et le rapport au travail ont été investigués à travers des entretiens semi-directifs, donnant lieu à cinq articles scientifiques. Pour contextualiser le sujet, la situation de l'asile dans le monde et en Suisse seront d'abord présentées en abordant les problématiques liées à l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées, puis plus spécifiquement celle des femmes, puisque celles-ci semblent rencontrer des obstacles spécifiques. À la suite de la présentation des cinq contributions, ce travail de thèse sera conclu par une discussion générale offrant une lecture transversale des principaux résultats à travers trois axes de compréhension – la temporalité, les Autrui et le genre – et en explicitant l'apport de cette recherche. Une réflexion sur les défis méthodologiques rencontrés lors d'une recherche auprès d'une population allophone et issue d'une autre culture sera partagée. De ces considérations méthodologiques découleront des perspectives pour la recherche, ainsi que des implications pour les psychologues du conseil et de l'orientation accompagnant les personnes réfugiées.

## **Abstract**

While asylum has been in the media spotlight for more than a decade, the data presented here highlights record displacement figures at the international level, with 103 million people having been forced to flee their homes (United Nations Refugee Agency, 2022a). Questions related to social and professional integration are major issues for these people, as well as for the countries that host them. In Switzerland, 121'799 people were in the asylum process at the end of 2022 (State Secretariat for Migration, 2022). The goal of the thesis is to provide an understanding of the integration experience of refugee people in the host society. To do so, the obstacles and resources perceived in the process of socio-professional integration, the way they make orientation choices, build, and negotiate professional projects, and the meaning of work were investigated through semi-structured interviews, resulting in five scientific articles. To contextualize the subject, the situation of asylum in the world and in Switzerland will first be presented by addressing related the social and professional integration challenges of refugee people, and then more specifically that of women, since they seem to encounter specific obstacles. Following the presentation of the five contributions, this thesis will be concluded by a general discussion offering a transversal reading of the main results through three axes of understanding – temporality, the Others and gender – and by explaining the contribution of this research. A reflection on the methodological challenges encountered when conducting research with a population from another mother language and culture will be shared. From these methodological considerations, perspectives for the research will emerge, as well as implications for counseling and guidance psychologists accompanying refugee people.

## Remerciements

L'écriture de cette thèse a constitué une épreuve qui s'est étendue sur plusieurs années et qui a eu lieu dans différents contextes géographiques. Sa réalisation repose sur le travail et le soutien de nombreuses personnes. Mes remerciements vont en premier lieu à mon directeur de thèse, le Professeur Jonas Masdonati, qui a accepté de superviser cette thèse, et m'a soutenue et guidée dans la réalisation de chaque étape, même à distance. Son expertise, ses conseils éclairés, sa disponibilité et sa confiance ont constitué des atouts précieux et indispensables qui m'ont permis de mener ce projet à terme et je lui en suis très reconnaissante.

Je tiens à remercier les membres du jury, la Docteure Alexandra Felder, les Professeur·e·s Isabelle Olry-Louis et Jérôme Rossier pour leur temps et l'attention accordée à mes recherches, leur expertise et leur contribution significative à l'amélioration de ce travail.

Je remercie toutes les personnes avec qui j'ai collaboré étroitement durant ces années de recherche pour ces expériences enrichissantes, en particulier les co-aatrices et co-auteurs des articles qui constituent cette thèse que je remercie pour les collaborations enrichissantes, ainsi que tous et toutes mes collègues et ex-collègues du CePCO que j'ai eu la chance de côtoyer et qui ont rendu le travail de recherche agréable et moins solitaire. Merci pour leur précieuse aide durant la phase de préparation de la défense. Merci à Matilde Wenger pour son soutien et ses conseils avisés durant cette dernière phase de la thèse, ainsi qu'à Mélanie Bosson et l'équipe du Graduate Campus pour leur disponibilité et leur accompagnement durant chaque phase du travail doctoral. Je remercie aussi Romain Gaspoz et Sarah Häfliger pour leur contribution à cette recherche dans le cadre de leur mémoire de master en psychologie du conseil et de l'orientation. Enfin, merci à mes nouvelles et nouveaux collègues de l'Association 1951 pour l'intérêt pour mon travail et l'accueil dans leur équipe.

Un immense merci à toute l'équipe du laboratoire LaRIOS de l'Université de Padova qui m'ont accueillie si chaleureusement, me faisant me sentir chez moi dès le premier jour. Je

suis très reconnaissante pour les six mois passés auprès de cette belle équipe, qui m'a apporté de nouvelles perspectives dans mes recherches, tout en mêlant humour, bonne humeur et travail acharné. Je tiens également à remercier la Commission d'expertise de la recherche de l'UNIL pour m'avoir permis de bénéficier de la bourse de mobilité Mobi.Doc sans laquelle je n'aurais pas pu vivre cette belle expérience.

Je remercie infiniment les 31 personnes ayant participé à cette recherche d'avoir accepté d'accorder de leur temps et d'avoir partagé leurs expériences dans ce cadre. Ces entretiens de recherche ont aussi constitué de beaux moments d'échange et de rencontres sur le plan humain. Je remercie aussi les personnes qui ont facilité le lien avec elles, notamment Marie Saulnier Bloch, ma belle-sœur Vanessa Francoeur, les coordinatrices du programme d'intégration, ainsi que la direction et collaboratrices et collaborateurs du Centre social d'intégration des réfugiés CSIR du canton de Vaud pour avoir relayé mon invitation de participation à la recherche.

Sur une note plus personnelle, je remercie du fond du cœur mes proches, ma famille et mes ami·e·s qui m'ont accompagnée et soutenue de proche ou de loin durant tout ce parcours et qui m'ont donné la force de mener ce long projet à terme. Merci pour votre intérêt, votre écoute, vos conseils et votre présence ! Pour terminer, il est important pour moi de remercier celui qui m'a en premier lieu encouragée à me lancer dans cette aventure, merci à Claude d'avoir toujours cru en moi dans tous mes projets personnels, sportifs et professionnels. Et enfin, toute ma gratitude à Angelo, thank you for your presence during the most difficult moments of this end of thesis and for reminding me what matters most.

## TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	4
Liste des abréviations.....	9
AVANT-PROPOS .....	10
I. INTRODUCTION .....	11
1. Problématique .....	11
1.1 L’asile à travers le monde .....	12
1.2.1 Le statut de réfugié·e .....	16
1.2.2 La procédure d’asile.....	17
1.2.3 L’intégration sociale et professionnelle en Suisse .....	20
1.3 Les enjeux spécifiques des femmes migrantes .....	28
1.3.1 La situation des femmes immigrantes en Suisse.....	31
1.3.2 Les spécificités des femmes réfugiées .....	33
1.4 Le regard de la psychologie de l’orientation.....	35
1.4.1 Les phénomènes migratoires vus par la psychologie.....	35
1.4.2 Deux paradigmes contemporains en psychologie de l’orientation .....	37
1.4.3 La migration forcée vue par la psychologie de l’orientation .....	41
2. Objectifs de la recherche.....	45
3. Articulation des articles .....	47
3.1 Choix de l’ordre de présentation.....	47
3.2 Choix méthodologiques .....	49

3.3. Portraits emblématiques.....	50
3.3.1 Baqir.....	50
3.3.2 Faven.....	51
3.3.3 Hakima.....	52
3.3.4 Nedim.....	52
3.4 Aperçu des articles.....	53
II. ARTICLES.....	61
Article 1. Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources.....	61
Article 2. Young refugees' and asylum seekers' career choices: A qualitative investigation.....	86
Article 3. Refugees' possible selves in tension.....	111
Article 4. Refugees' meaning of work: A qualitative investigation of work purposes and expectations.....	134
Article 5. L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles.....	160
III. DISCUSSION.....	186
1. Synthèse des résultats.....	186
1.1 Obstacles et ressources perçus à l'intégration.....	186
1.2 Choix d'orientation : profils de carrière et dynamiques vocationnelles.....	188
1.3 Négociation des projets professionnels.....	190
1.4 Le rapport au travail.....	191

2. Lecture transversale .....	192
2.1 Premier axe : la temporalité .....	192
2.2 Deuxième axe : les Autrui.....	195
2.3 Troisième axe : le genre .....	197
3. Réflexions méthodologiques.....	201
3.1 Enjeux de compréhension mutuelle .....	201
3.2 Tension entre la position de bénéficiaire et de participant·e à une recherche ...	202
3.3 Dimension culturelle des concepts investigués.....	203
3.4 Choix et ouvertures méthodologiques .....	204
4. Perspectives de recherche .....	206
5. Implications pratiques.....	208
IV. CONCLUSION.....	211
Bibliographie.....	213
Annexes.....	246

## Liste des abréviations

AELE : Association européenne de libre-échange

AIS : Agenda Intégration Suisse

BCI : Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme

CePCO : Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation

CFM : Commission fédérale des migrations

CQR : *Consensual qualitative research*, recherche qualitative consensuelle

EFTA : Association Européenne du Commerce Équitable

ILO : *International Labour Organization*

InVaud : programme d'intégration pilote lancé par Insertion Vaud

LaSI : Loi sur l'asile

LEI : Loi sur les étrangers et l'intégration

LETr : Loi sur les étrangers

NEM : Décision de non-entrée en matière

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OECD : *Organisation for economic co-operation and development*

OFS : Office fédéral de la statistique

OIM : Organisation internationale pour les migrations

OIT : Organisation internationale du travail

OSAR : Organisation Suisse d'aide aux réfugiés

PAI : Préapprentissage d'intégration

PIC : Programme d'intégration cantonal

PWF : *Psychology of Working Framework*

PWT : *Psychology of Working Theory*

SEM : Secrétariat d'État aux migrations

UE : Union européenne

UN : *United Nations*, Organisation des Nations-Unies

UNHCR : *United Nations Refugee Agency*, Haut-Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés

## AVANT-PROPOS

Cette thèse de doctorat est constituée de cinq articles publiés ou soumis dans des journaux scientifiques co-écrits avec des collègues du Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO) et investiguant différents aspects du parcours des personnes réfugiées. Les publications originales suivantes sont reproduites dans le chapitre II.

Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 287-303. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>

Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C., Clot-Siegrist, E., Durante, F., & Masdonati, J. (2022). Young refugees' and asylum seekers' career choices: A qualitative investigation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 407-428. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

Fedrigo, L., & Masdonati, J. (soumis). Refugees' possible selves in tension. *The Career Development Quarterly*.

Fedrigo, L., Cerantola, M., Frésard, C. É., & Masdonati, J. (2023). Refugees' meaning of work: A qualitative investigation of work purposes and expectations. *Journal of Career Development*, 50(1), 52–68. <https://doi.org/10.1177/08948453211066343>

Fedrigo, L., & Masdonati, J. (2023). L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 52(2), 251–278.

# I. INTRODUCTION

## 1. Problématique

Si la mobilité et les migrations ont toujours fait partie de l'histoire de l'humanité, les tendances se sont considérablement modifiées ces dernières années en termes d'ampleur, de direction et de fréquence (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021). Le nombre de personnes migrantes à travers le monde s'élève à 281 millions, dont 52.1% d'hommes et 47.9% de femmes, et représente 3.6% de la population mondiale en 2020. Le terme de « migration internationale » tel que défini par les Nations-Unies englobe toutes les personnes qui ont changé de pays de résidence, et distingue la migration de courte durée (i.e., plus de trois mois et moins d'une année) et de longue durée (i.e., au moins un an). Dans le contexte de globalisation actuel, plusieurs raisons peuvent pousser les personnes à se déplacer, que ce soit de façon volontaire ou contrainte, pour des questions économiques, à cause de l'instabilité politique, ou pour des raisons académiques, professionnelles ou environnementales (Olry-Louis, 2020).

Derrière ces importants flux migratoires se cachent des personnes avec des trajectoires et des enjeux uniques. L'Organisation internationale pour les migrations dénonce une politisation à outrance des phénomènes migratoires, ainsi qu'une médiatisation souvent négative véhiculant des informations erronées (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021). Il en résulte des préjugés négatifs sur les personnes migrantes, qui sont perçues comme passives, sans capacité d'agir, et indifférenciées (Olry-Louis, 2020). Quitter son pays et sa culture peut demander beaucoup d'efforts et engendrer de nombreux ajustements, c'est pourquoi il est important de s'intéresser aux processus psychosociaux qui sous-tendent cette transition (Atitsogbe et al., 2020a ; Felder, 2020). Ce travail vise à donner une voix aux personnes issues de l'asile, qui ont fui leur pays d'origine avec l'espoir d'une vie meilleure, malgré les multiples deuils que cela comporte. Il porte sur leur expérience de migration forcée et s'intéresse à leurs perceptions des obstacles et des aides rencontrés dans leurs parcours, à leurs manières de faire

un choix d'orientation et construire des projets, ainsi qu'à leurs perceptions et attentes envers le travail. Pour contextualiser le sujet, la situation de l'asile dans le monde et en Suisse seront d'abord présentées en abordant les problématiques liées à l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées, puis plus spécifiquement celle des femmes, puisque celles-ci semblent rencontrer des obstacles spécifiques. Une dernière section sera consacrée au regard de la psychologie du conseil et de l'orientation et à l'état actuel de la littérature dans ce domaine en ce qui concerne la migration forcée. Enfin, les objectifs généraux et spécifiques de ce travail seront présentés, ainsi que l'articulation des cinq articles qui constituent ce travail de thèse en expliquant le choix de la méthodologie et cadre théorique utilisés et les principaux résultats. À la suite de la présentation des cinq contributions, ce travail sera conclu par une discussion générale offrant une lecture transversale des principaux résultats et explicitant l'apport de cette recherche.

### ***1.1 L'asile à travers le monde***

Ce travail s'intéresse spécifiquement aux personnes ayant subi une migration forcée. Cela englobe autant les personnes requérantes d'asile et les personnes dont le statut de réfugié·e est reconnu. Cette section vise d'abord à définir et à situer l'état de l'asile dans le monde à travers la présentation de données générales sur les caractéristiques des personnes qui se déplacent, ainsi que le contexte et les raisons qui sont à l'origine de ces déplacements. Une définition de l'intégration sera également présentée à la fin de cette section.

Pour les Nations-Unies, le terme de *migrant·e* réfère à un « terme générique non défini dans le droit international qui, reflétant l'usage commun, désigne « toute personne qui quitte son lieu de résidence habituelle pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons, soit dans une autre région à l'intérieur d'un même pays, soit dans un autre pays,

franchissant ainsi une frontière internationale<sup>1</sup>» (Organisation internationale pour les migrations OIM, 2022). Les personnes réfugiées et requérantes d’asile font partie de la population immigrante, et leur spécificité réside dans le caractère forcé de leur migration. Selon la Convention de Genève, le statut de *refugié-e* doit être attribué à toute personne qui « craignant avec raison d’être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays [...] »<sup>2</sup>. » Le terme *requérant-e d’asile* fait référence aux personnes qui ont déposé une demande d’asile dans un pays et qui sont dans l’attente d’une décision.

Le monde est confronté à d’importants déplacements de population en raison de conflits, de la violence ou de l’insécurité (Newman et al., 2018). Le Haut-Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés fait état d’un record historique de 103 millions de personnes ayant été forcées de fuir leur foyer à la moitié de l’année 2022 (UNHCR, 2022a). Parmi elles, 32.5 millions sont des personnes réfugiées ayant fui des conflits ou des persécutions, 5.3 millions sont des personnes requérantes d’asile, et 53.2 millions sont des personnes déplacées à l’intérieur de leur pays. Environ la moitié des personnes réfugiées sont âgées de moins de 18 ans. Plus du deux tiers d’entre elles proviennent des cinq pays suivants : la Syrie, le Venezuela, l’Ukraine, l’Afghanistan, le Soudan du Sud. 69% des personnes réfugiées sont accueillies par les pays voisins, qui sont souvent des pays à faibles ou moyens revenus. La Turquie est le pays qui accueille le plus de personnes réfugiées avec 3.7 millions à elle seule, suivie de la Colombie, l’Allemagne, le Pakistan et l’Uganda.

Les nouveaux déplacements ayant eu lieu en 2021 et au début de l’année 2022 ont été causés par plusieurs événements. Tout d’abord, la prise de pouvoir des talibans à Kaboul en août 2021 a généré d’importants déplacements à l’intérieur de l’Afghanistan ainsi que vers les

---

<sup>1</sup> Termes clés de la migration de l’OIM. <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>

<sup>2</sup> Art. 1, A(2) Convention et protocole relatif au statut de réfugiés <https://www.unhcr.org/fr/4b14f4a62>

pays voisins. Des déplacements internes ont aussi eu lieu en Éthiopie à la suite des conflits dans la région du Tigré et dans la région du Sahel en Afrique de l'Ouest, à cause des violences, couplées à la désertification due aux changements climatiques. Des migrations internes ont aussi eu lieu en République démocratique du Congo, au Nigeria, au Soudan du Sud, en Syrie et au Yémen. Le coup d'état militaire en Birmanie en février 2021 a provoqué l'état d'urgence et de nombreuses personnes ont fui les violences. Enfin, l'invasion russe en Ukraine a forcé plus de 8 millions de personnes à quitter leur pays, ce qui représente le plus grand déplacement depuis la Seconde Guerre Mondiale (UNHCR, 2023). Ces dernières sont principalement accueillies par des pays européens bénéficiant de revenus élevés et 2.8 millions d'entre elles jouissent d'un statut de protection temporaire (UNHCR, 2022b). Il est également à signaler que le contexte de la crise sanitaire a entraîné des retards administratifs au niveau des procédures d'asile, ce qui a accru l'insécurité liée à l'attente d'une décision (Organisation mondiale de la santé, OMS, 2022).

Si l'asile occupait déjà le devant de la scène médiatique depuis plus d'une décennie, les données exposées mettent en lumière des chiffres records de déplacements au niveau international. Les questions liées à l'intégration sociale et professionnelle se dressent comme des enjeux majeurs pour les personnes déplacées et les pays qui les accueillent. Dans ce travail, le terme *intégration* fait référence à l'inclusion sociale et économique des individus (Hynie, 2018) et est considéré comme un processus reposant autant sur la responsabilité des personnes réfugiées que sur celle de la société d'accueil (Phillimore, 2021). Dans le cas spécifique des personnes réfugiées, et tel que suggéré par Ager et Strang (2008), le processus d'intégration résulte de l'articulation de quatre domaines : les marqueurs d'intégration, les relations sociales, les facilitateurs et la fondation. Les marqueurs d'intégration englobent l'emploi, le logement, l'éducation et la santé. Les relations sociales comportent les liens entretenus avec la communauté d'accueil, avec la famille et culture d'origine, ainsi qu'avec d'autres

communautés. Les facilitateurs se réfèrent à la connaissance de la langue et de la culture d'accueil, et au sentiment de stabilité et de sécurité. Enfin, la définition de la citoyenneté et les droits et responsabilités qui y sont associés constituent la fondation sur laquelle se base le processus d'intégration.

## ***1.2 L'asile en Suisse***

Cette section s'intéresse au contexte de l'asile en Suisse en retraçant d'abord les principaux événements historiques ayant façonné les politiques d'accueil actuelles, puis les bases légales régissant l'octroi de l'asile, une description de la procédure, et les statistiques fédérales en matière d'asile. Cette section sera conclue par un état des lieux de l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées en Suisse.

La Suisse s'est positionnée comme terre d'accueil déjà au 16<sup>ème</sup> siècle, en accueillant les premières personnes réfugiées protestantes qui fuyaient des conflits religieux (Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, BCI, 2020). À cette époque et jusqu'aux années 1970, les flux migratoires concernaient des personnes originaires de pays d'Europe de l'Est, au bénéfice d'un niveau de formation généralement élevé. Ainsi, la Suisse disposait de politiques d'asile plutôt généreuses et libérales, élargissant les critères de l'asile pour accueillir également des personnes qui subissaient « une pression psychique insupportable » (BCI, 2020, p. 8). Si jusqu'ici l'asile ne posait pas de problème particulier, la situation a changé à partir du milieu des années 1970, lorsque des personnes originaires d'Amérique latine et du Kosovo ont cherché l'asile en Suisse. Leur niveau de formation étant globalement moins élevé, le pays a adopté une définition de l'asile plus restrictive (BCI, 2020). Cette tendance à la restriction s'est poursuivie, si bien qu'aujourd'hui la Suisse accorde l'asile seulement sous des conditions strictes.

### 1.2.1 Le statut de réfugié·e

La Suisse fait partie des états signataires de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés adoptée en 1951, qui visait initialement à établir une base juridique pour les personnes réfugiées européennes d'après-guerre. Les procédures d'asile suisses sont régies par la Loi sur l'asile (LAsi) de 1998 qui définit le terme de *réfugié* comme des « personnes qui, dans leur État d'origine ou dans le pays de leur dernière résidence, 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<sup>3</sup>. » Le terme de *requérant·e d'asile* désigne les personnes qui sont dans le processus d'asile depuis leur arrivée en Suisse jusqu'à l'obtention d'une décision officielle par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), l'autorité compétente au niveau fédéral.

Les demandes d'asile sont actuellement en hausse, si bien qu'à la fin de l'année 2022, la Suisse comptait 121'799 personnes en processus d'asile (SEM, 2022a, 2022b). Ce chiffre regroupe les personnes admises à titre provisoire, requérantes d'asile, ainsi que celles ayant reçu une réponse négative et qui sont encore sur le territoire helvétique. Les personnes qui ont effectué ces demandes sont principalement originaires d'Afghanistan, de Turquie, d'Érythrée, d'Algérie et de Syrie. L'invasion russe en Ukraine a amené la Suisse à mobiliser la procédure spéciale du statut de protection S en mars 2022. 61'553 personnes ont reçu ce type de protection à la fin du mois de novembre 2022. Ce statut donne accès au marché du travail, permet de voyager sans restriction et donne droit au regroupement familial (Organisation Suisse d'aide aux réfugiés, OSAR, 2022a). Les autres personnes requérantes d'asile doivent passer par la procédure d'asile classique.

---

<sup>3</sup> Art. 3 al. 1 Loi sur l'asile <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/358/fr>

### 1.2.2 La procédure d'asile

La procédure d'asile en Suisse est complexe. Le dépôt d'une demande peut être présentée oralement ou par écrit dans un centre fédéral, un poste frontalier ou au bureau de contrôle des frontières d'un aéroport suisse. Lorsqu'une personne dépose une demande d'asile en Suisse, le SEM doit, dans un premier temps, déterminer à travers un interrogatoire et des vérifications si la Suisse est l'État compétent pour analyser cette demande. Si la demande relève d'une procédure Dublin, la personne sera transférée dans le pays membre concerné<sup>4</sup>. L'OSAR (2022c) relève des manquements quant aux conditions d'accueil et des violations des droits humains dans certains États membres des accords Dublin et déconseille le transfert vers ces pays. C'est le cas de l'Italie, la Grèce, la Hongrie, la Bulgarie, la Croatie et la France où elle documente un accès problématique et aléatoire aux soutiens adéquats ; une absence de logement, nourriture, soins médicaux ; des incarcérations ; des refoulements illégaux aux frontières ; ou une absence d'aide à l'intégration.

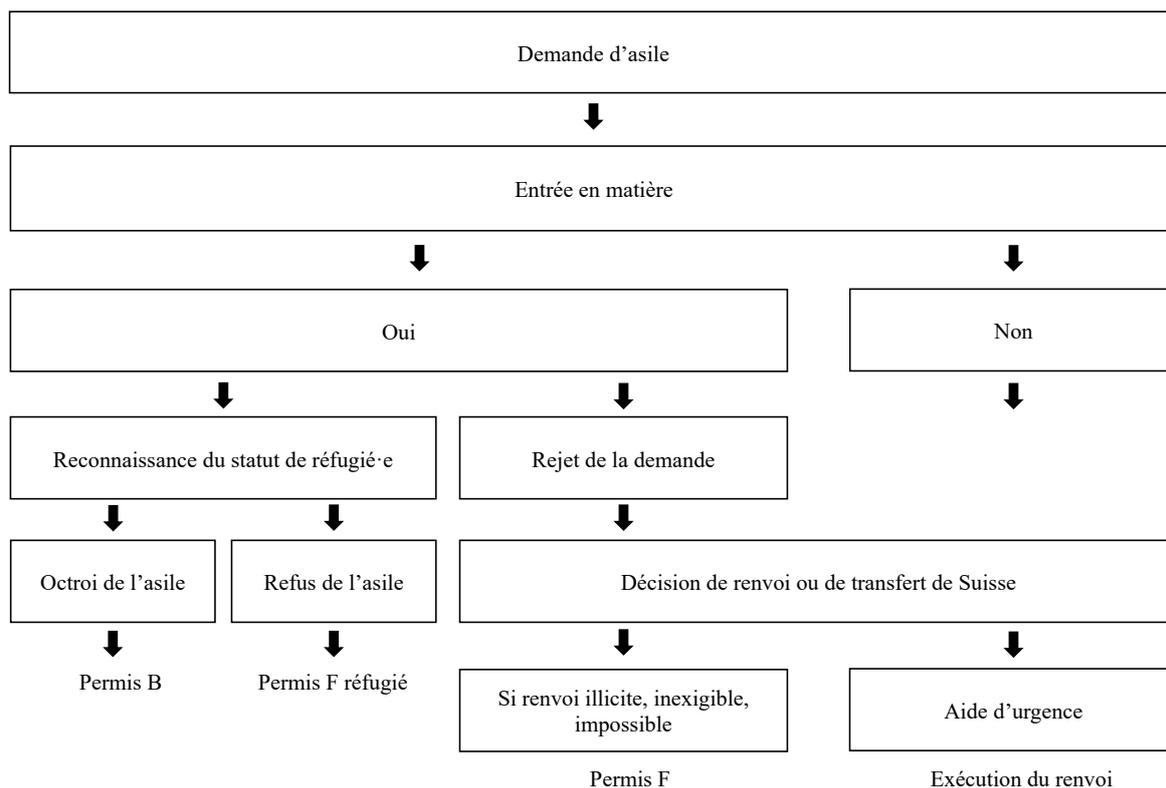
À l'issue de la procédure d'asile, le SEM rend sa décision. Si la personne remplit les critères, elle est placée sous la protection de la Suisse et est reconnue comme réfugiée. Elle obtient ainsi un permis de séjour B. Il existe cependant des critères d'exclusion qui peuvent empêcher une personne qui est sous la protection de la Suisse d'obtenir un permis de séjour. Ces critères d'exclusion s'appliquent si la personne a eu des comportements considérés comme indignes en raison d'actes répréhensibles, a porté atteinte à la sécurité de la Suisse, ou a fait l'objet d'une expulsion pénale<sup>5</sup>. Enfin, l'asile n'est pas accordé si la personne n'a rempli les critères de l'asile qu'une fois partie de son pays d'origine ou en raison d'un comportement ultérieur. Dans ces cas, la personne est reconnue comme réfugiée, mais puisqu'elle ne remplit

---

<sup>4</sup> Le système Dublin est composé de 31 États, soit 27 membres de l'Union Européenne ainsi que la Suisse, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, et il détermine lequel de ses membres est responsable de l'examen d'une demande d'asile (OSAR, 2022b).

<sup>5</sup> Art. 53 Loi sur l'asile <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/358/fr>

pas les critères pour obtenir l'asile, elle obtient un permis d'admission provisoire (permis F réfugié). Le SEM peut également délivrer une décision de non-entrée en matière (NEM) s'il estime que la demande a été déposée pour des raisons économiques ou médicales, ce qui entraîne un renvoi de la Suisse. Une admission provisoire (permis F) est accordée aux personnes pour qui le renvoi est illicite, non-exigible ou impossible. Cela concerne, par exemple, les personnes dont le renvoi violerait le droit international, celles gravement malades et dans l'impossibilité d'être soignées dans le pays d'origine, ainsi que les situations où il n'existe pas de moyen de transport pour le renvoi (BCI, 2020). Ce permis F est cependant différent du permis F réfugié, puisque la personne ne répond pas aux critères pour obtenir l'asile en Suisse. Dans le cas d'un refus d'octroi de l'asile, la personne a la possibilité de déposer un recours unique auprès du Tribunal administratif fédéral qui statuera en dernière instance. Depuis mars 2019, une nouvelle procédure a été mise en place dans le but de raccourcir le temps d'attente pour les personnes déposant une demande d'asile et leur offre un service de conseil et de représentation juridique (OSAR, 2022b). Le SEM se charge de l'exécution de cette procédure d'asile accélérée et doit donner une réponse à la demande d'asile dans un délai maximal de 140 jours (SEM, 2022c). Une représentation visuelle de la procédure d'asile suisse est proposée dans la Figure 1.



*Figure 1.* La procédure d’asile en Suisse (adapté de Bureau cantonal pour l’intégration des étrangers et la prévention du racisme, 2020, p. 7).

Une fois la décision d’asile délivrée, la Loi sur les étrangers et l’intégration (LEI) définit les conditions d’obtention des permis de séjour (B), d’établissement (C) ou de naturalisation. Cette loi est entrée en vigueur en 2002 sous le nom de Loi sur les étrangers (LEtr), avant d’être remplacée en 2019. La volonté de souligner la nécessité d’intégration pour les personnes d’origine étrangère est à l’origine de ce changement de loi : un certain niveau de langue est exigé pour obtenir le permis C, ainsi que pour rejoindre sa conjointe ou son conjoint en Suisse dans le cadre d’un regroupement familial depuis les pays ne faisant pas partie de l’Union Européenne (UE) et l’Association européenne de libre-échange (AELE). Le canton de Vaud est soumis à ces mêmes lois fédérales et en novembre 2022, le canton comptait 11'766 personnes dans le processus s’asile (SEM, 2022a). Une fois le statut de protection accordé, la responsabilité de l’accueil des personnes réfugiées et admises à titre provisoire revient aux

cantons qui proposent un programme d'intégration cantonal (PIC) approuvé par le SEM au niveau fédéral (OSAR, 2022d). Un récapitulatif des différents permis est présenté dans le Tableau 1.

Tableau 1. Récapitulatif des différents types de permis (Vivre ensemble, 2023<sup>6</sup>)

Type de permis	Titre du permis	Personnes concernées
Permis N	Requérant·e·s d'asile	Personnes en procédure d'asile
Permis B réfugié·e	Autorisation de séjour	Personne reconnue comme réfugiée et à qui l'asile a été accordé
Permis F réfugié·e	Admission provisoire	Personne reconnue comme réfugiée mais à qui l'asile n'a pas été accordé
Permis F	Admission provisoire	Personnes dont la demande d'asile a été refusée mais dont le renvoi n'est pas licite, exigible ou possible
Permis S	Personnes à protéger	Personne appartenant à un groupe déterminé victime d'une menace grave (p.ex., guerre)
Permis C réfugié·e	Autorisation d'établissement	Personne reconnue comme réfugiée, au bénéfice d'un permis B depuis plusieurs années et remplit les conditions d'obtention du permis C
Attestation délai de départ	Personnes déboutées, décision de non-entrée en matière	Personne dont la demande d'asile a fait l'objet d'une décision de renvoi ou en situation de recours

### 1.2.3 L'intégration sociale et professionnelle en Suisse

La section précédente a montré la complexité de la procédure d'asile qui comporte de nombreux critères et restrictions légales. Cette section s'intéresse à l'étape suivante, c'est-à-dire aux enjeux de l'intégration sociale et professionnelle de ces personnes.

L'intégration sociale et professionnelle est considérée essentielle pour que les personnes nouvellement arrivées puissent participer à la vie sociale, économique et culturelle du pays d'accueil (BCI, 2020). Avec la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) de 2019, le

<sup>6</sup> <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/>

Conseil Fédéral a démontré une volonté politique allant dans ce sens. D'après cette loi, en effet, « L'intégration des étrangers vise à favoriser la coexistence des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles ainsi que le respect et la tolérance mutuels<sup>7</sup>. » Une intégration est dès lors considérée comme réussie lorsque l'accès à la vie économique, associative et sociale est égalitaire tant pour les personnes d'origine suisse qu'étrangère, ce qui supposerait la suppression des obstacles à l'intégration et la discrimination (Commission fédérale des migrations, CFM, 2017). Cependant, d'un point de vue économique, les politiques en matière d'intégration professionnelle sont face à un dilemme. D'un côté, des politiques d'accueil facilitant l'accès au marché de l'emploi local risqueraient d'attirer davantage de personnes migrant pour des raisons économiques, créant un « appel d'air » qui entraînerait potentiellement une surcharge de la caisse de chômage et menacerait la stabilité économique du pays (Cardoso & Muller Mirza, 2022 ; Slotwinski et al., 2019). De l'autre, des politiques trop restrictives empêcheraient une intégration professionnelle rapide sur le marché de l'emploi, ce qui provoquerait des pertes économiques à long-terme pour les pays d'accueil (Slotwinski et al., 2019).

Pour accompagner ce changement de loi, la Confédération et les cantons se sont accordés sur un agenda commun qui définit les objectifs en matière d'intégration. L'Agenda Intégration Suisse (AIS) vise à offrir une prise en charge précoce et complète, en répondant aux objectifs spécifiques de chaque personne réfugiée ou admise à titre provisoire. Les objectifs sont d'encourager l'apprentissage précoce dans la langue locale afin de rendre possible la poursuite d'une formation qualifiante et la participation à l'économie, de favoriser la communication et la cohésion sociale, de réduire les dépenses de l'aide sociale, et de faciliter la collaboration et la communication entre les institutions publiques et semi-publiques qui

---

<sup>7</sup> Art. 4 al. 1 Loi sur les étrangers et l'intégration (LEI)  
<https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2007/758/20221122/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2007-758-20221122-fr-pdf-a-1.pdf>

travaillent avec cette population. Pour ce faire, le budget a triplé depuis 2019 et permet aux bénéficiaires de suivre des cours de langue dès leur arrivée, d'être accompagné·e·s par un·e gestionnaire de cas et d'effectuer une évaluation systématique du potentiel dans le but de travailler dans l'intérêt de la personne, de l'économie et de l'ensemble de la société (SEM, 2020a). Si cette réforme démontre une forte volonté politique d'améliorer les possibilités d'intégration et les conditions de vie des personnes liées à l'asile en Suisse, elle comporte toutefois des aspects négatifs. La Commission fédérale des migrations (CFM, 2017), qui est une commission extraparlamentaire composée d'expert·e·s du domaine de la migration, met notamment en garde contre l'inscription de l'intégration comme un objectif dans la LEI. L'établissement de critères d'intégration peut en effet amener à se focaliser uniquement sur les capacités et efforts d'intégration individuels, en occultant la responsabilité de la société d'accueil dans ce processus.

En règle générale, l'intégration socio-professionnelle en Suisse implique essentiellement soit d'accéder au marché du travail, soit de suivre une formation professionnelle. Ainsi, nous allons voir les enjeux que comporte ces deux solutions pour les personnes réfugiées en Suisse.

**Accès au marché de l'emploi.** Le marché du travail suisse présente des indices globalement favorables (OFS, 2021). Cependant l'accès au marché de l'emploi demeure restreint pour certains groupes, tels que les femmes, les jeunes, les personnes d'origine étrangère ou avec un faible niveau de formation (Masdonati et al., 2019). Les personnes requérantes d'asile (permis N), admises à titre provisoire (permis F) et réfugiées (permis B) sont concernées par ces difficultés, comme le témoigne le taux d'activité peu élevé pour chacune de ces catégories (Figure 2). Le taux d'activité a tendance à augmenter au fil du temps, atteignant le niveau le plus élevé six ou sept ans après l'arrivée en Suisse pour les personnes

détentrices d'un permis F ou d'un permis B. Ce taux tend cependant à diminuer pour les personnes ayant une admission provisoire (permis F). Pour les personnes détentrices d'une permis N de requérant·e·s d'asile, la situation demeure compliquée puisque leur taux d'activité, déjà faible au départ, tend à diminuer après cinq ans passés en Suisse. Nous pouvons conclure à travers ces chiffres que les statuts temporaires que sont les permis N et F ont un effet négatif sur l'intégration professionnelle des personnes sur le long terme.

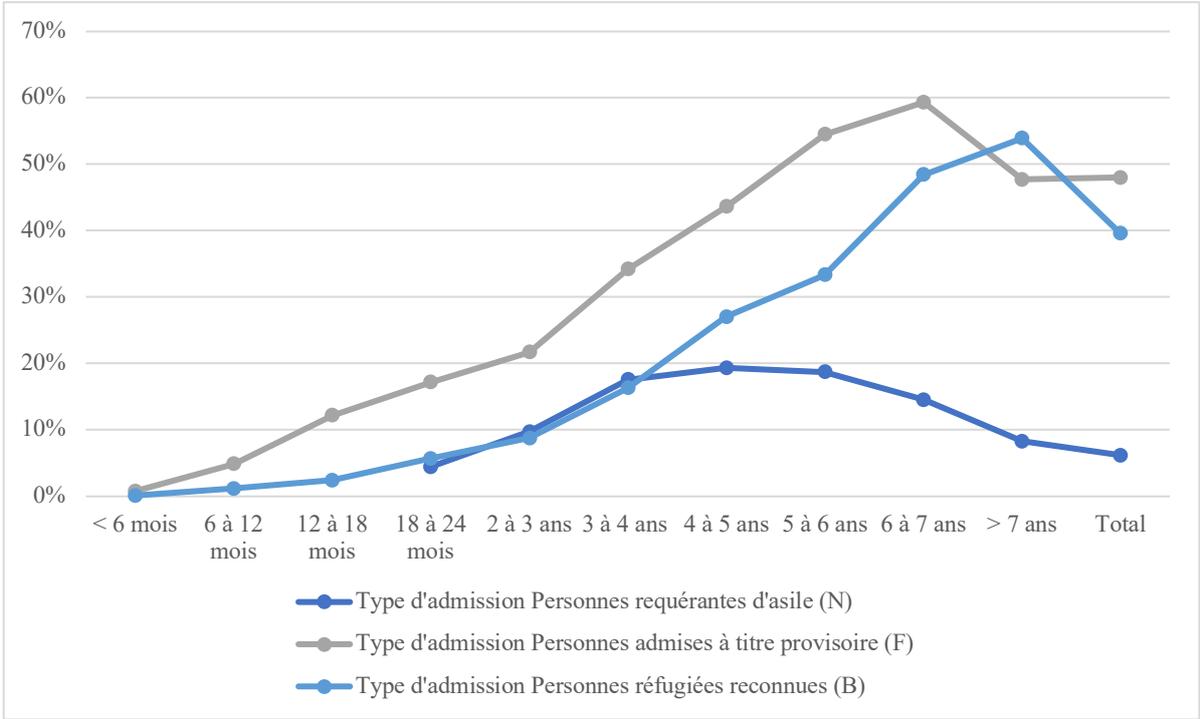


Figure 2. Taux d'activité des personnes potentiellement actives selon le permis (SEM, 2022d, 2022e, 2022f)<sup>8</sup>

Pourtant, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM, 2021) stipule que les personnes réfugiées reconnues (permis B), réfugiées et personnes admises à titre provisoire (permis F) et

<sup>8</sup> Les personnes requérantes d'asile ont l'interdiction de travailler durant les 3 premiers mois de leur arrivée en Suisse.

les personnes apatrides (permis B ou F) ont le droit d'exercer une activité lucrative en Suisse<sup>9</sup>. Après avoir constaté que ces personnes restaient généralement en Suisse à long terme, le Conseil fédéral a souhaité favoriser leur intégration rapide sur le marché du travail. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, au lieu de passer par une procédure d'autorisation, les employeurs et les employeuses doivent simplement annoncer l'activité lucrative salariée d'une personne détenant l'un de ces statuts. Cependant, dans la pratique, ce changement de loi demeure peu connu, ce qui ne facilite pas l'embauche des personnes admises à titre provisoire (Cardoso, 2022). Nous pouvons également faire l'hypothèse que la qualification de « provisoire » du permis F décourage l'embauche pour les employeurs et employeuses et pénalise les personnes détentrices de ce type de permis sur le marché de l'emploi sur le long terme. Pourtant, ces statuts temporaires peuvent perdurer des années. En 2016 par exemple, 34% des personnes détentrices d'un permis F le détenait depuis 7 ans (Atitsogbe et al., 2020b).

Après l'exposé des faits juridiques et des volontés politiques, nous sommes en droit de nous demander comment cela s'applique-t-il réellement dans la pratique. Dans une récente étude, Cardoso (2022) s'est penchée sur les défis vécus par les professionnel·le·s de l'accompagnement des personnes réfugié·e·s et admises à titre provisoire dans le canton de Vaud. Elle a mis en évidence que plusieurs d'entre elles et eux font face à des difficultés dans leur pratique, et relèvent des tensions au niveau de la charge de travail, du budget à disposition, ainsi que des dilemmes moraux et des conflits de valeurs. Afin de répondre à des exigences en termes de taux de placement en emploi des personnes réfugiées, les professionnel·le·s sont par exemple amené·e·s à sélectionner de façon arbitraire les personnes pouvant accéder à certaines mesures d'aide à l'intégration.

---

<sup>9</sup> Directives du SEM sur les étrangers au chapitre 4 Séjour avec activité lucrative, section 4.8.5 actualisée le 1<sup>er</sup> novembre 2021.  
<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-kap4-f.pdf.download.pdf/weisungen-aug-kap4-f.pdf>

Nous pouvons ainsi constater que les procédures liées à l'embauche des personnes détenant un permis F sont contraignantes, fastidieuses et peuvent vraisemblablement rendre l'accès au marché du travail difficile. Si le parcours pour accéder au marché du travail est semé d'embûches, l'accès à la formation professionnelle comporte également son lot de difficultés.

**Accès à la formation professionnelle.** En Suisse, la formation professionnelle est très valorisée et son format qui alterne entre des cours théoriques et des journées de formation en entreprise représente un exemple cité au niveau international (Bolzman et al., 2018 ; Bonoli et al., 2019). Elle semble être une bonne solution pour permettre aux nouveaux et nouvelles arrivant·e·s de s'intégrer durablement sur le marché de l'emploi et pallier la non-reconnaissance des diplômes et des expériences acquises en dehors de la Suisse. Cependant, ces personnes font face à de nombreux obstacles dans l'obtention d'une place d'apprentissage, puis du diplôme.

Tout d'abord, le système de formation suisse est basé sur une sélection précoce qui oriente les écoliers et écolières dans différentes filières. Les personnes venues d'ailleurs ont ainsi moins de temps pour s'adapter à la langue et au système de formation, et se retrouvent souvent dans des filières à faibles exigences qui peuvent restreindre le choix de formation souhaité par la suite (Bolzman et al., 2018 ; Gomensoro & Bolzman, 2016). De plus, la formation professionnelle en alternance école-entreprise, dominante en Suisse, implique que les futur·e·s apprenti·e·s dénichent une place de formation dans un marché des places d'apprentissage dont le fonctionnement est similaire à celui du marché de l'emploi. Par conséquent, les dynamiques inégalitaires qui caractérisent le processus d'accès à l'emploi se manifestent déjà lors de l'entrée en formation professionnelle en alternance. Ainsi, les jeunes de nationalité étrangère et les femmes subissent plus fréquemment de la discrimination à l'embauche (Imdorf, 2018) et les candidat·e·s d'origine étrangère devaient envoyer un nombre significativement plus élevé de candidatures pour espérer obtenir une place d'apprentissage

comparativement aux candidat·e·s suisses (Imdorf, 2015). Pour expliquer ce phénomène, certains auteurs avancent notamment que les employeurs et employeuses peuvent être plus réticent·e·s à engager des personnes ayant suivi leur scolarité dans un autre pays et peuvent avoir des préjugés à leur encontre, leur attribuant par exemple des difficultés scolaires ou un décalage social et culturel par rapport aux valeurs de l'entreprise (Atitsogbe et al., 2020b).

Pour ces raisons, les personnes issues de l'asile peuvent se voir contraintes de se tourner vers les filières moins prestigieuses et où des places d'apprentissages sont encore disponibles, comme le souligne l'étude de Bolzman et al. (2018). Cette étude a été réalisée à Genève auprès de jeunes personnes migrantes sans statut légal reconnu ou avec un statut juridique précaire, c'est-à-dire les personnes requérantes d'asile ou détentrices d'une admission provisoire. Elle a mis en évidence l'importance de l'âge d'arrivée en Suisse pour la réussite d'une formation professionnelle. Les personnes arrivées à un plus jeune âge en Suisse auraient en effet davantage de chances de suivre une trajectoire linéaire de formation et aboutissant à un diplôme que les personnes arrivées plus tardivement, par exemple après l'école obligatoire. Trois types de trajectoires se dessinent parmi les 20 jeunes poursuivant une formation professionnelle qui ont été rencontré·e·s. Tout d'abord une *trajectoire continue*, qui concerne des jeunes ayant reçu un soutien familial important, tant au niveau financier qu'au niveau de la connaissance du système de formation local. La deuxième trajectoire est nommée *discontinue qualifiante* et concerne les jeunes qui perçoivent la formation comme imposée et avec des objectifs flous, ce qui impacte leur motivation. Enfin, la troisième trajectoire est qualifiée de *discontinue bloquée* et regroupe les jeunes confronté·e·s à des difficultés juridiques, financières, familiales et linguistiques qui peuvent mener à une interruption de formation. Ces résultats montrent que le soutien dans les démarches administratives pour l'obtention d'une place d'apprentissage paraît déterminant pour mener la formation à terme sans interruption. De plus, le cumul des difficultés,

notamment juridiques et socio-économiques, est particulièrement problématique, surtout en l'absence d'un soutien institutionnel adéquat.

Pour contrer ces difficultés et toujours dans cette volonté de favoriser l'intégration en 2018, le Conseil fédéral a mis en place le programme pilote de préapprentissage d'intégration (PAI) dans 18 cantons. Il vise à offrir un suivi d'un an pour les personnes de 16 à 25 ans, comportant des cours de langue et de développement des compétences scolaires nécessaires à l'entrée en formation, et leur offrant une expérience professionnelle d'au moins 8 semaines en Suisse. Le but est d'augmenter l'employabilité de ces jeunes et d'accroître leurs chances d'obtenir une place d'apprentissage (SEM, 2016). Depuis 2021, le programme est étendu aux personnes allophones en dehors du domaine de l'asile (PAI+) (SEM, 2022g). Durant l'année scolaire de 2020 à 2021, ce programme a permis à 491 personnes sur plus de 800 bénéficiaires d'accéder à une formation professionnelle. Au vu de ces résultats encourageants, le Parlement a approuvé la pérennisation de ce programme à partir de 2024 (SEM, 2022h).

Cette section a dressé un état des lieux de l'asile en Suisse en définissant les termes, les procédures et les conditions d'octroi du statut de réfugié·e, puis a montré les défis de l'intégration sociale et professionnelle des personnes d'origine étrangère, et en particulier celle des personnes réfugiées et admises à titre provisoire. S'il existe une volonté politique de favoriser cette intégration, qui se manifeste de manière concrète notamment avec l' AIS et le PAI, il reste toutefois des zones d'ombres concernant l'accès au marché du travail (Cardoso, 2022) et à la formation professionnelle (Bolzman et al., 2018 ; Gomensoro & Bolzman, 2016 ; Imdorf, 2018).

### *1.3 Les enjeux spécifiques des femmes migrantes*

L'accès au marché du travail suisse étant restreint pour les personnes d'origine étrangère et les femmes (Masdonati et al., 2019), il paraît important de s'intéresser aux parcours des femmes immigrantes et à leurs difficultés spécifiques. Cette section situera d'abord la situation des femmes immigrantes sur le marché du travail à travers le monde, puis dans le contexte suisse, avant de se concentrer plus spécifiquement aux enjeux des femmes réfugiées.

L'Organisation des Nations-Unies (UN, 2020) estime que les femmes immigrantes représentent un peu moins de la moitié de la migration internationale. Elles migrent principalement pour des raisons professionnelles, académiques ou familiales, et plusieurs sont aussi forcées de fuir à cause de conflits ou persécutions. Bien que les femmes représentent une part de la population migrante presque égale à celle des hommes, on constate une invisibilisation de celles-ci, surtout dans les statistiques relatives à l'emploi (Organisation internationale du travail, OIT, 2021). L'OIT propose plusieurs pistes d'explication, comme le fait que les femmes seraient plus susceptibles de migrer en raison d'un regroupement familial que pour un emploi. Toutefois, le rapport mentionne la probabilité d'une discrimination accrue envers les femmes, réduisant leur accès à des opportunités de travail dans le pays de destination. À cela s'ajoute de la stigmatisation, des politiques et législations discriminatoires, de la violence et du harcèlement, qui compromettent l'accès au travail décent et maintiennent une inégalité salariale et une dépréciation des secteurs qui sont majoritairement féminins (ILO, 2018).

Après s'être principalement concentrée sur les migrants de genre masculin, les chercheurs et chercheuses commencent à s'intéresser aux effets spécifiques de la migration sur la vie des femmes (Yakushko, 2006 ; Premji et al., 2014). En psychologie, les recherches se sont surtout penchées sur le stress post-traumatique, les stratégies d'adaptation, les changements identitaires et les défis de l'intégration sociale et professionnelle. O'Dwyer et Colic-Peisker (2016) montrent, par exemple, que les femmes migrantes qualifiées seraient plus

susceptibles de subir une déqualification que les hommes lorsqu'elles se réinsèrent sur le marché de l'emploi. La déqualification fait référence à un déclassement social sur le marché de l'emploi dû à un décalage entre le niveau d'éducation et les expériences professionnelles d'une personne, et le poste qu'elle occupe (Goguikian Ratcliff et al., 2014). Cela entraîne notamment des pertes de revenus qui maintiennent la personne dans une situation de dépendance (Nunes-Reichel & Santiago-Delefosse, 2016). Selon Yakushko et Morgan-Consoli (2014), les femmes immigrantes seraient sur-représentées dans des secteurs de travail difficiles physiquement, comportant des risques de blessures, ainsi que dans des emplois à basse qualification et mal rémunérés. Ces types d'emplois auraient des conséquences négatives sur leur santé physique et mentale, comme la dépression, des problèmes de sommeil et d'estime de soi, ou encore des troubles digestifs ou cardiovasculaires (Premji et al., 2014). Elles doivent de plus composer avec un accès limité au système de santé, en particulier en ce qui concerne la santé mentale (Yakushko & Morgan-Consoli, 2014).

Au moment de faire des choix concernant leur carrière, les femmes immigrantes tendent à prendre en compte des considérations d'ordre familial, ce qui peut les amener à limiter leurs aspirations (Mikhail, 2010). Elles peuvent se retrouver à devoir jongler entre leurs rôles de mères, épouses et salariées, ressentant une pression à soutenir leur famille financièrement et émotionnellement (Koert et al., 2011). De plus, les femmes seraient plus sujettes à être freinées dans leur carrière à cause d'engagements familiaux ou des barrières structurelles, et leurs accomplissements professionnels diminueraient lorsqu'elles se marient et ont des enfants (Mikhail, 2010). Elles seraient également poussées à mettre leur carrière entre parenthèses pour privilégier l'éducation et l'insertion professionnelle de leur mari (Koert et al., 2011). Dans une recherche qualitative menée auprès de 30 femmes immigrantes au Canada, Premji et al. (2014) ont relevé des barrières structurelles, sociales, et liées à leurs expériences de migration dans l'accès à un emploi décent. Au niveau structurel, on retrouve la non-reconnaissance des

diplômes et l'exigence d'avoir une expérience professionnelle en contexte canadien, la discrimination basée sur l'origine, la religion, la barrière de la langue, le manque d'accès aux informations et services, et un réseau professionnel limité. Les barrières sociales rapportées renvoient à un sentiment de solitude dû à l'isolement et au manque de soutien social, la charge élevée de tâches domestiques et de soins, le manque de soutien de la part de leurs conjoints, et le manque d'accès à des solutions de garde abordables. Enfin, les participantes de cette étude ont relevé des difficultés liées à l'expérience de migration en mentionnant par exemple le niveau d'exigence élevé des critères d'obtention du statut de résidente permanente, la difficulté d'obtenir un emploi stable ou de pouvoir poursuivre leurs aspirations de carrière. Ainsi, pour les femmes immigrantes, des aspects plus spécifiques au genre semblent venir s'ajouter aux difficultés qui accompagnent habituellement l'expérience migratoire.

En dépit de ces barrières, la littérature relève que les femmes peuvent faire état de nombreuses ressources personnelles. Koert et al. (2011) mettent notamment en avant leur persévérance, leur assertivité, et leur espoir, ainsi que la capacité de construire un réseau professionnel local ou de définir des objectifs. De plus, l'expérience migratoire peut être perçue comme une opportunité pour elles-mêmes et leurs enfants d'être en sécurité, de se développer et d'avoir du succès (Yakushko & Morgan-Consoli, 2014). Cependant, les ressources externes comme le soutien social et institutionnel ou l'environnement de travail peuvent se révéler être à la fois des soutiens et des freins (Koert et al., 2011 ; Yassour-Borochowitz & Wasserman, 2020). Par exemple, ces ressources peuvent devenir des obstacles dans le cas d'un éloignement géographique (Koert et al., 2011), ou lorsque les femmes ressentent de la pression de la part de leurs proches en termes de réussite professionnelle (Yassour-Borochowitz & Wasserman, 2020).

### *1.3.1 La situation des femmes immigrantes en Suisse*

Si la littérature internationale relève plusieurs difficultés spécifiques aux femmes immigrantes, qu'en est-il en Suisse ? Dans ce pays, selon les indicateurs du marché du travail (Office fédéral de la statistique OFS, 2021), la proportion des femmes actives a augmenté entre 2015 et 2020. Les travailleuses suisses sont victimes d'inégalité salariale, en gagnant en moyenne 11.5% de moins que les hommes pour des équivalents à plein temps, même si ce chiffre aurait diminué depuis 2014. Si une partie de cette « différence salariale [...] peut s'expliquer par des facteurs objectifs comme le niveau hiérarchique, l'ancienneté ou la formation » (OFS, 2021, p. 12), 42.9% de cet écart salarial demeure inexpliqué (OFS, 2021). Les femmes font également état d'un taux de chômage plus élevé que les hommes (4.8% et 4.3% respectivement) et ont plus fréquemment recours au travail à temps partiel (58% contre 18%) du fait de la prise en charge de davantage de responsabilités familiales que les hommes. Enfin, l'OFS rapporte que 72.4% des personnes en sous-emploi en Suisse sont des femmes et que quatre femmes travaillant à temps partiel sur 10 cherchent à travailler à plein temps.

Si les femmes en général sont désavantagées sur le marché du travail suisse, la situation des femmes immigrantes est encore plus délicate. Plusieurs indicateurs corroborent ce constat. Premièrement, les mêmes tendances mondiales à l'invisibilisation des femmes d'origine étrangère sont également constatées en Suisse. Les femmes immigrantes demeurent très peu visibles dans les statistiques relatives au marché de l'emploi (Goguikian Ratcliff et al., 2014) et ce, malgré qu'elles y participent de façon substantielle. Par exemple, leur taux d'activité était de 68.3% en 2021 (OFS, 2022a). Une comparaison de la qualité des emplois occupés (c'est-à-dire le taux d'emploi, le salaire, l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi, et l'exercice d'une fonction de cadre) des femmes et des hommes migrant·e·s et autochtones ayant un niveau de formation de degré tertiaire a montré que les femmes d'origine étrangère sont les plus désavantagées sur le marché du travail suisse, alors que les hommes autochtones seraient

les plus privilégiés (Riaño, 2021). De plus, si le fait d'avoir des enfants compromet la volonté d'étudier ou de travailler pour les femmes en général, compte tenu de politiques sociales défavorables (Riaño & Baghdadi, 2007), la situation est encore plus compliquée pour les femmes immigrantes, celles-ci n'ont en effet pas forcément de famille proche pour les soutenir et les soulager de certaines tâches qui leur sont implicitement attribuées. De ce fait, les carrières des femmes immigrantes sont caractérisées par la discontinuité puisqu'elles ont des opportunités limitées d'utiliser et développer leurs compétences et elles ont davantage tendance à baisser leur taux de travail ou à quitter leur travail rémunéré pour se concentrer sur les tâches domestiques et familiales (Riaño, 2021). L'inégalité salariale étant toujours d'actualité en Suisse, les familles sont portées à prioriser le travail des hommes, qui jouissent d'un meilleur revenu (Riaño & Baghdadi, 2007). De leur côté, les hommes souhaitant diminuer leur temps de travail suite à la paternité peuvent se heurter à des perceptions négatives comme un manque d'engagement ou de compétences de la part de leur organisation (Riaño, 2021). Ces éléments semblent confirmer l'injonction pour les femmes à mettre leur carrière en second plan, surtout en situation de migration, et lorsqu'elles ont des enfants. Les femmes avec enfants sont d'ailleurs davantage touchées par le chômage en Suisse (OFS, 2022b). Cette tendance touche d'autant plus les femmes d'origine étrangère pour qui le taux de chômage s'élève à 11.4% pour les femmes avec enfants contre 8.8% pour les femmes sans enfant. Ce ratio est de 3% contre 2.7% chez les Suissesses.

La littérature suggère qu'un niveau élevé de qualification des personnes immigrantes favorise leur intégration à travers l'apprentissage facilité de la langue d'accueil et une bonne capacité d'adaptation (Goguikian Ratcliff et al., 2014; Riaño et Baghdadi, 2007). En revanche, les femmes migrantes qualifiées subissent souvent une déqualification. Une étude sur la migration féminine montre que les femmes d'origine étrangère sont presque aussi nombreuses à être diplômées du secondaire 1 et 2 et au niveau tertiaire que les hommes étrangers (CFM,

2019). Pourtant, le phénomène de déqualification toucherait davantage les femmes migrantes, surtout lorsqu'elles sont nées dans des pays qui ne sont pas membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (Goguikian-Ratcliff et al., 2014). La déqualification des femmes est un problème réel et durable, s'étendant sur plusieurs années, présentant des coûts importants à court et long terme tant sur les femmes et leur famille, qu'au niveau national avec un gaspillage de compétences (Chicha & Daraedt, 2009).

Sur la base des éléments exposés, le genre et l'origine semblent constituer des facteurs de risque importants sur le marché de l'emploi suisse puisqu'elles cumulent ces facteurs, les femmes immigrantes rencontrent davantage de difficultés pour accéder à un travail décent et digne qui soit à la hauteur de leurs attentes et leurs qualifications.

### *1.3.2 Les spécificités des femmes réfugiées*

Nous pouvons supposer que la situation des femmes réfugiées est d'autant plus complexe étant donné que leur migration est forcée. Depuis une vingtaine d'années, la littérature se penchant sur les spécificités des femmes réfugiées s'est peu à peu enrichie. Elle s'intéresse notamment à leurs besoins (Deacon & Sullivan, 2009 ; Kimura, 2013), à leur qualité de vie dans le pays d'accueil (Van der Boor et al., 2022), à leur développement de carrière (Abkhezr et al., 2018; Bradley et al., 2022; Nyabvudzi & Chinyamurindi, 2019), à la conciliation du travail avec la vie privée (Ruis, 2019), à leur expérience de la maternité (Haynes, 2013), et aux enjeux identitaires liés à la migration forcée (Nabukeera, 2015 ; Phan et al., 2005 ; Warriner, 2004). Ces travaux révèlent que les femmes réfugiées éprouvent généralement davantage de difficultés dans l'accès à l'éducation et à l'emploi, la santé générale, le logement et la maîtrise de la langue d'accueil comparativement aux hommes (Van der Boor et al., 2022). La migration forcée peut également être perçue comme une opportunité pour les femmes

d'assumer de nouveaux rôles (Bradley et al., 2022). Cependant, pour les femmes n'ayant jamais travaillé dans leur pays d'origine, il peut s'avérer difficile de concilier le travail domestique avec une activité salariée (Deacon & Sullivan, 2009). À ce propos, Ruis (2019) rappelle que la migration forcée amène les familles à redéfinir et renégocier leurs objectifs personnels et familiaux, et engendre une reconfiguration des relations et responsabilités au sein de la famille afin de retrouver un équilibre. À travers les études de cas de trois femmes syriennes réfugiées au Pays-Bas, l'auteur relève que leur agentivité, (soit, la capacité d'agir dans un contexte donné), dépend de facteurs temporels, motivationnels et sociaux. La temporalité des événements de vie et des transitions semble jouer un rôle dans leur parcours d'intégration. Par exemple, le récit des participantes a mis en lumière que le fait d'avoir eu une carrière en Syrie entraînerait un important déclin au niveau professionnel dans le pays d'accueil comparativement aux femmes qui n'avaient pas encore travaillé, surtout lorsque leur parcours a été ralenti par l'arrivée d'un enfant. Concernant la dimension motivationnelle, l'étude a montré que la redéfinition d'objectifs qui aient du sens et qui soient réalisables peut être difficile dans un contexte complètement nouveau. Enfin, les femmes syriennes ont relevé des difficultés au niveau social, l'absence des membres de la famille étendue et de réseau social rendent difficile un investissement familial et professionnel dans le pays d'accueil. De plus, les aides du gouvernement destinées aux personnes réfugiées ont été décrites comme peu sensibles aux problématiques de genre. Ces trois dimensions offrent une grille de lecture pertinente pour comprendre les différents défis que rencontrent les femmes réfugiées lors de leur réinstallation.

Cette section s'est intéressée à la situation des femmes immigrantes et réfugiées lors de leur arrivée dans le pays d'accueil et à leurs défis pour accéder au marché du travail. Les faits exposés ont montré qu'il est important de s'intéresser à leurs difficultés spécifiques, puisque les obstacles liés à la migration et au genre semblent se cumuler et rendre l'expérience migratoire, soit-elle volontaire ou forcée, d'autant plus difficile.

## ***1.4 Le regard de la psychologie de l'orientation***

Après avoir pris connaissance des difficultés qui caractérisent le parcours des personnes immigrantes et réfugiées à travers le monde et en Suisse ainsi que des spécificités des femmes, cette section s'intéresse au regard de la psychologie de l'orientation sur les défis du monde contemporain, dont les enjeux migratoires font partie. Pour y parvenir, nous allons faire un détour par la psychologie culturelle, afin de présenter les grandes lignes des études entourant les phénomènes de rencontre entre deux cultures. Après un bref survol des questions qui animent la recherche et la pratique en orientation, deux récents paradigmes utiles pour saisir les questions migratoires seront présentés : le *Life design* (Savickas et al., 2009 ; Savickas, 2012) et la *Psychology of Working Theory* (Duffy et al., 2016). Un état des lieux de la recherche dans le domaine de la psychologie de l'orientation sur la population des réfugié·e·s sera proposé pour conclure cette section.

### ***1.4.1 Les phénomènes migratoires vus par la psychologie***

L'étude des phénomènes migratoires a été initiée en réponse à la globalisation ayant favorisé les déplacements géographiques des personnes (Chen et al., 2008). Les migrations sont le résultat de processus complexes se situant à plusieurs niveaux : macro-systémique, comprenant les conditions du pays d'origine et de destination ; exo-systémique, englobant les politiques, communautés et institutions ; familial et individuel, en référence notamment aux valeurs, à la personnalité ou aux projets (Schwartz et al., 2022). La psychologie s'est rapidement intéressée aux processus psychosociaux, aux comportements et aux expériences des personnes immigrantes, que ce soit avant, pendant ou après la migration (Berry, 1990 ; Schwartz et al., 2022). Les travaux de Berry et de Schwartz sont emblématiques de la manière dont le phénomène migratoire a été traité en psychologie.

Selon le modèle d'acculturation de Berry et Sam (1997), la rencontre entre deux cultures peut donner lieu à quatre cas de figures : l'assimilation, correspondant à une identification prédominante de la personne migrante à la culture d'accueil; l'intégration, renvoyant à une identification autant à la culture d'origine qu'à la culture d'accueil ; la séparation, où l'identification à la culture d'origine est prédominante ; et enfin la ségrégation, qui caractérise les personnes pour lesquelles l'identification est faible pour les deux cultures. Ces quatre catégories permettent à la fois d'appréhender la volonté ou la possibilité de maintenir la culture d'origine et le degré d'engagement et d'investissement dans la culture d'accueil (Chen et al., 2008). L'intégration serait le cas de figure le plus positif en termes de bien-être subjectif et de développement intellectuel. Ce modèle thématise également la possibilité de maintenir la culture d'origine, et montre l'importance de s'intéresser au rôle joué par la société d'accueil à travers ses politiques d'acculturation (Dandy & Pe-Pua, 2015).

Les psychologues sociales et sociaux se sont pour leur part surtout intéressée·e·s aux relations intergroupes qui peuvent porter préjudice aux personnes immigrantes (Schwartz et al., 2022). En effet, les préjugés liés à l'immigration dépendraient en partie de l'identité nationale et de sa définition dans une culture donnée. La littérature distingue deux définitions de la nationalité, l'une ethnique reposant sur une identité ancestrale et la langue partagée, l'autre civique s'appuyant sur la définition de la citoyenneté du pays et des droits et obligations qui y sont associés. Pehrson et al. (2009) ont montré que la définition ethnique engendre davantage de préjugés négatifs à l'égard des personnes immigrantes. Cette étude rappelle le rôle important que la société d'accueil joue sur la qualité de l'expérience migratoire. Ainsi, les attitudes discriminatoires de la société d'accueil, couplées aux difficultés liées à la langue, la solitude et le manque de soutien social, peuvent engendrer un stress d'acculturation ayant des effets délétères sur la santé des personnes nouvellement arrivées. Ces stressors peuvent néanmoins

être contrés ou atténués par les ressources individuelles ou familiales, par exemple par des stratégies de coping centrées sur le problème qui réduisent les symptômes dépressifs et anxieux.

Si, comme nous venons de le montrer, les questions migratoires intéressent la psychologie depuis une trentaine d'années, la psychologie de l'orientation s'y est penchée plus tardivement et porte sur ce phénomène un regard qui lui est propre. Après un rapide survol des enjeux qui animent la psychologie de l'orientation contemporaine, nous nous intéresserons au regard que porte la psychologie de l'orientation sur la question migratoire, ainsi que les cadres théoriques existant qui permettent de l'appréhender.

#### *1.4.2 Deux paradigmes contemporains en psychologie de l'orientation*

La psychologie de l'orientation s'est traditionnellement intéressée aux choix scolaires et professionnels des jeunes en transition entre l'école et le travail, en partant de l'idée qu'un parcours professionnel satisfaisant se basait sur une bonne connaissance de soi-même et des conditions pour atteindre son objectif (Massoudi & Masdonati, 2020). Les carrières ont été longtemps considérées comme linéaires et le choix d'orientation reposait sur un processus individuel, dans un contexte socio-économique relativement stable et prévisible. Dès ses débuts jusqu'à la fin du 20<sup>ème</sup> siècle, les théories classiques en psychologie de l'orientation s'appuyaient ainsi sur une logique d'appariement entre les individus et les professions, se basant sur leurs aptitudes, leurs valeurs de travail et leurs intérêts (Guichard, 2015). Depuis les années 1990, l'avènement du numérique et l'ouverture des marchés ont généré des bouleversements au niveau de l'organisation du travail (Soidet et al., 2018) qui sont caractérisés par leur rapidité et l'imprévisibilité (Nota & Rossier, 2015 ; Toscanelli et al., 2019). Les modèles de carrière protéennes (Hall, 1996 ; 2004) et sans frontières (Arthur, 2014 ; Arthur & Rousseau, 1996 ; DeFillippi & Arthur, 1994) témoignent de ce besoin d'innover la manière d'appréhender de

nouvelles formes de trajectoires changeantes, où les individus doivent se montrer adaptables afin de saisir les différentes opportunités de travail qui se présentent tout au long de leur vie. Ainsi, dans ce contexte changeant, les parcours deviennent imprévisibles et les prestations d'orientation sont appelées à s'adapter à un public plus diversifié, s'étendant à des groupes de personnes plus vulnérables face à un marché du travail extrêmement sélectif (Massoudi & Masdonati, 2020).

L'émergence des théories constructivistes de l'orientation s'est amorcée à partir des années 80 afin d'appréhender les trajectoires dans un contexte incertain. La théorie de la construction de carrière de Savickas (2005) conçoit le parcours professionnel comme une construction subjective où l'individu attribue activement du sens à ses expériences passées et présentes et organise ses aspirations futures autour d'un système et à travers ses interactions avec l'environnement. Reprenant l'idée de carrière subjective, Guichard (2004, 2009) propose, quant à lui, la théorie de la construction de soi en s'appuyant sur le concept de forme identitaire subjective, qui désigne des façons d'être, de se comporter et d'interagir construites par les personnes et utilisées dans différents contextes. Plusieurs formes identitaires subjectives coexistent et sont interconnectées pour former un système. S'ancrant sur ces deux apports théoriques, le paradigme du *Life design* (Savickas et al., 2009 ; Savickas, 2012) propose une perspective intégrative permettant d'explorer comment les personnes attribuent du sens à leur vie professionnelle tout en naviguant dans un monde du travail incertain (Medvide et al., 2019). L'identité, l'adaptabilité et le développement du pouvoir d'agir étant au cœur de ce paradigme, les interventions d'orientation basés sur le *Life design* proposent d'abord de déconstruire le parcours de vie de l'individu pour en comprendre le sens, puis de reconstruire une nouvelle identité narrative en restructurant le récit de façon unifiée et cohérente ; ensuite de co-construire de nouvelles identités narratives ; et enfin de passer à l'action et à la réalisation de ces dernières (Savickas & Pouyaud, 2016). L'approche constructiviste de la carrière (Savickas, 2013) semble

pertinente pour les personnes réfugiées, car elle permet de se raconter et donner du sens à leurs expériences, ainsi que d'investiguer comment elles s'appuient sur leurs ressources pour s'adapter aux transitions et surmonter les traumatismes (Zacher, 2019). Par exemple, Pierce et Gibbons (2012) ont montré que cette approche porte à considérer dans le processus de choix tous les aspects de leurs expériences ayant eu lieu aux différentes étapes de la réinstallation, allant de la situation prémigratoire à la réinstallation dans le pays d'accueil. S'inscrivant dans cette perspective constructiviste, l'approche narrative a été mobilisée par plusieurs auteurs et autrices (Abkhezr & McMahon, 2017 ; Abkhezr, 2018, Abkhezr et al., 2018 ; Kennedy & Chen, 2012), car elle met l'accent sur la subjectivité et permet d'amener les personnes réfugiées à entamer une réflexion approfondie sur leur propre parcours. Elle paraît particulièrement pertinente afin de valoriser une réappropriation de leurs parcours et contrer une focalisation sur les aspects plus négatifs de leurs histoires de vie teintés de traumatismes, de la peur et d'un sentiment d'impuissance (Abkhezr et al., 2018).

Parallèlement à l'émergence du *Life design*, le *Psychology of Working Framework* (PWF, Blustein, 2006, 2013) s'est imposé en réponse au constat de l'accroissement des inégalités à travers le monde. Il a été conçu comme une alternative aux théories existantes en psychologie de l'orientation, auxquelles il a été reproché de ne se concentrer que sur une partie privilégiée de la population, disposant d'un vaste choix de carrière. Le PWF inclut dans les réflexions en orientation les enjeux des personnes pour lesquelles le travail n'est pas un moyen d'explorer ses talents et sa personnalité, mais plutôt un moyen de survie (Blustein et al., 2008) : « [Blustein] a en effet fait valoir que toutes les personnes n'avaient pas les mêmes opportunités ni les mêmes ressources pour faire des choix de carrière compatibles avec leurs objectifs, leurs valeurs et leurs compétences » (Kozan et al., 2020, p. 237). Au cœur de ce cadre théorique se trouve la question de l'accès au travail décent, qui constitue un enjeu majeur dans le contexte mondial contemporain (Masdonati et al., 2019). Selon Blustein (2006), le travail décent

permettrait à la personne de répondre à trois besoins fondamentaux de survie, de lien social et d'autodétermination. Ce cadre théorique a jeté les bases pour la conception de la *Psychology of Working Theory* (PWT, Duffy et al., 2016). La PWT postule que, d'une part, les contraintes économiques (par exemple, un faible revenu ou patrimoine familial) peuvent limiter les perspectives de carrière. D'autre part, la marginalisation – liée notamment à la classe sociale, au genre ou à l'origine – maintient certains individus dans des positions précaires qui limitent l'accès à des opportunités professionnelles. Par ailleurs, le lien entre ces deux facteurs sociaux et contextuels et le travail décent serait médié par deux processus psychosociaux : la volition de carrière (*work volition*), correspondant à la capacité perçue de faire un choix de carrière malgré les contraintes, et l'adaptabilité de carrière (*career adaptability*), soit la capacité de mobiliser les ressources nécessaires pour faire face à des tâches et transitions professionnelles. D'autres éléments agiraient quant à eux comme modérateurs de ce lien: la personnalité proactive (la disposition à prendre des initiatives pour agir sur son environnement), la conscience critique (qui permet aux personnes victimes d'oppressions de prendre conscience de leur situation et les pousse à agir sur celles-ci en rétablissant des conditions sociales équitables), la perception de soutien social, ainsi que la situation économique caractérisant le contexte de la personne. Les auteurs et autrices de la PWT (Duffy et al., 2016) invitent à étendre son application à différentes populations fragilisées et dans divers contextes. Appliqué aux personnes réfugiées, ce cadre théorique permet de prendre en compte le système qui comporte parfois des inégalités qui complexifient l'accès au marché du travail offrant des conditions décentes et de futures recherches empiriques auprès de cette population permettraient de mieux comprendre les obstacles au travail décent (Massengale et al., 2020).

Bien que ces deux paradigmes se focalisent sur des aspects différents – le premier se concentrant sur les ressources adaptatives face à l'incertitude et à l'instabilité, le deuxième questionnant les fondements des inégalités d'accès au travail décent – ceux-ci peuvent

néanmoins être complémentaires et s'inscrire dans une certaine cohérence (Medvide et al., 2019). Cette lecture sous l'angle de la complémentarité des deux paradigmes semble appropriée pour l'étude des enjeux d'intégration des personnes vivant une migration forcée. Comme mentionné dans la problématique, indépendamment de leurs « efforts » individuels d'intégration sociale et professionnelle, les personnes d'origine étrangère se heurtent à de la discrimination dans l'accès au marché du travail (Masdonati et al., 2019) et à la formation professionnelle (Atitsogbe et al., 2020b ; Bolzman et al., 2018). Ces dynamiques sont d'ailleurs exacerbées si ces personnes sont des femmes (Goguikian Ratcliff et al., 2014 ; Riaño, 2021) et/ou si elles sont issues de l'asile (Cardoso, 2020 ; Van der Boor et al., 2022). Dans ce contexte, le rôle de la psychologie de l'orientation devrait se situer autant dans le développement de l'adaptabilité des personnes en tant qu'agentes actives de leurs parcours tel qu'avancé par le *Life design*, que dans la mise en place d'interventions visant à réduire les inégalités dont elles sont victimes, tel que prôné par le PWT (Medvide et al., 2019)<sup>10</sup>. Dans cette optique, les différentes contributions de ce travail de thèse mobilisent des concepts tirés de ces deux approches contemporaines de la psychologie de l'orientation, dans le but de mieux comprendre l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées.

#### *1.4.3 La migration forcée vue par la psychologie de l'orientation*

La recherche dans le domaine de la psychologie de l'orientation auprès des personnes réfugiées est en plein essor en Amérique du Nord, en Europe et en Océanie, comme le témoigne la récente parution de plusieurs numéros thématiques sur le sujet. Précédant cet engouement apparent pour les défis que traversent cette population, une étude pionnière de Yakushko et al. (2008) s'est concentrée sur ces questions aux États-Unis et constitue désormais une référence

---

<sup>10</sup> Un exemple inspirant d'articulation entre ces deux types d'accompagnements est d'ailleurs mis en avant par Medvide et al. (2019) pour faciliter la transition école-travail.

dans le domaine de l'orientation. Cette étude a passé en revue les facteurs psychosociaux qui peuvent influencer la santé mentale et la vie professionnelle des personnes réfugiées et immigrantes dans leur pays d'accueil comme le lieu d'origine, les conditions de migration, le statut socio-économique, les facteurs démographiques, le soutien social, la personnalité, le niveau de maîtrise de la langue, le statut juridique, la durée de l'installation dans le pays d'accueil et les compétences professionnelles. Plus récemment, le *Journal of Vocational Behavior* a publié un numéro thématique intitulé « *Vocational Behavior of Refugees: How Do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate their Careers?* » (Newman et al., 2018). Ce numéro thématique a rassemblé 12 contributions utilisant des méthodes quantitatives, qualitatives, mixtes ou conceptuelles, dans de nombreux pays comme l'Australie, l'Autriche, l'Allemagne, la Grèce, les Pays-Bas, les États-Unis, la Turquie et les pays de l'ancienne Union soviétique et de l'ancienne Yougoslavie. Les aspects étudiés étaient, par exemple, le rôle des caractéristiques personnelles dans l'intégration professionnelle des personnes réfugiées, comme l'adaptabilité de la carrière (Campion, 2018) et l'agentivité (Abkhezr et al., 2018). Y sont également étudiés des facteurs contextuels tels que les difficultés d'intégration au marché du travail local (Eggenhofer-Rehart et al., 2018). Un autre numéro spécial récent, publié cette fois par la revue *Career Development International*, s'est axé sur l'impact de la crise mondiale des personnes réfugiées sur l'écosystème de la carrière (Richardson et al., 2020) et a rassemblé six publications de la Turquie, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de la Suisse. Ces contributions suggèrent de considérer les dynamiques et les acteurs locaux et actrices locales dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées. Enfin, la revue *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* a également publié un numéro spécial « Migrations internationales et orientation » (Olry-Louis, 2020) et s'intéresse aux défis théoriques et méthodologiques que soulève l'étude des migrations sous différentes formes, ainsi que des pistes d'interventions à travers trois études empiriques, deux présentations

de cas cliniques et la description d'un dispositif institutionnel. Trois des six contributions de ce numéro portent spécifiquement sur les défis liés aux procédures d'asile en Suisse (Atitsogbe et al., 2020b ; Felder, 2020 ; Rochat & Corbaz, 2020).

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'intérêt des chercheurs et chercheuses en psychologie de l'orientation pour la population des personnes immigrantes et réfugiées. Tout d'abord, la recherche dans ce domaine avance que l'intégration sur le marché du travail local est essentielle pour que les personnes immigrantes fassent l'expérience d'une transition réussie dans le pays d'accueil (Chung et al., 2011; Mikhail, 2010 ; Newman, et al., 2018; Yakushko et al., 2008). En même temps, la littérature fait état d'une difficulté pour les personnes réfugiées d'accéder au marché du travail, comme le témoignent les hauts taux de chômage de cette population. C'est notamment le cas au Canada (Yoon et al., 2019), aux Etats-Unis (Yakushko et al., 2008), en Australie (Abkhezr, 2018), en Autriche (Eggenhofer-Rehart et al., 2018), en Allemagne (Gericke et al., 2018; Wehrle et al., 2018), ainsi qu'en Turquie (Knappert et al., 2018) et en Europe en général (Pajic et al., 2018). De plus, Colic-Peisker et Tilbury (2006) expliquent que la segmentation du marché du travail engendre une réduction des opportunités de travail de certains groupes sociaux. Par exemple, les femmes immigrantes n'ont principalement accès qu'au marché de l'emploi dit secondaire, caractérisé par des emplois offrant un statut et un salaire faibles, rejetés par les autochtones. Les autrices montrent que, du fait des difficultés de reconnaissance de leurs qualifications et diplômes, les discriminations subies et le manque de réseau, les personnes requérantes d'asile et réfugiées se trouvent dans l'obligation d'accepter des emplois précaires. Qui plus est, la plupart de ces emplois sont souvent exigeants physiquement et impliquent beaucoup d'heures de travail pour un faible salaire (Schultheiss & Davis, 2015). Ces obstacles relatifs à l'accès à un emploi décent, venant s'ajouter à un passé souvent traumatique, peuvent atteindre la santé mentale des personnes immigrantes et réfugiées et mettre en péril l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle,

autant d'éléments qui entravent leur développement de carrière (Schultheiss & Davis, 2015). Au vu de ces différents écueils, il apparaît ainsi crucial que la psychologie de l'orientation s'intéresse au développement de carrière des personnes réfugiées, afin de mieux comprendre leurs besoins et favoriser leur intégration sociale et professionnelle (Massoudi & Masdonati, 2020). À ce jour, seules quelques études empiriques dans le domaine de la psychologie de l'orientation portent sur la population immigrante et réfugiée, comme par exemple ces deux études mobilisant la PWT et menées en contexte nord-américain. Autin et al. (2018) ont conduit une recherche qualitative auprès de 12 jeunes adultes sans-papiers âgé·e·s de 18 à 26 ans, afin d'identifier leurs attitudes envers le travail, ainsi que les barrières et ressources qui influencent le développement de leur carrière et la volition de carrière. L'étude de Duffy et al. (2016) a investigué la manière dont les contraintes économiques et la marginalisation prédisent le travail décent, à travers la volition et l'adaptabilité de carrière auprès d'une population de 526 employé·e·s appartenant à des minorités ethniques.

Cette section a fait apparaître deux constats : tout d'abord, les enjeux migratoires s'insèrent dans un contexte plus large de changements rapides et imprévisibles dans la société et sur le marché de l'emploi. Par conséquent, la psychologie de l'orientation a dû s'adapter à ces bouleversements, comme en témoigne l'émergence des modèles du *Life design* et de la PWT. Deuxièmement, une articulation de ces deux modèles pourrait offrir un angle d'approche pertinent pour étudier le processus d'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées dans le pays d'accueil. Enfin, si cette thématique gagne aujourd'hui en importance dans la recherche en développement de carrière à l'échelle internationale, il apparaît important de s'intéresser à la population des réfugié·e·s dans le contexte suisse.

## 2. Objectifs de la recherche

Ce travail de thèse a été conçu pour répondre à plusieurs besoins mis en évidence dans la littérature. Tout d'abord, les chercheurs et chercheuses se sont jusqu'à présent largement concentré·e·s sur les obstacles rencontrés par les personnes réfugiées dans leur pays d'accueil. Par ce travail, nous explorons ainsi ces obstacles dans le contexte suisse tout en considérant également les ressources dont les personnes réfugiées peuvent bénéficier. Par ailleurs, du fait de notre ancrage en psychologie de l'orientation, nous portons une attention particulière à la manière dont ces personnes font un choix de carrière et arrivent ou non à construire un projet professionnel dans le pays d'accueil. Notre ancrage nous amène aussi à tenter de mieux comprendre le lien que les personnes réfugiées entretiennent avec le travail, afin d'éclairer un aspect de leur expérience d'intégration encore peu étudié, mais potentiellement central pour les soutenir au mieux dans la construction de leurs projets. Le rapport au travail est en effet une composante importante à prendre en compte, car le fait d'exercer un travail qui a du sens est considéré comme un facteur clé de l'intégration professionnelle des personnes réfugiées (Codell et al., 2011).

Partant des éléments exposés dans la problématique concernant les difficultés rencontrées par cette population pour accéder au marché du travail et à la formation, l'objectif général de la thèse est d'offrir une compréhension de l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées. Cette expérience d'intégration est appréhendée ici à travers quatre entrées : sous l'angle de l'articulation entre les obstacles et ressources perçus, du point de vue des « stratégies » de choix d'orientation et de construction d'un projet de carrière, à travers le prisme du rapport au travail, ainsi que du point de vue du genre. La pertinence de cet objectif repose sur la supposition, appuyée sur la littérature existante, que la situation de cette population est plus délicate que celle d'autres profils d'immigrant·e·s, de par le caractère forcé de leur migration et leurs parcours potentiellement traumatiques. De plus, en s'appuyant sur les

données mises en évidence dans les lignes précédentes concernant les difficultés rencontrées par les femmes immigrantes au travail, nous pouvons faire l'hypothèse que les femmes réfugiées sont d'autant plus vulnérables sur le marché de l'emploi et qu'il apparaît pertinent de porter une attention particulière à la manière dont le genre vient marquer l'expérience d'intégration. L'objectif général se décline en cinq objectifs spécifiques :

- 1) **Comprendre quels sont les obstacles et les ressources perçus par les personnes réfugiées dans le processus d'intégration socio-professionnelle en Suisse.** Comme cela a été évoqué plus haut, si des recherches internationales proposent des éléments de réponse à cette question, il nous semble important de mieux saisir ce qui caractérise la situation spécifique des personnes réfugiées dans le contexte suisse. Nous trouvons également pertinent de ne pas restreindre les analyses aux obstacles perçus, mais aussi de tenter de comprendre quelles sont les ressources dont ces personnes disposent pour faire face aux défis d'intégration. Les articles 1, 2 et 5 viseront à répondre à ce premier objectif.
- 2) **Décrire le processus de choix d'orientation des personnes réfugiées et la manière dont leurs projets professionnels sont construits et modulés par leurs expériences passées, leurs intérêts et leurs valeurs.** La compréhension de ce qui motive ou entrave leurs choix d'orientation constitue un angle de recherche peu exploité, mais pas moins capital dès lors que l'on s'intéresse à une intégration durable et à des accompagnements adaptés à leurs besoins et défis spécifiques. Les articles 2 et 5 viseront à répondre à ce deuxième objectif.
- 3) **Comprendre comment les projets professionnels sont négociés en fonction des contraintes auxquelles les personnes réfugiées sont confrontées.** Comme avancé par la littérature sur le sujet, il apparaît que la construction de projets professionnels peut

être compromise à la suite d'une migration forcée et des difficultés qui en découlent, tels que l'apprentissage de la langue locale ou la non-reconnaissance des diplômes et des expériences passées. Il paraît important de comprendre comment ces contraintes sont négociées, afin de proposer des interventions adaptées à chaque cas de figure. Ce troisième objectif sera au cœur des articles 2 et 3.

- 4) **Décrire le rapport au travail des personnes réfugiées à travers les attentes et les fonctions que le travail joue dans leur vie, leurs représentations du travail décent, ainsi que les éléments qui peuvent l'influencer.** Si le fait d'avoir un travail qui a du sens favorise leur intégration dans le pays d'accueil, il paraît pertinent d'investiguer cette thématique. De plus, à notre connaissance, peu d'études s'intéressent spécifiquement au rapport au travail chez les personnes réfugiées, et nous pouvons supposer qu'il peut être coloré par des spécificités relatives à l'asile ou à l'appartenance culturelle. L'article 4 visera à répondre à cet objectif.
- 5) **Amorcer une réflexion sur les spécificités de l'expérience d'intégration des femmes réfugiées.** La littérature suggère que le parcours des femmes réfugiées serait différent de celui des hommes, du fait du cumul de deux facteurs de vulnérabilité : le genre et l'origine. Cet objectif sera adressé dans la discussion générale de ce travail, en se basant sur les dimensions de genre relevées dans chacun des articles de cette thèse, ainsi que sur les données non-publiées récoltées à travers un focus group.

### **3. Articulation des articles**

#### ***3.1 Choix de l'ordre de présentation***

Les deux premiers articles de cette thèse se sont basés sur des données récoltées en 2017-2018 dans le cadre d'un mandat de recherche attribué au CePCO par Insertion Vaud,

l'association faîtière en matière d'intégration dans le canton de Vaud. Cette étude s'est inscrite dans l'évaluation du programme d'intégration InVaud, un projet pilote œuvrant pour l'intégration socio-professionnelle des jeunes personnes récemment arrivées en Suisse. Cette évaluation s'est appuyée sur des entretiens individuels semi-structurés avec 14 jeunes primo-arrivant·e·s inscrit·e·s au programme (Fedrigo et al., 2019). Ces deux premières contributions constituent une première exploration des thématiques et enjeux des personnes concernées par l'asile en Suisse et portent sur l'identification des barrières et des ressources perçues. Les trois autres contributions ont découlé de 22 nouveaux entretiens auprès de la même population et s'intéressaient à la fois aux barrières et ressources perçues, aux choix d'orientation effectués dans le pays d'origine, à leurs projets professionnels et extra-professionnels, ainsi qu'à leur rapport au travail. Pour ce faire, les personnes bénéficiaires du programme InVaud ont été contactées pour participer à une nouvelle étude et 11 personnes ont accepté l'invitation. Parmi elles, cinq personnes avaient déjà participé aux entretiens menés en 2017-2018 et six nouvelles personnes ont participé pour la première fois. En parallèle, le Centre social d'intégration des réfugiés du canton de Vaud a accepté de diffuser l'invitation de participation à l'étude auprès de leurs bénéficiaires, à laquelle 11 personnes ont répondu positivement. Ainsi, 22 nouveaux entretiens semi-structurés ont été réalisés entre 2019 et 2020. En automne 2020, trois participantes aux entretiens ont également accepté de prendre part à un focus group portant spécifiquement sur les enjeux des femmes réfugiées. Les données de ce focus group n'ont pas été publiées. Au total, ce travail est donc basé sur 36 entretiens, réalisés auprès de 31 personnes réfugiées, admises à titre provisoire ou requérantes d'asile en Suisse, ainsi que sur un focus group. Les données récoltées à travers les entretiens individuels ont donné lieu à cinq publications scientifiques. Les données du focus group ont permis d'alimenter la discussion générale de cette thèse.

La désignation « personnes réfugiées » sera principalement utilisée tout au long de ce travail et dans les différents articles. Cela étant, au moment de l'entretien, certain·e·s participant·e·s étaient encore dans la procédure d'asile (requérant·e·s d'asile, permis N), avaient reçu une admission provisoire (personne admise à titre provisoire, permis F) ou une décision négative. Malgré ces nuances, nous avons choisi de regrouper tous les participant·e·s sous l'appellation de « personnes réfugiées » sans distinguer leurs titres de séjour de façon systématique. En effet, le type de permis ne consistait pas le cœur des investigations et il pouvait être délicat d'aborder ces questions avec les participant·e·s, puisqu'elles pouvaient être sources de difficultés et de souffrance. De plus, mentionner le type de permis de chacun·e pourrait mettre en péril leur anonymat. Les restrictions liées aux permis provisoires sont tout de même abordées dans les contributions, ainsi que dans la discussion générale.

### ***3.2 Choix méthodologiques***

Étant donné qu'elle vise à offrir une compréhension de l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées, notre recherche s'appuie sur une approche qualitative. Cette approche a en effet été privilégiée, car elle permet d'accéder au sens que les participant·e·s donnent à leur expérience (Levitt et al., 2018). En particulier, l'entretien individuel paraît idéal pour répondre aux objectifs de la thèse, car il permet de saisir le point de vue particulier de la personne et de comprendre en profondeur sa vision du monde (Baribeau & Royer, 2012). Plus spécifiquement, le recours à des entretiens semi-structurés semble approprié pour cette population, car d'une part, celle-ci ne maîtrisant pas encore la langue française, ils permettent d'adapter le rythme de parole en fonction de la compréhension et l'aisance de la personne interviewée. D'autre part, compte tenu de leur parcours, les thèmes abordés peuvent être délicats. Dans ces cas, l'entretien semi-structuré permet une certaine souplesse et peut être

ajusté si les participant·e·s montrent une réserve à s'exprimer sur certains sujets (Savoie-Zajc, 2009). Quant au focus group, il a été utilisé pour étudier les enjeux de genre puisqu'il offre aux participantes un cadre encourageant l'échange et l'expression sur des sujets partagés qui peuvent être sensibles (Baribeau & Germain, 2022). En outre, le groupe focalisé permet d'examiner comment la connaissance et les idées se développent dans un contexte culturel donné (Kitzinger, 1994). Les guides d'entretien se trouvent en annexes de ce travail (Annexe 1 et Annexe 2).

### ***3.3. Portraits emblématiques***

Afin de donner une idée plus incarnée des types de parcours traversés par les personnes ayant participé aux études réunies dans cette thèse, nous présentons ici quatre portraits qui en sont emblématiques. Ces personnes ont été choisies, d'une part, car elles ont été souvent mobilisées à travers des citations directes dans les articles, et d'autre part, car leurs histoires permettent de rendre compte de la variété des parcours dont il est question dans ce travail.

#### ***3.3.1 Baqir***

Baqir est un jeune homme de 22 ans originaire d'un milieu urbain en Afghanistan. Il a suivi l'école obligatoire avant de travailler pendant plusieurs années. Après avoir reçu des menaces par le gouvernement en place en raison de son appartenance ethnique et de sa pratique sportive, il a fui son pays seul et a rencontré sa femme en Suisse. Il parle dari et français et est aujourd'hui marié et père d'un enfant. Depuis son arrivée en Suisse, Baqir a suivi une courte formation dans le but de travailler dans le domaine de la sécurité mais il devait encore améliorer son français avant de pouvoir être engagé dans ce domaine. Au moment de l'entretien, Baqir

poursuivait ses cours de français, bénéficiait d'un accompagnement en orientation par l'EVAM et recevait du soutien pour la recherche de stages ou d'une place d'apprentissage. Son but était de suivre la formation professionnelle de niveau CFC de pilote de locomotive, car c'est un domaine qui semble correspondre à ses intérêts et à sa personnalité. Baqir raconte puiser sa motivation dans l'idée de suivre une formation professionnelle qui puisse lui permettre de s'insérer durablement sur le marché du travail, de pouvoir ensuite se développer et devenir financièrement indépendant.

### 3.3.2 *Faven*

Faven est une femme de 35 ans originaire d'une grande ville d'Érythrée qu'elle a fui seule à cause de la situation politique tendue dans le pays. Elle a terminé l'école obligatoire et a travaillé quelques années. Elle parle tigrinya et français et est mère de deux enfants restés au pays. Faven espère obtenir l'autorisation d'organiser leur voyage jusqu'en Suisse par le biais d'un regroupement familial. Depuis son arrivée en Suisse il y a six ans, Faven a suivi des cours de français et a effectué des stages dans le domaine des soins, qu'elle a beaucoup appréciés. Au moment de l'entretien, sa priorité était de retrouver ses enfants. Son plan pour y parvenir était de suivre une courte formation dans le domaine de la santé, de rapidement s'insérer sur le marché du travail, et d'obtenir une autorisation de séjour B lui permettant de faire une demande de regroupement familial. Par la suite, elle souhaitait pouvoir poursuivre ses études dans le milieu médical jusqu'à l'obtention d'un Bachelor qui lui ouvrirait des perspectives de carrière et lui amènerait davantage de responsabilités au niveau professionnel. Faven conçoit le travail comme un moyen de progresser et d'être autonome financièrement.

### 3.3.3 *Hakima*

Hakima est une femme kurde de 24 ans qui vivait dans un milieu urbain en Syrie. Elle a fui son pays à cause de la guerre pour rejoindre son mari déjà établi en Suisse. Elle a un enfant et un membre de sa famille proche vit en Suisse alémanique. Elle parle kurde et français et était étudiante en droit dans son pays d'origine. En Suisse, Hakima a effectué plusieurs cours de français et un stage dans le domaine de la vente, ce qui lui a beaucoup plu, bien qu'elle trouvait que la conciliation avec sa vie familiale était difficile et lui occasionnait beaucoup de stress. À court terme, elle souhaitait pouvoir travailler dans le domaine de la vente à temps partiel pour lui laisser le temps d'améliorer son français, de tisser des liens avec les personnes locales sur son lieu de travail et de se concentrer sur sa famille. Hakima considère le métier d'avocate comme sa vocation ; son projet à long terme était donc de reprendre ses études de droit et de pouvoir exercer ce métier en Suisse.

### 3.3.4 *Nedim*

Nedim est un homme kurde de 35 ans venant d'une ville de Turquie. Il a un master en psychologie, il parle kurde, turc et français, et a eu plusieurs expériences professionnelles en Turquie, notamment dans le domaine éducatif. Nedim a dû fuir la Turquie avec sa femme et son enfant pour des raisons politiques. Il est très reconnaissant envers la Suisse pour l'aide que le pays lui a apporté et il suit actuellement des cours intensifs de français. Ses projets étaient de reprendre ses études pour devenir professeur d'université. Le travail est pour lui essentiel à la vie et il veut utiliser son temps pour aider les autres et promouvoir la démocratie. En attendant d'avoir les pré-requis pour intégrer l'université, Nedim s'engageait bénévolement auprès de sa communauté. Il explique que son arrivée en Suisse a changé ses perspectives sur plusieurs

éléments comme ses croyances et son identité. Par exemple, il n'attache maintenant plus d'importance à sa nationalité et ne revendique plus son identité kurde.

### ***3.4 Aperçu des articles***

#### *Article 1 : Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources*

Le premier article a constitué une première prise de contact avec la population au cœur de la thèse. Des entretiens individuels semi-structurés ont été effectués avec 14 personnes réfugiées, 5 femmes et 9 hommes âgé·e·s entre 19 et 25 ans, originaires d'Érythrée, de Syrie et de Somalie. Les participant·e·s ont été invité·e·s à identifier les barrières et ressources rencontrées dans leur intégration socio-professionnelle à travers 15 questions inspirées par la métaphore du « Voyage de vie » (*Journey of Life*, Denborough, 2014). Cet outil s'ancre dans une approche narrative, approche ayant fait ses preuves dans des recherches auprès des populations immigrantes (p.ex., Abkhezzr & McMahon, 2017 ; Kennedy & Chen, 2012). Les participant·e·s sont invité·e·s à dessiner leur parcours de vie en y intégrant des éléments du passé, du présent et du futur, afin de se réapproprier leurs parcours, reconnaître leurs ressources et avoir une image plus positive de soi (Abkhezzr & McMahon, 2017). De plus, cela permet d'appuyer les entretiens sur une activité concrète incluant le dessin et les métaphores, afin de réduire l'utilisation du langage comme moyen principal de communication (Marshall, 2019).

Les résultats font état de plusieurs barrières culturelles, émotionnelles et matérielles. Au niveau culturel, l'apprentissage du français a été identifié comme la principale barrière à l'intégration, ainsi que la difficulté à s'adapter aux différences culturelles entre le pays d'origine et le pays d'accueil. Au niveau émotionnel, les participant·e·s ont identifié de la nostalgie, de la solitude et un certain inconfort dû au climat ou aux conditions de vie difficiles. Enfin, au

niveau matériel, les obstacles rencontrés sont l'incertitude liée à l'obtention du permis, la difficulté de trouver un travail, ainsi que les problèmes financiers. Les ressources sont d'ordre social, personnel et institutionnel. Au niveau social, les participant·e·s ont mentionné la famille, les amis, les professionnel·le·s et les bénévoles qui les soutiennent au quotidien. Au niveau personnel, ils et elles ont relevé le fait d'avoir des qualités, de connaître ses intérêts professionnels, d'avoir des hobbies, des valeurs et des expériences professionnelles. Enfin, au niveau institutionnel, certain·e·s participant·e·s ont identifié le fait d'avoir obtenu un permis de séjour comme une ressource. Cette étude suggère que le programme d'intégration a permis de contrer certaines barrières fréquemment citées dans la littérature, comme les événements traumatiques et leurs effets sur la santé, la discrimination ou le manque d'objectifs de carrière ou de réseau social. De plus, il apporte un soutien important aux personnes réfugiées et les aider à valoriser leurs ressources, comme le fait d'identifier leurs intérêts et leurs valeurs. Enfin, l'étude donne lieu à des implications institutionnelles et politiques : les résultats suggèrent une pérennisation des programmes d'intégration qui offrent un soutien précoce et individualisé, des structures sociales favorisant les contacts avec les locaux et des opportunités de pratiquer leur français, ainsi que des procédures d'asile plus rapides afin de minimiser le temps d'attente d'une réponse concernant le permis de séjour.

#### *Article 2 : Young refugees' and asylum seekers' career choices: a qualitative investigation*

Le second article s'est intéressé à la manière dont les personnes réfugiées construisent leurs projets professionnels en tenant compte de leurs trajectoires de vie et de leur situation actuelle. Du point de vue de l'ancrage théorique, l'article articule l'approche constructiviste de la carrière (Guichard, 2004, 2009; Savickas, 2013) et de l'approche des capacités (Sen, 1992). L'approche constructiviste est cohérente avec l'outil narratif du Voyage de vie utilisé lors des entretiens. Elle propose de considérer les personnes comme construisant activement leurs

parcours, et la carrière renvoie à une construction subjective basée sur la signification qu'une personne attache à ses expériences (Savickas et al., 2009). Cette approche centrée sur la personne a été considérée avec l'approche des capacités (Sen, 1992) afin de mieux prendre en compte les éléments contextuels influençant leur parcours. Cette dernière s'intéresse à l'idée de justice et de liberté réelle des personnes d'être et de faire ce qu'elles valorisent (Picard et al., 2015). Cette grille de lecture est utile afin d'analyser les éléments contextuels et institutionnels qui peuvent jouer un rôle dans la réalisation des projets des personnes réfugiées dans le pays d'accueil. Ainsi, alors que l'approche constructiviste reconnaît l'influence des interactions sociales sur l'identité et les connaissances des personnes, l'approche des capacités, elle, se concentre sur les influences sociales de façon plus large et sur leur impact sur les choix professionnels. Ces deux approches paraissent donc complémentaires pour capturer la complexité des enjeux liés au développement de carrière des personnes réfugiées.

Trois façons différentes d'effectuer un choix professionnel ont émergé des résultats, ce qui nous a amenés à identifier trois « profils de carrière »: (1) les passionné·e·s, pour qui le choix d'orientation semble basé sur les intérêts professionnels, indépendamment de leurs expériences préalables; (2) les altruistes, pour qui le choix semble principalement motivé par des valeurs d'entraide et de *care* ; et (3) les amoureux du travail, qui ont exprimé leur intérêt pour le travail en général, plutôt que pour un métier spécifique. Les résultats ont aussi mis en évidence une non-mixité de genre dans le deuxième groupe (exclusivement féminin) et le troisième groupe (exclusivement masculin). Cela suggère que les choix professionnels pourraient être tributaires du genre et des stéréotypes qui y sont associés. De plus, les projets professionnels semblent s'inscrire dans le système de vie plus global de la personne, si bien que le choix s'effectue en tenant compte des autres membres de la famille ou des projets extra-professionnels. Par exemple, le fait de travailler a été identifié comme une priorité par la majorité des participant·e·s, car cela représentait autant une première étape vers l'intégration

en Suisse qu'une condition pour pouvoir soutenir ou fonder une famille. Toutefois, une tension peut découler de cette situation qui presse les personnes réfugiées à devenir indépendantes financièrement, tout en devant se contenter d'options de travail plutôt limitées. L'étude de cette tension a été au cœur du troisième papier.

### *Article 3 : Refugees' possible selves in tension*

Partant des constats de l'étude précédente, l'objectif du troisième article a été d'investiguer les projets et les possibles tensions entre les soi possibles des personnes réfugiées. Les soi possibles (Markus & Nurius, 1986; Oyserman & James, 2011) sont conçus comme une composante de l'identité et permettent d'appréhender la façon dont une personne se projette et envisage son avenir (de Place & Brunot, 2018). Ils se réfèrent à des représentations de soi dans le futur qui reposent sur une auto-évaluation de ses forces et caractéristiques, mais aussi sur ce qui paraît possible (Oyserman & James, 2011). Les soi possibles englobent une collection de différents soi, ce que la personne aimerait devenir si tout était possible (soi idéal), ce qu'elle espère devenir tout en considérant la réalité (soi désiré ou espéré), ce qu'elle va vraisemblablement devenir (soi probable), ce qu'elle craint de devenir (soi redouté), ou encore ce qu'il est attendu qu'elle devienne (soi prescrit) (Markus & Nurius, 1986). Cette approche théorique a été privilégiée, car elle permet de s'intéresser aux processus identitaires des personnes réfugiées et de comprendre comment celles-ci gèrent les transitions et changements importants dans leurs vies (Plimmer & Schmidt, 2007). Ainsi, le troisième article propose d'investiguer les choix d'orientation des personnes réfugiées en comparant leurs sois idéaux et désirés. Un écart entre ceux-ci suggérerait qu'un compromis en termes de projets professionnels ou de formation ait dû s'effectuer à l'arrivée en Suisse compte tenu des obstacles rencontrés. Les analyses ont porté sur 22 entretiens individuels réalisés auprès de 10 femmes et 12 hommes, et nous avons également comparé l'évolution des projets professionnels des cinq personnes qui

ont participé à la fois à cette étude et à l'étude précédente ayant eu lieu en 2017 et 2018. Les participant·e·s étaient originaires de l'Afghanistan, l'Érythrée, l'Iran, la Somalie, la Syrie, la Turquie, l'Ukraine et le Yémen.

Trois groupes ont émergé des analyses : (1) le groupe « pas de compromis » réunissant les participant·e·s ne présentant pas de différence entre le soi idéal et le soi désiré; (2) le groupe « compromis modéré » où les soi idéal et soi désiré étaient proches, car dans un domaine similaire, mais où le soi désiré comportait une formation plus courte ou moins prestigieuse ; (3) le groupe « compromis significatif », regroupant les participant·e·s avec des soi idéaux et désirés complètement différents et suggérant la mise en place d'un grand compromis lié à des contraintes dans leur situation actuelle. Par ailleurs, en comparant les sois idéaux et désirés des cinq personnes rencontrées à deux reprises dans un intervalle allant d'un à trois ans, les résultats ont montré que tous les participant·e·s ont modifié leurs projets professionnels en termes de compromis, donnant lieu à deux cas de figure. D'une part, le temps passé en Suisse a permis à deux participant·e·s d'explorer d'autres options et ouvrir leur champ de possibilités. D'autre part, les trois autres participants ont rencontré des barrières dans la réalisation de leurs projets et ceux-ci ne se sont pas déroulés comme prévu. La question de l'intégration professionnelle des personnes réfugiées nous a amenés à nous interroger sur le rapport que celles-ci entretiennent avec le travail, ce qui nous a donné lieu à la quatrième contribution.

#### *Article 4 : Refugees' meaning of work: a qualitative investigation of work purposes and expectations*

Le quatrième article s'est concentré sur le rapport au travail des personnes réfugiées, et plus précisément sur les fonctions que joue le travail et sur leurs attentes envers celui-ci. La recherche en psychologie de l'orientation s'intéresse de plus en plus à l'accès à un travail qui offre des conditions décentes et dignes permettant à la fois de (sur)vivre, de s'exprimer, de

contribuer à l'identité sociale et personnelle, de grandir, ainsi que de trouver du sens et un but à sa vie (Blustein et al., 2017 ; Guichard, 2016). Trouver du sens à son travail peut donc être considéré comme une composante essentielle du travail décent et digne. Pour aider les personnes réfugiées à s'intégrer au mieux sur le marché de l'emploi, il convient donc de s'intéresser à leur rapport singulier au travail. S'appuyant sur le cadre théorique du sens du travail (*meaning of work*) proposé par Rosso et al. (2010), l'objectif de cet article a été d'investiguer les fonctions du travail et les attentes envers le travail des personnes réfugiées.

Les analyses ont porté sur les 22 mêmes entretiens de l'étude précédente. Les personnes réfugiées ont identifié les principales fonctions du travail traditionnellement répertoriées dans la littérature, avec cependant quelques spécificités. Quatre fonctions du travail ont été répertoriées : la contribution sociale, l'intégration sociale, les bénéfices matériels, ainsi que la possibilité d'obtenir un statut légal. Concernant les attentes envers le travail, en plus d'avoir un travail qui leur corresponde en termes d'intérêts, personnalité, valeurs et expériences, les participant·e·s s'attendent à ce que celui-ci respecte les principales conditions de travail décent au niveau du salaire, des horaires et de la sécurité. Leurs réponses ont également laissé transparaître une forte dimension sociale du travail. En effet, certain·e·s s'attendent à ce que leur travail leur permette d'avoir de bonnes relations avec les collègues et d'avoir des contacts avec la population locale, ainsi que de remplir un besoin de transcendance, c'est-à-dire d'accomplir des valeurs d'aide et d'utilité. Les résultats ont également suggéré, à travers l'analyse de deux vignettes, que la migration forcée pouvait affecter le rapport au travail.

#### *Article 5 : L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles*

Le cinquième et dernier article propose une vision globale des nombreux facteurs pouvant marquer l'expérience d'intégration dans la société d'accueil. Il a aussi permis de

comprendre et comparer la manière dont les personnes réfugiées ont effectué leur choix d'orientation dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Les barrières et ressources perçues par les 22 personnes réfugiées interviewées, leur manière de faire un choix d'orientation dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil, ainsi que leurs projets ont été investigués à la lumière d'une adaptation de la PWT (Duffy et al., 2016) à la transition école-travail (Masdonati et al., 2022). Cette adaptation met notamment en évidence l'importance de comprendre la manière dont la construction de l'identité vocationnelle peut faciliter ou entraver la réussite de l'insertion professionnelle.

Les résultats de cette étude ont montré l'existence de barrières et ressources qui n'avaient pas été mentionnées dans les deux premiers articles de cette thèse. Par exemple, l'accès difficile à la formation et la maternité ont été désignés comme des barrières supplémentaires dans cette cinquième étude. Concernant les ressources, le soutien d'un environnement sécuritaire qui offre des opportunités a également été cité pour la première fois. L'influence du genre dans l'identification des barrières et ressources semble émerger de nos résultats. En effet, le fait de ne pas maîtriser le français semblait plus prégnant chez les femmes. De plus, celles-ci avaient tendance à citer davantage de ressources « externes » (p.ex., suivre des cours de français ou recevoir du soutien) que les participants masculins. Enfin, la comparaison de la manière de faire un choix d'orientation dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil a montré l'existence de trois « dynamiques vocationnelles » distinctes, montrant que la migration forcée peut avoir des répercussions contrastées sur la manière de faire un choix d'orientation. La première dynamique vocationnelle est qualifiée d'invariée, et fait référence à une stabilité dans la façon de faire un choix. Elle se décline en deux cas de figure : le premier est invarié-autonome, car le choix se base sur des intérêts et opportunités ; alors que dans le deuxième cas, invarié-ajusté, le choix est modifié en fonction d'éléments externes à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. La deuxième dynamique est qualifiée

d'émancipatrice puisque, pour les personnes concernées, le choix était contraint dans le pays d'origine, mais plus ouvert en arrivant en Suisse. La troisième dynamique vocationnelle est qualifiée de coercitive, puisque pour ce groupe, le choix était basé sur des intérêts et opportunités dans le pays d'origine, puis s'est vu restreint dans le pays d'accueil. En somme, la dynamique invariée-autonome suggère une préservation de la latitude décisionnelle ; la dynamique émancipatrice suggère un renforcement de cette latitude en ouvrant les possibilités de choix professionnels à l'arrivée en Suisse ; la dynamique invariée-ajustée sous-tend une absence d'emprise sur le choix de carrière autant dans le pays d'origine que dans le pays d'accueil ; et enfin, la dynamique coercitive induit une perte d'emprise sur le choix de carrière dans le pays d'accueil.

## II. ARTICLES

### **Article 1. Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources**

Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 287-303.

<https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>

#### **Abstract**

Immigration to Switzerland has been increasing at a significant rate over the past several decades. Many people relocate there in the hope of finding a better and decent life. The labor market integration of immigrants—especially of young refugees and asylum seekers—is a major challenge for not only the host country but also the immigrants themselves. This study is based on narrative career counseling, specifically the “journey of life” narrative metaphor; it is aimed at exploring the barriers and resources that refugees and asylum seekers (ages 19–25) enrolled in a state integration program in the French-speaking part of Switzerland perceive in their quest for labor market integration. The methodology is a consensual qualitative analysis based on 14 semi-structured interviews. The results show that language proficiency is the main barrier and that they can rely on a host of resources to achieve sustainable labor market integration.

*Keywords:* refugees, asylum seekers, resources and barriers, labor market integration, narrative career counseling

## **Labor Market Integration of Young Refugees and Asylum Seekers: A Look at Perceived Barriers and Resources**

Conflicts and violence, instability, and insecurity have led to mass migrations of people looking for a better and decent life. The United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) reported that the global refugee population has doubled since 2012, and has stood at 25.9 million at the end of 2018, reaching a new record (UNHCR, 2019). The UNHCR defines refugees as individuals who have been forced to flee their country of origin and are unable to return there because of serious threats to life, physical integrity, or freedom (UNHCR, 2011a). Unlike refugees, asylum seekers are individuals whose claims regarding threats to safety have not been substantiated yet. They live in the host country and wait to obtain their refugee status.

For the host countries, handling these newcomers represents an important challenge in terms of resettlement. On the other hand, for refugees and asylum seekers, integration is an important challenge that depends heavily on the local policies of the host country (Hynie, 2018). In line with Engbersen (2003), we consider integration as inclusion and participation in society through major institutions and without any threat to people's physical and personal integrity, as well as the development of their individual and shared identities. Integration also implies equitable access to opportunities and resources (Ager & Strang, 2008; Hynie, 2018). Moreover, work is one of the most crucial domains of integration (Ager & Strang, 2008). Hence, we consider labor market integration as equal participation in the labor market and equitable access to resources.

For refugees and asylum seekers, accessing the labor market is necessary but not sufficient to ensure decent work and life. Indeed, when they manage to find a job, they often experience precarious employment situations (Bolzman, 2016). A report from the International Labour Organization (ILO) reveals, for example, that few refugees find a job in the formal

economy and many undertake precarious informal jobs, which involve a higher risk of poor working conditions and exploitation (ILO, 2016). They are also more likely to have low job satisfaction and are at risk of deskilling (Yoon et al., 2019). This precariousness depends also on socio-historical context. Indeed, during economic crises, for example, labor market integration is even more difficult for these newcomers (Perez-Brena et al., 2017).

Refugees and asylum seekers need, more than anyone else, the help of career counselors to deal with their current life and work challenges and to successfully enter the labor market. Due to some limitations of traditional approaches to career counseling in the context of working with disadvantaged populations from the least developed countries (Maree, 2016), career counseling must be innovative and adapt its interventions. Narrative or constructivist approaches in career counseling, which suggest analyzing the relation to work by taking into account individuals' life trajectories and the meaning they assign to their experiences, are among the approaches that may help counselors to better assist refugees and asylum seekers in their integration process (Kennedy & Chen, 2012).

Therefore, the present study, based on narrative career counseling and using the "journey of life" narrative metaphor (Denborough, 2014) explores the barriers and resources that young adults who have recently immigrated to Switzerland from conflict zones perceive in their quest for labor market integration.

### **Barriers and Resources for Labor Market Integration**

Migration is considered as a major life transition that causes drastic changes and that may trigger high levels of stress, particularly if the immigrant feels threatened, lacks the necessary resources, or fails to develop effective coping strategies (Anderson et al., 2012; Lazarus & Folkman, 1984). As such, identifying the barriers and resources that are

characteristic of migration is essential to promote smooth and successful work and life transitions into the host country.

Concerning the barriers, the literature stresses that refugees and asylum seekers have often faced trauma and difficult life conditions in their home countries and during the migratory journey (Hynie, 2018; Schultheiss & Davis, 2015; Yakushko et al., 2008). Moreover, once in the host country, they face other barriers at different levels (individual and/or contextual), to their career development, labor market integration, and access to decent work, including language difficulties, lack of knowledge about the labor market and broader culture, unrecognized work experience and diplomas, discrimination, and inadequate support (Atitsogbe et al., 2020a; Zacher, 2019). All of these barriers limit their access to employment opportunities and decent work (Stewart, 2007).

Resilience, psychological capital, coping strategies, proactivity, and career adaptability are considered as personal resources that help refugees and asylum seekers cope with and survive integration barriers (Newman et al., 2018). One study has shown that career adaptability impinges the quality of reemployment status (Yoon et al., 2019). Having access to various types of social capital and support also seems crucial to overcome these barriers (Campion, 2018; Gericke et al., 2018). Finally, religion and spirituality help give meaning to work, thereby potentially motivating immigrants to choose specific career paths (e.g., working to help others) and to seize their opportunities (Constantine et al., 2006).

Overall, studies on refugees' and asylum seekers' resources and barriers to labor market integration have been conducted mainly in the United States, Canada, and Australia (e.g., Baranik et al., 2018; Lamba, 2003; Tlhabano & Schweitzer, 2007), with only a few in European countries (e.g., De Vroome & Van Tubergen, 2010; Eggenhofer-Rehart et al., 2018; Gericke et al., 2018). As each country has developed its own policies about newcomers' resettlement, these

country-level factors may shape refugees' and asylum seekers' perception of barriers and resources to their labor market integration (Hynie, 2018; Knappert et al., 2019).

### **Narrative Career Counseling with Refugees and Asylum Seekers**

Career counseling can play a pivotal role in identifying immigrants' barriers and strengthening their resources as they face labor market integration challenges. In particular, narrative career counseling has been shown to be effective in this sense (Abkhezr & McMahon, 2017; Kennedy & Chen, 2012). Focusing on individuals' relation to work and taking into account people's life trajectories and the meaning of their experiences, this approach provides powerful support to young immigrants (McIlveen & Patton, 2007). More specifically, by tracing their life trajectories throughout a de-, re-, and co-construction process, refugees and asylum seekers can identify their past and current barriers and acknowledge their resources. Moreover, awareness of their resources and positive stories fosters their capacity to forge career plans with hope, confidence, and optimism, and to seize opportunities (Abkhezr & McMahon, 2017; Amundson, 2009; Kennedy & Chen, 2012).

To date, several tools have been developed based on a narrative approach in career counseling (e.g., my career story; Taylor & Savickas, 2016). The present research takes inspiration from the "journey of life" (Denborough, 2014), a narrative metaphor that allows tracing one's life trajectory using storytelling, metaphor, and drawing. Counselees are asked to tell stories of important positive or negative life events, and to identify resources and vulnerabilities throughout their life trajectory (for more details, see method section). Applied in the migration field, the journey of life can become an opportunity for refugees and asylum seekers to tell stories that are different from those they have, to that point, been forced to tell during the asylum procedure. Furthermore, telling stories that they have intentionally or unintentionally forgotten can allow them to reconnect with positive narratives of achievement

and skills and help them see themselves as resilient survivors, rather than as disempowered persons (Massengale et al., 2019). This may enable them to put more emphasis on their resources and strengths than on issues related to their flight (Abkhezr & McMahon, 2017). Finally, combining re-authoring and drawing may allow individuals to overcome language barriers, thereby helping them better express themselves (Marshall, 2019). In the present study, the journey of life counseling tool was adapted to research purposes, with the aim of facilitating young immigrants' narratives. This metaphor, used in a migration context, may provide insight into the influence of macrolevel social and economic factors, which is a more realistic and inclusive way of understanding work and career (Kenny et al., 2019). Indeed, recently, some authors have argued that, to better assist individuals who are seeking help, career counseling should not only focus on developing one's agency to successfully seize opportunities and construct careers, but also help counselees to be aware of the constraints imposed by social and economic factors hindering their access to decent work and life (Blustein et al., 2019; Kenny et al., 2019).

### **Study Context and Aim**

In 2019, a total of 11,759 asylum seekers, mainly from Eritrea, Afghanistan, Turkey, and Syria, were registered in Switzerland, and among them, 4,182 were aged between 15 and 29 years (Secretary of State for Migration, 2020). During the same year, the country granted asylum to 5,551 refugees.

To better manage and facilitate the integration of these refugees and asylum seekers, Switzerland has, since 2008, developed new policies aimed at hosting, mentoring, and assisting them, not only for sustainable social and professional integration, but also for justice and equity (SEM, 2008). Recently, a two-year state integration program began in 2016, with the aims of reinforcing language learning and promoting a rapid and sustainable integration of young

refugees and asylum seekers in Switzerland. Its main concerns were to facilitate access to qualified jobs and prevent marginalization, by removing the barriers they usually face.

The present study was conducted as part of this program. To our knowledge, none of the previous studies on barriers and resources was conducted in Switzerland using participants enrolled in such state-level integration/resettlement program. Therefore, by focusing on a specific population in a specific context, the aim of the study was (1) to explore the barriers and resources perceived by the newly arrived refugees and asylum seekers based on narrative career counseling and (2) to understand how such a state-level program may impact their perception of the situation.

## **Method**

Due to the exploratory nature of this study's research question, we opted for a qualitative procedure, as this provides access to the participants' lived experiences and opinions. More precisely, we anchored this study in consensual qualitative research (CQR) procedures and principles (Hill et al., 2005).

### **Participants**

For this study, we randomly recruited 14 refugees and asylum seekers (aged 19–25 years) enrolled in the state integration program; all of whom had a high probability of staying and resettling in Switzerland. At the time of the study, more refugees and asylum seekers were enrolled in the program. The coordinator of the program randomly assigned 14 of them to our project, while others were assigned to other ongoing projects. From December 2017 through January 2018, we met with nine young men and five young women, whose mean age was 22 ( $SD = 1.77$ ). They came from Eritrea ( $N = 9$ ), Syria ( $N = 4$ ), and Somalia ( $N = 1$ ); these three countries were among the top five countries of origin of asylum seekers in 2017 in Switzerland

(Secretary of State for Migration SEM, 2018). Three participants had done a first internship in Switzerland, whereas 11 had no work experience in the host country. Additional demographic characteristics are presented in Table 1.

Table 1

*Demographic Characteristics of Participants.*

<b>Name</b>	<b>Age</b>	<b>Gender</b>	<b>Country of origin</b>	<b>Family status</b>	<b>Arrival in Switzerland</b>	<b>State program since</b>	<b>Years of schooling</b>	<b>Work experiences</b>
Fikru	19	Man	Eritrea	Single, no children	July 2016	December 2016	9	Unpaid work at a school farm
Isaias	20	Man	Eritrea	Single, no children	May 2016	December 2016	11	Cleaner
Tekle	21	Man	Eritrea	Single, no children	March 2017	May 2017	8	Unpaid work at the family farm
Zula	22	Woman	Eritrea	Single, no children	July 2016	December 2016	12	Unpaid work at the family house
Arsema	23	Woman	Eritrea	Single, no children	April 2017	May 2017	12	Unpaid work at the family house
Sophia	23	Woman	Eritrea	Single, 1 child in Eritrea	September 2016	December 2016	10	Waitress in a cybercafé
Samuel	23	Man	Eritrea	Engaged, no child	February 2017	April 2017	12	Waiter in a shisha bar
Amanuel	24	Man	Eritrea	Engaged, 1 child	July 2016	February 2017	9	Unpaid work at the family farm
Abraham	24	Man	Eritrea	Single, no children	June 2017	July 2017	8	Unpaid work at the family farm
Haya	20	Woman	Syria	Married, no children	April 2017	May 2017	12	Unpaid work at the family house
Tarek	21	Man	Syria	Single, no children	March 2017	May 2017	9	Shepherd
Sami	23	Man	Syria	Single, no children	June 2017	September 2017	6	Molding builder
Sayid	25	Man	Syria	Married, 2 children	March 2017	May 2017	7	Building painter
Helen	20	Woman	Somalia	Single, no children	May 2016	December 2016	3	Cleaning lady

*Note.* Pseudonyms are used.

## **Interview Protocol**

We developed a 15-item semi-structured interview protocol in French, based on the journey of life narrative metaphor (Denborough, 2014) (see Appendix 1). More precisely, at the beginning of each interview, we drew a winding pathway on a large sheet of paper and placed a circle at the midpoint of the path to represent the present. Lines on both sides of this midpoint represented the past and the future. We also asked the participants to draw a suitcase, which represented the place in which they keep their resources. As each interview progressed, the participant completed these drawings by adding key elements from the discussion (see Appendix 2).

## **Recruitment and Interviews**

After obtaining authorization from the program coordinator, we met with all potential participants at once to introduce ourselves and the scope of the project. This initial meeting included 14 refugees and asylum seekers, three interpreters (speaking Tigrinya, Somali, and Arabic), the program coordinator, two interviewers, and one master's degree student. As all of the refugees and asylum seekers were willing to participate in the research, we planned individual interviews with each of them.

The interviews took place at the career counseling service of our university. At the beginning of each interview, we assured the participant of the confidentiality of their responses. Once the participant had provided written consent to participate, the interview began. The interviews lasted between 1.5 and 2 hours, and were audio recorded and transcribed. Given that during the initial meeting most participants had shared with the research team their wish to practice French, we decided to conduct all the interviews in French and without interpreters. In some cases, we completed our questions and prompts in English.

## **Research Team**

The research team comprised seven members: one professor (expert in qualitative analysis with good knowledge of CQR), two doctoral students in vocational psychology, two experienced career counselors who provide supervision at our university's counseling service, and two master's-level students in vocational psychology. One of the doctoral students and the career counselor who has more expertise with the immigrant population conducted the interviews.

A CQR workshop was held by the professor at the beginning of the project. Research team members were asked to read key papers on CQR and exemplar studies, which were then discussed within the team. As personal issues can interfere with data collection, analysis, and interpretation, at the beginning of the study, team members shared their subjective relationship with the topic of migration and worked to bracket these "biases" throughout the research steps (Hill et al., 2005).

## **Data Analysis**

Analyses covered the three steps suggested in CQR: identification of domains, delimitation of core ideas, and cross-analysis. Consistent with Hill et al. (2005) guidelines, we shared our perspectives during each stage of the data analysis and discussed the results until we arrived at a consensus. To ensure consensus and validation, we also applied team rotation up through the core ideas stage. The two doctoral students conducted the cross-analysis; the other team members acted as auditors by reviewing and validating this work.

**Domain.** The two master's-level students read all the interview transcripts, while the other five research team members independently reviewed four of the transcripts. Then, four domains were identified and consensually defined during a team meeting: resources, obstacles,

future projects, and migration trajectory. Finally, we independently read the interview transcriptions and segmented the data into domains.

**Core ideas.** During the meeting that followed the domain identification stage, we identified one main issue with the study: Due to language barriers, most participants did not speak much and sometimes struggled to understand the open-ended questions. Hence, the interviewers sometimes had to repeat the questions several times or even reframe them—often as closed-ended questions. For this reason, we decided to create synthesis sheets explaining the core ideas of each domain for each participant. We first discussed these sheets to find consensus, and then submitted them to the program coordinator for validation. We conceived this step to increase the trustworthiness of the results and adapt the CQR procedure to the specific nature of this study’s population.

**Cross-analysis.** The two doctoral students conducted the cross-analysis, first independently, and then consensually, while the other research team members played the role of auditors. Based on the participants’ sheets, the doctoral students grouped the core ideas into categories within each domain and then described common themes. When necessary, they returned to the interview transcriptions to ensure the accuracy of the placement of core ideas into categories. They met several times to review and discuss the suggested categories until they reached consensus. They then presented the results of the cross-analysis to the other research team members until agreement was found concerning the wording of the categories and the placement of the core ideas into these categories.

## **Trustworthiness**

To ensure trustworthiness, we relied on the strategies suggested by Hill et al. (2005), including transparency in the methodological descriptions, consistency by using the same interviewers, and validation through team rotation. We also included direct quotations from participants and provided frequencies to display coherence in the findings. The documents with the core ideas were also submitted to the coordinator of the program, who was able to recognize the participants, which increased trustworthiness.

## **Results**

Given this study's aim, we only focused on two out of the four domains that emerged from the interviews: barriers and resources. Table 2 shows the categories within the two domains and the frequency of each. Frequencies were labeled according to the CQR classification (Hill et al., 2005): "general" for categories occurring in at least 13 of the 14 cases, "typical" for categories occurring in eight to 12 cases, and "variant" for categories occurring in two to seven cases. We did not include categories that occurred in only one case.

Table 2  
*Category and Frequency*

Domains, subdomains, and categories	Label	<i>n</i>
A. Barriers		
A1. Cultural		
I have difficulty speaking French.	Typical	9
I face some problems related to cultural differences.	Variant	2
A2. Emotional		
I feel nostalgic and homesick.	Variant	6
I feel lonely.	Variant	3
I feel uncomfortable in my environment.	Variant	3
A3. Material		
Not knowing whether I will get refugee status is difficult.	Variant	4
It is difficult to find a job.	Variant	3
I am having financial difficulties.	Variant	2
B. Resources		
B1. Social		
Family members and friends in my home country are supportive.	General	13
Professionals assist me in my daily life.	Typical	12
Family members and friends in Switzerland are supportive.	Typical	9
Other people in Switzerland help me.	Variant	4
B2. Personal		
I have positive qualities.	General	14
I know my career interests.	General	14
I enjoy certain activities in my free time.	Typical	12
My values determine my life decisions.	Typical	9
I have some practical professional experience.	Typical	9
B3. Institutional		
I have a residence permit.	Variant	2

*Note.* *N* = 14. General = found in all participants or all but one of them, Typical = found in at least half of participants (but with at least two omissions), Variant = found in at least two but less than half of all participants.

## **Barriers**

The barriers domain represents the factors that directly or indirectly impeded the participants' social and labor market integration. Barriers were of three sorts: cultural, emotional, and material.

**Linguistic and cultural barriers.** The most common category of barriers was language. More than half of the participants reported facing barriers to social and professional integration due to a lack of French proficiency. They had difficulties in learning and speaking French, which was a new language for all of them. They all identified learning French as the first major step toward their entrance into the labor market. Despite their difficulties, some participants were confident that they would progress in the near future. Aside from language issues, two participants reported encountering other difficulties related to cultural differences. For example, Arsema, who is Eritrean, stated: "Some people look, it's like that. [I: Does that bother you? You don't like it very much.] Yes not much liked, it is difficult." Isaias reported that he sometimes did not know how to behave or communicate, especially when interacting with women. He stated: "Behavior. In Eritrea, it's better, in Europe, girls, very, very difficult."

**Emotional barriers.** Six participants reported experiencing emotional barriers, due to their distance from the family that they had left behind in their native countries, their limited contact with those family members, and the feeling that they had lost everything in their home country. Three of them also reported feeling lonely. Amanuel stated: "[I: is there anyone who is important now? . . . family, friends?] Mmm it's nothing. . . I'm alone." Three participants pointed out the uneasy conditions of their lives in Switzerland and stated that they sometimes felt uncomfortable. Samuel, who was used to sunny weather, found it hard to bear the harsh Swiss winters; Sayid explained how difficult it was to live in a shelter with his wife and child.

**Material barriers.** Four participants reported that they had not yet obtained refugee status, adding that waiting for the government's decision was difficult. This stress even prevented Abraham from concentrating on other tasks, such as learning French. Three participants pointed out labor market barriers that they had encountered or anticipated encountering in the future. For Isaias, getting a job was not an easy task, and Fikru also anticipated this difficulty. Helen thought that achieving her goal of becoming a nurse would not be easy. Two participants also reported facing financial difficulties. Zula wanted to move out of her current apartment, but did not have adequate financial resources to do so, and Isaias faced a huge financial challenge, due to the health issues of his father, who was living with him.

## **Resources**

The resources domain covers all the factors that the participants reported being able to rely on for social and professional integration. We separated resources into three subdomains: social, personal, and institutional resources.

**Social resources.** We divided this subdomain into three categories. The first category consisted of support from family members and friends in the home country. All participants except Isaias identified these persons as important people and key resources, with whom they wanted to keep in touch throughout their lives, despite the lack of continued contact. The second category referred to support from professionals, friends, and family members living in Switzerland. Most participants reported that they were able to rely on the coordinator of the integration program and job counselor, as well as other professionals, such as job coaches, French teachers, and social workers. These professionals provided three types of support: practical (e.g., finding an apartment or internship, learning French), informational (e.g., on the Swiss education system), and psychological (e.g., providing motivation or affection, listening,

planning, trying to boost confidence). Isaias said about one of the coordinators, that she was “always like motivating [him], like strength.” Nine participants identified family members living in Switzerland as supportive, although some stated that being in charge of a family was also a great responsibility. Tarek and Tekle each mentioned other asylum seekers whom they had befriended during their migration journey or in Switzerland as resources in their daily lives. The third category concerns other people in the host country. Zula, Helen, and Sami identified their landlords, the families hosting them, and their neighbors as sources of practical support, and Tekle mentioned people with whom he had traveled as a source of psychological support.

**Personal resources.** We divided this subdomain into five categories: qualities, career interests, activities, values, and work experience. First, participants reported having some personal qualities, including those related to conscientiousness (e.g., punctuality, thoughtfulness, responsibility), extroversion (e.g., activity, liveliness, gregariousness), and various other character strengths (e.g., helpfulness, optimism, positivity). Isaias and Samuel also mentioned their capacity to adapt to new situations, and Helen and Sophia reported using cognitive coping strategies to overcome difficulties: Helen stated, “If the things are difficult I put them in the left side for a moment.” Second, all participants identified their career interests as crucial factors in their quest for integration. Whereas male participants were interested mainly in practical occupations (e.g., house painter, mechanic, carpenter), most female participants were interested in social occupations (e.g., nurse, pharmaceutical assistant, childcare specialist). Activities is the third category of personal resources, covering participants’ pursuits during their free time, such as playing sports and taking walks, either alone or with friends. For most of the men, sports were part of their lives before migration, so they now wished to keep practicing them. Isaias, Sophia, and Zula reported that they enjoyed studying, reading, translating, and even working during their free time, and Zula also reported

that she enjoyed going to church. Arsema and Helen preferred spending time doing housework. In addition, along with Haya, Arsema and Helen also reported that they enjoyed taking care of children. Haya and Abraham reported that they liked taking care of animals. Fourth, nine participants identified core values that influenced their lives, such as freedom, peace, respect, hope, career success, health, and faith. Fifth, nine participants reported having (or planning to attain) practical professional experience. Samuel, Sami, Abraham, Amanuel, and Sayid reported having worked previously, either in their native countries or in another country during their migration. Obtaining work experience involved learning by doing; Isaias, Sophia, and Fikru mentioned obtaining their first internship in Switzerland, and Sophia and Zula were seeking to obtain one in the near future.

**Institutional resources.** Isaias and Fikru identified their residence permit as a great resource. Getting the permit motivated Isaias to be more engaged in the integration program mainly because he was not anymore in an uncertain situation and in a constant waiting for the government response. Similarly, obtaining the residence permit gave Fikru strength, motivation, and hope for the future.

## **Discussion**

### **Identified and Hidden Barriers**

The main barrier toward labor market integration was the difficulty in speaking French. These results are in line with what was found in studies conducted in other countries (e.g., Baranik et al., 2018; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Tlhabano & Schweitzer, 2007). Many participants recognized this barrier and planned to overcome it, which was a first step towards their integration. Indeed, proficiency in the host country's language plays a critical role in

sociocultural adjustment (El Khoury, 2019), in the ability to seize career opportunities (Zacher, 2019) and is considered as a facilitator of labor market integration (Ager & Strang, 2008).

Participants did not specifically mention certain barriers that are highlighted in the literature, such as traumatic events (and the related health issues) and discrimination (Schultheiss & Davis, 2015; Yakushko et al., 2008), although some of them briefly hinted at these topics. Concerning traumatic events and the related health issues, the Eritrean participants mentioned their home country's repressive sociopolitical situation and the pain of migration as major negative events, but none of them reported that those events were threatening their health in the present. The Syrian participants did not mention the critical situation in their country of origin or its effects on their current health and well-being. One explanation for the lack of such stories is that the participants had already told those stories to many professionals since their arrival, and thus preferred to skip these aspects during the interviews in an effort to protect themselves. Another explanation may be that the participants chose to tell the story they wished to tell, a liberty that came partly from the narrative counseling approach that aimed to avoid traumatic stories. Concerning discrimination, although some participants hinted at the barriers related to cultural adaptation, none of them explicitly reported having been discriminated against. This result is not completely surprising, as discrimination mainly appears during the process of labor market integration (Federal Statistical Office, 2019). Discrimination may then be considered as a possible barrier in the next stage of participants' future. Moreover, the recently developed integration/resettlement policies for refugees and asylum seekers in Switzerland may have enhanced positive attitudes toward this population and made the social environment more welcoming and less discriminative (Hynie, 2018).

Previous research (e.g., Amundson et al., 2011; Campion, 2018) has identified the lack of career goals and inadequate social networks as barriers. By contrast, our study's participants did not report those difficulties. One explanation is that the integration program was providing

them sufficient support to develop their careers and increase their networks. This would confirm past researchers' results on the importance of such integration programs for vulnerable groups in transition (Masdonati & Zittoun, 2012). Finally, although 10 participants had not yet obtained their residence permit, only four of them identified this issue as a barrier. Again, this gap may be related to their early enrollment in the integration program, which may have helped them move forward despite their uncertain asylum status (Roos et al., 2018).

### **Social and Personal Resources**

In addition to the various barriers with which the participants had to cope, they also reported having many resources—a topic that is scarcely addressed in the literature. Our study's participants identified many resources, mainly of a social or personal nature. Most of them mentioned the importance of their friends and family members, as well as the various professionals who were assisting them on a daily basis. This finding tends to confirm that social relationships drive the process of integration (Ager & Strang, 2008). That refugees and asylum seekers identified different social resources may then be a sign that integration was already occurring. In this sense, practical, informational, and psychological support seemed to help them construct their careers.

Immigrants reported to possess some socially valorized traits and character strengths that are commonly associated with subjective well-being and successful career development (Feldman & Ng, 2007; Peterson & Seligman, 2004; Zacher, 2019). The participants mentioned adaptability and coping strategies, which are considered as protective factors during relocation (Schultheiss & Davis, 2015; Yakushko et al., 2008). Hope, optimism, and a positive attitude are key resilience factors that scholars have identified as a common characteristic of refugees and asylum seekers (Baranik et al., 2018). All of these positive psychological traits and state, also called “psychological resources” (Hirschi, 2012), can then be considered as facilitators for

successful labor market integration. Finally, the participants identified peace and freedom as important values that give them strength to move forward. The sociopolitical situations of their home countries probably reinforced the centrality of these values, as the lack of them in their countries contributed to their decisions to migrate to Switzerland.

### **Employment Opportunity and Career Construction**

Researchers have stressed that immigrants and refugees are disadvantaged in the labor market because they lack information about alternatives to low-skill jobs (Schultheiss & Davis, 2015). The integration program may have provided participants with the support that they needed (e.g., on the Swiss education system and importance of qualifications) to build career plans that fit with their interests, which is a general predictor of job satisfaction (Gottfredson & Holland, 1990). However, gender roles seemed to influence the participants' career interests; men were clearly oriented toward "objects," and women were oriented toward "people." This may reinforce gender segregation processes, particularly by restricting women's career choices to fields that are less prestigious (Imdorf et al., 2015).

As with the barriers, participants hinted at certain potential resources, but did not identify them as such. For example, none of the participants cited the languages that they had mastered as resources, despite almost all of them spoke at least two languages other than French and English (among Arab, Somali, Tigrinya, Tigre, Kurmanji, Amharic). A possible explanation of this result is that participants underestimated the usefulness of these skills for their integration into Switzerland, partly due to the fact that these languages were not perceived as key resources for a sustainable integration in the local labor market. Even if it was not perceived as such, multilingualism may indeed be an asset, as research has shown that linguistic skills are to be considered as cultural resources (Ryan et al., 2008). In addition, multilingualism is an asset in the Swiss labor market because it promotes creativity (Rollier, 2015), and language

skills are associated with more positive career outcomes for the immigrant population (Yakushko et al., 2008).

### **Practical Implications**

This study's findings have many practical implications for professionals who work with young refugees and asylum seekers. Given that awareness of personal resources is important for integration, career counselors should help individuals identify their assets, using career counseling approaches and tools adapted to this population. Valorizing these resources and considering the related barriers (both personal and contextual) can help individuals move beyond their precarious situations and move toward a sustainable labor market integration.

Moreover, it is important to account for language barriers. More effort should be put toward not only providing immigrants with language-skill reinforcement, but also to creating environments where they can regularly practice language (e.g., helping them meet young French native speakers). When possible, professionals should simultaneously acknowledge and emphasize the languages that new immigrants have already mastered.

The participants also identified social support from family members, friends, and professionals as a major resource for the integration process. Having the chance to be in regular contact with different professionals for the purpose of having discussions regarding personal and professional issues creates opportunities for them to express themselves and actively find a solution or set up a career plan. It also helps create a social network and develop competences and self-confidence (Seif & Jenkins, 2017). Our findings favor a reinforcement of integration programs that offer different forms of social support to immigrants. In parallel, different styles of professional service could also be considered, such as coaching that has been shown to increase well-being and goal attainment (Segers et al., 2015), or mentoring that contributes to the integration of refugees (Atkinson, 2018).

Gender roles seem to have influenced the participants' career interests. These roles should be considered and addressed by career counselors working with refugees and asylum seekers, with the goal of minimizing gender segregation processes (Yakushko et al., 2008). This seems especially important for people who come from such countries as Syria, which are characterized by high levels of gender inequality (World Economic Forum, 2018). One way to reduce discrimination, enhance social responsibility, and foster social action, may be to foster critical consciousness as individuals re-author their life narratives. Critical consciousness refers to "the capacity to read the world in a critical way in order to discern the root causes of social and economic systems" (Medvide et al., 2019, p. 167). Career counselors, by helping refugees and asylum seekers develop this resource, can increase their awareness of cultural factors (e.g., gender roles) that shape their career construction (Medvide et al., 2019). In this regard, Arulmani (2019) highlights the importance of culture in preparing individuals to engage with career in a certain manner. This enculturation creates an internal equilibrium, which is disturbed when people migrate to a country with a different culture. Hence, alongside with the help of integration programs acting at the contextual level, raising critical consciousness at the individual level may help them develop a sense of self-determination and social connectedness (Massengale et al., 2019). This in turn could prompt them to establish a new equilibrium by integrating into the cultural orientation of the host country.

In sum, the several resources that participants identified can constitute a survival kit for young refugees and asylum seekers who have recently arrived in Switzerland. Although we attest that the work currently being done within the integration program is significantly helpful, our findings also invite counselors and others who work with refugees and asylum seekers to better emphasize immigrants' resources. In particular, beyond promoting career planning, such narrative career counseling metaphors as "journey of life" may help young immigrants to de-, re-, and co-construct their personal story, gain a stronger sense of self and identity, and identify

their resources, which are critical for overcoming barriers in the host country and moving forward in the reconstruction of their career and life.

This study also has meso- and macro-level implications. First, such early integration programs should be implemented and reinforced at a broader level, because they seem to reach their goals by helping refugees and asylum seekers overcome integration barriers. The 2-year program should also be prolonged, at least for the ones that claim it, so that they continue to benefit from the support they need to be integrated in a sustainable way. Second, as networking is a key ingredient for integration, more effort should be put in the creation of social structures/spaces promoting interactions between newcomers and natives. This could also help refugees and asylum seekers learn and improve the host country language proficiency. Third, the process of obtaining the resident permit should be made easier and temporary permits should be avoided, so that asylum seekers could more easily move towards a sustainable labor market integration.

### **Study Limitations and Future Research**

The main limitation of this research is the participants' lack of French proficiency, which may have prevented us from fully understanding and capturing the participants' experiences, and which may have limited the precision of what participants chose to share. Although providing and using participant sheets helped reduce the impact of this limitation, new methodologies must be developed to overcome the language issue when conducting research with immigrant people. As an alternative, we could have used interpreters to conduct interviews in their first languages. However, we respected most participants' eagerness to practice their French through these interviews. We also took into account that making use of interpreters can complicate the research process and may impact negatively data quality (e.g., Kosny et al., 2014; Suurmond et al., 2016). In addition, because this study's sample comprised

young refugees and asylum seekers from Syria, Eritrea, and Somalia, who were enrolled in a pilot program in Switzerland at a historical time of high access to social resources, the results should only be transposed to other contexts, periods, and populations very carefully. Future research should focus on ethnically diverse samples and include refugees and asylum seekers who are not enrolled in an integration program or/and who have immigrated at a historical time of reduced resources, such as the current COVID-19 pandemic situation. Finally, further research is needed to analyze career construction and labor market integration processes from a longitudinal perspective. This would require following participants for the mid- to long-term to understand whether and how they use and develop their resources to overcome the barriers that they encounter, also taking into account the macro-level structural changes.

### **Conclusion**

By using the narrative career counseling approach and the journey of life narrative metaphor, our study stressed that young newly arrived refugees and asylum seekers enrolled in a state-level integration program have many resources, at personal, social, and institutional levels, on which they can rely, although they must cope with particularly demanding challenges and a highly complex process of labor market integration. It also clears the way for resource-focused intervention perspectives that can help this population to cope with these challenges. Beyond individual-based career interventions, however, it seems that more systemic, context-centered actions may be necessary to reduce the barriers to their social and labor market integration.

## **Article 2. Young refugees' and asylum seekers' career choices: A qualitative investigation**

Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C., Clot-Siegrist, E., Durante, F., & Masdonati, J. (2022).

Young refugees' and asylum seekers' career choices: A qualitative investigation.

*International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 407-428.

<https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

### **Abstract**

One of the major challenges for refugees and asylum seekers is their social and professional integration into the host country. Based on the constructivist and the capability approach, we carried out a qualitative study with 14 young refugees and asylum seekers enrolled in an integration program in the French-speaking region of Switzerland. Through semi-structured individual interviews, we sought to understand how they made their career choices in light of their life trajectories and current situations. Following the consensual qualitative research protocol and the phenomenological research approach, we focused our analysis on two main domains: their life trajectories, including the situations in their home countries, the triggers behind their flights, and their arrival in Switzerland; and their current situations, including their resources and the barriers they encountered. From their career plans and interests, as well as their values, we were able to form three profiles (the vocation seekers, the altruists, and the work lovers) to characterize how they made their career choices and constructed their respective careers. This study's aim was to provide new insights into refugees' and asylum seekers' career construction, which is made complicated by the contexts of their situations while also being pivotal for sustainable integration.

*Keywords:* refugee, asylum seeker, career choices, constructivism, capability approach

# **Young Refugees' and Asylum Seekers' Career Choices: A Qualitative Investigation**

## **Introduction**

Social and professional integration is a challenging process for many refugees and asylum seekers (R/ASs) (Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, & Gonzalez, 2008). Once they arrive in the host country, they have to apply for asylum status and possibly for family reunification while adapting to the language and culture of the host country (Zacher, 2019). Work is among the most important ways in which to rapidly integrate into the host society (Newman, Bimrose, Nielsen, & Zacher, 2018). However, immigrants are more vulnerable in the labor market and suffer from a higher rate of unemployment and underemployment compared with the local population in Organisation for Economic Co-operation and Development countries (OECD, 2019). This vulnerability is increased for R/ASs, a specific category of immigrants for whom migration is forced and generally traumatic (Hynie, 2018; Schultheiss & Davis, 2015). R/ASs are also overrepresented in the informal economy (International Labour Organisation [ILO], 2016).

To better help these individuals to cope with their challenging situations, many countries have implemented relevant policies during the past few decades (OECD, 2019). Vocational and educational professionals have also developed theories and tools to help R/As to construct their careers in their new realities while considering their past experiences, refining their identities, and giving new directions to their lives (e.g., Abkhezr, 2018; Schultheiss, Watts, Sterland, & O'Neill, 2011). With education and employment being pivotal for a sustainable integration (Zacher, 2019), this study focused on the career construction of R/ASs in the Swiss context. More specifically, we sought to understand how they make their career choices in the light of their life trajectories and present situations, and considering contextual constraints.

## **Refugees' and Asylum Seekers' Integration Challenges**

Both refugees and asylum seekers are part of the larger immigrant population. The United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR, 2011a) defined *refugees* as individuals “who are outside their country of nationality or habitual residence and unable to return there owing to serious and indiscriminate threats to life, physical integrity, or freedom resulting from generalized violence or events seriously disturbing public order” (p. 19). *Asylum seeker* refers to individuals who have applied for asylum and are waiting for the host country’s decision. A recent UNHCR report highlighted that a record 70,800,000 people have been forced to flee their homes worldwide. Among them, 25,900,000 are refugees who have fled conflict or persecution, and more than two-thirds of these people come from five countries: Syria, Afghanistan, South Sudan, Myanmar, and Somalia (UNHCR, 2019).

Researchers have highlighted that participating in the local economy is a significant help for sustainable integration into the host society (Newman et al., 2018; Yakushko et al., 2008, Zacher, 2019). Work also represents an opportunity to learn about the culture of the host country, create networks, and increase one’s social capital (Eggenhofer-Rehart et al., 2018). At the same time, scholars have reported that refugees encounter difficulties when entering the labor market, as forced migration reduces their chance of already speaking the host language and limits their economic resources and capital (Hynie, 2018). This might explain the high unemployment rate of this population all over the world (e.g., Abkhezr, 2018; Eggenhofer-Rehart et al., 2018).

## **Barriers—and Resources—to Professional Integration**

Several studies in the fields of work and vocational psychology have identified some contextual and personal barriers to the career construction and professional integration of immigrants or refugees (Atitsogbe, Udayar, & Durante, 2020; Yakushko et al., 2008; Zacher,

2019). Among these contextual barriers, authors have stressed the nonrecognition of formal qualifications or work experiences, the refugees' or asylum seekers' lack of work permits, discrimination, and poor networks (Chen & Hong, 2016). Moreover, immigrants and refugees are often forced to accept precarious, risky, and demanding jobs involving many work hours for low wages (Colic-Peisker & Tilbury, 2006; Schultheiss & Davis, 2015). Personal barriers to immigrants' and refugees' career construction mainly refer to a lack of knowledge about the host country language, culture (Chen & Hong, 2016), and labor market; a lack of work experience and career goals (Amundson, Yeung, Sun, Chan, & Cheng, 2011); and uncertainty related to their statuses (Jackson & Bauder, 2014). Although this population seems to face many barriers, R/ASs often also have resources that they can count on to overcome adversities. In this sense, the literature stresses the importance of resilience, psychological capital, coping strategies, proactivity, career adaptability, social support, and religion for dealing with these barriers (e.g., Campion, 2018; Newman et al., 2018).

### **Refugees' and Asylum Seekers' Career Plans and Aspirations**

Constructing or reconstructing a career, and thinking about career choices and goals after arriving in a host country is a challenge for R/ASs, especially because the concept of a career itself is not transcultural but rather specific to the Western context (Abkhezr, 2018). However, research on their career development is scarce. Massengale et al. (2019) showed that economic constraints and the acculturation process (e.g., incorporating the values and behaviors of the new environment) have a negative impact on the career choices and career planning of R/ASs. Hatoss et al. (2012) and Stebleton (2012) showed that family obligations, such as the duty to financially support their families, can either limit or encourage these individuals' career aspirations. Finally, Tlhabano and Schweitzer (2007) showed that the situations of Somali and Sudanese refugees' countries of origin influenced their aspirations in Australia, and participants

had high aspirations despite having experienced chaos and trauma. They also identified altruism and social utility as common denominators in refugees' aspirations; participants often aspired to become doctors, nurses, or psychologists.

### **Theoretical Framework: Career Construction and Capability Approach**

Our theoretical framework consists of the articulation of the constructivist approach to careers and the capability approach. Both approaches address the issue of agency (Bandura, 2001), seen as “a process of intentional action and action regulation, which operates in the social ecology of opportunities and constraints” (Schoon & Heckhausen, 2019, p. 136), in deferent but complementary perspectives.

The constructivist approach to careers invites the consideration of individuals as active agents who progressively design and build their trajectories (Savickas et al., 2009). Although some authors refer to the concept of a career as a construct resulting both from objective (e.g., activities, job positions) and subjective (e.g., work aspirations, needs, values) experiences throughout one's lifetime (Greenhaus, Callanan, & Godschalk, 2010), Savickas (2013) mainly insisted on the impact of its subjective counterpart. According to Savickas, a career is a subjective construction emerging from the meaning that individuals attach to their past and present experiences, as well as their future aspirations. Careers thus reflect individuals' representations of their self-concepts, which are constantly redefined through their interactions with their environments. Guichard (2009) added that the construction of a career is to be situated within a person's construction of his or her existence. He introduced the concept of *subjective identity forms* (SIFs) to describe the multiple selves—ways in which to be, behave, and interact—that individuals construct and use in various contexts. A person's current SIFs, including his or her occupational one, are intertwined and result from past SIFs. Moreover, both

past and present SIFs shape self-anticipations, including career plans. Finally, all of an individual's current SIFs are organized to form a system.

In the capability approach, the term *capability* is composed of the *functionings* (i.e., actions and states) that the person values (Sen, 1992). Functionings can be elementary (e.g., food, health care, and housing) or more sophisticated (i.e., community participation and self-respect). Capability refers to the freedom to achieve, or the effective opportunity for a person to mobilize his or her chosen functionings within a given context. From this perspective, a career choice results from a “complex reasoned choice balancing many factors depending on what people value” (Robertson, 2015, p. 79). Sen also distinguished the notion of *achievement* from the *freedom to achieve*: the first term refers to what is effectively accomplished, whereas the second one covers all of the existing possibilities, or the *freedom to choose* (Picard, Olympio, Masdonati, & Bangali, 2015). According to this approach, individuals' choices are not just a matter of personal aspirations. Rather, they are also subject to contextual constraints that reduce the range of possibilities. Sen's concept of *adaptive preferences* is also pivotal within the capability approach. It designates the adjusted choices made according to the norms and expectations of the environment, suggesting that in some cases, people's career choices do not necessarily reflect their real aspirations but rather default or expected choices.

Whereas the constructivist approach to careers recognizes the influence of social interactions on individuals' identities and knowledge, the capability approach focuses on broader social influences and how they impact career choices. We consider both approaches to be relevant to exploring R/ASs' agency regarding career issues. On the one hand, adopting a constructivist approach is insightful because newcomers' past selves and complex trajectories might significantly shape their possible selves. This approach also allows for an understanding of the uniqueness of each life and career path (Zacher, 2019). On the other hand, the capability approach appears to be relevant because R/ASs' career decisions are under important contextual

(e.g., political and normative) influences but also because the approach is not culturally specific (Robertson, 2015). The ability to act and implement plans thus depends on both personal histories and resources, such as adaptability, and contextual constraints, expectations, and norms. These two angles of approach seem to be consistent for apprehending the dynamic interrelations between structure and agency (Schoon & Heckhausen, 2019), and therefore, they provide two complementary perspectives for understanding R/ASs' career construction.

### **Context and Aims**

Given the many challenges that young refugees and asylum seekers must overcome to integrate into the labor market, we chose to focus on their career construction using their experiences in Switzerland as an example. In 2017, 93,056 individuals migrated to Switzerland, which ranks second after Luxemburg regarding the ratio of foreign-born population members among the OECD countries (OECD, 2018). In 2018, 15,255 asylum requests were submitted in Switzerland, mostly from people coming from Eritrea, Syria, Sri Lanka, Turkey, and Afghanistan (Secretary of State for Migration [SEM], 2019). Although the Swiss economy is generally considered to be healthy, it remains more difficult for foreign workers, young people, and underqualified workers to access the labor market (Masdonati, Schreiber, Marcionetti, & Rossier, 2019). Since 2008, new policies aimed at hosting, mentoring, and assisting R/ASs have been developed not only for sustainable social and professional integration but also for justice and equity (SEM, 2008). As one of the first steps, these integration programs are aimed at helping these people to rapidly construct their career plans with the support of professionals, such as teachers, social workers, and career counselors.

In our study, we aimed to understand how R/ASs in the French-speaking part of Switzerland construct their career plans through the lenses of the capability approach (Sen, 1992) and the constructivist approach (Guichard, 2009; Savickas, 2013). More specifically, we

sought to investigate (a) how this population managed to construct career plans considering their life trajectories, dealing with perceived barriers and resources along the way, and (b) how their types of career plans can be grouped to form profiles considering their career choices, interests, and values.

## **Method**

To access young R/ASs' experiences, we adopted a qualitative approach and conducted semi-structured interviews. The phenomenological approach allowed us to identify whether participants shared common ground (Creswell, 2007). Therefore, we aimed to produce knowledge by describing the essence of a phenomenon (Gaudet & Robert, 2018).

### **Participants and Procedure**

Fourteen young R/ASs (five women and nine men) aged between 19 and 25 ( $M = 22$ ;  $SD = 1.77$ ) participated in this study. Some of them had already received their asylum permits, whereas others were still in the asylum process. Nine participants were Eritrean, four were Syrian, and one was Somalian, and all were newly arrived in Switzerland—six months before the interview. Most of them were single without any children. Pseudonyms were used to protect their identities and were assigned with respect to their origins and religious confessions (Table 1).

Table 1.  
*Demographic Characteristics of Participants*

<b>Name</b>	<b>Age</b>	<b>Gender</b>	<b>Origin</b>	<b>Family status</b>	<b>Arrival in Switzerland</b>	<b>Integration program</b>
Alina	18	Woman	Iran	Single, no children	2018	No
Kiraz	21	Woman	Turkish Kurdistan	Single, no children	2016	No
Karim	21	Man	Afghanistan	Engaged, no children	2016	Yes
Haya	22	Woman	Syrian Kurdistan	Married, one child	2017	Yes
Besna	22	Woman	Syrian Kurdistan	Married, two children	2015	No
Tekle	22	Man	Eritrea	Single, no children	2017	Yes
Baqir	22	Man	Afghanistan	Married, one child	2017	No
Isaias	23	Man	Eritrea	Single, no children	2016	Yes
Yasir	23	Man	Somalia	Single, no children	2016	Yes
Afran	23	Man	Syrian Kurdistan	Single, no children	2017	Yes
Diric	23	Man	Somalia	Single, no children	2016	Yes
Hakima	24	Woman	Syrian Kurdistan	Married, one child	2016	Yes
Tahan	24	Man	Turkish Kurdistan	Single, no children	2018	No
Mebratu	25	Man	Eritrea	Single, no children	2016	Yes
Semret	26	Woman	Eritrea	Single, no children	2015	No
Samuel	26	Man	Eritrea	Single, no children	2017	Yes
Farah	27	Woman	Iran	Single, one child	2016	No
Salma	27	Woman	Yemen	Single, no children	2018	No
Sayid	27	Man	Syrian Kurdistan	Married, two children	2017	Yes
Maria	30	Woman	Ukraine	Married, two children	2015	No
Faven	35	Woman	Eritrea	Single, two children	2014	No
Nedim	35	Man	Turkish Kurdistan	Married, two children	2018	No

*Note.* Pseudonyms are used for the participants' names.

The participants were enrolled in a state pilot program promoting the integration of young newly arrived R/ASs, which provided intensive language classes and support for long-term integration. The research was part of the evaluation phase of the program, which the coordinator requested, and the participants were recruited on a voluntary basis. A preparation session was organized with all of the participants and with the help of three interpreters (Arab, Somali, and Tigrinya). During this session, we described the main goals of the study and asked for their consent. All of the participants agreed to be interviewed. Two members of the research team conducted semi-structured interviews lasting from one hour to one hour and 50 minutes in French without interpreters at our university counseling service. Interviews were recorded and fully transcribed with the participants' consent.

## **Interview Guidelines**

To carry out the semi-structured interviews, we used the narrative metaphor “Journey of Life” (Denborough, 2014). The interviews were divided into three parts corresponding to the past, present, and future, and they covered 15 questions (Annex 1). Each participant was asked to draw a pathway representing his or her life trajectory while telling the researcher about his or her life in his or her home country on the left side of a sheet of paper, his or her current situation in the middle of the paper, and his or her future plans on the right side. For the three steps, the participants were asked to identify positive and negative elements (e.g., pleasant memories, family, the loss of a friend, or sadness). The metaphor of the suitcase was used as a space for gathering the resources they identified (e.g., people or objects from their memories). Along the same lines, the participants were asked to draw a compass in which they put the values that had been steering their lives. Combining storytelling and drawing helped with reducing language issues.

## **Analysis**

Analyses were based on the principles of consensual qualitative research (CQR, Hill et al., 2005). The research team was composed of eight researchers in counseling psychology from a Swiss university: two doctoral students, who were the coders; one professor, who was an expert in qualitative research; and two experienced career counselors, who were the auditors. Two master’s degree students were also affiliated with the project. Most members of the research team were new to CQR and therefore received coaching from the professor during the entire process, which started with a training session and a selection of methodological readings.

The analysis took place in two main stages. We first proceeded to a horizontal analysis (Gaudet & Robert, 2018) to identify what the participants had in common regarding their life trajectories, their current situations, and their future plans. Then, we conducted a vertical

analysis to understand each participant's career choice and plans, as well as his or her singular trajectory. At this stage, participants were grouped according to their similarities with respect to their trajectories and career plans.

Following CQR recommendations (Hill et al., 2005), our personal expectations and biases were discussed to avoid interfering with data analysis. The research team met once at the beginning of the process to share their biases, and some members reported their experiences with immigrants, whereas others recognized their limited knowledge about the population. The concrete analysis consisted of the seven following steps:

1. The five members of the team independently read two interview transcriptions. They met to discuss their biases and expectations and to have an initial discussion about the possible emerging themes. Then, each member had four transcriptions to closely read and identify the main domains.
2. The second meeting included the five members of the team plus the two master's degree students, who had already read all of the transcriptions as part of the process of their respective master's theses. The goal was to show them the domains that the five members had identified so that they could judge their accuracy.
3. The five team members were divided into two subgroups: three researchers worked in parallel on two new transcriptions to identify core ideas, and the other two members did the same with two other transcriptions. All five members met to explain their findings to the other subgroup and to find consensus on the core ideas retained.
4. Because of the language issues and the many interventions of the interviewer to repeat, explain, and make sure that he or she had been understood well, our material appeared to be difficult to split into segments. The team jointly decided to edit a two-page synthesis for each participant following a predefined plan, which

contained the main information from the transcriptions. Each team member wrote two syntheses independently and went through those of another member for validation.

5. The two coders used the MAXQDA 2018 software for the cross-analysis. They first worked on two syntheses and met to compare the codings, discuss the identified categories, and reach a consensus. Then, they coded the remaining transcriptions in parallel and often returned to the raw data to ensure that the coding was consistent with the discourse of the participants. The coders met several times during the process and set two transcriptions aside for stability check per the recommendation of Hill et al. (2005).
6. The coders presented the results of the cross-analysis to the other team members (except the master's degree students). All five members reached consensus on the labels and the organization of the domains, subdomains, and categories.
7. Two members conducted the vertical analysis individually and met to see which participants could form groups based on the types of their career plans. They presented the profiles to the other team members for validation.

### **Trustworthiness**

Based on Hill et al.'s (2005) recommendations, the newcomers to CQR were trained, and this was described in the method section. During the data collection process, we respected the recommended sample size for CQR (i.e., eight to 15 participants). We also ensured transparency by precisely describing the steps of the data analysis, and we ensured validation by using team rotation throughout the entire process, along auditing and stability checks. Finally, we assessed the accuracy of our material by asking the coordinators of the integration program to read the synthesis and confirm the accuracy of the participants' descriptions. Efforts

were made to diminish the potential power dynamics, for example, through the preparation session, where we clarified the aim of the study and the researcher's role (Kornbluh, 2015) with a "jargon free and nonpatronizing language" (Morrow, Castañeda-Sound, & Abrams, 2012, p. 107). However, we acknowledge that power issues might still influence the process and should be considered when interpreting the presented results.

## **Results**

The presentation of the results from the horizontal analysis follows a chronologic sequence reflecting participants' life trajectories and current situations first. Each of these domains is described, along with the subdomains and categories (see Table 2 for an overview). Considering these elements, we then grouped the participants into profiles according to their types of career plans and pathways through vertical analysis. Three profiles emerged from this second step: the vocation seekers, the altruists, and the work lovers.

Table 2  
*Domains, Subdomains, and Categories.*

<b>Domains, subdomains, and categories</b>	<b>Frequency label</b>	<b>n</b>
1. Life trajectories		
1.1 Pre-migration situation		
Good memories with family and friends	Typical	12
Harsh living conditions	Variant	6
1.2 Reasons for leaving the country		
Repressive policies and authoritarianism	Typical	7
Conflict and destruction	Variant	2
1.3 Migration journey		
Arduous journey	Typical	7
Difficult conditions in the transit countries	Variant	3
Good memories despite everything	Variant	3
1.4 Arrival in Switzerland		
A complicated start	Variant	5
Living conditions described as positive	Typical	9
Valorization of school life	Typical	11
2. Current situation		
2.1 Barriers		
Adaptation to the new environment	Typical	10
Emotional barriers	Typical	7
Material dependence	Typical	7
2.2 Resources		
Social	General	14
Personal	General	14
Institutional	Variant	2

*Note.* Total  $n = 14$ . Each category was labelled either general (found in all participants or all but one of them), typical (found in half or more but with at least two omissions), or variant (found in at least two but less than half of all participants).

### **Life Trajectories**

The life trajectory domain covers all of the information about the participants' pasts and is segmented into four subdomains: the pre-migration situation, the reason for leaving the country of origin, the migration journey, and the arrival in Switzerland.

**Pre-migration situation.** The first subdomain includes two categories regarding the situation that preceded the participant's departure. Participants evoked good memories with

family and friends, which included either peaceful moments shared with their families or playing with friends. For example, recalling good memories with her family, Zula stated: “We eat supper, together always, together... But she [her mother] asks us what to do today, how it was going... mmm school... how things were going throughout the day.” The second category refers to the fact that the living conditions were also sometimes difficult due to war, the loss of freedom, or isolated locations. For example, Isaias spoke about the loss of freedom due to the compulsory military service in Eritrea: “Because always war... It’s not liberty as you want to talk... that wasn’t good.”

**Reasons for leaving the country.** The second subdomain covers two main reasons that triggered the participants’ flights. The participants reported leaving due to the repressive policies and authoritarianism in Eritrea. For example, Arsema compared the military service to war due to the bad living conditions and the loss of freedom and rights. For Sayid and Haya, the destruction of their city in Syria was the trigger, which is the second category of reasons for leaving. Sayid mentioned this situation after the Islamic State occupied his city for four months: “It left in January, me at home, no home, finished... No home, no electricity, no water... no hospital.”

**Migration journey.** The migration journey domain includes three categories. First, some participants experienced arduous journeys, describing them as difficult, dangerous, and traumatizing. Fikru explained: “It’s difficult Libya to Italy, very, very difficult, it’s the lake like that... agitated... Little boat, little boat.” Three participants identified difficult living conditions in transit countries. Samuel described the situation in Italy as frustrating, as he was forced to wait for 10 months after having already waited for 11 months in Sudan. Sayid mentioned a refugee camp made of plastic in Greece, where there was little food, no shower available, and

people were falling sick. The third category includes good memories despite everything experienced. For example, Tarek reported that he enjoyed being with Syrians and Turkish people in the refugee camp in Greece, Sophia spoke very positively about the Italian police who saved her life during her journey, and Helen spoke about how a family in a transit country employed her to take care of the children, and she considered that group to be a second family.

**Arrival in Switzerland.** This subdomain includes three categories related to participants' arrivals in the host country. In chronological order, the first category reported is a complicated start and refers to difficult living conditions in the home for asylum seekers, acclimation to the cold Swiss weather, and adaptation to rules. After a difficult start, many participants described their living conditions as positive, which is the second category. For example, Haya was happy to live in a nice apartment with her husband; Zula and Helen got along well with their landlady and host family, and Arsema enjoyed sharing moments with other residents at her home. The third category is the valorization of school life and refers to the various classes (e.g., French, mathematics, computer science, or sports) taken within the integration program.

## **Current Situation**

The current situation domain covers participants' current resources and barriers.

**Barriers.** This subdomain includes three categories. Ten participants reported facing difficulties in adapting to the new environment (e.g., learning French), which kept them from finding jobs or internships. Some participants reported emotional barriers, including feeling isolated, lonely, and nostalgic, mainly due to their separation from their families. They reported material barriers, referring to the uncertainty of refugee status, the difficulty of finding a job, and financial difficulties. For example, Isaias had trouble paying his bills because he also had

to take care of his sick father, and Zula reported that it was difficult to find housing because of the high price.

**Resources.** Most of the resources that the participants identified can be grouped into three categories: social, personal, and institutional. All participants reported social resources. A large social network comprising family members, friends, professors, social workers, neighbors, and landlords provided emotional support, strength, or concrete help with daily tasks. All participants also reported personal resources. They stated that they were aware of their qualities, values, and meaningful experiences. Among the various personal qualities, they reported, for example, punctuality, curiosity, kindness, optimism, and adaptability. The participants also listed many activities that they enjoyed doing in their free time, such as sports, cooking, reading, studying, going for a walk, going out with a friend, or helping people. Their institutional resources depended on their political statuses. For example, Isaias and Fikru identified having their residence permits as important resources for bringing them motivation and hope.

### **Career Plan Profiles**

The second step, the vertical analysis, focused on participants' career plans, which we understood and situated considering each participant's trajectory and current situation. We were then able to identify three career plan profiles: the vocation seekers, the altruists, and the work lovers (Table 3). In the following sections, we present each profile and illustrate them through the descriptions of three participants as vivid and compelling examples that represent them well (Braun & Clarke, 2006). It is important to note that the three profiles are not mutually exclusive and may be subject to change over time. Participants were each indeed attributed to a type according to what researchers consensually considered to be dominant regarding their specific

ways of making career choices. This does not mean that other ways of planning their careers did not drive their choices to some extent. Moreover, we considered that some of them might switch from one type to another depending on their experiences, which indicates that the suggested typology is far from static.

Table 3  
*Career plan profiles*

<b>Profiles</b>	<b>Participant</b>	<b>Career plan(s)</b>
Vocation-seekers	Haya	Beautician, translator, babysitter
	Isaias	Mechanic, cleaner
	Samuel	Mechanic, driver
	Sami	Mechanic, building decorator
	Tarek	Hairdresser
Altruists	Arsema	Nurse, cook
	Helen	Nurse
	Sophia	Pharmacist, nurse
	Zula	Nurse
Work-lovers	Amanuel	Mechanic, house painter, carpenter
	Abraham	Carpenter, heating installer
	Fikru	Mechanic, baker, house painter
	Sayid	House painter, dressmaker
	Tekle	Mechanic, gardener, carpenter

**Vocation seekers.** The first group, the vocation seekers, is composed of Haya, Isaias, Samuel, Sami, and Tarek, and it is characterized by career plans that are guided by their interests, regardless of their previous professional or personal experiences. We assume that they may have seen their arrivals in the host country as opportunities to follow their desires and find jobs they liked based on their career interests and values. In this group, nuances exist between Isaias and Samuel, whose career interests are precise, and Tarek, Sami, and Haya, who seemed to be at the beginning of their career choice processes. This difference might be explained by the fact that Isaias and Samuel arrived in Switzerland earlier than Tarek, Sami, and Haya did and therefore had time to plan the milestones to achieve their goals. For the moment, Tarek, Sami, and Haya know that they want to base their career plans on their interests. They have only vague ideas about the jobs they would like.

Sami, a young Kurdish from Syria, is a good illustration of the vocation seekers. His large family has been scattered across several countries. His sister and a few cousins live in Switzerland, but they reside in other cities and states where the norms and the language are different. He is very discreet about the reasons that led him to leave and about his migratory journey. In Syria, he decorated buildings and reported being good at work, which his parents valued. He preferred working than going to school. Because he likes mechanics and cars, he would like to become a mechanic, although he has no work experience in this field. He described himself as friendly and positive, and he is confident about the future. For him, working is simple and pleasant. The only barriers he identified are learning French and not liking school. The next steps for him are to first speak French and then to work in mechanics.

**Altruists.** The second group, the altruists, is composed of four women: Helen, Arsema, Zula, and Sophia, who share altruistic values. Their career plans are all in the social or care sectors (e.g., nurse, pharmacist, babysitter at a school). They all reported a strong willingness to care for or help others, which might come from their cultural and community values, as well as their past roles in their families. Faith and religion are very important to both of them, which might have influenced their career plans.

Helen's career plan is a good illustration of the altruist group. Helen left Somalia alone for a transit country after her parents had been assassinated. She worked for a family by taking care of the children. She greatly appreciated them, and the family became an important resource for her. Then, she had to leave this country, but during the migration journey, she met a woman, who became a close friend of hers. This friend was sick and had been hospitalized. Helen visited her often when they both arrived in Switzerland. Helen's career plan is to become a nurse. Her desire to take care of sick people might be related to her visits in the hospital, as well as her work experience with children in her transit country. She described herself as kind and positive,

and the values of wellbeing, peace, and helping others are crucial to her. The next steps for her are to obtain a refugee permit, improve her French; and work and have a family.

**Work-lovers.** The group of work lovers is composed of five men: Amanuel, Abraham, Fikru, Sayid, and Tekle. They all based their career plans on their love for work and were more interested in working in general rather than in specific occupations or sectors. They all had professional experience in their countries of origin, where they had to help and support their families. All had between two and four ideas for their occupations, and their career plans seemed to build on what they had done in the past. Each participant reported a positive relation to work.

Amanuel is a good illustration of the work lover group. He left Eritrea by himself to avoid the military service. However, he used to help his father with agricultural work while also going to school. His wife and daughter are also in Switzerland but in another city. His career plans are to become a mechanic, house painter, carpenter, or another manual occupation worker. He described himself as calm, kind, peaceful, and helpful, and freedom is a very important value for him. The next steps for him are to speak and understand French proficiently, to be reunited with his family as soon as possible, and, finally, to work, whatever the job might be. His dream is simply to work and be able to go on a holiday with his family.

## **Discussion**

In sum, the findings showed that R/ASs' life trajectories are marked by major events, such as pre-migration memories, the triggers of their migrations, difficult conditions and good memories during their migration journeys, and their arrivals in Switzerland, which were difficult at first but also a relief. Their current situations were composed of various barriers, such as adaptation to the new environment, emotional strain due to separation from or the loss

of family members, and material barriers. They also had plenty of resources, mostly social but also personal ones, such as qualities, values, and career interests. Some also had institutional resources, such as their refugee permits. In the next sections, we discuss the results in view of what has been highlighted in the literature. Then, we analyze the profiles in light of our theoretical framework. Finally, we present the study limitations and future directions for research and practice.

### **Overcoming Barriers and Planning the Future**

Our results only partially reflect the main barriers highlighted in the literature. Regarding contextual barriers, participants indeed did not mention discrimination, which is one of the most common barriers found in the literature (Chen & Hong, 2016). They were discreet about their migration journeys, especially the Syrians, and some participants reported cultural differences without qualifying them as discrimination. Our results were more in line with the literature when considering personal barriers. Many participants saw French proficiency as the first step for sustainable integration, which is consistent with Chen and Hong's (2016) findings. Some participants also cited uncertainty related to refugee status as a barrier, which is in line with Jackson and Bauder's results (2014). However, contrary to what has been shown in other studies (Amundson et al., 2011; Chen & Hong, 2011), the interviewees did not mention a lack of knowledge about the labor market, local culture, or work experience. Their physical health and mental health were not identified as current barriers, either. The support received from the integration program in which the participants were enrolled might explain the partial discrepancy between the literature and our results. The participants were also very grateful to participate in this program and thus might have minimized the negative aspects of their experiences.

The narrative tool invited participants to focus not only on barriers but also on resources, and the interviewees identified many of them, such as optimism, adaptability, and positivity, which can enhance coping strategies. Religion and faith, for a few participants, as well as social resources for many were also very important and might have helped them to cope with barriers, which is in line with previous studies (Yakushko et al., 2008). Particularly, social resources seemed to play a key protective role, a statement that also emerged in a previous study carried out in the same context (Udayar et al., 2021). Our results also support the crucial role of an adequate integration program for successful integration (Hynie, 2018).

Among their various life plans, their career plans appeared to be a priority for many participants—as a first condition for starting a family, for example. As already mentioned, the participants identified French proficiency as the main barrier to their integration, and more specifically to the realization of their career plans, which is in line with Massengale's et al. (2019) observations. Our results also indicate the existence of three distinct ways of constructing future career plans: Vocation seekers are driven by their interests in specific occupational fields and their searches for vocations. Altruists are driven by their values and their need to help others. Meanwhile, work lovers aspire to work regardless of the occupation. Although the participants came from various countries, their countries of origin did not seem to have an impact on their career plans. Conversely, their career choices might partly depend on gendered roles. On the one hand, the altruist group is composed only of women who have prioritized the values of altruism and social utility in their career plans, which is consistent with Tlhabano and Sweitzer's results (2007). On the other hand, the work lover group is composed only of men who tend to reproduce the role of the male breadwinner that they already had in their countries of origin, regardless of their career interests. This may be linked to the pressure that refugees often feel to work quickly and become self-sufficient (Hatoss et al., 2012;

Stebbleton, 2012). Based on these results, we might assume that gender-atypical choices are probably a luxury that only native people, born and reared in Western societies, can afford.

### **Relative Freedom to Choose**

From a constructivist perspective, it seems that the participants' current central SIF is the "student" one. Indeed, they all described themselves as currently going to school and learning French. Linked to their current SIFs, each of them also had a major anticipated SIF of becoming a worker. This anticipated SIF is very common among adolescents and emerging adults (Guichard, 2009). More precisely, in our study, the altruists' and work lovers' anticipated SIFs were clearly linked to their past personal or work experiences and values. Altruists actualized their past SIF of being a caretaker in the family domain into the anticipated SIF of social or health workers in the career domain. Work lovers constructed their anticipated SIF of being a worker in the host country in the continuity of their past SIF of being a worker. On the contrary, vocation seekers' anticipated SIFs were not linked to their past experiences or values; instead, they were mainly based on their current career interests. Additionally, perhaps more than in other contexts, the workers' SIFs are to be situated within their SIF systems. Most participants' career plans depended on their priorities and needs in other life spheres, such as starting a family or leaving social assistance. In sum, in such a transition situation, constructing their SIFs is a way for R/ASs to adapt to their new contexts while considering their pasts. These findings support the pertinence of the constructivist approach to apprehend the situation of R/ASs globally, considering their pasts to understand their present and future situations.

Most participants' career plans could be qualified as conventional for the moment, which Sen (1992) referred to as elementary functionings. This result indicates that given the complexity of their migration trajectories, R/ASs just want and need to settle down in the host country no matter the occupation they enter. Another possible explanation for this is that the

options available to them are rather limited, and they feel implicit or explicit pressure to become self-sufficient. This echoes Sen's notion of adaptative preferences: R/ASs adapt their career plans according to the internalized norms of the host country. Thus, in theory, they have a large range of choices, but concretely, their career options are rather limited to relatively short trainings in domains that are generally close to what they have done before. Nevertheless, the integration program appeared to have opened up the participants' possibilities, as the vocation seekers suggested. Referring to Sen's (1992) capability approach, the integration program might, then, represent an environmental conversion factor, leading to greater capability when combined with personal resources.

All in all, our results seem to confirm the relevance of the articulation of both approaches within our theoretical framework to apprehend the complexity of R/ASs' career choice processes. Thus, the constructivist approach of careers complements the capability approach with a more sophisticated understanding of individual dynamics and subjective careers. In contrast, the capability approach leads to a deeper understanding of contextual influences on individual pathways and choices, as well as how external forces channel these. In this sense, RASs' choices and pathways result both from the way in which they construct and attach meaning to their unique lives and careers, as well as from the opportunities and expectations that the institutional and social environments of the host country provide.

### **Limitations and Future Directions**

The main limitation of our study is related languages issues, which were frustrating for both participants and researchers. As a result, interviewers were often not sure that they fully understood the participants' experiences and had to repeat and explain the questions many times, switching sometimes from open-ended to closed-ended questions. A lot of efforts were made from both sides to overcome language issues and to access parts of their realities and

career choice processes. Meanwhile, these issues might affect the quality of our data, which must therefore be approached with caution. We also attempted to reduce the potential gap between interviewers and interviewees, but a power issue might still have had an impact on the data collection process. Another limitation is linked to the fact that every participant had recently arrived (i.e., around one year) in Switzerland and therefore had just been enrolled in the integration program by the time of the interview. This represents a privileged situation that does not correspond to the situation of the majority of refugees. Therefore, our results are not generalizable to other contexts. A comparison with refugees who were not part of integration programs might be insightful. Furthermore, longitudinal research is needed to provide information about if and how participants were able to implement their career plans. Regarding their future, the Swiss social protection system is intended to ensure that refugees have referents who help them with studies, work, and housing as long as they receive social assistance. Thus, after the integration program, they could still benefit from social workers' support.

Despite these limitations, our results help to further our understanding of the challenges that R/ASs experience and how they construct their careers. Their career plans are the result of a complex constellation of influences stemming from their singular backgrounds and trajectories, as well as their contextual affordances and constraints. Therefore, the main role of career guidance is to assist them throughout such a journey, valuing their resources with the aim of helping them to pursue and build satisfying careers while considering their contexts and other life spheres. Career counselors also have to systematically consider the contextual barriers that constrain R/AS career choice and development, as well as advocate and work to reduce them.

### Article 3. Refugees' possible selves in tension

Fedrigo, L. & Masdonati, J. (soumis). Refugees' possible selves in tension. *The Career Development Quarterly*.

#### Abstract

Many barriers threaten refugees' professional and social integration in their resettlement countries. Through semi-structured interviews and use of the concept of possible selves, we aim to understand how 22 refugees aged from 18 to 35 coming from Afghanistan, Eritrea, Iran, Somalia, Syria, Turkey, Ukraine, and Yemen constructed and negotiated their career plans considering contextual factors. Results show that forced migration impacted the participants differently. Some of them were still pursuing their ideal career plans, while some others operated in a moderate or significant compromise and lowered their professional expectations considering their current situation and barriers (i.e., lack of language proficiency, refugee permits, recognized diplomas, or childcare solutions). Longitudinal results from five participants showed time as a relevant factor in professional integration. We analyzed the factors at play in participants' management and negotiation of career plans and discussed concrete implications for practice.

*Keywords:* refugees, possible selves, career plans, hybrid thematic analysis, longitudinal study

## **Refugees' Possible Selves in Tension**

In Western societies, modern careers are characterized by constant changes due to globalization, digitalization, and the expansion of the free market economy, resulting in more demanding and competitive job markets (Coutinho et al., 2008) and a focus on paid work as the only valid way to contribute to society (Guichard, 2016). Access to the labor market and having a stable and linear career have become challenging, especially for immigrants and low-qualified young people who are particularly at risk of unemployment or underemployment (Arthur, 2014; Masdonati et al., 2019; 2022). Thus, young refugees are particularly vulnerable population in the labor market demography. According to the United Nations Refugee Agency (2022), 89,300,000 people were forced to flee their homes at the end of 2021, and they estimate a total of 27,100,000 refugees. Moreover, refugees are also facing multiple challenges, such as a lack of proficiency in the local language, a lack of network, limited access to housing and education, unrecognized qualifications, and stigmatization (Wehrle et al., 2019). However, sustainable access to the local labor market is crucial not only for refugees' social integration and financial independence (Yakusho et al., 2008), but also for their personal and social identity (Baranik et al., 2018).

Valuing and prioritizing sustainable employment might be experienced as a paradox for individuals who face barriers in accessing the labor market (Arthur, 2014), as is the case for refugees. Moreover, the number of years spent with temporary status in the host country reduces the opportunities for finding meaningful employment (Eggenhofer-Rehart et al., 2018). Contextual factors might therefore impact career choices and aspirations in the host countries as refugees experience a discrepancy between their aspirations and their actual job opportunities (Wehrle et al., 2019), which can lower their professional expectations. In this study, we aimed to understand the career choice process for refugees in their host countries through the concept

of possible selves (Markus & Nurius, 1986; Oyserman & James, 2011) and how their aspirations are managed given the contextual constraints they face. Ultimately, with this investigation, we seek to encourage reflections on the role of career counselors in supporting refugees' professional and social integration.

### **Career Guidance for Refugees**

Several individual and contextual factors influence refugees' career development and well-being in their host countries (Yakushko et al., 2008). Among the individual factors, scholars have highlighted the influence of gender, country of origin, educational level, host language proficiency, personality traits, and experience of trauma (Atitsogbe et al., 2020a; Zacher, 2019). On a contextual level, gender expectations (Fedrigo et al., 2022), lack of recognition for credentials (Wehrle et al., 2019), lack of social network (Chen & Hong, 2016; Udayar et al., 2021), lack of opportunity, acculturative stress, and discrimination (Baranik et al., 2018) are all barriers to access in the labor market after resettlement. Although less abundantly, some research has examined refugees' career aspirations. For example, Tlhabano and Schweitzer (2007) showed that having experienced trauma and chaos did not lower the aspirations of Somali refugees after their resettlement in Australia, and these aspirations were marked by altruism and social utility. Ginevra et al. (2021) stressed that most future goals of male African refugees were related to well-being and safety, affiliation, and materialistic work, whereas self-fulfillment goals were less frequently identified. Among the same population, family obligations were also identified as influencing their current aspirations, as African refugees feel pressure to support their family members financially either in the host or home countries (Stebbleton, 2007, 2012). However, literature remains scarce on this topic, and no research addresses specifically the aspirations of refugees from the Middle East, which represent a significant segment of current forced migration.

Refugees experience major life transitions impacting not only their professional but also personal and financial spheres. In this context, career choices do not only reflect their personal interests, but are rather “a complex reasoned choice balancing many factors depending on what people value” (Robertson, 2015, p. 79). For example, these factors might include the need for housing or fulfilling one’s family needs. Hooley et al. (2019) pointed out the excessive focus of career guidance on individuality and concepts such as agency. These are important in the field but tend to blame individuals for structural issues which might result in fatalism and perpetuation of inequality. Through the case study of a young Somali immigrant student in the United States, Watkinson and Hersi (2014) highlighted the importance of a comprehensive approach of career counseling recognizing sociocultural and contextual forces. Besides, Sultana (2022) emphasized the crucial role of considering exclusionary social structures and advocating refugees’ socio-professional integration.

### **Possible Selves**

Career choices can be studied through an identity perspective and the concept of possible self. Identity refers to all the characteristics people use to describe themselves when answering the question “who are you?” (Vignoles et al., 2011). Different aspects of identity coexist, interact, and intersect with each other, and form a dynamic system within the self. These characteristics have meaning and are based on individuals’ personal traits or social roles (Ibarra, 1999). Conceived as a component of identity, possible selves (Markus & Nurius, 1986) refer to representations of the self in the future and “represent specific, individually significant hopes, fears, and fantasies” (p. 954). They can be shaped by social comparisons, experiences, past behavior or accomplishments, and social contexts can influence the perceived probability of achieving them (Oyserman & Fryberg, 2006). Possible selves include a collection of different selves covering who people would ideally like to become if everything was possible (ideal self),

would like to become considering their reality (desired self), are afraid to become (feared self), or feel they are expected to become (ought self). Possible selves help to understand how individuals manage transitions and changes and represent a way to free individuals from feeling limited in their current choices (Plimmer & Schmidt, 2007). In this sense, ideal or desired selves could be conceived as goals and have therefore a strong motivational function (Manzi et al., 2010). However, we assume that possible selves can also have a negative effect on individuals' aspirations depending on the perceived discrepancy between their ideal or desired selves and their actual situation and achievements.

### **Study Context and Aims**

The current study was carried out in the French-speaking region of Switzerland. According to the Geneva Convention, refugee status shall be granted to “any person who, owing to a well-founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership in a particular social group, or political opinion, is outside the country of their nationality and is unable [...] to avail oneself of the protection of that country” (UNHCR, 2011b, personal translation). In 2021, around 15,000 people applied for asylum in Switzerland, mainly coming from Afghanistan, Turkey, Eritrea, Syria, and Algeria (Secretary of State for Migration, 2022). In Switzerland as in many other countries, this population faces major challenges, such as barriers to access to the labor market and financial precarity, especially for those who are still waiting for a decision, are not recognized as refugees, or granted with asylum (Atitsogbe et al., 2020b).

In this study, we aim to gain an understanding of refugees' career choice processes and how they possibly adapt them when arriving in the host country. More specifically, based on the concept of possible selves (Markus & Nurius, 1986), we first seek to understand the articulation and eventual tensions between ideal and desired selves. Second, we intend to grasp

how their career plans evolved after their arrival in the host country. Reaching these aims is crucial to promote for the promotion of sustainable careers and societies.

## **Method**

Given its sustainability in studying complex emerging phenomena within the world of work (Pratt & Bonaccio, 2016), a qualitative approach was adopted to apprehend refugees' career choice processes. Specifically, we combined two qualitative methods to analyze semi-structured interviews with refugees: we first used a hybrid deductive-inductive approach on the whole sample (e.g., Fereday & Muir-Cochrane, 2006) followed by a longitudinal setting (Saldaña, 2003) on a subsample of five participants.

### **Participants and Procedure**

We carried out semi-structured interviews lasting from 25–84 min with 22 participants (10 women, 12 men) aged 18–35 ( $M = 24.8$ ;  $SD = 4.2$ ). They arrived in Switzerland between 2014 and 2018, coming from Afghanistan, Eritrea, Iran, Somalia, Syria, Turkey, Ukraine, and Yemen. We recruited participants through convenience sampling (Moser & Korstjens, 2018) both through an integration program providing coaching and teaching to young asylum seekers and refugees in the French part of Switzerland, and the state organization for refugees that supports them socially and financially. We carried out the interviews at our university's counseling service ( $N = 20$ ) or remotely ( $N = 2$ ), and fully transcribed participants' responses with their consent. We conducted correspondence and interviews in French, with most participants' fluency level estimated between elementary to intermediate. All participants' demographic characteristics are described in Table 1, using pseudonyms to ensure confidentiality. We conducted this study with the approval from the ethical committee of the authors' university (E\_SSP\_102019\_00002). The longitudinal approach was used with five out

of 22 participants who had already been interviewed for a previous study in 2017-2018, and who accepted to participate again two years later. For more details on the previous study's procedure, please see Udayar et al. (2021) and Fedrigo et al. (2022).

Table 1.  
*Demographic Characteristics of Participants*

<b>Participants</b>	<b>Age</b>	<b>Gender</b>	<b>Origin</b>	<b>Family status</b>	<b>Time in Switzerland</b>	<b>Integration program</b>
Alina	18	F	Iran	Single, no children	2Y6M	No
Haya	22	F	Syrian Kurdistan	Married, one child	2Y6M	Yes
Isaias	23	M	Eritrea	Single, no children	3Y	Yes
Karim	21	M	Afghanistan	Engaged, no children	3Y	Yes
Tekle	22	M	Eritrea	Single, no children	2Y	Yes
Kiraz	21	F	Turkish Kurdistan	Single, no children	4Y	No
Baqir	22	M	Afghanistan	Married, one child	2Y	No
Besna	22	F	Syrian Kurdistan	Married, two children	5Y	No
Yasir	23	M	Somalia	Single, no children	3Y	Yes
Afran	23	M	Syrian Kurdistan	Single, no children	2Y	Yes
Diric	23	M	Somalia	Single, no children	3Y	Yes
Samuel	26	M	Eritrea	Single, no children	2Y6M	Yes
Mebratu	24	M	Eritrea	Single, no children	3Y	Yes
Hakima	24	F	Syrian Kurdistan	Married, one child	3Y	Yes
Tahan	24	M	Turkish Kurdistan	Single, no children	2Y	No
Sayid	27	M	Syrian Kurdistan	Married, two children	2Y	Yes
Semret	26	F	Eritrea	Single, no children	5Y	No
Farah	27	F	Iran	Single, one child	4Y	No
Salma	27	F	Yemen	Single, no children	2Y	No
Maria	30	F	Ukraine	Married, two children	5Y6M	No
Faven	35	F	Eritrea	Single, two children	6Y	No
Nedim	35	M	Turkish Kurdistan	Married, two children	2Y	No

*Note.* Pseudonyms are used for the participants' names. The amount of time spent in Switzerland is provided in years (Y) and months (M).

## **Interviews Guidelines**

The interview was divided into four parts: the first part addressed the demographic information; the second part focused on the participants' professional experiences, their expectations and purposes attached to work before arrival in Switzerland; and the third part investigated the same aspects but in their current situation. Finally, the last part covered the career plans in Switzerland by asking questions such as "What are your goals for this year? And in two or three years?" and "What would be your dream job and why?" For this study, we focused on career plans, namely the fourth part of the interview guide (Annex 1). The longitudinal analysis was based on parts of the interview guidelines used for the previous studies mentioned above regarding their career plans.

## **Analyses**

Our analysis strategy included two methods: a deductive-inductive thematic analysis and a qualitative longitudinal analysis, both carried out by the first author with the second author being auditor. The first method consisted of a hybrid deductive-inductive approach of thematic analysis (e.g., Fereday & Muir-Cochrane, 2006) applied on the whole sample through a two-step procedure. In the first step, we deductively coded the participants' answers based on the possible selves theory (Markus & Nurius, 1986). The answers to the question about their dream jobs were coded as ideal self and the ones about their short- and mid-term goals were coded as desired self. We based our analysis on various criteria to determine whether participants' ideal and desired selves were the same or different. Ideal and desired selves were coded as different in the two following situations: (a) when the participant cited more than one occupation as ideal self with no explicit hierarchy between them; (b) when they cited the same occupation as ideal and desired selves but added one or more occupation as alternatives in desired self. This step

resulted in two distinct groups based on whether participants' ideal and desired selves were similar or different.

The second step of thematic analyses exclusively focused on participants for whom the ideal and desired selves were different, which suggested a vocational compromise in terms of occupational field. The aim of this second step was to determine the extent of this compromise. For this purpose, we inductively divided them into two subgroups based on the scope of the compromise (Braun & Clarke, 2006). The coding criteria were as follows: (a) if the desired and ideal selves were in the same occupational field, we considered the compromise to be rather small, and we coded it as Moderate; (b) if the participant cited more than one occupation as an ideal self and chose one of them as a desired self, we coded that compromise as Moderate; (c) if the participant cited the same occupation as ideal and desired self, but added another career option, we coded the compromise as Moderate; (d) when the ideal and desired selves referred to distinct occupations in different fields, we coded the compromise as Significant. Beyond this classification in terms of compromise, a feeling of urgency to integrate socially and professionally into the host country emerged as an important explanatory factor to apprehend the differences in how participants constructed their career plans. The feeling of urgency was then inductively integrated into the thematic analyses.

The second method consisted in a qualitative longitudinal approach, which we used to apprehend the maturation of refugees' career plans throughout the dynamic process of resettlement (McMichael et al., 2014). We explored a potential change in refugees' career plans through comparative observations (Saldaña, 2003) with five participants who had already been interviewed in a previous study (i.e., Fedrigo et al., 2022; Udayar et al., 2021). For this purpose, we deductively coded the desired and ideal selves that they identified in the previous study and compared them with those that emerged in the present study. All analyses were submitted to the external auditor for validation and all final decisions were made consensually. A selection

of extracts and citations from the interviews were translated from French to English. The translations were double-checked by the external auditor to make sure they stayed faithful to the original transcriptions and were proofread by professionals to ensure linguistic quality.

### **Trustworthiness**

Following Korstjens and Moser's (2018) guidelines to ensure trustworthiness in qualitative research, we made sure to keep a record of all the different steps and decisions along both inductive and deductive procedures. We offered a detailed description of the different steps of analysis and criteria to address the transparency of the data. We attempted to preserve the adequacy of the data and minimize the impact of our biases in the interpretation by immersing in the data, supporting our results with participants' quotes, and submitting findings to an auditor (Morrow et al., 2012). Our strategy to address power issues consisted in the careful explanation of our roles and the purposes of the study, and making sure that participants felt comfortable during the interview and free to stop the interview at any time. Despite these efforts, we acknowledge that they might have persisted and hindered the required symmetrical relationship between the interviewee and the interviewer (Goodkind & Deacon, 2004).

### **Results**

To address our first study aim, we divided our participants into three groups based on the comparison between their ideal and desired selves. We named these groups "No Compromise," "Moderate Compromise," and "Significant Compromise." Table 2 shows participants' desired and ideal selves, as well as the group they belong to. Three participants (i.e., Afran, Farah, and Yasir) were not classified as the information was either incomplete or impossible to code. Longitudinal results are described in the fourth subsection and are not part of the classification showed in Table 2.

Table 2.

*Participants' ideal and desired selves*

<b>Groups</b>	<b>Participants</b>	<b>Age</b>	<b>Gender</b>	<b>Ideal self</b>	<b>Desired Self</b>
No compromise	Alina	18	F	Ophthalmologist	Same
	Kiraz	21	F	Psychologist	Same
	Besna	22	F	Clothing designer and saleswoman	Same
	Baqir	22	M	Locomotive pilot	Same
	Isaias	23	M	Medical assistant	Same
	Salma	27	F	Founder of an NGO in politics & education	Same
	Sayid	27	M	House painter	Same
	Faven	35	F	Nurse	Same
	Nedim	35	M	University professor in psychology	Same
Moderate compromise	Haya	22	F	Hairdresser, esthetician, pharmacist	Esthetician
	Tahan	24	M	Doctor, nurse	Medical assistant
	Mebratu	25	M	Businessman	Mechanic, businessman
	Samuel	26	M	Truck driver	Driver, ticket inspector
	Semret	26	F	Hairdresser	Hairdresser, childcare worker
Significant compromise	Karim	21	M	Fireman	Electrician, mechanic
	Tekle	22	M	Manager of Eritrean restaurant	Horticulturist, boat pilot, security guard
	Diric	23	M	Computer scientist, teacher	Driver, logistician
	Hakima	24	F	Lawyer	Saleswoman
	Maria	30	F	Accountant	Cashier, or any job

*Note.* Three participants were not part of these results as they did not meet the criteria (See Result section p. 10).

### **No Compromise: Desiring the Ideal**

For the No Compromise group, there was no difference between ideal and desired selves. It was composed of nine participants, five women and four men. In general, the ideal self seemed to represent a well-defined choice that triggered motivation and guided their actions. Faven explained how she chose to become a nurse in Switzerland, which was her ideal and desired selves: “He [social assistant] gave me some choices: logistics, kitchen, cleaning, medical assistant. I like cooking, but not working in a restaurant (laughs) “...” cleaning too, it’s not very complicated, so I chose medical assistant, then to be a nurse.”

For Salma, Sayid and Nedim, their ideal selves were a continuation of their past and were the same as their former occupation or field of study in their home countries. For example, Nedim wanted to start a Ph.D. in criminal psychology back in Turkey and was planning to restart his studies in Switzerland to achieve his former goal of becoming a university professor: “That’s my goal, when I get to 45, to be a university professor. Finished doctorate, finished bachelor, finished master.”

### **Moderate Compromise: Same Field, but...**

The second group was composed of five participants, two women and three men. For some of them, the ideal and desired selves were the same, but they mentioned an additional desired self that served as a plan B. For others, the ideal and desired selves were different, but the alternatives cited as desired selves stayed within the occupational field. Ideal and desired selves were then similar in terms of occupational field, but different in terms of prestige or qualification requirement. For example, Tahan’s ideal self was to become a doctor or a nurse, as he stated: “When I was a kid, I used to watch movies. All that doctors, nurses, I think “...” they do something for humans “...” which is very good. I would also like to [help others through

work].” In Switzerland, his desired self was to become a medical assistant as he would like to work in a hospital, without having to go to university.

Three participants of this group seemed to perceive their arrival in Switzerland as an opportunity to discover occupations that fits their interests, without feeling urged to integrate socio-professionally. For example, Haya and Semret did not have any professional experience in their home countries—Haya was not necessarily planning on working after her studies in Syria, and Semret fled Eritrea after being forced into military service following compulsory school. Tahan was mostly involved in political actions in Turkey. The short-term goal for the three of them was to first explore possibilities, and enroll in a vocational education and training program (VET), as Tahan explained when describing his current career plans: “I’d like to start a VET “...” but first I must choose an occupation “...” that’s why I want to go through [an integration measure] to discover other professions.”

### **Significant Compromise: Different Field**

The third group was composed of five participants, two women and three men. For them, the compromise seemed more significant as the ideal self was delayed or abandoned. This was the case of Hakima, who abandoned her ideal self to become a lawyer (corresponding to what she was studying in Syria), for a desired self to become a saleswoman in Switzerland. Karim explained that his ideal self was to become a fireman, but there were a lot of requirements to register in this training, constituting barriers. He stated: “For me, fireman is not possible now, because they requested permit C [residence permit] “...” a VET “...” to have a B2/C1 French level, they ask for a lot of things.” His desired self in Switzerland was to become an electrician or a mechanic because he did internships in these fields and enjoyed them.

In contrast to the previous group, most participants of this group shared a sense of urgency to integrate socio-professionally, which probably led them to be more inclined to make compromises in their career plans. For example, Hakima reported a feeling of urgency to work to integrate socially, improve her French and that was compatible with having children. Even though she still hoped to become a lawyer in Switzerland one day, her short-term goal was to become a saleswoman: “yes because I love law, I love to work as a lawyer “...” but it’s not easy (laugh) “...” because I’m a mom, it’s a lot of stress “...” but maybe later on.” She also explained why saleswoman seemed more appropriate for her at the moment: “it’s easier for me because of the language, maybe she [a saleswoman in the food industry] doesn’t have to speak a lot.” Even if he did not completely abandon his ideal self of becoming a fireman, Karim prioritized a different desired selves (i.e., electrician, mechanic) to maximize his chances of entering the job market or starting a VET program. For Maria, working as an accountant in Switzerland seemed unrealistic for her at the moment because of language barriers. She explained that she had to stop her intensive French course because her family did not have a childcare solution for their baby, and her husband was following intensive French classes during the day.

### **Evolution of Career Choice**

Longitudinal analyses revealed that the five participants we met twice had changed their career plans in terms of compromises. The first interview with Haya was conducted 10 months after her arrival in Switzerland. She had a few occupational ideas, and her desired and ideal selves were the same, namely becoming an esthetician, translator, or a childcare worker. At the second interview, Haya had been in Switzerland for 2.5 years and had a child. She explained that she found two additional occupations as ideal self (i.e., hairdresser and pharmacist) and her

desired self was to become an esthetician. She completed a satisfying internship in the latter field and was planning to enroll in training after her child had grown up.

Isaias left his home country to join his sick father in Switzerland and had been here for one year and eight months when we first interviewed him. His plans were to become an electrician, or a logistician as a plan B. At the second interview, he had been in Switzerland for three years and was still living with his father and taking care of him. He explained that he had completed several internships in various fields, some of which he had already mentioned in T1 (i.e., mechanic, electrician, building painter, heating installer, cleaner, and medical assistant). These experiences were positive for him, but he regretted that they did not lead to a job. Medical assistant appeared to be the best option for him at T2: “I have always taken care of my father. I know all the rules how to take care of the elderly “...” that's why I preferred medical assistant “...” I already have experience with my father.”

At the first interview, Tekle had been in Switzerland for 10 months and had just been enrolled in a VET program as a horticulturist. He mentioned other ideas as ideal selves, such as mechanic or carpenter. The second interview was conducted when he had been in Switzerland for two years and his situation had dramatically changed. His asylum application had been denied and he had to stop his training, which forced him to stop pursuing his ideal plan. He was living in precarious conditions and receiving emergency help. At the second interview, Tekle mentioned wanting to become manager of a restaurant and shop as an ideal self: “My dream is like I told you the Eritrean restaurant “...” and small store too” His desired selves were horticulturist, boat pilot, or security guard.

Samuel was first interviewed 11 months after his arrival in Switzerland and his ideal and desired selves were to work as a driver. At the second interview, he had been there for two years and six months and was enrolled in a VET program as a retail store manager. His plan to become a driver did not change, but he added a desired self of becoming a ticket inspector. He

explained his choice to enroll in his VET program as follows: “I thought it was easy “...” But unfortunately, my French is not enough for the job”. Even though he was committed to a different path, he still wanted to become a driver and obtained his driving license in the meantime: “If I find [a job as a driver], I’ll stop this one [the VET program] right away.”

Sayid was first interviewed 10 months after his arrival in Switzerland. His ideal and desired selves were to work as a seamster, or, as an alternative desired self, to work as a building painter. The two professions corresponded to what he was doing for a living in Syria. During the second interview, Sayid had been in Switzerland for two years and explained that he first pursued his project to work as a seamster, but the company where he had interned and was hoping to be employed went bankrupt. This experience made him abandon this career plan to focus on an alternative desired self, building painter, that became his ideal self in T2.

The experiences reported by these five participants indicate that the amount of time they spent in Switzerland (i.e., two–three years) did not seem to be enough to integrate into the local labor market. Despite internships and the support received from the integration program, only one of them was enrolled in a VET program, which he did not want to pursue. The longitudinal setting highlighted time as a relevant factor in the career choice process, resulting in two situations. First, for Haya and Samuel, it opened the range of possibilities and allowed them to explore and discover new alternatives to their previous career plans. Second, for Tekle, Isaias and Sayid, the plans did not go as expected, as they encountered barriers to the realization of their projects. For Isaias and Sayid, the confrontation in the labor market was at first positive as they had good experiences in their internships but did not find jobs as a result. For Tekle, administrative barriers prevented his training plan. These experiences led them to reconsider their ideal selves.

## **Discussion**

In this study, we aimed to explore refugees' career choice processes through the articulation between ideal and desired selves. Our results showed that, for the refugees who participated in our study, forced migration impacted career plans differently. A first group of interviewees did not make any compromise as there was no discrepancy between the ideal and desired selves, implying that the arrival in the host country did not interfere with their plans. A second group made a moderate compromise, as their ideal and desired selves were either the same but with other alternatives, or different in terms of prestige or qualification requirements while remaining in the same occupational field. A third group seemed to have made a significant compromise, abandoning their ideal selves because of language or financial and administrative barriers. The feeling of urgency to integrate into Swiss society and labor market emerged as an important factor in explaining refugees' negotiation of their possible professional selves. The more they felt pressured to enter the labor market, the more they seemed inclined to make compromises in their career plans and abandon their ideal selves. Finally, longitudinal analyses of five participants showed two contrasted evolutions of the articulation between desired and ideal selves. During the time between the first and the second interview, some participants were able to open the range of possibilities as they explored and discovered new alternatives. For the others, barriers or negative experiences prevented them from pursuing their initial plans and led them to reconsider.

### **Expectations vs. Reality**

Most participants who made a compromise seemed to consider their desired self as a first step toward attaining an ideal self in the longer term. Moreover, our longitudinal data suggests that concrete confrontation to reality and experiences can either confirm or hinder initial plans. Building on these results and in line with Oyserman and Fryberg (2006), our

findings stress that the formation of possible selves is influenced by external factors such as social contexts and concrete life experiences. At a more general level, they empirically support the theoretical positions of Hooley et al. (2019) and Sultana (2022), who advocate a more systematic consideration of contextual constraints and structural inequalities in the field of career guidance and counseling. Moreover, our results showed that refugees clearly identified the factors that prevented them from achieving their aspirations (i.e., language proficiency, high educational requirements, type of permit, lack or non-recognition of diploma, and lack of childcare solutions). Many of them explained that these factors, especially when associated with a feeling of urgency to integrate into local society, triggered a revision of their career plans.

### **Challenged Professional Integration and Career Choices**

Longitudinal analyses highlighted that professional integration is a long-lasting process. By the time of the second interview, only one participant was enrolled in a VET program, the others still being unemployed. However, they were all supported by the integration program and were therefore among the most “privileged” newcomers to Switzerland. They were indeed selected for the integration program because of their young age and likelihood of being granted asylum. They received intensive coaching to construct and achieve their career plans (e.g., making internships, enrolling in a VET program), French and mathematics classes, and other support (e.g., housing, health, and administrative procedures). While access to the labor market is already challenging for them, it is even more critical for refugees who do not benefit from this kind of support and go through the regular procedures. This confirms that immigrants, and particularly refugees, are a population at risk of marginalization during the professional integration process (Masdonati et al., 2022).

Moreover, refugees’ career choices are often made among a narrow list of occupations or training fields suggested by social workers. These suggestions may be very limited, as

illustrated by Faven who was just presented with four occupational fields (i.e., logistics, cooking, cleaning, and health care). Additionally, it seems that these suggestions cover occupations that require short training periods, fit the needs of the local labor market, and, to some extent, respect a gendered view of occupations (e.g., manual, and technical fields being masculine, with care, health, catering, and cleaning fields being feminine). It seems then that refugees do not have the same freedom to choose as locals, while also experiencing a higher risk of exclusion from the local labor market. Their strategies to tackle barriers by adjusting their career plans and bouncing back from bad experiences can be considered positive signs of adaptability toward the challenges of integration. However, in the light of our results and with recent reflections in our field (Hooley et al., 2019; Sultana, 2022), we believe that valuing their adaptability without questioning the existence of structural or contextual barriers comes down to legitimizing—or even reinforcing—these barriers.

### **Implications for Career Guidance and Counseling**

On a practical level, our study stresses the complexity of refugees' career choice processes, balancing between their ideal plans, compromises, and the barriers encountered. These findings confirm that career guidance has an important role to play and must place social justice at the center of interventions (Arthur, 2014). Career counselors can provide specific support for each of the three groups. For the No Compromise group, practitioners should offer interventions to implement an effective strategy to tackle the existing barriers in supporting refugees to pursue the achievement of their ideal selves. Interventions with the Moderate Compromise group should be directed toward the achievement of their desired selves, while planning a longer-term strategy to enable them to achieve their ideal selves. It thus maintains hope and allows them to cope with compromises, knowing that it is temporary. Finally, for the Significant Compromise group, it is at the very least necessary to accompany the renouncement

of refugees' ideal selves so that it does not prevent them from professional integration and avoids risking a disengagement from the work sphere. Moreover, they should also promote a broadening of the scope of possibilities from which to choose an alternative to the ideal plans. Longitudinal results highlight that it is important to plan intensive support over time for refugees, so that their experiences such as internships or jobs open the possible selves rather than create barriers and renouncements. It is also necessary to ensure that these experiences are emancipating rather than constraining. This implies interventions centered on the context (e.g., schools and training companies) rather than only on the individual. Individual support must therefore be combined with advocacy counseling as suggested by Hooley et al. (2019).

### **Limitations and Future Direction**

Methodological issues are salient when working with a population with whom the researchers do not share the same mother language (Fedrigo et al., 2022; Udayar et al., 2021). This automatically implies challenges in terms of mutual comprehension of both verbal and non-verbal language, but also asymmetrical relationships. It is even more the case with the population of refugees who are seeking asylum in the given country. A possible desirability bias and the fact that the resettlement process implies many interviews with several professionals or volunteers working for various institutions and goals (i.e., authority responsible for granting asylum, institutions responsible for refugees' financial support, social and professional integration measures, training establishments, and voluntary associations offering support) may interfere with their narratives. Participants had therefore been asked to tell their stories and answer questions multiple times and they may have adjusted their narratives to correspond to local expectations and be perceived favorably. Moreover, despite the efforts made to counter this issue, there is a persistent doubt as to whether the role of the researcher is fully understood. Participants may experience distrust both regarding the researcher and the

process which jeopardize the relationship and therefore the quality of data. In the light of these limits, we decided to avoid the use of interpreters in order not to increase this asymmetry further (Block et al., 2012). The study also presents a weakness related to the use of a deductive approach to classify the participants' career plans as they were not directly defined by them. Indeed, desired and ideal selves were coded by the researchers based on participants' dream jobs and career short- and mid-term goals.

Despite these limitations, our results highlight the challenges of refugees' socio-professional integration into the host country, particularly when it comes to identifying and implementing a career plan. Longitudinal analyses also stressed that time is a crucial factor in the resettlement process and highlighted the multitude of factors considered when constructing their career plans. In line with McMichael et al.'s call (2014), we believe that more longitudinal studies with refugees—including research that covers a longer time span—are needed to grasp the complexity of their multiple transitions more fully and their struggle to integrate into the host society.

## **Conclusion**

This research provided an exploration of how refugees were constructing and negotiating their career plans according to the factors at play in their resettlement. Our results stressed that some of them did not make any compromise in terms of plans and saw their arrival in Switzerland as an opportunity to broaden their career possibilities. In contrast, others made compromises, either by lowering their ideal career plans in terms of prestige or educational requirements, or by abandoning them to opt for more probable occupational choices. The study also described the evolution of five refugees' plans over time, showing that professional integration is a long process and that career plans are threatened by diverse forms of constraints. In sum, it informs us that refugees' career choices are subject to numerous constraints and

consequently, this population requires individual and extended support over time. More importantly, contextual interventions are needed to reduce the number and weight of constraints in the construction and achievement of career plans.

## **Article 4. Refugees' meaning of work: A qualitative investigation of work purposes and expectations**

Fedriago, L., Cerantola, M., Frésard, C. É., & Masdonati, J. (2023). Refugees' meaning of work: A qualitative investigation of work purposes and expectations. *Journal of Career Development, 50*(1), 52–68. <https://doi.org/10.1177/08948453211066343>

### **Abstract**

This study explores the meaning of work for 22 young refugees aged from 18 to 35 from Afghanistan, Eritrea, Iran, Somalia, Syria, Turkey, Ukraine and Yemen through semistructured interviews. Using consensual qualitative research, we sought to understand the purposes work fulfills, their work expectations, and how purposes and expectations might have changed over time. Results showed that work fulfills many purposes found in the literature, (e.g., development, structure, health, identity, and material benefits) as well as purposes in relation with others and the larger society. Participants expect their work to correspond to their selves (e.g., interests and personality), offer decent working conditions, and allow meaningful relationships and opportunities to help others. Illustrations of two participants' paths provided insights into a possible change of meaning of work. In addition to implications for practice, the influence of relational and contextual factors is discussed.

*Keywords:* refugees, meaning of work, decent work, consensual qualitative research

## **Refugees' Meaning of Work: A Qualitative Investigation of Work Purposes and Expectations**

The United Nations Refugee Agency reported that 79,500,000 people were forced to flee their homes at the end of 2017 due to conflicts, violence, or persecution (The United Nations Refugee Agency, UNHCR, 2020). This number comprises 26,400,000 refugees; 45,700,000 internally displaced persons; and 4,200,000 million asylum seekers. To these people, integrating into a local community in a foreign country represents a viable solution for a better life. Integration also presents a “complex and gradual process,” with the goal being to “pursue sustainable livelihoods and contribute to the economic life . . . and live among the host population without discrimination or exploitation” (UNHCR, 2018, p. 30). Employment stands out as a crucial factor of the integration process (Baran et al., 2018). At the same time, globalization and the rise of new technologies create expectations of increased flexibility for employees, often to the detriment of their personal lives, and an increase in new forms of work, such as part-time, temporary, or on-demand work (Toscanelli et al., 2019). Consequently, immigrants are overrepresented in the approximately 40% of workers worldwide who have precarious jobs (Mallett, 2018). Moreover, the OECD (2019) highlighted that for immigrants, especially those such as refugees who are coming from countries outside the European Union, the unemployment rate is higher than it is for their peers who are native to host countries. Indeed, after arriving in a host country, refugees face multiple challenges in social and professional integration. These challenges include precarious financial circumstances, the lack of a network and support, and traumatic experiences (Hynie, 2018).

Although career guidance could play a crucial supportive role in refugees' resettlement process (Udayar et al., 2020; Yakushko et al., 2008) and help them obtain decent and dignified work (Guichard, 2016), research on refugees has largely neglected the field of vocational

psychology (Massengale et al., 2020). Against this backdrop, we aimed to explore the experiences of young refugees in their host countries and develop an understanding of the meaning they ascribe to work. Ultimately, this study could contribute to reflections on how to support them in their professional integration.

### **Decent and Meaningful Work**

Considered a fundamental right by the United Nations and the International Labour Organisation (ILO), decent work is defined as work that gives access to full and productive employment, respects employees' rights, guarantees social protection, and promotes social dialogue (ILO, 2013). The ILO's definition of decent work addresses only macroeconomic factors and focuses on labor market indicators (Kozan et al., 2020). In the field of guidance, several authors have called for this definition to integrate psychosocial components (e.g., Blustein et al., 2017; Guichard, 2016; Massoudi et al., 2018). Guichard (2016) and Blustein et al. (2017) invited researchers and policy makers to address and promote not only decent work (Blustein et al., 2016), but also dignified work (i.e., work that allows people to live, express themselves, contribute to their social and personal identity, grow, and find meaning and purpose in work and life). Accordingly, Blustein (2013) conceived decent work as responding to three fundamental needs: survival and power, social connections, and self-determination. More specifically, decent work should allow individuals to make material acquisitions and provide opportunities to obtain status and prestige, construct relationships with others, and engage in ideally meaningful activities.

Finding meaning in work can thus be considered a core component of decent work. Meaningful work is defined as "the subjective experience that one's work has significance, facilitates personal growth and contributes to the greater good" (Allan et al., 2016, p. 1). A sense of meaning can act as a major protective psychological resource against negative

outcomes in the workplace (Arnoux-Nicolas et al., 2016) and foster positive job markers, such as work behavior, engagement, job satisfaction, empowerment, career development, personal fulfillment, well-being, and a feeling of dignity (Codell et al., 2011; Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Career paths and transitions influence individuals' priorities and might therefore modify their expectations about work (Fournier et al., 2019). Among the existing conceptualizations of meaningful work, Rosso et al. (2010) offered a comprehensive, integrative model that extends the understanding of the meaning of work (MOW) beyond the self, encompassing relationships with others and work contexts. They stressed that the MOW has four main sources. The first source relates to *the self* and encompasses one's values, motivations, and beliefs about work. The authors highlighted that the concept of the self is conceived as malleable regarding experiences and work contexts. The second source of meaning addresses *the others* and how interactions and relationships with coworkers, leaders, and community, and family influence the meaning of one's work. The third source covers *the work context* in which work occurs and includes the design of job tasks, the organizational mission, the financial circumstances, the nonwork domains, and the national culture in which work is conducted. The fourth source concerns *the spiritual life* of individuals and encompasses spirituality and a calling to a particular vocation. Additionally, Rosso et al. posited that individuals who find meaning from more than one source experience more meaningfulness at work. With the same logic, they also offered an overview of the mechanisms at play in the construction of the MOW with both self-centered (e.g., self-efficacy and self-esteem) and externally oriented (e.g., belongingness and transcendence) mechanisms.

### **Refugees' Access to Decent and Meaningful Work**

Finding decent and meaningful work can be a major challenge for refugees. Indeed, the number of years spent as a refugee in a host country has a detrimental effect on the probability

of finding a meaningful job (Codell et al., 2011). However, literature on refugees' MOW remains scarce, and only a few studies have addressed this topic among the broader population of immigrants. One main contribution came from Stebleton (2012), who explored the MOW of seven adult sub-Saharan African immigrant students in the United States and highlighted the major effects that external factors, such as community influences or family responsibilities, had on their work decisions. Moreover, reciprocity toward the family and the community appears to be salient in many African societies and is often expressed through financial support, community service, and a strong sense of social utility through work, either paid or unpaid. Finally, changes in their perceptions of the MOW seem to have resulted in tensions between individualism (i.e., pursuing personal goals such as studying) and collectivism (i.e., family and community expectations). In a study investigating perceptions of work among immigrant workers in Finland, Välipakka et al. (2016) showed that immigrants consider work as a means of integrating into their host societies and feeling accepted and respected by their local communities. Therefore, working increases self-esteem and represents an important sphere in which to learn about and adopt cultural habits and customs and build relationships.

Concerning the population of refugees specifically, in a recent study involving refugees and asylum seekers, we identified the construction of career plans as a priority because work represented a first condition for the fulfillment of their needs and life plans, such as starting a family (Fedrigo et al., 2021). Ginevra et al. (2021) recently investigated the future goals of 75 refugee men in Italy and found most of their goals related to well-being and safety, affiliation (i.e., starting a family and meeting local people), and materialistic work (i.e., finding any job by which to eat and survive, obtaining a residence permit to access rights and services, and having good housing and financial resources). They also stressed that the participants mentioned self-fulfillment goals (i.e., self-realization and development at work, and having free time outside of work) less frequently, probably because work is above all perceived as a way

to build their futures and meet vital needs. Moreover, the participants hardly mentioned goals regarding access to decent work, which might indicate that refugees are not aware of their rights as workers. Indeed, although the emphasis is on helping refugees integrate into the labor market, little information on workers' rights, employers' obligations, and safety at work is available (Kosny et al., 2020).

### **Current Study**

A significant number of the people fleeing persecution in their countries of origin are particularly vulnerable in their host countries' job markets, considering the long resettlement process and their often traumatic pasts (Hynie, 2018). At the same time, entering the labor market plays an important role in easing the resettlement process (Yakushko et al., 2008). In Switzerland, around 11,000 people, mostly coming from Eritrea, Afghanistan, Turkey, Algeria, and Syria, asked for asylum in 2020 (Secretary of State for Migration, 2021). Despite healthy economic indicators in terms of job quality and quantity, accessing decent work within the Swiss labor market remains restricted for foreign, low-qualified, and young adults (Masdonati et al., 2019). Vocational education and training (VET) programs are valuable options through which young refugees can obtain such access. However, the educational requirements are difficult to meet, especially because refugees often lack social support and knowledge of the local norms and language (Atitsogbe et al., 2020b; Bolzman et al., 2018).

To our knowledge, refugees' MOW has rarely been addressed in the literature. Thus, we carried out a study to improve the understanding of their integration experience within the Swiss labor market. Given that doing meaningful work is a key factor in the labor market integration process (Codell et al., 2011), we focused specifically on exploring the meaning young refugees ascribe to work. Conceived as an exploration of their experiences in their host country, our aims were (a) to gain a deeper understanding of refugees' MOW in the light of

Rosso et al.'s (2010) model by focusing on work purposes and expectations and (b) to explore how the MOW might evolve through the migration process.

## **Method**

After obtaining the approval from the ethical committee of authors' university (E\_SSP\_102019\_00002), we adopted a qualitative approach with semistructured individual interviews to develop an in-depth understanding of the meaning refugees attach to work. Considering the exploratory nature of this study, we favored a qualitative design grounded in a postpositivist paradigm (Morrow, 2005; Ponterotto, 2005).

### **Participants and Procedure**

The participants were 22 refugees (10 women, 12 men) aged from 18–35 ( $M = 24.8$ ;  $SD = 4.2$ ) from Eritrea, Afghanistan, Syria, Turkey, Somalia, Iran, Ukraine, and Yemen whom we recruited through convenience sampling (Moser & Korstjens, 2018). Half of them were enrolled in a pilot state integration program for young newcomers who had recently arrived in Switzerland (less than 8 months). The other half were recruited via the state organization for refugees, through which they receive support from social workers. The participants arrived in Switzerland between 2014 and 2018. Most of them received a provisional permit, a few received a refugee permit, one was still in the appeal process after receiving a negative answer from authorities, and one received permit denials and needed emergency assistance. Each participant was recruited on a voluntary basis, and one of the team members conducted individual semistructured interviews, lasting from 25–84 min. Interviews were carried out in French without interpreters at our university counseling service and were recorded and fully transcribed with the participants' consent. Their estimated French fluency levels varied between A1 and B2, with the majority situated between A2 and B1. We decided not to call on interpreters

to give them an opportunity to improve their French, reduce the distance between the interviewer and the interviewee, and avoid the presence of a third party during the interviews. To preserve confidentiality, we used pseudonyms with respect to their nationalities and religions (Table 1).

Table 1.

*Demographic Characteristics of Participants*

<b>Name</b>	<b>Age</b>	<b>Gender</b>	<b>Origin</b>	<b>Family status</b>	<b>Arrival in Switzerland</b>	<b>Integration program</b>
Alina	18	Woman	Iran	Single, no children	2018	No
Kiraz	21	Woman	Turkish Kurdistan	Single, no children	2016	No
Karim	21	Man	Afghanistan	Engaged, no children	2016	Yes
Haya	22	Woman	Syrian Kurdistan	Married, one child	2017	Yes
Besna	22	Woman	Syrian Kurdistan	Married, two children	2015	No
Tekle	22	Man	Eritrea	Single, no children	2017	Yes
Baqir	22	Man	Afghanistan	Married, one child	2017	No
Isaias	23	Man	Eritrea	Single, no children	2016	Yes
Yasir	23	Man	Somalia	Single, no children	2016	Yes
Afran	23	Man	Syrian Kurdistan	Single, no children	2017	Yes
Diric	23	Man	Somalia	Single, no children	2016	Yes
Hakima	24	Woman	Syrian Kurdistan	Married, one child	2016	Yes
Tahan	24	Man	Turkish Kurdistan	Single, no children	2018	No
Mebratu	25	Man	Eritrea	Single, no children	2016	Yes
Semret	26	Woman	Eritrea	Single, no children	2015	No
Samuel	26	Man	Eritrea	Single, no children	2017	Yes
Farah	27	Woman	Iran	Single, one child	2016	No
Salma	27	Woman	Yemen	Single, no children	2018	No
Sayid	27	Man	Syrian Kurdistan	Married, two children	2017	Yes
Maria	30	Woman	Ukraine	Married, two children	2015	No
Faven	35	Woman	Eritrea	Single, two children	2014	No
Nedim	35	Man	Turkish Kurdistan	Married, two children	2018	No

*Note.* Pseudonyms are used for the participants' names

## **Interview Guide**

The interview guide was divided into four parts. The first part focused on the participants' demographic information, such as age, country of origin, marital status, educational level, and family members present in the host country. The second part investigated the participants' professional experiences in their countries of origin and during their migration journeys, the rationales behind their career choices, and their past representations of work and those of their families. We asked questions such as, "At that time, how did you choose this job?" and, "At that time, what did work mean to you?" The third part covered their current situations in their host countries regarding their local work experiences, current MOW, and expectations. We asked questions such as, "What is a good work for you?" and, "Has your representation of work changed since you arrived in Switzerland?" The fourth part addressed the participants' future plans and goals and the factors they thought would help or hinder the achievement of these goals. We asked questions such as, "What would be your dream job, and why?" and, "What can help you realize these projects?" For the purpose of this study, we chose to focus mainly on Parts 2 and 3 of the interviews to assess their MOW.

## **Analyses**

The interviews were analyzed following an adaptation of a consensual qualitative research procedure (CQR, Hill et al., 2005). Five members composed the research team, who were all Caucasians and aged between 27–45 years. Three female PhD students and a male master's degree student, most of whom had experience conducting qualitative research, performed the coding. The fifth member, a male university professor who is an expert in qualitative research, was the auditor. The auditor and one of the coders, who were familiar with CQR, guided the team through the process.

The analyses were conducted in two phases. The first phase consisted of a horizontal analysis (Gaudet & Robert, 2018) to address the first study aim, investigating the participants' work purposes and expectations. The horizontal analysis was conducted in three steps: synthesis, identification of domains and categories, and coding. The first step was to synthesize each interview. The coders met virtually to agree on a structure for the synthesis and then provide a three- to six-page synthesis of each interview. Finally, the researcher who conducted the interviews read every synthesis for validation. For the second step, the team members read the same five syntheses, and the coders segmented the data into provisional domains and categories that reflected the purposes the participants attached to work and their expectations about work. The research team then met again; the coders presented their work to the auditor and reached consensus on the categories, which led to a first codebook. For the third step, the coders independently coded the remaining syntheses based on the codebook, and the team met to discuss the results and reach consensus on the final domains and categories. During this process, we made sure to discuss and consider every perspective on the categorization and labeling until we agreed. We held five meetings lasting up to 4 hr each to reach a final consensus. Some of the categories that emerged from our data were quite close to those in the literature on MOW, whereas others seemed new and specific to our population. We used team rotation to ensure validation of the codings, and one of the coders reanalyzed the first five syntheses with the final codebook for a stability check. Finally, we labeled the domains and categories and reported their frequencies (Table 2).

The second phase consisted of a vertical analysis (Gaudet & Robert, 2018) to address the second study aim, exploring a potential evolution of the MOW in the light of the participants' unique trajectories. We collaborated to identify and analyzed the vignettes of the two participants who were best able to reflect and reconstruct their MOW before and after migration. As such, these vignettes are not representative of all the participants' experiences,

but instead refer to the two most elaborate narratives on the topic. They thus serve as insightful illustrations of how the MOW might evolve upon a refugee's arrival in a host country. The first author synthesized these two paths, and the other team members edited and validated the work.

### **Trustworthiness**

To ensure trustworthiness throughout the process, we followed the recommendations of Hill et al. (2005). First, each team members reflectively shared their possible biases by acknowledging (a) the differences in their experience with CQR, and the sample population; (b) the proximity between the undergraduate and postgraduate students and the participants in terms of age and the groups' radically different life conditions and stories; and (c) the possible sensitivity to the participants' narratives and the obstacles they have encountered, which might influence our analyses and interview conduct. Transparency of the data analysis was addressed by thoroughly describing the steps and the validation, using team rotation at every stage, and performing a stability check as a final verification. Regarding power issues, questions regarding residence status were addressed with caution because it is a sensitive issue that could affect the asylum procedure (Morrow et al., 2012).

### **Results**

To address the first study aim, we organized the results into two main domains: purpose of work and expectations about work. For the first domain, we focused on the use of work and the goals the participants were trying to accomplish through work, and for the second domain, we focused on what they expected their work to offer them. Both domains were composed of categories that we organized around three of Rosso et al.'s (2010) four sources of meaning: self, others and work context (Table 2). Spirituality did not emerge from our analyses because questions of religion and faith were hardly addressed. In addition, we present two illustrations

to address the second aim of the study and provide insights on a possible change in the meaning the participants attach to work.

Table 2.  
*Domains, categories and frequencies*

<b>Domains and Sources of meaning</b>	<b>Self</b>	<b>Others</b>	<b>Work context</b>
<b>Purposes of work</b>	Development (10)	Moral duty (7)	Material benefits (18)
	Structure (10)	Social contribution (4)	Legal status (5)
	Health (8)	Social integration (2)	
	Identity (7)		
<b>Expectations about work</b>	Career interests (21)	Relationships (6)	Fair salary (6)
	Skills (9)	Transcendence (6)	Decent working hours (6)
	Work values (7)		Safe conditions (6)
	Personality (5)		Egalitarian environment (5) Job stability (4)

*Note.* Total  $n = 22$ . The frequencies for each category are provided in parentheses.

### **Purposes of Work**

The purpose of work domain referred to the goals and functions of work that individuals attach to work in their lives. The self source of meaning was composed of four categories: development, structure, health, and identity. The others source of meaning was composed of three categories: moral duty, social contribution, and social integration. The work context source of meaning was composed of two categories: material benefits and legal status.

### ***Self***

Four categories of work purposes were related to the participants' self source of meaning. First, 10 participants mentioned *development* as a purpose. They reported that work should lead to a sense of personal success and accomplishment that would allow them to surpass

themselves. For example, Kiraz stated “For a foreign woman, it's better to work . . . in a good job and to say that I succeeded in something; I arrived late but I succeeded. I did something; now I'm in a good state.” In the same vein, Salma wanted a job that “takes you from your comfort zone . . . makes you the best of you, makes, like, you challenge yourself.” *Structure* was the second category of work purposes. In this case, 10 participants described work as bringing structure and rhythm to their daily lives through the organization and its demands. For example, Afran emphasized the importance of being active in life and stated, “Work, even physically it's good to—, it's better [than] staying at home all day.” Eight participants reported the *health* purpose; for them, work contributed to feeling mentally and physically well through the daily physical activity it provided. This was the case for Karim, who felt physical pain manifest when he did not work. Similarly, Samuel stated, “Yes even for the—important health because if, if someone works . . . he does not think anything else.” Finally, work appeared to be a central part of the participants’ *identities*. They reported that work made them feel more complete as a person, or even helped them define themselves. For example, Baqir did not recognize himself when he stayed at home instead of working. Faven’s identification with work was so strong that it transcended societal expectations: Work was crucial even though in her home country, women traditionally take care of the household rather than having a paid job. Work would also allow many participants to be independent of welfare, which they associated with a feeling of shame. Hakima explained that work was important because “I have a daughter, after she's going to grow up, if I always ask for the social help, it's not good.”

### ***Others***

Within the others source of meaning, *moral duty* emerged for seven participants as the obligation to serve society through their work. Tahan explained, “[The duty arises] because we . . . we [are] like in a capitalist system . . . unfortunately.” For Baqir, this sense of duty was

rooted in education or traditions because work was mostly about supporting the family. For Semret, work was a way of giving back to the host society, whereas Nedim and Sayid did not want to be social burdens. The *social contribution* category referred to a willingness to contribute to or improve the proper functioning of society through work. Nedim wished to contribute to society through politics and political activities, to “help humans . . . take precautions for dictators . . . Also, it's democracy for everybody. Uh, that's it; that's my goal.” Faven and Farah spoke about work as a way to help others and feel useful (e.g., by taking care of an animal or helping in a children’s shelter). Finally, Baqir identified work as a way to have a place in society. In the *social integration* category, Hakima wondered, “If there is no work, how do I speak with people? How do I learn French?” and saw work as a way to meet locals and improve her language skills. For Maria, work was a means to feel normal.

### ***Work Context***

First, the *material benefits* category encompassed 18 participants for whom work provided the financial means to be materially independent of others and society. For example, Maria explained that a salary would allow her to pay the rent and buy food and clothes. Tahan reported, “I'm going to earn money. After, uh, I'm going to have a, uh, the right to, uh, . . . to ask for my family to come here . . . as a tourist but to, uh, to visit me.” Five participants mentioned contextual purposes related to *legal status*. In Switzerland, having a job is a key factor in obtaining a residence permit, which translates to peace of mind because a refugee’s status is less provisional. A residence permit gives them the possibility of settling permanently, helps them in their family reunification, and relieves them from travel restrictions. On the subject of family reunification Faven said, “That’s the most important thing: It’s bringing my kids. That’s it.”

## **Expectations About Work**

This domain groups the participants' work expectations in terms of characteristics or values that they wished to fulfill through work. The self source of meaning was composed of four categories: career interests, skills, personality, and work values. The others source of meaning was composed of two categories—relationships and transcendence—and the work context source of meaning comprised five categories: fair salary, decent working hours, safe conditions, job stability, and an egalitarian environment.

### ***Self***

Most of the participants emphasized the importance of having a job that corresponded to their *career interests*. For example, although having never worked before, Besna and Haya already had ideas for occupations in mind that corresponded to activities they liked to do, such as designing clothes or nail prosthetics. Nine participants put forth the expectation that their work should fit their *skills*. For example, Diric explained that he wants to find a VET program as a logistician in Switzerland because he used to work in that field in Somalia, saying, "It is my skill." As an illustration of the two previous categories, Sayid explained that in his view, a good job was directly linked to his profession as a painter in Syria because it corresponded to his interests and his skills: "It's my job . . . For me, it's easy." Under the category *work values*, seven participants stressed the importance of having a job that corresponded to their values. For example, Tekle explained that he would love to work outside, because that is where he felt free, which seemed to represent a central value for him. Lastly, five participants expected their jobs to correspond to their *personalities*. For example, Farah explained that she preferred working in a quiet place, such as a bank, rather than in the social field because: "what is not good . . . with people (laughs) when they talk a lot."

### ***Others***

Six participants reported the importance of working in a job where collegial *relationships* were encouraged and where coworkers were friendly, with those factors contributing to their job satisfaction. For example, speaking of his previous job in Somalia, Yasir stated, "It is important to me . . . because . . . working with the team or—and also I contact the clients like that." Samuel added that having friendly coworkers made him happy to rise and go to work. The *transcendence* category referred to a willingness to care for and help others through work. Six participants, who mainly addressed the importance of helping others, reported transcendence as being important to them. More specifically, Isaias linked his willingness to care for the elderly to his family values, traditions, and religion: "Because my family, it is attentive, it is shy, it is always going to go in church . . . always contacting God . . . that's why my idea is always to help, to help someone." Nedim added that he used to identify himself as Kurdish and practice Islam, but over time, love became his new religion. He no longer gave much importance to his nationality and cared for all humans equally and as part of a whole.

### ***Work Context***

This source of meaning encompassed all the necessary working conditions that the participants expected from their work, which we divided into five categories. First, six participants expected a *fair salary*, namely, a salary that was commensurate with the efforts made and that allowed them to live properly. As an illustration, Farah explained what a bad job would mean—"You work a lot and earn nothing"—implying that she expected to receive an adequate salary for the hours worked. Alina, who worked in a restaurant during summer, felt she did not earn enough for the time she spent working: "And then you can't say anything

because they say, 'No, that [the salary] is enough,' and everything, and they'll cut you off, you know . . . [because] someone else is going to do it." Six participants also reported the importance of *decent working hours*, specifically, hours that offered a good work–life balance. For example, Karim stated, "[In an ideal job,] we have time . . . you have a life after 5:00 . . . we do picnics with families like that (laughs)." The *safe conditions* category concerned six participants who expected their work not to be dangerous nor physically strenuous and to provide a psychologically healthy climate (e.g., no harassment or bullying). Mebratu explained that he wanted to become a carpenter for many reasons, but he planned to move on to a more intellectual profession in few years because it would be less physically demanding: "If it's a business . . . it's with your head, you don't have to work manually; you don't have to be strong." Five participants expected an *egalitarian environment*, that is, an environment in which discrimination based on country of origin, gender, or social status did not exist. As Salma explained, "If I work well, I expect to have the same amount as others, or the same dignity or rights as others." Finally, four participants expected *job stability* and wanted to have an adequate contract duration and percentage of work, as it was the case for Diric, who was on call and underemployed, and would have liked to work more hours. Stability was also associated with a fixed salary, as Farah explained about hairdressers' working conditions: "It doesn't have a fixed salary . . . that's not good for someone who has children."

### **Evolution of Meaning of Work**

The meaning participants attached to work and the place it took in their lives had sometimes changed between their country of origin and the host country. The two following vignettes are provided as illustrations of the elements that might have led to a potential evolution in the MOW.

### ***Farah***

Farah is a 27-year-old Iranian woman who arrived in Switzerland in 2016. She was settled in a transit country, wishing to go to the United Kingdom, but decided to follow her boyfriend who was fleeing Iran to Switzerland. She became pregnant during the trip and is now the mother of a 4-year-old girl whom she takes care of alone. When she first arrived in Switzerland, she wanted to change and assimilate to the Swiss habits and mindset. Her social assistant suggested she enroll in professional integration measures, but they were not compatible with having a child, and she felt stuck as a single mother. Today, she does not feel comfortable in Switzerland, rejects the Swiss culture, and finds it more restful to accept whom she really is without trying to change. For example, she maintains a gendered representation of occupations and does not conceive that a woman can drive a truck. According to Farah, work is very important in Iran, but the labor market is not safe for women, who are therefore encouraged to study before getting married. Coming from a wealthy family, Farah did not need to work because her father provided for all her needs. Now that she is a mother, Farah feels pressure from her parents to work and provide for her daughter. In Iran, she used to volunteer in an animal shelter because she likes animals and wanted to feel socially useful. In Switzerland, she does not feel the need for volunteers exists, and she mainly sees work mainly as a means of financial remuneration.

### ***Kiraz***

Kiraz is a young Kurdish woman from Turkey. She arrived in Switzerland in 2016 with her parents and siblings and is now 21 years old. Her parents always emphasized the importance of education because in Turkey, studying and gaining a good social status are crucial for women to be financially independent. They also encouraged her to study and have a career in which she could grow and fulfill herself. Now that they all live in Switzerland, Kiraz feels less pressure

from her parents because they are no longer worried and let her make her own choices. For Kiraz, having a job that allows her to be financially independent is still important, but less so than before, because in Switzerland, she feels as though living on her own as an independent woman is possible without her parents or a husband. Moreover, fleeing to Switzerland appears to have enhanced Kiraz's motivation to work. She wants to show her host country that she has managed to be successful and obtain a good job despite all the difficulties she faced as a young foreign woman.

The illustration of Farah shows that the financial aspect of work was not an issue in Iran, and she did not need to work because her father was able to provide for her. Thus, her desire to be useful to society guided Farah to volunteer to help animals in a shelter. Today, as a refugee in Switzerland and the mother of a child, she has to work to provide for her daughter. In contrast, Kiraz's gender-related work expectations appear to have changed between Turkey and Switzerland, which might have modified the meaning she attaches to work. In her country of origin, education was very important and work was seen mainly as a means of becoming a financially independent woman, whereas finding a job she likes and in which she can grow was also important. Today, the financial aspect has become less important, which has left greater room for other purposes of work, such as personal development and growth.

## **Discussion**

In line with the first aim of our study—to explore the meaning refugees attach to work—our findings showed that work fulfills several purposes and that the participants have several expectations about it. Within Rosso et al.'s (2010) self source of meaning, work fulfills purposes of development, structure, health, and identity. In addition, the others source can serve to fulfill a moral duty, social contribution, or social integration. Work also brings material benefits and helps refugees obtain a legal status, which we consider as referring to the work

context source of meaningful work. As for the expectations about work, the refugees in our study would like their work to match their vocational interests, skills, work values, and personalities. They also expect their work to allow them to have positive relationships with others and provide decent working conditions, such as fair salary and working hours, safe conditions, an egalitarian environment, and job stability. Finally, some expect work to allow them to express transcendence, guided by love, sharing, and caring for others. As for the second aim of the study—to explore possible changes in work purposes and expectations over time—the vignettes of Farah and Kiraz show that the meaning they attach to work and the importance work has in their lives have changed during the transition from their home countries to the host country. For Farah, work used to be a way of feeling useful through volunteering, but since she became a mother, work has become an obligation. Kiraz felt less pressure in the host country to have a well-paid and highly skilled job to be financially independent as a woman. Consequently, work for her can now better meet her personal aspirations. In the next sections, we discuss the results in light of the main findings of the literature and Rosso et al.'s (2010) model.

### **Restricted Access to Decent Work**

The ILO's (2013) criteria for decent work emerged in our results as expectations refugees have about work, such as job security, an egalitarian environment, and safe working conditions. Regarding this latter aspect, many participants reported better working conditions in Switzerland than in their home countries (i.e., more security and better wages and working hours). Nevertheless, several problems arose in accessing decent working conditions in the host country. We first argue that professional integration is more difficult because it depends on the possibility of obtaining a work or residence permit and on the recognition of qualifications. In addition, low-skilled jobs still offer poor working conditions. Consequently, most refugees

reported having plans to enroll in VET programs. In addition, in contrast to Ginevra et al.'s (2021) findings, the participants often mentioned purposes and expectations of self-fulfillment and development at work. Some participants stated they would prefer to study and graduate to have an opportunity to develop and advance socioeconomically. Furthermore, most of the participants seek to enter the labor market in a sustainable way through a VET program. Although they have significant material constraints, their desire to enroll in a VET program suggests they want to integrate permanently, and being able to construct their careers remains salient and accounted for in their career plans. In addition, work, which they see as a means of achieving a more stable status and social integration, seems to persist over time because it remains an important concern for them, even up to 5 or 6 years after their arrival. However, VET programs have increasingly high requirements and are therefore difficult to access for non-native speakers (Atitsogbe et al., 2020b; Bolzman et al., 2018). We believe that the paradox refugees experience in a skilled labor market—which offers good working conditions but to which their access is restricted—can negatively affect their well-being.

### **Beyond a Self-Oriented Conception of Work**

Based on Rosso et al.'s (2010) model of meaningful work, our findings on purposes of and expectations about work are organized in a balanced way among the self, others and work context sources of meaning. This confirms, among other things, the existence of a relational and a social aspect within the MOW. Indeed, consistent with Vällipakka et al.'s (2016) findings, our results show that some refugees consider work a means of integrating into their host societies and building relationships with locals. Moreover, in line with Stebleton's (2012) results, we found that family and community strongly influence the MOW. Indeed, half of the interviewed refugees mentioned their willingness to work to support or build a family, contribute to society to give back what they received, and help others in general. These results

echo Ginevra et al.'s (2021) findings, which stressed that affiliation is an important future goal for refugees, and Blustein's (2013) reflections claiming that social connection is one of the three basic needs that decent work fulfills.

Contextual and situational dimensions also seem to influence the refugees' MOW, as the vignettes of Farah and Kiraz suggest. This confirms that some dimensions of the MOW might change and can be impacted by life transitions (Fournier et al., 2019). Farah transitioned from a comfortable life in her home country to a precarious situation as a young single mother and refugee in a foreign country. Although in Iran she would have opted for an unpaid job that allowed her to feel useful and contribute to society, the situation is quite different in Switzerland. She would like to have a job that pays well, is not demanding, and involves little contact with others. At the same time, she is the sole caregiver for a young child and does not have access to adequate daycare. For Kiraz, the change in gender-related work expectations between Turkey and Switzerland seems to have influenced her perceptions of work and prestige. To her, having a job in which she could grow and that corresponds to her interests has always been important. However, in the host country, she feels less pressure from her parents to have a prestigious job and has more motivation to achieve her goals.

Lastly, our findings are a concrete illustration of the multiple transitions that refugees have to deal with in parallel. Aged between 18 and 35 years, some of them have or anticipate parenting concerns, which are coupled with issues such as learning a new language, trying to adapt to a new culture, dealing with financial constraints, meeting administrative requirements, and, for some of them, waiting for a residence permit and looking for a meaningful work. Not surprisingly then, in the European countries with labor markets characterized by strong demands, refugees are overrepresented in unemployment rates (OECD, 2019).

## **Implications for Practice**

Our study stresses that the MOW can take multiple forms and can involve several domains. Some elements seem specific to the refugee population, such as work being seen as a means to obtain a legal status and to achieve social integration. This highlights the importance of career counselors who work with refugees taking into account the wide range of purposes and expectations they attach to work. For example, when working with a refugee such as Sayid, who sees work mainly as a moral duty and way of obtaining a stable status and expects a job that corresponds to his skills and interests, a career counselor will have to support him finding a job in his desired occupation. On the other hand, a good way to support a refugee such as Faven, who wants to grow at work and conceives of work as a part of her identity, would be to help her enroll in a training program that leads to a qualification. More generally, career counselors are also invited to acknowledge their culture's role and drop Western presumptions (Stebleton, 2012) to grasp refugees' true perceptions and adequately support them in their career development. Furthermore, the two vignettes we presented show that an additional component comes into play for women because they have to deal with gendered expectations. Career interventions that take into account intersectionality issues should then be conceived to support female refugees successfully. In the same vein, advocacy counseling—seen as the action and commitment of career counselors to improve their client's opportunities and growth (Kozan & Blustein, 2018)—plays an important role in overcoming barriers and enhancing refugees' access to education, VET programs and ultimately, decent and meaningful work. Finally, because refugees are a heterogeneous population facing many parallel challenges, conceiving interventions that imply multiple stakeholders appears crucial for career counselors, keeping in mind the multitude of factors at play in the professional integration process. Moreover, given that the amount of time spent as a refugee reduces the chances of obtaining meaningful work (Codell et al., 2011), these interventions must be carried out as early as

possible after refugees' arrival in the host country, as previous studies have suggested (Udayar et al., 2020).

### **Limitations and Future Direction**

The main limitation of our study is related to the understanding of the questions, both due to language issues and the complexity of reflections on the MOW. For some interviewees, regardless of their country of origin, questions about the MOW seemed pointless because to them, work is primarily about making a living and is self-evident. We also recognize that power issues may have existed during the interviews, bringing an asymmetrical dimension to the relationship (Goodkind & Deacon, 2004). As mentioned above, we decided to avoid using interpreters because they can increase this distance (Block et al., 2012). In addition, we noticed that some refugees, especially Eritreans, were reluctant to share details about their personal lives out of fear that it would have negative effects on their asylum applications. This sensitive issue could also have created an atmosphere of distrust and hindered the relationship. Finally, Hill et al. (2005) recommended we shared our personal biases and expectations and acknowledged that our research team is not culturally diverse and that the coders are in the same age group as the interviewees, but with diametrically different daily situations and issues. We also recognized that even when asked cautiously, some questions related to gender can be inherently guided and confrontational. Despite our efforts, these misconceptions, possible power issues, and expectations of the research team might have biased our results, which must therefore be interpreted with caution. It also seems important to note that none of the refugees was working at the time of the interviews. The MOW was therefore based on perceptions or their actual experiences at previous jobs rather than on their current workplaces. Regarding spiritual life, integrating this source of meaning into our classification appeared difficult. A few refugees mentioned religion or faith, but they did not clearly identify them as sources of MOW.

Future research should address the spiritual source of meaning and further explore the possible evolution of the MOW over time and across contexts. Indeed, as seen in the illustrations, multiple factors could affect the way refugees approach work and its changing importance in their lives, but further investigations are needed to better understand these processes.

### **Conclusion**

This research sheds light on the meaning refugees ascribe to work and offers a first reflection on its potential evolution over time and context. Our results stress that refugees' expectations cover the criteria for decent work and that refugees globally reported better working conditions in their host countries. However, several obstacles, such as not having a residence permit or their qualifications recognized, prevent their access to decent work. However, the experience of this injustice—the restricted access to the wealth and resources of their host countries because of their refugee status—could jeopardize their well-being. Organizing our results around three sources of MOW, we offered an overview of the meaning refugees attach to work that extends the understanding beyond the self, encompassing relationships with others and work contexts. In that sense, our results suggest that the MOW has an important relational component directed toward others and the larger society. Finally, by providing concrete illustrations, our article sheds light on the multiple transitions that refugees experience simultaneously and thus stresses the importance of early and comprehensive career counseling and counselors' commitment to advocating for refugees to have better access to opportunities.

## **Article 5. L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles**

Fedrigo, L., & Masdonati, J. (2023). L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 52(2), 251–278.

### **Résumé**

L'augmentation du nombre de personnes déplacées à travers le monde génère de nombreux questionnements quant à l'intégration des personnes réfugiées dans les pays d'accueil. S'appuyant sur l'analyse thématique de vingt-deux entretiens avec des personnes réfugiées en Suisse, cette contribution propose une exploration des différents facteurs individuels, sociaux, contextuels et institutionnels en jeu dans leur parcours vers l'intégration. Plus spécifiquement, notre étude porte sur la question du choix d'orientation dans le pays d'origine et le pays d'accueil, leurs projets, les obstacles et ressources perçues durant leurs parcours, ainsi que sur les enjeux de genre. Abordés sous le prisme de la Psychology of Working Theory, nos résultats mettent en lumière différentes dynamiques vocationnelles où la migration peut soit ouvrir, soit restreindre le champ des possibles en termes de choix professionnels. Ces résultats débouchent sur plusieurs perspectives de recherche et pour l'accompagnement d'orientation.

*Mots-clés* : personnes réfugiées, psychologie de l'activité du travail, intégration

# **L'intégration Socio-professionnelle des Personnes Réfugiées : Obstacles, Ressources et Dynamiques Vocationnelles**

## **Introduction**

Le nombre de personnes déplacées n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années et a établi un nouveau record de 103 millions à la moitié de l'année 2022 (Haut-Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés, HCR, état en novembre 2022). Un total de 32,5 millions d'entre elles sont des personnes réfugiées, 5,3 millions sont des requérant·es d'asile et 53,2 millions sont des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays. Dans la majorité des cas, les personnes réfugiées voyagent et vivent dans des conditions difficiles et ont un accès restreint à l'eau, à la nourriture et aux ressources de santé (Organisation mondiale de la Santé, OMS, 2022). La pandémie de COVID-19 a exacerbé ces difficultés et a accru le risque d'infection chez cette population, pour qui les recommandations de l'OMS, telles que la distanciation sociale et l'hygiène des mains, ne pouvaient être appliquées que sommairement. Cette population est aussi susceptible de vivre des expériences traumatiques et stressantes et se trouve donc plus à risque de développer des problèmes de santé mentale, comme de l'anxiété, de la dépression et des troubles de stress post-traumatique. De plus, la pandémie a eu des conséquences au niveau administratif et légal, puisque les procédures d'asile ont été retardées, accroissant l'insécurité que l'attente d'une décision d'asile génère. Enfin, les problèmes de santé mentale peuvent également être aggravés dans le pays d'accueil par le manque de réseau social et la séparation de ses enfants ou des membres de la famille proche (Sundvall et al., 2021).

L'accès au marché du travail apparaît comme un facteur clé d'intégration pour les personnes réfugiées, car il permet de subvenir à ses besoins, de développer des compétences, de promouvoir la santé mentale et de contribuer à la société d'accueil (Ginn et al., 2022).

L'intégration se réfère à la participation et à l'inclusion sociale et économique des individus et est considérée comme un processus reposant autant sur la responsabilité des personnes réfugiées que sur celle de la société d'accueil (Hynie, 2018 ; Phillimore, 2021). Dans le cas spécifique des personnes réfugiées, et tel que suggéré par Bertrand (2020), l'intégration socio-professionnelle couvre trois dimensions : structurelle, culturelle et juridique. L'intégration structurelle comporte l'accès aux biens sociaux essentiels (p.ex., la formation, le marché du travail, la santé ou le bien-être social). L'intégration culturelle englobe les changements engendrés par la confrontation à une nouvelle culture, de nouvelles valeurs et une nouvelle langue. Enfin, l'intégration juridique fait référence aux politiques d'asile régissant les conditions d'entrée dans le pays pour toute personne d'origine étrangère. Les personnes réfugiées se heurtent à de multiples barrières limitant l'accès au marché de l'emploi local, telles que la méconnaissance de la langue (Kosny et al., 2020), la non-reconnaissance des diplômes et des expériences passées, le manque de réseau social, la stigmatisation (Wehrle et al., 2019), et le manque d'expériences professionnelles dans le pays d'accueil (Ginevra et al., 2021). Il en résulte un risque de chômage, de sous-emploi ou de déqualification, tout comme une sur-représentation de la population immigrante dans des emplois physiquement exigeants ou présentant un risque plus élevé de blessures ou accidents (Yakushko et al., 2008). En outre, la plupart des personnes réfugiées ne sont pas informées de leurs droits et sont donc d'autant plus à risque d'être victimes d'abus ou d'exploitation (Kosny et al., 2020). Enfin, la question de la conciliation travail-famille représente un défi, en particulier pour les femmes, qui doivent généralement composer avec un manque de réseau social et familial (Morrice et al., 2020 ; Ruis, 2019). D'ailleurs, la situation des femmes réfugiées est d'autant plus délicate qu'elles bénéficient de moins d'opportunités pour apprendre la langue d'accueil (Morrice et al., 2021).

## **Ressources et obstacles à l'intégration des personnes réfugiées en Suisse**

En Suisse, bien que les indicateurs économiques soient habituellement favorables en comparaison aux pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), pour une partie de la population il demeure plus difficile d'accéder au marché du travail (Masdonati et al., 2019). C'est le cas notamment des femmes, des jeunes, des personnes d'origine étrangère, et de celles ayant un faible niveau de qualification. De plus, Sandoz (2020) révèle que, pour les personnes migrant en Suisse, l'accès à l'emploi dépend non seulement de leurs compétences, mais aussi des institutions locales, qui influencent l'accès aux informations et au soutien, ainsi que de l'étendue des choix possibles. L'autrice souligne par ailleurs que les entreprises suisses recrutent moins activement des personnes originaires d'un pays ne faisant pas partie de l'Union européenne ou de l'Association Européenne du Commerce Équitable (EFTA). De ce fait, les choix professionnels des personnes réfugiées sont souvent limités par des contraintes imposées par le pays d'accueil (Fedrigo et al., 2022). Ainsi, bien que le gouvernement suisse ait récemment mis en place des mesures d'accompagnement destinées à favoriser l'intégration des personnes réfugiées (Secrétariat d'Etat aux migrations, SEM, 2020), leur taux d'activité reste peu élevé, même sept ans après s'être installé·e en Suisse (SEM, 2022a, 2022b, 2022c). Ce taux est de 53.9% pour les personnes détentrices du statut de réfugié·e, de 47.7% pour les personnes admises à titre provisoire, et de seulement 8.3% pour les requérant·es d'asile.

Un état des lieux de la littérature sur le sujet montre que les personnes réfugiées en Suisse rencontrent des difficultés au niveau de la communication et l'apprentissage de la langue, de la gestion d'émotions négatives (telles que la solitude ou la nostalgie), et des limitations financières et matérielles découlant des obstacles à l'obtention d'un permis de séjour et d'un emploi (Udayar et al., 2021). La réinstallation nécessite aussi une adaptation à un rapport au temps et à l'espace qui peuvent s'avérer différents du pays d'origine (Felder, 2020).

Le genre a également été identifié comme un facteur influençant le choix professionnel et l'insertion professionnelle, avec une tendance à reproduire un modèle de *male breadwinner* et des métiers féminisés dans les domaines de la santé et du social (*care*) (Atitsogbe et al., 2019 ; Fedrigo et al., 2022). Les procédures d'asile sont exigeantes et sont souvent source d'angoisse, du fait qu'elles peuvent aboutir à un refus (Atitsogbe et al., 2020). En effet, l'obtention des permis de séjour est un processus complexe impliquant un temps d'attente et d'incertitude important pour les personnes qui demandent l'asile en Suisse (Felder, 2020). Hainmüller et al. (2016) ont d'ailleurs montré les effets négatifs de la durée des procédures d'asile sur l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, puisqu'elle diminue la probabilité d'obtenir un emploi. Quant aux ressources identifiées par les personnes réfugiées, elles sont d'ordre social (p.ex., du soutien des membres de la famille dans le pays d'accueil ou restés dans le pays d'origine et des professionnel·les qui les accompagnent au quotidien), personnel (p.ex., pouvoir tabler sur ses qualités, intérêts, loisirs, valeurs et expériences professionnelles) et institutionnel (p.ex., des démarches aboutissant à l'obtention du permis de séjour) (Udayar et al., 2021).

### ***La Psychology of Working Theory***

La *Psychology of Working Theory* (Duffy et al., 2016), une théorie ancrée dans le *Psychology of Working Framework* (PWF, Blustein, 2006), nous semble appropriée pour étudier les enjeux de l'intégration, notamment professionnelle, des personnes réfugiées. Aussi, le cadre théorique PWF a-t-il été conçu comme une alternative aux théories dominantes en psychologie du travail et en psychologie de l'orientation, auxquelles il est reproché de ne se concentrer que sur une partie privilégiée de la population, disposant de ce fait d'un vaste choix de carrière (Kozan et al., 2019). Le PWF vise ainsi à inclure dans les réflexions en orientation les défis des personnes pour lesquelles le travail n'est pas un moyen d'explorer ses talents et sa personnalité, mais plutôt un moyen de survie (Blustein et al., 2008). Au cœur du PWF se trouve

la question de l'accès au travail décent, qui constitue un enjeu majeur dans le contexte mondial contemporain (Masdonati et al., 2019). Nous considérons ainsi que le PWF est pertinent pour étudier le parcours des personnes réfugiées, car il est l'un des rares cadres théoriques qui invite à prendre en considération les défis des populations à risque d'avoir un accès restreint au travail décent.

Le PWF a jeté les bases pour la conception de la *Psychology of Working Theory* (PWT, Duffy et al., 2016). Celle-ci s'appuie sur les éléments exposés dans le PWF pour comprendre de manière plus fine les expériences de travail et les difficultés d'accès à un travail décent des personnes, et en particulier des adultes qui vivent des contraintes économiques ou qui sont marginalisés. Selon la PWT, des facteurs psychosociaux jouent le rôle de médiateurs du lien entre contraintes économiques ou marginalisation et l'accès à un travail décent. Ces facteurs sont l'adaptabilité de carrière, soit la capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face à des tâches et transitions professionnelles, et la volition de carrière, soit la perception de la capacité à faire un choix professionnel malgré les contraintes. Cette notion de volition est particulièrement pertinente dans notre recherche, puisque, telle que conceptualisée par Duffy et al., (2016), elle pointe la capacité qu'une personne s'attribue d'être en mesure de décider de son orientation en dépit d'un contexte qui limite les options de carrière. Récemment, Masdonati et al. (2022) ont proposé une adaptation de la PWT aux défis de la transition école-travail. Ils postulent que certaines contraintes socio-économiques (liées par exemple au statut socio-économique, aux antécédents familiaux ou au genre) et la marginalisation (p.ex., avoir un passé migratoire ou un niveau d'éducation faible) peuvent restreindre les opportunités de carrière des jeunes et compromettre la réussite de leur insertion professionnelle. Par ailleurs, tout comme dans la PWT, le lien entre ces deux facteurs sociaux/contextuels et une transition réussie serait médié par des facteurs psychosociaux. Le premier facteur fait référence aux ressources psychosociales d'adaptabilité de carrière et de sentiment d'efficacité personnelle. Le deuxième

facteur est d'ordre identitaire ; il regroupe l'identité vocationnelle (soit la connaissance de ses d'intérêts, objectifs et capacités) et l'identité professionnelle (soit l'engagement dans la sphère professionnelle et la possibilité d'y exprimer ses valeurs). Enfin, le degré d'inclusion du système d'éducation, les conditions du marché du travail, la conscience critique, ainsi que le soutien social sont considérés comme variables modératrices du lien entre facteurs sociaux/contextuels et qualité de la transition. Plusieurs éléments différencient l'adaptation de la PWT à la transition école-travail du modèle initial. Par exemple, alors que la PWT prend en compte la volition de carrière comme facteur médiateur du lien entre les prédicteurs et le travail décent, son adaptation à la transition école travail met plutôt en avant le sentiment d'auto-efficacité. De plus, des enjeux identitaires et de choix d'orientation sont considérés comme facteurs médiateurs additionnels. En effet, ces enjeux sont centraux chez les jeunes, alors qu'ils deviennent moins saillants chez les adultes en quête de travail décent.

Nous appuyant sur la PWT adaptée à la transition école-travail (Masdonati et al., 2022), ainsi que sur l'état des connaissances quant aux obstacles à l'intégration socio-professionnelle des personnes traversant une migration forcée (p.ex., Bolzman et al., 2018 ; Felder, 2020 ; Udayar et al., 2021), notre premier objectif de recherche est de décrire les facteurs (individuels, sociaux, contextuels et institutionnels) pouvant influencer la qualité perçue de l'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées en Suisse francophone. Au vu de défis spécifiques rencontrés par les femmes réfugiées (Morrice et al., 2020 ; Ruis, 2019), une attention particulière est portée aux potentiels enjeux de genre sous-jacents au processus d'intégration. Par ailleurs, étant donnée l'importance des enjeux identitaires et vocationnels intervenant dans ce processus et conformément à ce qui est mis en avant dans le modèle théorique retenu, le deuxième objectif de recherche est de comprendre les choix d'orientation des personnes réfugiées. Pour ce faire, nous comparons leur manière de faire des choix dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

## Méthode

### Participant·e·s

Les participant·es de l'étude étaient 22 personnes réfugiées arrivées entre 2014 et 2018 dans la partie francophone de la Suisse. Il s'agissait de 10 femmes et 12 hommes âgé·es entre 18 et 35 ans ( $M = 24,8$ ;  $SD = 4,2$ ) originaires d'Afghanistan, Érythrée, Iran, Somalie, Syrie, Turquie, Ukraine et du Yémen. Le statut et type de permis détenus variaient entre les permis de réfugié reconnu (permis B), de réfugié provisoire (permis F réfugié), d'admission provisoire (permis F), de requérant d'asile (permis N) ou ayant reçu une décision négative. La plupart des participant·es étaient célibataires et sans enfants ( $N = 12$ ), alors que les autres étaient marié·es avec enfants ( $N = 7$ ), célibataires avec enfants ( $N = 2$ ) ou fiancée sans enfant ( $N = 1$ ). Au moment de l'entretien, les participant·es étaient en Suisse depuis en moyenne trois ans et avaient un niveau de français estimé entre A2 et B1 (élémentaire à intermédiaire).

La moitié des participant·es ont été recruté·es au sein d'un programme d'intégration proposé par la Confédération, par l'intermédiaire de la responsable du programme. Ce programme consiste en un soutien personnalisé et intensif offert à des jeunes primo-arrivant·es présentant une forte probabilité d'obtenir le statut de réfugié en Suisse. Il prévoit des cours de français et mathématiques, des techniques de recherche d'emploi et du coaching pour l'établissement d'un projet professionnel ou de formation. L'autre moitié des participant·es ont été recruté·es au sein du centre cantonal responsable de l'intégration des personnes réfugiées, par la chercheuse principale de la présente étude. Ce centre propose un soutien administratif et financier aux personnes ayant obtenu le statut de réfugié en Suisse. La participation à l'étude était volontaire et les participant·es avaient la possibilité de se rétracter à tout moment.

Le Tableau 1 propose une vue d'ensemble des caractéristiques des participant·es. Des informations plus précises relatives à leurs parcours sont disponibles en annexe (Annexe A).

Cette recherche a été approuvée par comité d'éthique de l'université à laquelle les auteurs et autrices sont affilié·es (E\_SSP\_102019\_00002).

Tableau 1.  
Données démographiques des participant·e·s

Nom	Âge	Genre	Origine	Statut familial	Arrivée en Suisse	Programme d'intégration
Alina	18	F	Iran	Célibataire, sans enfant	2018	Non
Kiraz	21	F	Turquie (Kurde)	Célibataire, sans enfant	2016	Non
Karim	21	H	Afghanistan	Fiancé, sans enfant	2016	Oui
Haya	22	F	Syrie (Kurde)	Mariée, un enfant	2017	Oui
Besna	22	F	Syrie (Kurde)	Mariée, deux enfants	2015	Non
Tekle	22	H	Érythrée	Célibataire, sans enfant	2017	Oui
Baqir	22	H	Afghanistan	Marié, un enfant	2017	Non
Isaias	23	H	Érythrée	Célibataire, sans enfant	2016	Oui
Yasir	23	H	Somalie	Célibataire, sans enfant	2016	Oui
Afran	23	H	Syrie (Kurde)	Célibataire, sans enfant	2017	Oui
Diric	23	H	Somalie	Célibataire, sans enfant	2016	Oui
Hakima	24	F	Syrie (Kurde)	Mariée, un enfant	2016	Oui
Tahan	24	H	Turquie (Kurde)	Célibataire, sans enfant	2018	Non
Mebratu	25	H	Érythrée	Célibataire, sans enfant	2016	Oui
Semret	26	F	Érythrée	Célibataire, sans enfant	2015	Non
Samuel	26	H	Érythrée	Célibataire, sans enfant	2017	Oui
Farah	27	F	Iran	Célibataire, un enfant	2016	Non
Salma	27	F	Yémen	Célibataire, sans enfant	2018	Non
Sayid	27	H	Syrie (Kurde)	Marié, deux enfants	2017	Oui
Maria	30	F	Ukraine	Mariée, deux enfants	2015	Non
Faven	35	F	Érythrée	Célibataire, deux enfants	2014	Non
Nedim	35	H	Turquie (Kurde)	Marié, deux enfants	2018	Non

*Note.* Des pseudonymes ont été utilisés pour préserver l'anonymat des participant·e·s.

## Instruments

Nous avons mené des entretiens individuels semi-structurés durant entre 25 et 84 min, qui ont eu lieu dans des locaux de notre université ( $N = 20$ ) et à distance ( $N = 2$ ). Les entretiens ont été menés en français sans recourir à des interprètes communautaires. Le guide d'entretien était divisé quatre parties : la première partie portait sur les données sociodémographiques, la deuxième sur le parcours et expériences avant l'arrivée en Suisse (p.ex., « Comment aviez-vous choisi le métier que vous exerciez avant d'arriver en Suisse ? »), la troisième sur le parcours depuis l'arrivée en Suisse (p.ex., « Pouvez-vous me parler de vos expériences de travail en

Suisse ? »), et la dernière sur les projets futurs (p.ex., « Quel serait votre métier de rêve ? »). Pour répondre aux objectifs de la présente recherche, nous nous sommes concentrés sur les réponses données aux questions concernant le choix d'orientation effectué dans le pays d'origine (partie 2) et en Suisse (partie 3), sur les objectifs et projets, ainsi que sur les barrières et aides rencontrées (partie 4).

## **Analyses**

Les entretiens ont été transcrits en utilisant des pseudonymes pour garantir l'anonymat des participant·es. Les transcriptions ont été soumises à une analyse thématique (Braun & Clarke, 2006). La première étape a été de se familiariser avec les données par une lecture approfondie des transcriptions, pour ensuite segmenter le texte en codes initiaux et organiser ces codes autour de thèmes. À cette étape, la classification s'est basée sur cinq domaines : les choix d'orientation dans le pays d'origine, les choix dans le pays d'accueil, les objectifs et projets, les obstacles, et les aides rencontrées. Ensuite, la classification a été affinée avant d'être présentée au second auteur pour validation. Lors de cette rencontre, certains thèmes ont été consensuellement fusionnés, renommés ou supprimés afin d'obtenir une classification appropriée des données.

## **Fiabilité**

Pour assurer la fiabilité de notre étude (Korstjens & Moser, 2018), nous avons veillé à décrire chaque étape d'analyse afin d'en garantir la transparence. De plus, toutes les analyses ont été présentées et rediscutées avec le second auteur et les décisions concernant les résultats ont été prises de façon consensuelle. Le recours à des citations directes des participant·es dans la présentation des résultats a permis d'assurer l'adéquation des données. Des efforts ont été fournis afin d'atténuer les effets d'une potentielle relation de pouvoir pendant les entretiens en

prenant soin d'expliquer l'objectif de la recherche durant l'entretien et en s'assurant que les participant·es se sentent confortables tout au long de la rencontre (Goodkind & Deacon, 2004). Enfin, les questions d'entretien investiguant leur passé portaient uniquement sur leur choix scolaire et professionnel. Les expériences et les motifs de la fuite ou du voyage jusqu'en Suisse n'ont pas été abordés, puisque nos objectifs de recherche ne portaient pas sur ces questions.

## Résultats

Les résultats couvrent six thèmes : (1) les objectifs et projets des personnes réfugiées, (2) les obstacles rencontrés, (3) les aides reçues, (4) les choix d'orientation dans le pays d'origine, (5) les choix d'orientation dans le pays d'accueil et (6) les dynamiques vocationnelles, résultant de l'articulation entre choix d'orientation dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil<sup>11</sup>. Chaque thème se décline en deux à cinq catégories, tel que montré dans la vue d'ensemble du Tableau 2. Les trois premiers thèmes visent à répondre au premier objectif de recherche ; les trois derniers thèmes se réfèrent au deuxième objectif de recherche.

---

<sup>11</sup> Ce dernier « thème » ne résulte ainsi pas directement d'une analyse thématique, mais plutôt du croisement des deux thèmes précédents.

Tableau 2.  
Objectifs, obstacles, aides et choix d'orientation

Thème	Catégorie	Fréquence
1. Objectifs et projets	a. Professionnels	20
	c. Relatifs à l'installation	17
	d. Relationnels	13
	b. Personnels	5
	e. Difficulté à se projeter	5
2. Obstacles	a. Processus d'intégration	16
	b. Émotions négatives	5
	c. Maternité	4
3. Aides	a. Ressources personnelles	9
	b. Marqueurs d'intégration	5
	c. Relations	5
4. Choix d'orientation dans le PO	a. Opportunités et intérêts	13
	b. Choix imposé	9
5. Choix d'orientation dans le PA	a. Choix basé sur les intérêts et expériences	12
	b. Choix limité	10
6. Dynamique vocationnelle	a. Invariée-autonome	8
	b. Invariée-ajustée	5
	c. Émancipatrice	4
	d. Coercitive	5

Note.  $N = 22$ , PO = pays d'origine, PA = pays d'accueil.

### Objectifs et projets

Le thème des objectifs et projets est divisé en cinq catégories.

La première catégorie a été identifiée par vingt participant·es qui ont rapporté des objectifs de carrière se référant à des projets *professionnels*, incluant des projets entrepreneuriaux ou une carrière sportive.

Un deuxième objectif cité par dix-sept participant·es était relatif à l'*installation*. Cela comprenait le fait d'avoir un logement décent et durable, d'obtenir un permis de séjour stable et pouvoir se défaire du statut de réfugié, d'être capable de communiquer en français, d'avoir le permis de conduire et de pouvoir être autonome et gagner sa vie. Concernant ce dernier point, Samuel a déclaré :

« Moi je suis avec le social maintenant, j'espère que je travaille, n'importe quel travail, après je suis libre du social si je gagne mon salaire, je paie les impôts, les taxes tout ça, après je serais une personne complète. »

La troisième catégorie mentionnée par treize participant·es concernait des projets *relationnels* liés à la famille et les amis, comme fonder une famille, voyager pour rendre visite à leurs proches restés au pays ou obtenir le droit au regroupement familial. Par exemple, Salma avait le projet de visiter sa famille restée au Yémen :

« Je voudrais voir ma famille parce que ça fait longtemps, ça fait cinq ans jusqu'à maintenant et aussi les aider financièrement. »

Cinq participant·es ont évoqué des projets *personnels* leur permettant de réaliser leurs valeurs, telles qu'être une bonne personne, trouver sa place dans la société et pouvoir honorer une certaine réciprocité envers le pays d'accueil, ou d'être en bonne santé. À ce propos, Isaias relate ceci :

« J'ai pas besoin beaucoup, beaucoup de choses [...] c'est tout la santé, le travail, un tout petit peu de l'argent c'est tout. »

Enfin, cinq personnes ont rapporté avoir de la *difficulté à se projeter* dans le futur en préférant vivre au jour le jour, ou s'en remettre à Dieu, comme c'est le cas de Sayid :

« Je ne sais pas, c'est Dieu qui décide, c'est pas moi. Mais peut-être je sors maintenant et je meurs, je ne sais pas. »

### **Obstacles rencontrés dans le pays d'accueil**

Le deuxième thème concernait les obstacles rencontrés en Suisse et a été divisé en trois catégories.

La première catégorie est relative aux difficultés liées au *processus d'intégration* en Suisse et a été rapportée par seize participant·es. Cela englobait l'apprentissage de la langue,

les difficultés d'accès à la formation, le fait de ne pas avoir de travail et de méconnaître la culture et les règles suisses (p.ex., la ponctualité, l'usage de la technologie, ou le manque d'information sur les procédures administratives, le marché du travail et le système de formation) et d'avoir un permis précarisant comme une admission provisoire, voire une décision négative. Alina explique par exemple qu'elle était en procédure d'asile au moment de l'entretien et l'attente d'un permis représentait un grand obstacle. Elle aimerait voyager et compare l'attente de permis en Suisse à la situation qu'elle vivait en Iran : « Tu sais parce qu'en fait là en Iran on est dans une prison tu vois [...] pis genre si on a des vacances et tout on peut un petit peu voyager [...] ça change tout je trouve ! ». Un dernier point mentionné concernait les assignations à des cantons différents entre conjoints, comme c'était le cas de Baqir :

« Parce que j'étais officiellement à [Canton germanophone] un an et demi et je m'entraîne ici avec [club sportif dans un canton francophone] et ma femme était ici. Et puis voilà, quand mon fils est né, après on a dit qu'on a une famille et puis j'ai pu changer de canton. »

La deuxième catégorie d'obstacles réfère à des *émotions négatives*. Cinq personnes ont rapporté du stress, par rapport à leur situation, couplé à des obligations familiales ou des enjeux de santé mentale. Salma a expliqué qu'à son arrivée, elle a fait face à des doutes et un sentiment d'infériorité :

« J'étais piégée entre mes propres peurs, parce que je venais d'un pays totalement différent [...] Jusqu'à présent, tous mes obstacles sont à l'intérieur de moi et pas à l'extérieur pour être honnête, alors j'essaie de les combattre [...] C'est comme si c'était toujours l'idée que je ne suis pas assez ou mon travail ou mes idées, mon expérience ne comptent plus. »

La troisième catégorie d'obstacles concerne la *maternité* et a été relevée par quatre participantes pour qui les cours de français ont été suspendus faute de solutions de garde pour

leurs enfants. Pour Haya, la maternité a également eu un impact sur son suivi social : le fait que son mari travaille et qu'ils aient un enfant a changé son statut. De ce fait, elle perçoit une aide financière de l'état qui n'entre plus dans le cadre de l'asile et qui la prive ainsi des mesures d'intégration :

« J'ai besoin d'aller à école [cours de français], mais non, y a pas école je sais pas, y a pas d'assistance parce que mon mari travaille [I : Donc personne vous aide à avoir les cours de français par exemple ?] (soupir) y a pas. »

### **Aides disponibles dans le pays d'accueil**

Le troisième thème concernait les aides perçues par les participant·es. Celles-ci regroupaient les ressources personnelles, les marqueurs d'intégration, les relations et les caractéristiques du pays d'accueil.

Neuf participant·es ont mentionné des *ressources personnelles* telles que la motivation, la persévérance, la capacité d'apprentissage, la patience, l'indulgence, l'investissement, l'apprentissage du français et la foi comme des aides dans leurs parcours. C'est le cas de Baqir, qui explique que sa stratégie pour contrer les difficultés est de se montrer patient envers lui-même.

La catégorie des *marqueurs d'intégration* a été relevée par cinq participant·es qui ont identifié le fait de travailler, d'étudier, de pratiquer le français et d'avoir une autorisation de séjour en Suisse (permis B) comme des aides significatives dans leurs parcours en Suisse. Par exemple, Kiraz a évoqué les éléments qui peuvent l'aider à réaliser son projet de travailler un jour comme psychologue :

« Je pense lire sur la psychologie, enfin lire des choses différentes pour que ma mentalité, mon esprit s'ouvre vous voyez ? Et aussi de travailler beaucoup. »

*Les relations* avec la famille, les ami·es et les intervenant·es sociaux (professionnel·les ou bénévoles) ont joué également un rôle de soutien important pour cinq participant·es. Par exemple, Nedim a déclaré :

« Je dis merci en premier à mon assistante sociale [...] Elle m'a toujours aidé. »

Enfin, quatre personnes ont relevé les *caractéristiques du pays d'accueil* comme des ressources importantes. Elles et ils ont mis en avant le fait qu'il s'agissait d'un environnement sain, démocratique, pacifique qui offrait des opportunités et une liberté de choix. Isaias a déclaré par exemple :

« Quand y a la paix, y a pas d'obstacles. »

### **Choix d'orientation dans le pays d'origine**

Le quatrième thème couvre les façons dont le choix d'orientation a été effectué dans le pays d'origine. Ce thème se divise en deux catégories.

La première catégorie renvoie à un choix d'orientation basé sur *des opportunités ou des intérêts*. Cette catégorie a été identifiée par treize participant·es qui ont rapporté notamment avoir suivi leurs intérêts, fait leur choix en observant d'autres personnes exercer ce métier, grâce à des opportunités de travail trouvées par leur réseau ou en faisant des offres spontanées. C'est par exemple le cas de Diric :

« J'ai trouvé dans le marché un ami qui m'a dit : « lui il cherche ça [un chauffeur] et quelques personnes pour l'accompagner » et j'ai dit : je suis prêt. »

La deuxième catégorie concerne neuf participant·es pour lesquels le « choix » d'un métier s'est *imposé*, que ce soit sous l'injonction familiale ou pour une question de survie. C'est le cas de Karim, qui a fui seul l'Afghanistan pour un pays de transit, alors qu'il était encore un enfant et devait travailler sur les chantiers pour assurer sa survie :

« Là-bas c'est obligé que tu restes pas sans travail, c'est égal qu'est-ce que tu fais ... J'ai besoin d'un salaire pour vivre comme ça. Sinon on est... [...] on vit dans la rue comme ça c'est très difficile. »

La situation géopolitique joue ici un rôle, notamment pour les Érythréen·nes qui doivent composer avec un régime politique qui ne leur permet pas de choisir librement un métier, ou qui peuvent même voir leur scolarité obligatoire interrompue par un service militaire imposé. Dans ce contexte, le choix d'un métier s'effectue plutôt pour des questions de survie. Tekle a expliqué pourquoi il travaillait dans l'agriculture sur la ferme familiale :

« Je suis né là-bas et on travaille comme cultivateurs, c'est notre produit et c'est comme ça [...] Parce que ça c'est obligé, si on n'a pas de travail là-bas, on n'a pas de produit, on n'a pas trouvé la nourriture [...] moi je choisis mécanicien [...] mais c'est pas possible dans notre pays. »

Le réseau familial semble également avoir été décisif pour plusieurs participant·es qui ont rapporté que c'est de cette façon qu'ils et elles ont « choisi » leur métier. C'est le cas de Farah, originaire d'Iran, qui a expliqué que les femmes n'ont pas vraiment leur place sur le marché du travail et que le réseau familial représente leur seule possibilité de s'insérer sur le marché du travail :

« Parce que c'est pas nous les femmes qui choisit là [...] c'est que si les parents ils étaient d'accord, ou si le mari il était d'accord ou pas [...] Ouais et c'était comme ça que si vous avez quelqu'un qui peut vous donner travail et comme ça c'est, c'est pas que vous pouvez aller et donner CV travail, non. C'est que si vous avez quelqu'un, oncle, je sais pas tante (rires), famille. »

## Choix d'orientation dans le pays d'accueil

Concernant le choix dans le pays d'accueil (cinquième thème), les éléments identifiés se déclinent en deux catégories.

Tout d'abord, douze participant·es ont rapporté avoir fait leur choix en s'appuyant sur leurs *intérêts et expériences*. Comme dans le pays d'origine, ce choix peut être guidé par les intérêts professionnels ou par des expériences professionnelles passées, tout en se faisant parfois sous la pression de trouver un emploi au plus vite pour pouvoir soutenir sa famille restée au pays. C'est le cas de Mebratu, qui a expliqué pourquoi il a décidé de se tourner vers une formation professionnelle :

« Quand je suis arrivé, moi je, j'aurais commencé tout de suite le travail, pour gagner un peu plus et puis pour aider ma famille, c'est pour ça. Et puis, si on n'a pas le diplôme quelque chose, ils ont payé moins cher c'est pour ça qu'il [son coach] m'a conseillé de faire un apprentissage. »

Les intérêts de ces participant·es étaient plus ou moins cristallisés. En effet, si huit personnes ont identifié des domaines d'intérêts précis, quatre autres sont encore en phase d'exploration. C'est par exemple le cas de Kiraz qui, au moment de l'entretien, était sur le point d'intégrer un programme de soutien à la recherche d'une place d'apprentissage :

« Je sais pas quoi faire, en fait, oui je sais quel domaine me plaît, mais je sais pas très bien vraiment, c'est quoi bien pour moi pour le futur, vous voyez ? »

Dix participant·es ont mentionné que le choix de métier en Suisse était *limité* à cause des exigences linguistiques et scolaires, du peu de places d'apprentissage, de la non-reconnaissance des diplômes antérieurs, des contraintes familiales ou des problèmes de santé et des séquelles physiques de la migration qui restreignent l'exercice de certains métiers. Par exemple, Diric explique qu'il ne peut pas exercer un métier de précision, comme électricien par

exemple, à cause d'une blessure à la main. La parentalité joue également en tant que contrainte, puisque deux participantes ont rapporté que le travail qu'elles ont choisi aujourd'hui ne correspondait pas à ce qu'elles souhaitaient exercer à long terme, mais était plutôt un choix temporaire qu'elles estimaient davantage compatible avec une vie de famille. Hakima a déclaré :

« J'aimerais travailler comme avocate, mais c'est pas facile (rires) parce que je suis maman c'est beaucoup, beaucoup stressé. Si plus tard peut-être... »

Le choix d'orientation peut également s'être fait par élimination, en fonction des options qui leur ont été proposées lors des rencontres avec les intervenant·es en charge de leur orientation.

### **Dynamiques vocationnelles**

Lorsque l'on compare la manière dont les participant·es ont fait leur choix d'orientation dans le pays d'origine avec leur choix d'orientation en Suisse (sixième « thème »), on constate l'existence de trois dynamiques vocationnelles distinctes, que l'on peut qualifier d'invariée, d'émancipatrice ou de coercitive.

Pour treize personnes, la manière de choisir est restée la même dans les deux contextes. Cette *dynamique vocationnelle invariée* couvre deux cas de figure distincts. Le premier cas de figure concerne huit personnes qui ont pu faire un choix *autonome*, c'est-à-dire basé sur leurs intérêts, valeurs, expériences ou opportunités, à la fois dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. Au contraire, le deuxième cas de figure concerne cinq participant·es dont le choix peut être qualifié d'*ajusté*, puisqu'il a été imposé dans le pays d'origine et limité dans le pays d'accueil.

La *dynamique vocationnelle émancipatrice* décrit la trajectoire de quatre personnes pour qui le choix d'orientation avait été contraint dans le pays d'origine, mais qui ont vu leurs possibilités de choix s'ouvrir dans le pays d'accueil. Pour ce groupe, l'arrivée en Suisse est une première opportunité d'identifier un projet de carrière basé sur leurs intérêts, valeurs, expériences, ou de découvrir des nouveaux métiers propres au contexte local.

Enfin, la *dynamique vocationnelle coercitive* concerne cinq personnes pour qui la manière de choisir était active et relativement libre dans le pays d'origine, puis restreinte à l'arrivée dans le pays d'accueil. Cette limitation de la latitude de choix est due à des contraintes linguistiques, scolaires ou familiales, à un nombre limité de places de formation professionnelle, à la non-reconnaissance des diplômes obtenus dans le pays d'origine, ou des problèmes de santé ou des séquelles physiques.

## **Discussion**

Trois principaux éléments de discussion découlent de ces résultats, les deux premiers étant en lien avec notre premier objectif de recherche, le troisième proposant des réponses à notre second objectif de recherche. Tout d'abord, lorsqu'on les compare aux études antérieures, nos résultats font état de nouvelles barrières et aides face aux défis de l'intégration dans le pays d'accueil. Ensuite, une lecture de nos résultats par le prisme de la PWT adaptée à la transition école-travail montre l'importance du genre dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes réfugiées. Enfin, les analyses sous l'angle des dynamiques vocationnelles semblent sous-tendre des niveaux de volition de carrière distincts, voire opposés.

## **Vers une meilleure compréhension des barrières et des aides à l'intégration des personnes réfugiées**

Lorsque l'on croise nos résultats avec ceux de travaux existants menés dans le même contexte, dont l'étude d'Udayar et al. (2021), plusieurs constats permettent de peaufiner la compréhension des barrières et des aides rencontrées par les personnes réfugiées lors de leur intégration dans le pays d'accueil. Concernant les barrières, les défis de l'adaptation à la culture suisse apparaissent autant chez Udayar et al. (2021) que dans la présente recherche. De plus, les participant·es de notre étude ont mentionné l'accès difficile à la formation comme un obstacle à leur intégration. Cette barrière n'apparaît pas dans l'étude d'Udayar et al. (2021), vraisemblablement parce que cette dernière portait sur une population arrivée en Suisse depuis moins longtemps (entre six mois et deux ans, contre deux à six ans pour la présente recherche). La maternité constitue une autre barrière qui apparaît uniquement dans notre étude, ce qui peut s'expliquer par un plus grand nombre de femmes y participant. Ces femmes rapportent que le fait d'avoir un enfant à charge est un obstacle considérable, puisque les solutions de garde sont rares, ce qui restreint l'accès aux cours de français, à la formation et au marché du travail. Enfin, contrairement aux barrières relevées généralement dans la littérature (p.ex., Yakushko et al., 2008 ; Kosny et al., 2020), la discrimination et les événements traumatiques passés ont été peu mentionnés ici. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les personnes demandant l'asile sont amenées à raconter leurs histoires de vie à plusieurs reprises, autant dans les pays de transit qu'à leur arrivée en Suisse, et ce, dans un contexte d'audition où les autorités cherchent à évaluer la véracité de leurs récits. Ces récits étant souvent difficiles, il est vraisemblable que les participant·es aient évité de nous en faire part spontanément dans nos entretiens de recherche, qui ne portaient pas explicitement sur ces questions.

Quant aux aides identifiées, les caractéristiques du pays d'accueil constituent une ressource peu mentionnée dans d'autres recherches. Ce résultat montre que pour les personnes

réfugiées de notre étude, l'environnement n'était pas exclusivement contraignant (p.ex., accès réduit à l'éducation, au travail et aux cours de français, manque d'informations concernant les permis ou le système de formation en Suisse), mais pouvait également parfois constituer une source de soutien. À nouveau, l'écart entre nos résultats et ceux mis en avant dans d'autres études pourrait s'expliquer par une perception de l'environnement qui évolue dans le temps et se nuance progressivement.

Dans l'ensemble, nos résultats consolident les connaissances au sujet des facteurs qui facilitent ou entravent l'intégration des personnes réfugiées. Par ailleurs, les différences avec les recherches existantes montrent l'impact que la procédure de recrutement des participant·es, les questions qui leur sont posées, tout comme le moment où elles et ils sont rencontrés, peuvent avoir sur les récits – et, conséquemment, sur les résultats d'une étude.

### **Une intégration genrée ?**

Lus par le prisme de la PWT adaptée à la transition école-travail (Masdonati et al., 2022), ces résultats confirment l'importance des systèmes éducatif et institutionnel et du soutien social en tant que facteurs modérant la relation entre contraintes socio-économiques/marginalisation et les chances d'insertion – ici, non seulement sur le marché du travail, mais aussi dans le pays d'accueil. Cette lecture permet également de s'arrêter sur la dimension genrée de ce processus, considérée dans le modèle adapté de la PWT comme un des facteurs influençant la qualité de la transition école-travail. Nous constatons en effet que le genre influence aussi, et de manière singulière, l'intégration des personnes réfugiées. Nos résultats suggèrent ainsi que l'identification de barrières et aides à l'intégration n'est pas la même pour les hommes et les femmes réfugié·es. Tout d'abord, ne pas maîtriser le français semble une contrainte prégnante pour les femmes, cet obstacle ayant été mentionnée par sept femmes sur les dix rencontrées. Ce résultat pourrait renvoyer au fait que, comparativement aux

hommes, les femmes réfugiées disposent de moins d'occasions pour parler le français au quotidien, ce qui fait écho à ce qui avait déjà été mis en évidence par Morrice et al. (2021).

De plus, si l'intégration de certaines femmes ayant participé à notre étude a été freinée par la maternité, la paternité ne semble pas avoir eu les mêmes conséquences sur nos participants masculins. Nous pouvons émettre l'hypothèse que la paternité représenterait un incitatif à l'insertion professionnelle, poussant les hommes à travailler rapidement pour subvenir aux besoins de la famille. Ces résultats sont cohérents avec les constats plus généraux faits dans d'autres recherches et montrant que les femmes seraient plus susceptibles d'avoir un niveau d'éducation plus faible et de bénéficier de moins d'opportunités d'apprentissage que les hommes, puisque leur scolarité peut être interrompue si elles se marient, ont des enfants ou doivent prendre soin d'un membre de la famille (Morrice et al., 2021).

Un autre résultat suggérant l'existence d'enjeux de genre dans le processus d'intégration des personnes réfugiées concerne les ressources personnelles (p.ex., l'indulgence et la patience envers soi-même, la persévérance ou la foi). Celles-ci n'ont en effet été citées que par deux femmes sur les dix rencontrées, les autres ayant essentiellement évoqué des aides « externes » (p.ex., suivre des cours de français ou recevoir du soutien de leur mari, ami·es ou intervenant·es), alors que les hommes ont rapporté à la fois des ressources externes et personnelles. Cela suggère que les participantes auraient davantage tendance à attribuer de la valeur aux soutiens externes plutôt qu'à des caractéristiques qui leur sont propres. En somme, bien que l'ensemble de ces constats demandent à être étayés par d'autres recherches, ils pourraient indiquer que le processus d'intégration est en partie genré et suggérer le recours à une lecture intersectionnelle du processus d'intégration des personnes réfugiées.

## **L'effet de la migration forcée sur les choix professionnels**

En comparant la manière de faire des choix d'orientation dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil, nous avons pu constater l'existence de dynamiques vocationnelles distinctes : invariée (autonome ou ajustée), émancipatrice et coercitive. Ceci montre que l'expérience migratoire forcée peut avoir des répercussions contrastées sur la manière de faire un choix d'orientation. Si les dynamiques invariée-autonome et émancipatrice suggèrent une préservation, voire un renforcement de la latitude décisionnelle, les dynamiques invariée-ajustée et coercitive sous-tendent une absence ou une perte d'emprise sur le choix de carrière.

Ces résultats tendent à corroborer le postulat de la PWT (Duffy et al., 2016) quant à l'importance de la volition de carrière en tant que facteur médiant la relation entre contraintes contextuelles/marginalisation et accès à un travail décent. En effet, les personnes inscrites dans des dynamiques vocationnelles invariée-autonome et émancipatrice se sentent capables d'effectuer un choix basé sur leurs intérêts ou expériences, malgré les contraintes du pays d'accueil. La situation est inversée pour les personnes inscrites dans les dynamiques invariée-ajustée et coercitive, qui semblent moins en mesure de faire preuve de volition de carrière. Des travaux ultérieurs permettraient de pousser plus loin ce raisonnement, en vérifiant si ces degrés contrastés de volition affectent effectivement les chances d'accès à un travail décent.

## **Limites et perspectives**

La principale limite de notre étude concerne son caractère transversal. Ainsi, le moment choisi pour mener les entretiens a pu influencer l'identification des barrières et aides par les participant·es (p.ex., la discrimination, les événements traumatiques passés ou l'aide reçue par les caractéristiques de l'environnement). Or, il est vraisemblable que la configuration de ces obstacles et ressources change dans le temps. Des études longitudinales permettraient de saisir plus finement l'évolution de cette configuration et, de manière plus générale, de considérer

l'intégration des personnes réfugiées en tant que processus se déployant dans le temps. Par ailleurs, l'influence du genre mentionnée plus haut mériterait d'être davantage étayée par des recherches adoptant une approche intersectionnelle. En ce sens, des études comparant systématiquement les expériences d'intégration des hommes et des femmes réfugiées permettraient de mieux comprendre et expliquer ce qui les différencie.

Notre recherche comporte également des implications pour l'accompagnement des personnes réfugiées. Tout comme d'autres études menées auprès de cette population, nous pouvons constater que les aides et les obstacles à l'intégration couvrent autant des dimensions personnelles que l'entourage social et le contexte plus large. Nos résultats confirment ainsi la nécessité de concevoir des accompagnements prenant en considération les multiples niveaux d'influence qui marquent le parcours d'intégration des personnes subissant une migration forcée. De plus, si l'importance du genre venait à être confirmée, il s'agirait de réfléchir à des interventions spécifiquement destinées aux femmes et centrées sur les obstacles qui leur sont propres. Cela pourrait consister en l'amélioration de leurs accès aux solutions de garde, à la formation et au marché du travail. De plus, l'analyse des dynamiques vocationnelles a montré que si l'arrivée en Suisse a pu permettre à certaines d'effectuer des choix d'orientation relativement autonomes, d'autres ont vu leurs options de carrière restreintes à cause notamment de contraintes liées au système éducatif. Cela tend à prôner pour un assouplissement des critères de reconnaissance des diplômes et à la mise en place de programmes facilitant l'accès à la formation des personnes réfugiées.

### **Conclusion**

Notre étude a permis d'en apprendre davantage sur le processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes réfugiées et sur leur manière de procéder à des choix d'orientation. Les résultats ont fait émerger des barrières et aides perçues qui n'avaient pas

encore été repérées dans la littérature et ont montré un possible effet du genre dans l'identification et le déploiement de celles-ci. Enfin, nos analyses concernant la manière de faire un choix d'orientation ont fait état de trois dynamiques vocationnelles distinctes, qui suggèrent que la migration forcée peut avoir un effet invarié, émancipatoire, ou coercitif en termes de latitude de choix. En somme, cette recherche vient souligner la complexité et la variabilité des parcours des personnes réfugiées et du processus d'intégration. Elle invite ainsi à penser des interventions tenant compte de ces influences multiples et des besoins spécifiques de cette population, tout en œuvrant pour renforcer leur volition de carrière.

### III. DISCUSSION

Une discussion générale reprenant les principaux résultats présentés dans les cinq contributions en y ajoutant une lecture transversale est proposée dans cette section. Nous partagerons ensuite une réflexion sur les défis méthodologiques qui se dressent lors de recherches menées auprès d'une population allophone et issue d'une autre culture. De ces considérations méthodologiques découleront des perspectives pour la recherche, ainsi que des implications pour les psychologues du conseil et de l'orientation accompagnant cette population. Il convient d'abord de rappeler que ce travail de thèse aspirait à offrir une compréhension de l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées en Suisse, à travers cinq objectifs spécifiques : (1) comprendre quels sont les obstacles et les ressources perçus par les personnes réfugiées durant le processus d'intégration socio-professionnelle ; (2) décrire le processus de choix d'orientation et leur manière dont leurs projets professionnels sont construits et modulés par leur expériences passées, leurs intérêts et leurs valeurs; (3) comprendre comment ces derniers ont été négociés en fonction des contraintes auxquelles les personnes réfugiées sont confrontées; (4) décrire leur rapport au travail à travers les fonctions, les attentes, les représentations du travail décent, ainsi que les éléments pouvant l'influencer; et (5) amorcer une réflexion sur les spécificités de l'expérience d'intégration des femmes réfugiées.

#### 1. Synthèse des résultats

##### *1.1 Obstacles et ressources perçus à l'intégration*

Les obstacles et les ressources perçus par les personnes réfugiées à leur arrivée en Suisse ont été investiguées dans les articles 1, 2 et 5 afin de répondre au premier objectif spécifique de ce travail. Tout d'abord, *l'apprentissage du français* a été majoritairement identifié comme la

principale barrière rencontrée à leur arrivée. La maîtrise de la langue a aussi été reconnue comme constituant la première étape vers l'intégration dans le pays d'accueil. D'après nos résultats, la langue se trouverait au cœur de l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées. D'autres éléments liés au processus d'*adaptation* ont aussi été abordés, notamment des difficultés d'ordre culturel lors d'interactions avec la population locale, ou la méconnaissance de la culture et des règles suisses. Les *émotions négatives* telles que la nostalgie, la solitude ou le stress ont été plusieurs fois mentionnées comme des obstacles. Sur le *plan matériel*, les participant·e·s ont mentionné des difficultés relatives à la recherche d'emploi, aux difficultés financières, ainsi qu'à l'instabilité découlant du permis provisoire. Enfin, la dernière étude, qui comptait davantage de participantes femmes par rapport aux deux premières études, a mis en évidence une conciliation difficile de *la maternité* avec la participation à des cours de français, la poursuite d'un apprentissage ou d'une activité salariée.

Toutefois, de nombreuses ressources et aides ont également été identifiées. D'abord au niveau *personnel*, des qualités personnelles (p.ex., la persévérance, la motivation, la patience, l'adaptabilité ou l'optimisme), la bonne connaissance de soi (de ses intérêts, valeurs et expériences passées), l'apprentissage du français et la foi ont été mentionnés. Au niveau *social*, les participant·e·s ont cité les membres de leur famille et leurs ami·e·s, ainsi que les professionnel·le·s ou bénévoles qui les accompagnent dans leur parcours d'intégration. Au niveau contextuel, les *caractéristiques du pays d'accueil* offrant des opportunités et un environnement sécuritaire et pacifique ont été décrites comme une ressource par certain·e·s participant·e·s. Plusieurs *marqueurs d'intégration* comme le fait d'étudier, de travailler, de pratiquer le français ou d'avoir un statut de réfugié·e (permis B) ont été identifiés comme des aides significatives. Enfin, la dernière étude a mis en évidence l'effet contrasté de l'environnement qui peut à la fois faire office d'obstacle (p.ex., l'accès difficile au marché du

travail), et comme une ressource, puisqu'il offre un environnement sécuritaire et des opportunités.

### ***1.2 Choix d'orientation : profils de carrière et dynamiques vocationnelles***

La thématique des choix d'orientation, répondant au second objectif, a été investiguée dans les articles 2 et 5. Dans ces deux contributions, les résultats ont été organisés autour de trois « profils de carrière » et trois « dynamiques vocationnelles ». Les profils de carrière, au cœur de la deuxième contribution, se sont construits à la lumière des éléments qui semblaient guider les choix d'orientation. Ces profils ne sont pas mutuellement exclusifs et la typologie proposée est à concevoir de façon dynamique, puisque les projets professionnels peuvent être amenés à évoluer dans le temps. Pour le premier profil de participant·e·s, *les passionné·e·s*, le choix d'orientation semblait principalement guidé par les intérêts professionnels, indépendamment des expériences professionnelles ou personnelles passées. Le deuxième profil, *les altruistes*, composée uniquement de femmes, semblait s'appuyer davantage sur des valeurs d'aide à autrui et de soins. Celles-ci s'ancraient dans des traditions culturelles ou communautaires, ou ont été forgées à travers les rôles occupés dans la famille. Le troisième profil, *les amoureux du travail*, était composé d'hommes manifestant un intérêt marqué pour le travail en général plutôt que pour un métier spécifique, et s'inscrivant dans la continuité du métier exercé dans le pays d'origine.

La cinquième contribution a quant à elle révélé que le choix d'orientation dans le pays d'origine des personnes réfugiées s'était basé sur des *opportunités ou intérêts* ou avait été *imposé* par des injonctions familiales ou pour de questions de survie. Dans le pays d'accueil, le choix d'orientation s'était soit appuyé sur les *intérêts ou expériences passées*, ou alors était *limité* par une multitude de facteurs comme des exigences scolaires élevées, des places

d'apprentissages rares dans certains domaines, une non-reconnaissance des diplômes, des contraintes familiales ou des problèmes de santé. Si l'on compare les façons de faire un choix dans les deux pays, cela donne lieu à trois « dynamiques vocationnelles ». Pour certaines personnes, la manière de choisir est restée la même dans les deux contextes. Cette *dynamique vocationnelle invariée* englobe deux cas de figure. Dans le premier cas, le choix dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil s'est effectué de façon *autonome*, et était ainsi basé sur les intérêts, valeurs, expériences ou opportunités. Dans le deuxième cas, au contraire, le choix a dû être *ajusté* ou a été limité dans les deux contextes. La *dynamique vocationnelle émancipatrice* concerne les personnes pour qui le choix d'orientation avait été contraint dans le pays d'origine, mais qui ont vu leurs possibilités de choix s'élargir à l'arrivée en Suisse. Enfin, la *dynamique vocationnelle coercitive* décrit la trajectoire de personnes qui avaient effectué un choix de façon « active » dans le pays d'origine, mais qui ont vu leurs possibilités restreintes dans le pays d'accueil. À travers ces dynamiques, nous pouvons constater que l'expérience de la migration forcée peut avoir des répercussions différentes sur la façon de faire un choix. Dans le cas des dynamiques invariée-autonome et émancipatrice, la latitude décisionnelle semble élevée, alors que pour les deux autres dynamiques, invariée-ajustée et coercitive, elle paraît absente ou en déclin, ce qui suggère un manque ou une perte d'emprise sur le choix de carrière.

L'analyse des choix professionnels des personnes réfugiées fait émerger des questionnements concernant leur possibilité réelle, au sens de Sen (1992), de faire un choix d'orientation. En effet, ces personnes doivent composer avec de multiples contraintes, autant administratives qu'en termes d'accessibilité à l'éducation ou au marché du travail. Toutefois, malgré ces contraintes, certain·e·s participant·e·s semblaient en mesure d'effectuer un véritable choix d'orientation basé sur leurs intérêts ou expériences. Cela nous amène au troisième objectif de recherche.

### ***1.3 Négociation des projets professionnels***

La négociation des projets professionnels en tenant compte des contraintes contextuelles a été amorcée dans l'article 2 et était au cœur de l'article 3 aspirant à répondre au troisième objectif de ce travail. La troisième contribution a investigué spécifiquement la négociation des projets professionnels en comparant les soi idéaux et désirés des personnes réfugiées (Markus & Nurius, 1986; Oyserman & James, 2011). Cette comparaison a permis de mettre en évidence le degré de compromis effectué par chaque participant·e·s concernant la poursuite de leurs projets professionnels. L'analyse a mis en évidence l'existence de trois groupes : *pas de compromis*, *compromis modéré*, et *compromis significatif*. Les participant·e·s appartenant au premier groupe poursuivaient leurs projets idéaux en ne faisant pas de compromis dans leur choix. Leurs projets semblaient bien définis, généraient de la motivation et s'inscrivaient généralement dans la lignée de leur occupation ou domaine d'études dans le pays d'origine. Pour le second groupe, les projets cités en termes de soi idéal et désiré étaient légèrement différents et semblaient effectuer un compromis modéré concernant leurs projets. En effet, le soi désiré restait dans le même domaine que le soi idéal, mais les aspirations étaient revues à la baisse en termes de prestige ou de durée d'études. Enfin, pour le dernier groupe, le compromis semblait significatif, puisque le soi idéal était retardé, voire abandonné pour un projet moins exigeant en termes de qualifications, d'investissement ou de temps. Un sentiment d'urgence à s'insérer rapidement sur le marché de l'emploi émanait des réponses de certain·e·s participant·e·s et semblait déclencher une propension au compromis. Cette étude a également pris en compte les données de cinq personnes interviewées à deux reprises. Ces analyses longitudinales ont révélé que le temps semble être un facteur important dans le processus de choix d'orientation, donnant lieu à deux cas de figure. Pour certain·e·s, le temps passé en Suisse a permis d'ouvrir le champ des possibilités en favorisant l'exploration et la découverte

d'alternatives. Au contraire, pour d'autres la poursuite du soi idéal ne s'est pas déroulée comme prévu. Ils et elles ont rencontré des obstacles qui les ont poussés à reconsidérer leurs soi idéaux.

#### ***1.4 Le rapport au travail***

Le rapport au travail, couvrant les fonctions et les attentes envers celui-ci, se trouvait au cœur de la quatrième contribution adressant le quatrième objectif. Les personnes réfugiées ont relevé plusieurs fonctions du travail. Celui-ci permet de *se développer* et de s'accomplir, apporte une certaine *structure* au quotidien, permet de rester en bonne *santé* mentale et physique, et participe positivement à leur *identité*. Le travail est également apparu comme un *devoir moral* de servir ou redonner à la société, de pouvoir y apporter une *contribution sociale*, et permettant de *s'intégrer socialement* en tissant des liens avec les autres à travers une activité professionnelle. Enfin, le travail procure des *bénéfices matériels* en subvenant à ses besoins sans dépendre de l'aide social. Pour les personnes détentrices d'un permis provisoire, avoir un travail est l'un des critères nécessaires à la demande de *statut légal* permanent. Les participant·e·s ont relevé s'attendre à ce que leur travail corresponde à leurs *intérêts professionnels*, leurs *compétences*, leurs *valeurs de travail*, ainsi qu'à leur *personnalité* ; leur permette d'avoir des *relations* positives avec les collègues et de *se transcender*, c'est-à-dire d'accomplir leurs valeurs d'aide et de soins à autrui ; et que leurs conditions de travail soient justes en termes de *salaires*, d'*horaire de travail*, de *sécurité* physique et mentale, d'*égalité*, et de *stabilité* de l'emploi. Les vignettes de deux participantes suggèrent que le rapport au travail et sa centralité par rapport aux autres sphères de vie sont appelés à évoluer dans le temps et être impactés par les multiples transitions vécues. Les résultats de cette étude soulignent l'importance des aspects relationnel et social du travail pour les personnes réfugiées. De ce fait, le travail et les projets professionnels ne sont pas seulement à considérer d'un point de vue

individuel, mais devraient également englober de façon plus large des considérations d'ordres familiales, communautaires et sociétales.

## **2. Lecture transversale**

Une lecture transversale en trois axes peut permettre de peaufiner la compréhension des résultats des cinq études, et plus largement, des parcours des personnes réfugiées. Le premier axe de compréhension est celui de la temporalité et souligne l'importance de la dimension temporelle dans leurs trajectoires (Olry-Louis et al., 2022). Cet axe englobe la durée de l'installation dans le pays d'accueil, le rapport au temps, ainsi que l'interdépendance des différents rôles et sphères de vie. Le deuxième axe concerne le rôle des Autrui, se référant aux soutiens sociaux ou institutionnels et à leur impact sur le processus d'intégration (Ager & Strang, 2008). Enfin, le troisième axe se réfère à la dimension du genre qui semble colorer le vécu de la migration forcée (p.ex., Riaño, 2021 ; Van der Boor et al, 2022). Ces trois axes de compréhension ne sont pas isolés et peuvent se chevaucher, offrant une grille de lecture utile à l'appréhension de la complexité des parcours des personnes réfugiées.

### ***2.1 Premier axe : la temporalité***

Le premier axe de compréhension se réfère à la temporalité dans les parcours et dans les transitions. La temporalité englobe le rapport au temps, autant la perception de la simultanéité des événements et de leur durée, autant l'expérience subjective de certains événements (Olry-Louis et al., 2022). Les enjeux de temporalité se sont manifestés dans les résultats de tous les articles constituant cette thèse. Tout d'abord, nous avons constaté que l'attribution du permis provisoire est vécue comme un arrêt forcé, une sorte de mise sur pause qui maintient les personnes réfugiées dans un état de dépendance matérielle et administrative (Bolzman et al.,

2018 ; Bolzman, 2016). De plus, l'influence du temps sur l'identification des barrières et des ressources a été mise en évidence dans la cinquième contribution en comparant ces résultats avec ceux de la première étude : les participant·e·s de la première étude étaient en Suisse depuis environ six mois à deux ans, contre deux à six ans pour la cinquième étude. Il se peut ainsi que cet écart temporel explique une différence dans la configuration des obstacles et ressources perçus par les participant·e·s. Par exemple, les obstacles liés à l'accès à la formation professionnelle et les ressources en termes d'environnement sécuritaire et démocratique du pays d'accueil n'ont été identifiés que par les participant·e·s de la cinquième étude. Ces résultats pourraient s'expliquer par un effet du temps sur la perception de l'environnement, qui évolue et se nuance progressivement. Ainsi, le moment de l'entretien relativement au parcours de la personne semble colorer la perception des obstacles et des ressources.

Les temporalités peuvent aussi sous-tendre la typologie des profils de carrière comme mis en évidence dans le deuxième papier de la thèse. En effet, des nuances existaient à l'intérieur même du groupe des passionné·e·s. Pour certains d'entre elles et eux, les intérêts professionnels étaient précis et bien définis, tandis que d'autres semblaient être au début de leur processus de choix, avec une idée encore vague de leurs projets. Cette différence peut s'expliquer par le fait que dans le premier cas, les participants étaient arrivés en Suisse plus tôt que les autres membres du groupe et ont donc eu davantage de temps pour explorer les possibilités et planifier leurs objectifs. Dans le deuxième cas, les participant·e·s savaient que leurs intérêts guideraient leurs projets professionnels, mais n'avaient encore qu'une vague idée des emplois qu'elles et ils aimeraient occuper. De plus, les analyses longitudinales portant sur la thématique des projets professionnels et la négociation des soi possibles (article 3) ont mis en évidence que toutes les personnes qui ont été rencontrées à deux reprises ont révisé leurs projets au temps 2. Ce constat suggère une influence du temps, d'abord sur la définition des projets professionnels, puis sur la mise en œuvre et la poursuite de ceux-ci. Il apparaît que les

expériences vécues au fil du temps puissent teinter leurs parcours de façon positive ou négative. Par exemple, le temps passé en Suisse a permis à certain·e·s d'ouvrir le champ des possibles en favorisant l'exploration de nouvelles alternatives. D'autres, ayant fait l'expérience d'obstacles dans la tentative de réalisation de leurs projets, ont dû les reconsidérer.

Une lecture de nos travaux sous l'angle de la temporalité amène également à considérer la notion d'interdépendance des sphères de vie (Olry-Louis et al., 2022) et des négociations entre différents rôles, identités et trajectoires des personnes réfugiées. La redéfinition des soi possibles, thématifiée dans la troisième contribution, s'est en effet effectuée à la lumière des engagements des participant·e·s dans leurs autres sphères de vie, et en particulier dans la sphère familiale. L'exemple de Hakima, faisant partie du groupe de participant·e·s ayant opéré un compromis significatif, montre clairement cette négociation. Elle explique renoncer temporairement à la poursuite de ses études de droit et de son rêve d'être avocate, pour travailler comme caissière afin d'améliorer son français et d'assumer ses responsabilités parentales. Elle espère tout de même poursuivre son projet idéal quand son enfant aura grandi et qu'elle aura davantage de temps à disposition. Ainsi, la mise en place – ou en l'occurrence, la mise en attente – de son projet professionnel tient compte de sa situation actuelle, de la sphère familiale, ainsi que de leur (dé)synchronisation. Cet exemple rappelle la complexité des transitions multiples et parallèles que vivent les personnes réfugiées, qui sont autant personnelles, sociales et professionnelles (Olry-Louis, 2020). Un sentiment d'urgence à s'intégrer dans le pays d'accueil a émergé des résultats de cette troisième contribution et semble avoir déclenché une tendance au compromis. Ce sentiment d'urgence n'était pas ressenti par l'ensemble des participant·e·s, ce qui suggère un rapport subjectif au temps. Une hypothèse serait que ce rapport subjectif au temps résulterait de l'interaction de différentes sphères de vie, par exemple entre la sphère professionnelle et familiale dans le cas de Hakima.

Des enjeux temporels semblent également sous-tendre le rapport au travail (article 4). En particulier, l'influence du temps sur la façon de concevoir le travail a été mise en lumière à travers la présentation des vignettes de Farah et Kiraz. Les changements contextuels et situationnels semblent avoir modifié leur rapport au travail. Farah est par exemple passée d'une vie confortable dans son pays d'origine à une situation précaire comme réfugiée et mère célibataire. Si le travail avait pour elle une fonction d'utilité sociale dans son pays d'origine, elle entretient un rapport au travail uniquement instrumental après avoir passé quelques années en Suisse et rencontré plusieurs obstacles. Quant à Kiraz, l'arrivée en Suisse a permis d'alléger la pression exercée par ses parents pour qu'elle étudie et exerce un métier prestigieux afin d'être indépendante financièrement.

Globalement, nos résultats tendent à indiquer que la temporalité exerce une influence sur la définition des projets professionnels, ainsi que sur leur mise en œuvre. Pour certaines personnes réfugiées, ces projets peuvent être teintés par un rapport subjectif au temps faisant émerger un sentiment d'urgence à l'intégration. Par ailleurs, le moment de l'entretien semble avoir son importance, ce qui peut avoir des répercussions sur le processus de recherche et qui sera abordé dans les perspectives de recherche. À travers l'intersection de la temporalité avec les axes des Autrui et du genre, présentés dans les sections suivantes, nous verrons plus concrètement de quelles façons la temporalité constitue un aspect qui peut nous aider à concevoir et accompagner les parcours des personnes réfugiées.

## ***2.2 Deuxième axe : les Autrui***

Le deuxième axe de compréhension concerne les Autrui, soit l'entourage social des personnes réfugiées, et englobant les proches, les intervenant·e·s, les collègues, les institutions et la communauté. Les relations sociales ont été décrites comme un important vecteur

d'intégration (Ager & Strang, 2008) et nos résultats abondent dans ce sens. L'aspect social a été particulièrement saillant, tant dans l'identification des ressources que dans la construction des projets professionnels et du rapport au travail. Tout d'abord, nos résultats ont montré que les proches pouvaient jouer un rôle de ressource, mais devenaient un obstacle à l'intégration si elles et eux n'étaient pas présent·e·s à leurs côtés. Les participant·e·s ont en effet relevé ressentir de la nostalgie ou de l'inquiétude face aux conditions de vie de leurs proches, voire une certaine pression à les soutenir financièrement. Au niveau institutionnel, le soutien apporté par le programme d'intégration s'est déployé à travers la gestion des obstacles et de la promotion des ressources de nos participant·e·s. En contrepartie, l'arrêt de ce suivi passé le délai-cadre de deux ans, peut représenter un obstacle pour les personnes qui en bénéficiaient. L'absence de contacts journaliers avec les conseillères peut vraisemblablement compromettre la gestion des obstacles du quotidien.

L'influence des Autrui peut également se lire à travers la volonté, manifestée par plusieurs participant·e·s, de contribuer et d'être utile à la société et à sa communauté. Dans la deuxième contribution, les relations et la notion d'utilité sociale étaient au cœur du projet professionnel des membres du groupe des altruistes. Cet intérêt pour les autres et l'aide à autrui découlerait des valeurs culturelles ou communautaires, ou des rôles que les participantes occupaient dans leur famille (p.ex., en prenant soin de leur fratrie ou des personnes âgées). De plus, la dimension sociale semblait teinter le rapport au travail de la plupart des personnes réfugiées (article 4), comme en témoignent les fonctions et attentes identifiées de devoir moral, de contribution sociale, d'intégration sociale, de relations et de transcendance. Ces éléments viennent confirmer le rôle des relations sociales, et plus largement du besoin d'appartenance à la société, dans la conception du travail (Stebleton, 2012).

Comme mentionné plus haut, les axes de compréhension peuvent s'entrecroiser. L'influence mutuelle des axes de la temporalité et des Autrui émerge en comparant les données

récoltées dans la première vague d'entretiens de 2017 et 2018 avec la deuxième de 2019 et 2020. L'aspect temporel a pu être appréhendé à travers la comparaison des données des deux vagues d'entretiens. L'influence des Autrui s'est manifestée ici à travers le soutien institutionnel reçu par la moitié des participant·e·s qui ont bénéficié du programme d'intégration. Pour rappel, les participant·e·s à la première vague étaient toutes et tous bénéficiaires du programme d'intégration et étaient installé·e·s en Suisse depuis six mois à deux ans contre deux à six ans pour les personnes ayant participé à la deuxième vague d'entretiens. Chez ces dernières, malgré avoir passé davantage de temps en Suisse, le niveau de français et de l'avancement des projets professionnels se trouvaient environ au même stade que celui des bénéficiaires du programme d'intégration. Il paraît en effet que le soutien des Autrui, ici au niveau institutionnel, ait une influence positive sur le processus d'intégration sociale et professionnelle pour les bénéficiaires en leur permettant de « gagner du temps ».

### ***2.3 Troisième axe : le genre***

Cette partie de la discussion s'appuie sur les contributions portant sur les obstacles et les ressources, sur la construction des projets professionnels et sur le rapport au travail, ainsi que sur les résultats d'un focus group réalisé en 2020. À l'issue de la collecte des données individuelles, trois participantes ont en effet accepté de prendre part à un entretien collectif portant sur les enjeux spécifiques des femmes réfugiées. Les données du focus group n'ont pas fait l'objet d'une publication mais viennent alimenter les réflexions autour de l'importance du genre.

Tout d'abord, le manque de maîtrise de la langue d'accueil était un obstacle davantage mentionné par les participantes femmes. Cela semblait représenter un problème majeur pour l'intégration de ces dernières et ce, même plusieurs années après leur arrivée. De même, toutes

les participantes qui avaient des enfants ont identifié la maternité comme un obstacle à l'intégration sociale et professionnelle. Ce résultat corrobore ce qui a déjà été mis en avant dans la littérature concernant le défi de la conciliation d'une activité professionnelle, de la poursuite d'une formation ou de l'apprentissage de la langue, avec des obligations familiales (p.ex., Bradley et al., 2022 ; Ruis, 2019). Par ailleurs, la paternité a été évoquée comme un obstacle par un participant, non pas pour des enjeux de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, mais plutôt pour décrire une certaine pression à subvenir aux besoins de la famille par le travail. Les femmes ont également été moins nombreuses que les hommes à identifier des ressources personnelles telles que la persévérance ou l'indulgence et la patience envers soi. Au contraire, elles se référaient davantage à des ressources externes (p.ex., le soutien de leur mari et l'aide des professionnel·le·s de l'accompagnement). De leur côté, les participants masculins ont relevé autant de ressources personnelles qu'externes. Ces résultats suggèrent une différence en termes de genre dans l'expérience de l'intégration. Les femmes réfugiées semblent reconnaître davantage la valeur des autres plutôt que leurs caractéristiques personnelles.

La typologie des profils de carrière a également mis en évidence des tendances genrées dans la construction des projets professionnels. En effets, le groupe des altruistes était composé uniquement de femmes, et celui des amoureux du travail exclusivement d'hommes. Les femmes semblaient orientées vers les personnes, en s'intéressant à des métiers dans les domaines des soins ou du social, tandis que les hommes s'orientaient plutôt vers les « objets », dans des domaines manuels et techniques (Prediger, 1982 ; Su et al., 2009). De plus, ces derniers semblaient subir une certaine pression à travailler pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille, reproduisant le modèle de « *male breadwinner* », alors que les femmes n'ont pas mentionné ce type d'injonction.

Enfin, les enjeux de genre pourraient teinter l'évolution du rapport au travail, comme semblent le suggérer les vignettes de Farah et Kiraz (4<sup>ème</sup> contribution). Farah a rapporté se sentir bloquée dans ses projets à cause du manque de solution de garde pour son enfant, ce qui a contribué à son sentiment d'inconfort en Suisse. La dimension du genre était particulièrement prégnante dans l'évolution du rapport au travail, des attentes de son entourage et la perception du prestige de Kiraz. Pour elle, avoir un emploi qui lui permette de s'épanouir et qui corresponde à ses intérêts a toujours été important. Cependant, la pression qu'elle ressentait de la part de ses parents pour avoir un métier prestigieux qui lui permette d'être indépendante financièrement s'est atténuée depuis son arrivée en Suisse, puisqu'il y est possible pour une femme d'être indépendante sans devoir nécessairement exercer un métier prestigieux. Pour cette dernière, la dimension du genre se retrouve dans les attentes de rôles de la part de son entourage.

En ce qui concerne le genre également, on peut constater un cumul des effets des axes de compréhension de l'expérience de migration forcée. En particulier, les parcours des trois participantes aux focus group illustrent l'intersection des axes de la temporalité et du genre, c'est pourquoi nous proposons de les présenter brièvement. Maria, 30 ans, originaire d'Ukraine, était arrivée en Suisse depuis environ cinq ans au moment de l'entretien. Elle vit avec son mari et ses deux enfants. Elle a étudié l'économie à l'université et travaillait dans le domaine de la comptabilité avant de quitter son pays d'origine. En Suisse, Maria souhaitait travailler, idéalement dans son domaine sur le long terme, mais cherchait un emploi comme caissière à court terme et apprenait le français seule depuis la naissance de son deuxième enfant. Salma a 27 ans, est originaire du Yémen et est arrivée en Suisse seule deux ans avant l'entretien. Elle a suivi des études en journalisme et a obtenu un baccalauréat universitaire dans son pays d'origine. En Suisse, Salma a déjà eu l'occasion de compléter un stage, de travailler dans une organisation non-gouvernementale et d'entreprendre des démarches pour poursuivre ses études

à l'université. Enfin, Besna, 22 ans, est kurde de Syrie. Au moment de l'entretien, elle était en Suisse depuis environ quatre ans et vivait avec son mari et ses deux enfants. Elle a terminé l'école obligatoire avant de quitter son pays d'origine. Besna souhaitait poursuivre ses cours de français, qu'elle avait dû interrompre faute de solution de garde pour ses enfants.

En appréhendant ces trois parcours à la lumière des entretiens et du focus group, nous pouvons constater que la maternité semble compliquer la poursuite des projets professionnels. Maria et Besna sont arrivées en Suisse il y a quatre à cinq ans et ont rapporté être freinées dans leurs projets respectifs notamment du fait de devoir s'occuper de leurs enfants, alors que Salma, sans enfants, était sur le point de reprendre une formation universitaire après avoir travaillé. La situation semblait particulièrement pesante pour Besna. Se basant sur sa propre expérience, elle a confié que si elle avait un conseil à donner à une femme réfugiée arrivant en Suisse, elle recommanderait de prioriser l'apprentissage de la langue locale plutôt que les projets familiaux, qui peuvent ralentir le processus d'intégration. Cet exemple met en exergue le rôle du *timing*, ou de la synchronisation dans le parcours d'intégration des femmes. La maternité peut en effet interférer la poursuite des projets professionnels, surtout lorsqu'elle a lieu avant ou au moment de l'arrivée dans le pays d'accueil.

En somme, ces éléments portent à croire que le genre joue un rôle clé, ou du moins vient colorer le parcours des personnes réfugiées. Dans leurs discours, les femmes réfugiées semblent rencontrer des difficultés spécifiques dans la réalisation de leurs projets de formation, de travail ou de l'apprentissage du français puisqu'elles doivent jongler avec des attentes genrées qui émanent à la fois du pays d'origine et d'accueil, en ce qui concerne leurs rôles de femmes et de mères.

Bien que la pertinence de ces trois axes de compréhension demande à être étayée par de futures recherches, leur articulation semble offrir des clés de lecture, qui ne sont sans doute pas

exhaustives, mais qui proposent différents angles de compréhension pour appréhender la multitude des enjeux et la complexité du parcours des personnes réfugiées.

### **3. Réflexions méthodologiques**

Plusieurs enjeux méthodologiques ont traversé cette recherche et méritent d'être rapidement thématiques. Les trois principaux défis méthodologiques rencontrés concernaient les difficultés de compréhension mutuelle entre chercheur·euse·s et participant·e·s, la tension entre leurs positions de bénéficiaires d'un soutien institutionnel de la part de la Suisse et à la fois de participant·e·s à une recherche, ainsi que la connotation culturelle des concepts investigués. Une dernière section sera dédiée à discuter les avantages et les inconvénients des différents choix méthodologiques inhérents à la thèse.

#### ***3.1 Enjeux de compréhension mutuelle***

Les biais liés aux enjeux de compréhension mutuelle lors des interactions entre intervieweur·euse et interviewé·e se sont situés à plusieurs niveaux. Tout d'abord, l'explication du rôle de la chercheuse ou du chercheur et de l'objectif de la recherche est difficile lorsque les interlocuteurs et interlocutrices ne maîtrisent pas encore la langue d'accueil. Cela peut engendrer une certaine asymétrie dans la relation, qui peut menacer le bon déroulement de la recherche (Kornbluh, 2015). Cette difficulté est renforcée par le contexte particulier des personnes réfugiées ou qui sont en attente d'une décision concernant leur demande d'asile. En effet, depuis leur arrivée en Suisse, celles-ci sont souvent appelées à raconter leur histoire à travers des auditions évaluant la véracité et la crédibilité de leur récit, aboutissant à l'octroi de la protection de la part du pays d'accueil ou à son refus. Malgré des explications, l'entretien de

recherche peut tout de même être confondu avec ce type d'audience, ce qui risque de biaiser leurs réponses pour ne pas risquer de nuire à leur demande d'asile.

Afin d'éviter la présence d'une tierce personne lors de l'entretien et de potentiels effets négatifs (Block et al., 2012 ; Kosny et al., 2014 ; Suurmond et al., 2016), nous avons décidé de ne pas avoir recours à des interprètes communautaires. Cette décision s'est appuyée sur une volonté de favoriser une relation de confiance, d'offrir une occasion de pratiquer le français, et de valoriser leur apprentissage de la langue. Ce choix a d'ailleurs été confirmé par les participant·e·s aux premiers entretiens, qui ont exprimé une préférence pour une relation un·e à un·e.

### ***3.2 Tension entre la position de bénéficiaire et de participant·e à une recherche***

Il est important de considérer la situation particulière des personnes réfugiées lors d'un entretien de recherche. Ces personnes bénéficient en effet d'une prise en charge institutionnelle de la part du pays d'accueil à leur arrivée et peuvent de ce fait être réticentes à aborder certains aspects plus négatifs de leur réinstallation. L'authenticité de leurs réponses peut donc être entravée par ce qui peut s'apparenter à un biais de désirabilité sociale. Ce phénomène s'est particulièrement manifesté chez les participant·e·s des deux premières études, qui étaient toutes et tous bénéficiaires d'un programme d'intégration leur donnant accès à de nombreuses opportunités. Plusieurs personnes ont mentionné être très reconnaissantes envers la Suisse en relevant que les conditions d'accueil des personnes réfugiées dans leur pays d'origine n'étaient pas aussi généreuses. Si l'un des objectifs de cette recherche portait sur les obstacles à l'intégration socio-professionnelle en Suisse, il est probable que certain·e·s participant·e·s aient évité d'aborder des aspects négatifs de leur réinstallation. De plus, nous pouvons faire l'hypothèse d'un biais culturel valorisant les aspects positifs plutôt que de s'attarder sur les

obstacles rencontrés. Nous pouvons supposer que la focalisation sur le positif constituerait une stratégie pour contrer les représentations négatives autour des personnes réfugiées, qui peuvent être perçues comme passives et sans pouvoir d’agir (Olry-Louis, 2020), les poussant à préférer faire profil bas et rester discrètes sur les zones d’ombres de leur réinstallation.

Afin de contrer ces difficultés liées à la désirabilité sociale, ainsi qu’aux enjeux de compréhension mutuelle, trois des cinq contributions ont été conduites selon la procédure de la recherche qualitative consensuelle (CQR, Hill et al., 2005) avec une équipe de cinq ou huit chercheurs et chercheuses. Le travail en équipe permet de confronter nos compréhensions individuelles des entretiens et d’atténuer le biais de compréhension en prenant des décisions consensuelles. De plus, comme exigé par la procédure de Hill et al. (2005), l’équipe a partagé ses biais et attentes au préalable. Cela a permis d’être conscient·e·s des biais de chacun·e et de travailler collectivement pour en minimiser les effets sur l’interprétation des résultats. Sur la base de notre expérience, la méthode consensuelle apparaît comme une solution adéquate pour adresser les défis méthodologiques rencontrés.

### ***3.3 Dimension culturelle des concepts investigués***

Le troisième point de cette réflexion méthodologique concerne la dimension culturelle des concepts investigués dans ce travail. En particulier, les notions d’aspiration et d’objectif de carrière sont fortement ancrées dans une perspective occidentale du travail, les concevant comme des enjeux uniquement individuels (Arulmani, 2019 ; Kennedy & Chen, 2012). Les résultats présentés ici tendent à ouvrir la perspective sur une acception plus collective de la carrière, où le projet professionnel peut englober les besoins et projets des membres de la famille ou de la communauté (Stebbleton, 2012). Cela fait écho à la dimension sociale du rapport au travail qui a émergée de nos résultats. En effet, l’altruisme et l’utilité sociale ont déjà été

identifiés dans la littérature internationale comme faisant partie intégrante des projets professionnelles des personnes réfugiées à l'arrivée dans le pays d'accueil (Tlhabano & Schweitzer, 2007). La notion même de carrière est en effet fortement ancrée dans une conception occidentale du travail qui ne peut sans doute pas être comprise de la même façon dans d'autres cultures (Abkhezr & McMahon, 2017). À première vue, dans le contexte de l'asile, nous pourrions faire l'hypothèse que le travail renvoie avant tout à une dimension instrumentale, répondant à un besoin de survie, tel que suggéré par Blustein (2013). Pourtant, les résultats de ce travail de thèse ont montré que si pour certain·e·s le travail était perçu comme ayant une fonction avant tout instrumentale (i.e., il doit permettre de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille), pour d'autres il semblait aussi répondre à des besoins de contribution sociale ou de devoir moral envers la société. Cela pourrait signifier d'une part que, malgré une situation extrême de migration forcée, la dimension sociale demeure indissociable du travail pour certaines personnes réfugiées. D'autre part, cela questionne une vision individualiste et occidentale du travail qui place le travail au centre de toute préoccupation (Blustein, 2019), et comme un gage d'intégration pour la population des réfugié·e·s.

### ***3.4 Choix et ouvertures méthodologiques***

Puisque notre objectif était de comprendre ce qui caractérise le parcours des personnes réfugiées et ce que ces personnes ont en commun, nos choix méthodologiques se sont orientés vers une approche transversale des témoignages récoltés. Pour ce faire, nous avons mobilisé l'analyse qualitative consensuelle (CQR, Hill et al., 2005) et l'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006), dont la finalité est de dresser un portrait global des éléments qui caractérisent un phénomène. Ces deux méthodes permettent ainsi d'identifier des thèmes récurrents qui marquent l'expérience d'une population donnée. De plus, elles présentent l'avantage de

proposer des procédures claires et systématiques qui facilitent la reproductibilité des études et en garantissent la transparence. Toutefois, la focalisation sur les caractéristiques communes au participant·e·s comporte le risque de ne pas rendre justice à l'unicité de chacun·e et la spécificité de chaque parcours. D'autres choix méthodologiques auraient permis de pallier cet inconvénient et méritent ainsi d'être évoqués. En particulier, l'analyse interprétative phénoménologique (*Interpretative Phenomenological Analysis*, IPA, Smith et al., 2009), l'étude de cas (*Case study*, Yin, 2018) et la recherche qualitative longitudinale (*Qualitative Longitudinal Research*, Neale, 2020) s'intéressent également à la transversalité des récits de parcours, mais la considère comme une étape du processus d'analyse et non pas comme une finalité.

L'analyse interprétative phénoménologique (Smith et al., 2009) est une méthode d'analyse de discours datant des années 1990 et initialement utilisée dans le domaine de la psychologie de la santé (Howitt, 2016). Elle considère les personnes interviewées comme des expert·e·s de leurs expériences (Howitt, 2016) et présente l'avantage d'accéder au sens qu'elles leur accordent (Spinoglio & Olry-Louis, 2023). Ainsi, en privilégiant cette approche, nous aurions pu nous concentrer sur une analyse plus approfondie et située d'un nombre plus restreint de participant·e·s, par exemple, celles et ceux qui avaient un bon niveau de maîtrise du français. Cela aurait permis d'en saisir plus finement les parcours et histoires, de situer leur expérience migratoire en fonction de leurs biographies spécifiques, pour, in fine, parvenir à une compréhension plus articulée du sens que ces participant·e·s attribuent à leur expérience en tant que personne réfugiée.

Nous aurions également pu opter pour une ou des études de cas (Yin, 2018), en sélectionnant certain·e·s participant·e·s et en sollicitant le témoignage de leurs proches ainsi que des intervenant·e·s qui les soutiennent dans leurs parcours. En multipliant les points de vue et les sources d'information sur chaque situation retenue, nous serions ainsi parvenu·e·s à une

compréhension approfondie des enjeux et de la complexité du processus d'intégration socioprofessionnelle des personnes réfugiées. Cette approche nécessite toutefois une bonne maîtrise de la langue et donc l'établissement de critères de sélection plus strictes concernant le niveau de français, ou avoir recours à des interprètes communautaires, avec les inconvénients que cela comporte – et que nous avons rapidement esquissés plus haut.

Enfin, notre recherche aurait pu s'organiser autour d'une récolte de données en plusieurs temps, en suivant les principes de la recherche qualitative longitudinale (Neale, 2020). Celle-ci aurait permis d'explorer l'évolution du vécu des personnes réfugiées de façon dynamique en appréhendant leur intégration socioprofessionnelle comme un processus qui se déploie dans le temps. Cela aurait ainsi contribué à consolider notre discussion autour de l'enjeu de la temporalité qui a émergé de nos résultats. Cependant, cette population empruntant parfois des chemins imprévisibles – voire invisibles – le suivi des participant·e·s sur deux ou plusieurs temps comporte le risque d'une forte baisse du taux de participation.

Cette section a discuté trois aspects qui nous paraissaient soulever d'importants questionnements méthodologiques lors des recherches auprès des personnes qui ne maîtrisent pas encore la langue d'accueil et qui sont issues d'une autre culture. Partant de ces défis, nous avons tenu à discuter nos choix méthodologiques, qui ont priorisé une compréhension transversale du parcours d'intégration des personnes réfugiées aux dépens de l'analyse de l'unicité des parcours de chacun·e. S'appuyant sur ces réflexions, des perspectives de recherche seront discutées dans la section suivante.

#### **4. Perspectives de recherche**

Cette section vient compléter les limites et perspectives de recherche énoncées dans chacune des contributions et se concentre sur la pertinence de l'approche qualitative lors de recherches auprès de cette population, de mener des recherches longitudinales, d'investiguer

les aspects liés à la foi et la religion dans le processus d'intégration, ainsi que de mener des recherches adoptant une perspective intersectionnelle.

Compte tenu des réflexions méthodologiques présentées plus haut, ce travail souligne la pertinence de la méthode qualitative lors de recherches auprès de participant·e·s allophones. En effet, le devis qualitatif permet de s'adapter au niveau de maîtrise de la langue ou de fournir davantage d'explications pour certains termes, ce qui permet d'atténuer les enjeux de compréhension mutuelle mentionnés plus haut. Cette approche facilite également la prise en compte des aspects contextuels et culturels dans leurs trajectoires et permet de rendre compte du caractère unique du parcours de chaque personne réfugiée (Abkhezr, 2018). Cette thèse souligne également l'importance du travail en équipe et les décisions prises de façon consensuelle tout au long du processus d'analyse, afin de minimiser une interprétation subjective des données et assurer une meilleure fiabilité des résultats malgré les enjeux liés à la langue (Hill et al., 2005).

À travers la discussion autour de la temporalité, le moment de l'entretien semble impacter les réponses des personnes réfugiées concernant l'identification des obstacles et ressources à l'intégration sociale et professionnelle, mais aussi en ce qui concerne leur rapport au travail. Ainsi, des études longitudinales pourraient permettre d'appréhender leurs parcours comme un processus qui se déploie dans le temps.

Une autre perspective de recherche concerne la religion et la foi, qui ont parfois été mentionnées comme des ressources, mais dont le rôle dans le processus d'intégration sociale et professionnelle et la construction des projets n'a toutefois pas été investigué en profondeur. Pourtant, cet aspect est susceptible d'exercer une influence dans le processus de choix d'orientation, notamment pour les personnes issues de cultures collectivistes (Atitsogbe et al., 2020a ; Kennedy & Chen, 2012). Des recherches considérant ces aspects permettraient

d'ajouter un nouvel angle de lecture à la construction de projets et des choix professionnels des personnes provenant d'une autre culture.

Enfin, les enjeux de genre ayant émergé dans ce travail encouragent à porter davantage d'attention aux femmes réfugiées. De futures recherches pourraient proposer une comparaison plus systématique des expériences des femmes et des hommes. Tel que mentionné dans les lignes précédentes, les facteurs de vulnérabilités peuvent se cumuler et des études devraient être menées en ce sens dans le contexte suisse. De plus, l'invisibilisation des femmes de la sphère publique et professionnelle (Goguikian Ratcliff et al., 2014) semble aussi se répercuter sur leur taux de participation aux recherches scientifiques. En effet, le recrutement des femmes pour les recherches de cette thèse a requis davantage d'efforts et de persévérance, d'abord pour les atteindre, mais aussi pour les convaincre de l'importance de leur participation. Les femmes ont fait preuve d'une certaine méfiance ou ont parfois donné l'impression que leur participation à l'entretien n'était pas pertinente, en proposant par exemple la participation de leur mari à leur place ou en sa présence. Ce constat suggère que davantage de ressources en termes de temps et d'efforts devront être mobilisées pour de futures recherches auprès des femmes réfugiées.

## **5. Implications pratiques**

Plusieurs implications pratiques pour les professionnel·le·s accompagnant la population des réfugié·e·s ont émergé de ce travail mettant en lumière l'importance d'un soutien institutionnel spécifique à leurs besoins, du rôle des relations sociales, de la prise en compte de la notion collectiviste des projets professionnels, ainsi que des aspects du genre dans l'accompagnement en orientation.

Tout d'abord, la recherche menée dans le cadre de l'évaluation du programme d'intégration a mis en évidence l'importance d'un soutien institutionnel précoce et individualisé pour contrer les obstacles rencontrés et valoriser les ressources. D'une part, parmi les personnes

réfugiées interviewées, la plupart se sont montrées enclines à faire des compromis dans leurs projets, compte tenu de leur situation actuelle et des contraintes, soit en renonçant à leurs projets professionnels idéaux, soit en les retardant. Dans ce contexte, les praticien·ne·s en orientation peuvent soutenir la planification de ce nouveau projet, tout en accompagnant cette transition qui peut être vécue comme un deuil, dans les cas où les projets sont abandonnés. Pour les personnes qui ont fait un compromis modéré, la planification des étapes intermédiaires afin d'atteindre le projet idéal sur le long terme pourrait permettre de mieux vivre la situation et maintenir la motivation. D'autre part, pour les personnes souhaitant poursuivre leurs projets idéaux coûte que coûte, les interventions devraient porter sur la gestion des obstacles rencontrés afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs.

Le rôle capital des relations sociales et du soutien institutionnel pour cette population a été souligné à travers l'axe de compréhension des Autrui, ainsi que dans la littérature (p.ex., Ager & Strang, 2008). Ce constat met en exergue que les restrictions liées aux regroupements familiaux pour les personnes détentrices d'un permis F ou le délai imposé avant de pouvoir en faire la demande, sont contreproductives et entravent le processus d'intégration socio-professionnelle. La problématique de l'assignation à des cantons et régions linguistiques différents entre conjoint·e·s a également été mentionnée par nos participant·e·s. Compte tenu de son importance pour l'intégration et le bien-être des personnes réfugiées, les psychologues conseillers et conseillères en orientation devraient se mobiliser et militer pour des politiques d'asile favorisant la reconstitution de leur cercle social proche en Suisse. De plus, plusieurs participant·e·s à nos études ont regretté le manque de liens avec la population locale et des occasions de pratiquer le français au quotidien. Les échanges entre les personnes locales et réfugiées devraient être encouragés, car ils favorisent le sentiment d'appartenance qui fait partie intégrante de l'intégration dans la communauté d'accueil (Ager & Strang, 2008).

Comme discuté dans la section précédente, les conceptions collectivistes de l'activité professionnelle pouvant modeler les choix et projets professionnels, il est important que les conseillers et conseillères en orientation gardent cet aspect en tête lors des interventions. Le développement d'outils adaptés à une population allophone devrait être priorisé afin de favoriser une prise en charge adéquate. À ce titre, l'usage de la méthode narrative s'est avéré efficace auprès des personnes réfugiées pour promouvoir leur agentivité et leur permettre de situer leurs parcours culturels, contextuels, relationnels et socio-politiques (Abkhezr, 2018).

Enfin, l'expérience des personnes réfugiées n'est pas insensible aux influences de genre (Nyabvudzi & Chinyamurindi, 2019) et il paraît nécessaire de mettre en place des interventions qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes. La reconnaissance de ces différences serait un premier pas vers des interventions sensibles à leurs vécus. Ces différences se situent notamment au niveau de l'accès au marché du travail, où les femmes d'origine étrangère sont les plus touchées par le chômage en Suisse (Riaño, 2021), ou au niveau de la conciliation des obligations familiales avec une activité professionnelle (Deacon & Sullivan, 2004 ; Ruis, 2019). Les praticien·ne·s ont un rôle à jouer dans la lutte contre l'invisibilisation des femmes, leur déqualification professionnelle et leur exclusion du marché de l'emploi. D'autant plus que ces difficultés seraient aggravées par le cumul des facteurs de vulnérabilité que peuvent être l'origine, le genre, l'expérience de la migration forcée, le niveau de formation ou le statut socio-économique. Un accompagnement permettant l'identification, l'expression et la reconnaissance de ces difficultés et favorisant la conscience critique apparaît nécessaire afin d'agir sur leurs causes et réduire les discriminations (Medvide et al., 2019), notamment en termes d'accès aux ressources tel que relevé dans nos recherches.

#### IV. CONCLUSION

Au moment de l'écriture du premier article de cette thèse, le nombre de personnes réfugiées dans le monde était de 26 millions. Ce chiffre a aujourd'hui presque grimpé à 32,5 millions selon le Haut-Commissariat des Nations-Unies pour les réfugiés (UNHCR, 2022a). Ce travail de thèse s'inscrit dans ce contexte où les déplacements forcés des populations ont atteint des records. Au vu des circonstances, il est plus que jamais nécessaire de s'intéresser aux enjeux relatifs à l'intégration sociale et professionnelle des personnes réfugiées, qui représente un défi majeur tant pour elles que pour les pays d'accueil. C'est ce que nous avons tenté de faire en nous focalisant sur le cas de la Suisse romande et en essayant d'approfondir la compréhension de l'expérience d'intégration dans la société d'accueil des personnes réfugiées. Ceci a été réalisé sous l'angle de l'articulation entre les obstacles et les ressources perçus, du point de vue des stratégies de choix d'orientation et de construction d'un projet professionnel, à travers le prisme du rapport au travail, et du point de vue du genre. Les principaux apports de ce travail de thèse peuvent être appréhendés selon trois axes de compréhension générale que sont la temporalité, les Autrui et le genre. Ces trois axes auraient mis en exergue l'influence de la temporalité sur la définition des projets professionnels des personnes réfugiées et sur leur mise en œuvre, ont souligné l'importance du soutien social et institutionnel dans le processus d'intégration sociale et professionnelle, et enfin, une lecture sous l'angle du genre suggère que celui-ci vient colorer le parcours des personnes réfugiées, puisque les femmes semblent rencontrer des difficultés spécifiques dans la réalisation de leurs projets. Bien que la pertinence de ces axes mériterait d'être étayée par d'autres recherches, cette lecture transversale permet d'appréhender la complexité et l'hétérogénéité de leurs parcours, ainsi que la multitude des difficultés rencontrées à plusieurs niveaux et qui constituent les enjeux majeurs pour un accompagnement adéquat. Du point de vue des perspectives de recherche, ce travail a mis en évidence des défis méthodologiques spécifiques à une population allophone et issue d'une autre

culture. Le recours à la méthode de recherche qualitative consensuelle qui implique un travail en équipe, le partage des biais de chacun·e, ainsi que des décisions consensuelles à chaque étape d'analyse apparaît comme une solution adéquate pour contrer les défis de compréhension mutuelle liés à la langue. Enfin, nos réflexions concernant la dimension culturelle des concepts ont questionné la conception individualiste et occidentale de la carrière et appelé à ouvrir la perspective vers une acception plus collectiviste. Cette ouverture permettrait de concevoir que le projet professionnel puisse aussi englober les besoins et projets d'autres membres de la famille ou de la communauté.

Du point de vue des implications pratiques, nos résultats ont mis en évidence le rôle crucial du soutien institutionnel qui soit adapté à leurs besoins pour contrer les obstacles et valoriser leurs ressources. Les relations sociales sont également apparues centrales dans leurs parcours et ce résultat souligne l'importance d'œuvrer pour des politiques d'accueil qui favorisent la reconstitution d'un cercle familial en Suisse et de promouvoir les échanges avec la population locale pour construire un sentiment d'appartenance. Pour terminer, les difficultés rencontrées par les femmes réfugiées mises en lumière dans nos résultats suggèrent la mise en place d'interventions spécifiques afin de favoriser l'accès au marché du travail, la conciliation des obligations familiales avec une activité professionnelle et lutter contre l'invisibilisation des femmes et la déqualification professionnelle dont elles sont plus fréquemment touchées.

## Bibliographie

- Abkhezr, P. (2018). *Exploring the career development of young people with refugee backgrounds: Finding voice through narrative inquiry* (Doctoral dissertation). Queensland University of Technology.
- Abkhezr, P., & McMahon, M. (2017). Narrative career counseling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling, 39*, 99-111. <https://doi.org/10.1007/s10447-017-9285-z>
- Abkhezr, P., McMahon, M., Glasheen, K., & Campbell, M. (2018). Finding voice through narrative storytelling: An exploration of the career development of young African females with refugee backgrounds. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 17-30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.007>
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies, 21*(2), 166-191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016) Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment, 22*(4), 543-561. <https://doi.org/10.1177/10690727135148>
- Amundson, N. E. (2009). *Active engagement: The being and doing of career counselling* (3rd ed.). Ergon Communications.
- Amundson, N. E., Yeung, T., Sun, I., Chan, K., & Cheng, J. (2011). The transition experiences of successful Chinese immigrants. *Journal of Employment Counseling, 48*(3), 129-135. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01119.x>

- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world* (4th ed.). Springer.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J-L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go?. *Career Development International, 19*(6), 627-640. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>
- Arthur, N. (2014). Social justice and career guidance in the Age of Talent. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 14*(1), 47-60. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9255-x>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Arulmani, G. (2019). The cultural preparedness model of aspiration and engagement: Understanding the dynamics of integration. *British Journal of Guidance & Counselling, 47*(1), 20-34. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1513284>
- Atitsogbe, K. A., Udayar, S., & Durante, F. (2020a). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 173–205). Éditions Antipodes.
- Atitsogbe, K. A., Durante, F., & Rossier, J. (2020b). Intégration des demandeur·euse·s d'asile admis·e·s provisoirement en Suisse: Rôle de la formation professionnelle. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 49*(3), 481-501. <https://doi.org/10.4000/osp.12563>
- Atkinson, M. (2018). Refugee mentoring: Sharing the journey. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology, 24*(3), 338-342. <https://doi.org/10.1037/pac0000316>

- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology, 65*(5), 605.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000280>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Baran, B. E., Valcea, S., Porter, T. H., & Coleman Gallagher, V. (2018). Survival, expectations, and employment: An inquiry of refugees and immigrants to the United States. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 102-115.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.011>
- Baranik, L. E., Hurst, C. S., & Eby, L. T. (2018). The stigma of being a refugee: A mixed-method study of refugees' experiences of vocational stress. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 116-130. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.006>
- Baribeau, C., & Germain, M. (2022). L'entretien de groupe: considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives, 29*(1), 28-49.  
<https://doi.org/10.7202/1085131ar>
- Baribeau, C., & Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des Sciences de l'Éducation, 38*(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>
- Berry, J. W. (1990). Acculturation and adaptation: A general framework. In W. H. Holtzman & T. H. Bornemann (Eds.), *Mental health of immigrants and refugees* (pp. 90–102). Hogg Foundation for Mental Health.
- Berry, J. W. & Sam, D. (1997). Acculturation and adaptation. In J. Berry, M. Segall, & C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology: Social behavior and applications* (Vol. 3, pp. 291–325). Boston: Allyn & Bacon.

- Bertrand, A. L. (2020). *Dans la jungle des permis de séjour: Parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*. Seismo.  
<https://doi.org/10.33058/seismo.20733>
- Block, K., Warr, D., Gibbs, L., & Riggs, E. (2012). Addressing ethical and methodological challenges in research with refugee-background young people: Reflections from the field. *Journal of Refugee Studies*, 26(1), 69-87. <https://doi.org/10.1093/jrs/fes002>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.  
<https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the Decent Work Agenda*. ILO White Paper.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_561013.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_561013.pdf)
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-10.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Blustein, D. L. (2013). *The Oxford handbook of the psychology of working*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working. A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203935477>
- Bolzman, C. (2016). Précarité juridique et précarité socio-économique: Le cas des personnes admises provisoirement dans le cadre de l'asile. *Pensée Plurielle*, 42(2), 55-66. <https://doi.org/10.3917/pp.042.0055>
- Bolzman, C., Felder, A. & Fernandez, A. (2018). Trajectoires de formation des jeunes migrants en situation juridique précaire: Logiques de mobilisation de ressources face à des contraintes multiples. *Raisons éducatives*, 22(1), 249-275. <https://doi.org/10.3917/raised.022.0249>
- Bonoli, L., Berger, J. L., & Lamamra, N. (2019). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse: Le «modèle» suisse sous la loupe*. Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.20722>
- Bradley, L., Bahous, R., & Albasha, A. (2022). Professional development of Syrian refugee women: proceeding with a career within education. *Studies in Continuing Education*, 44(1), 155-172. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1840342>
- Braun, V, & Clarke, V (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (2020). *(Dé)construire l'asile*. <https://issuu.com/etatdevaud/docs/publi-200416-deconstruire-l-asile-web-pages>
- Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008>

- Cardoso, S. (2022). L'intégration professionnelle pour réfugié-es: des politiques nationales aux pratiques d'accompagnement. *Revue pluridisciplinaire d'Éducation par et pour les Doctorant-e-s*, 1(1), 49-60. <https://doi.org/10.57154/journals/red.2022.e991>
- Cardoso, S., & Muller Mirza, N. (2022). Travail relationnel et travail de sens dans l'activité de professionnel· les de l'accompagnement. Reconnaissance et dilemmes au cœur du métier. *Sociographe*, 79(3), 111-124. <https://doi.org/10.3917/graph1.079.0111>
- Chen, C. P., & Hong, J. W. L. (2016). Career development of Chinese Canadian professional immigrants. *The Career Development Quarterly*, 64(3), 272-286. <https://doi.org/10.1002/cdq.12060>
- Chen, S. X., Benet-Martínez, V., & Harris Bond, M. (2008). Bicultural Identity, bilingualism, and psychological adjustment in multicultural societies: immigration-based and globalization-based acculturation. *Journal of Personality*, 76(4), 803-838. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00505.x>
- Chicha, M. T., & Deraedt, E. (2009). *Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées: Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève*. Bureau international du travail. [http://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201420.pdf](http://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201420.pdf)
- Chung, R. C. Y., Bemak, F., & Grabosky, T. K. (2011). Multicultural-social justice leadership strategies: Counseling and advocacy with immigrants. *Journal for Social Action in Counseling & Psychology*, 3(1), 86-102. <https://doi.org/10.33043/JSACP.3.1.86-102>
- Codell, J. D., Hill, R. D., Woltz, D. J., & Gore, P. A. (2011). Predicting meaningful employment for refugees: The influence of personal characteristics and developmental factors on employment status and hourly wages. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 33, 216-224. <https://doi.org/10.1007/s10447-011-9125-5>

- Colic-Peisker, V., & Tilbury, F. (2006). Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies*, 19(2), 203-229. <https://doi.org/10.1093/jrs/fej016>
- Commission fédérale des migrations (2019). *La migration féminine en Suisse : situation, apport et potentiel*. Confédération Suisse.  
<https://www.ekm.admin.ch/dam/ekm/fr/data/dokumentation/materialien/ber-res-ekm-migrantinnen-f.pdf.download.pdf/ber-res-ekm-migrantinnen-f.pdf>
- Commission fédérale des migrations (2017). *Intégration – Pas un instrument de mesure, mais la tâche de tous ! Recommandations*. Confédération Suisse.  
[https://www.ekm.admin.ch/dam/ekm/fr/data/dokumentation/empfehlungen/empf\\_integration\\_aufgabe\\_f.pdf.download.pdf/empf\\_integration\\_aufgabe\\_f.pdf](https://www.ekm.admin.ch/dam/ekm/fr/data/dokumentation/empfehlungen/empf_integration_aufgabe_f.pdf.download.pdf/empf_integration_aufgabe_f.pdf)
- Confédération Suisse (2022, état le 22 novembre). *Loi sur l'asile*.  
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/358/fr>
- Confédération Suisse (2022, état le 17 décembre). *Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration*. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr>
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, spirituality, and career development in African American college students: A qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 227-241.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154.x>
- Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5–18. <https://doi.org/10.1007/s10775-007-9132-6>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage.

- Dandy, J., & Pe-Pua, R. (2015). Beyond Mutual Acculturation. *Zeitschrift für Psychologie*.  
<https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000153>
- De Place, A. L., & Brunot, S. (2018). Le pouvoir motivationnel des sois possibles: revue critique. *L'Année Psychologique*, 118(2), 203-248.  
<https://doi.org/10.3917/anpsy1.182.0203>
- De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44(2), 376-403.  
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x>
- Deacon, Z., & Sullivan, C. (2009). Responding to the complex and gendered needs of refugee women. *Affilia*, 24(3), 272-284. <https://doi.org/10.1177/088610990933740>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>.
- Denborough, D. (2014). *Retelling the stories of our lives: Everyday narrative therapy to draw inspiration and transform experience*. W. W. Norton.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the Psychology of Working Theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280. <https://doi.org/10.1037/cou0000247>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Eggenhofer-Rehart, P. M., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer, W., & Steyrer, J. (2018). Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers

in Austria. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 31–45.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.004>

El Khoury, S. J. (2019). Factors that impact the sociocultural adjustment and well-being of Syrian refugees in Stuttgart–Germany. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 65-80. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1520196>

Engbersen, G. (2003). Spheres of integration. In R. Sackmann, B. Peters, & T. Faist (Eds.), *Identity and integration: migrants in Western Europe* (pp. 59–76). Ashgate.

Fedrigo, L., Cerantola, M., Frésard, C. É., & Masdonati, J. (2023). Refugees’ meaning of work: A qualitative investigation of work purposes and expectations. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/08948453211066343>

Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C., Clot-Siegrist, E., Durante, F., & Masdonati, J. (2022). Young refugees’ and asylum seekers’ career choices: A qualitative investigation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 407-428. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

Fedrigo, L., Udayar, S., Durante, F., Masdonati, J., & Rossier, J. (2019). *Rapport final sur le Projet InVaud*. Université de Lausanne.

Felder, A. (2020). Dynamiques identitaires et sens d’un projet de formation au cours de la procédure d’asile. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 49(3), 459–480. <https://doi.org/10.4000/osp.12522>

Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377. <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>

Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80-92. <https://doi.org/10.1177/160940690600500107>

- Fournier, G., Lachance, L., Viviers, S., Lahrizi, I.Z., Goyer, L., & Masdonati, J. (2019). Development and initial validation of a multidimensional questionnaire on the relationship to work (RWQ). *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 20*, 123-168. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09397-0>
- Gaudet, S., & Robert, D. (2018). *A journey through qualitative research: From design to reporting*. Sage.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). The role of career adaptability and future orientation on future goals in refugees. *British Journal of Guidance and Counselling, 49*(2), 272–286. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1865874>
- Ginn, T., Resstack, R., Dempster, H., Arnold-Fernández, E., Miller, S., Guerrero Ble, M., & Kanyamanza, B. (2022). *2022 Global refugee work rights report*. Refugees International. <https://www.refugeesinternational.org/reports/2022/7/25/2022-global-refugee-work-rights-report>
- Goguikian Ratcliff, B., Bolzman, C., & Gakuba, T. O. (2014). Déqualification des femmes migrantes en Suisse: mécanismes sous-jacents et effets psychologiques. *Alterstice, 4*(2), 63-76. <https://doi.org/10.7202/1077426ar>
- Gomensoro, A., & Bolzman, C. (2016). Les trajectoires éducatives de la seconde génération. Quel déterminisme des filières du secondaire I et comment certains jeunes le surmontent? *Swiss Journal of Sociology, 42*(2), 289-308. <https://doi.org/10.1515/sjs-2016-0013>

- Goodkind, J. R., & Deacon, Z. (2004). Methodological issues in conducting research with refugee women: Principles for recognizing and re-centering the multiply marginalized. *Journal of Community Psychology, 32*(6), 721–739.  
<https://doi.org/10.1002/jcop.20029>
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology, 37*(4), 389-398.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.389>
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. (2010). *Career management* (4th ed.). Sage.
- Guichard, J. (2016). Life- and working- design interventions for constructing a sustainable human(e) world. *Journal of Counsellogy, 5*, 179–190.
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to life design dialogues. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*, (pp. 11-25). Hogrefe Publishing.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 251-258.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.004>
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 33*(4), 499-533.  
<https://doi.org/10.4000/osp.226>
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Lawrence, D. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science advances, 2*(8), 1-7. <https://doi.org/10.1126/sciadv.1600432>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>.

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>.
- Hatoss, A., O'Neill, S., & Eacersall, D. (2012). Career choices: Linguistic and educational socialization of Sudanese-background high-school students in Australia. *Linguistics and Education*, 23(1), 16–30. <https://doi.org/10.1016/j.linged.2011.10.003>
- Haynes, A. (2013). *Threatened identities: The mothering experiences of asylum-seeking and refugee women in England* (Doctoral dissertation). University of East Anglia.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196-205. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.196>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2019). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. Routledge.
- Howitt, D. (2016). *Introduction to qualitative research methods in psychology*. Pearson UK.
- Hynie, M. (2018). Refugee integration: Research and policy. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24(3), 265-276. <http://doi.org/10.1037/pac0000326>
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>
- Indorf, C. (2018). Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices. In L. Bonoli, J.-L. Berger, et N. Lamamra (Eds.), *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse : le modèle « suisse » sous la loupe* (pp. 181-198). Editions Seismo. <https://edoc.unibas.ch/63402/>

- Imdorf, C., Hegna, K., Eberhard, V., & Doray, P. (2015). Educational systems and gender segregation in education: A three-country comparison of Germany, Norway and Canada. In C. Imdorf, K. Hegna, & L. Reisel (Eds.), *Gender segregation in vocational education* (pp. 83–122). Emerald Insight.
- International Labour Organization (2018). *ILO global estimates on international migrant workers - results and methodology*. International Labor Office.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf)
- International Labour Organization (2013). *Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators* (2nd ed.). International Labor Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf)
- International Labour Organisation. (2016). *Decent work for migrants and refugees*. International Labour Office. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_524995.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_524995.pdf)
- Jackson, S., & Bauder, H. (2014). Neither temporary, nor permanent: The precarious employment experiences of refugee claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies*, 27(3), 360–381. <https://doi.org/10.1093/jrs/fet048>
- Kennedy, T., & Chen, C. P. (2012). Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development*, 21(2), 36–45. <https://doi.org/10.1177/103841621202100205>
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., & Etchie, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development*, 46(6), 623-636. <https://doi.org/10.1177/0894845319827655>

- Kimura, K. (2013). *Exploring the gender-specific needs of female refugees during resettlement and integration: A case study in Pittsburgh* (Doctoral dissertation). Duquesne University.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health & Illness*, *16*(1), 103-121.  
<https://doi.org/10.1111/1467-9566.ep11347023>
- Knappert, L., Kornau, A., & Figengül, M. (2018). Refugees' exclusion at work and the intersection with gender: Insights from the Turkish-Syrian border. *Journal of Vocational Behavior*, *105*, 62-82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.002>
- Knappert, L., van Dijk, H., & Ross, V. (2020). Refugees' inclusion at work: a qualitative cross-level analysis. *Career Development International*, *25*(1), 32-48.  
<https://doi.org/10.1108/CDI-01-2018-0021>
- Koert, E., Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (2011). Educated immigrant women workers doing well with change: Helping and hindering factors. *The Career Development Quarterly*, *59*(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00063.x>
- Kornbluh, M. (2015). Combatting challenges to establishing trustworthiness in qualitative research. *Qualitative Research in Psychology*, *12*(4), 397-414.  
<https://doi.org/10.1080/14780887.2015.1021941>
- Korstjens, I., & Moser, A. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, *24*(1), 120-124. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>
- Kosny, A., Yanar, B., Begum, M., Al-khooly, D., Premji, S., Lay, M. A., & Smith, P. M. (2020). Safe employment integration of recent immigrants and refugees. *Journal of International Migration and Integration*, *21*, 807-827.  
<https://doi.org/10.1007/s12134-019-00685-w>

- Kozan, S., Masdonati, J., Konowitz, L., & Blustein, D. L. (2019). Le travail décent: Une aspiration fondamentale pour la psychologie de l'orientation. In J. Masdonati, K. Massoudi & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 233-263). Antipodes.
- Kozan, S., & Blustein, D. L. (2018). Implementing social change: A qualitative analysis of counseling psychologists' engagement in advocacy. *The Counseling Psychologist*, 46(2), 154-189. <https://doi.org/10.1177/0011000018756882>
- Lamba, N. K. (2003). The employment experiences of Canadian refugees: Measuring the impact of human and social capital on quality of employment. *Canadian Review of Sociology*, 40(1), 45-64 <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2003.tb00235.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suárez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board task force report. *American Psychologist*, 73(1), 26-46. <https://doi.org/10.1037/amp0000151>
- Mallett, R. (2018). *Decent work, migration and the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Overseas Development Institute.
- Manzi, C., Vignoles, V. L., & Regalia, C. (2010). Accommodating a new identity: Possible selves, identity change and well-being across two life-transitions. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 970-984. <https://doi.org/10.1002/ejsp.669>
- Maree, J. G. (2016). Career construction counselling with a mid-career black male. *Career Development Quarterly*, 64(1), 20-35. <https://doi.org/10.1002/cdq.12038>

- Markus, H. R., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, *41*(9), 954-969.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- Marshall, E. A. (2019). Timeline drawing methods. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of research methods in health social sciences* (pp. 1184-1198). Springer Nature.
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2022). Moving toward decent work: Application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, *49*(1), 41-59.  
<https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *110*(1), 12-27. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, *41*(2), 229-253. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., & Dispenza, F. (2020). Psychology of working theory with refugee persons: Applications for career counseling. *Journal of Career Development*, *47*(5), 592-605.  
<http://doi.org/10.1177/0894845319832670>
- Massoudi, K. & Masdonati, J. (2020). Introduction. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 9-15). Éditions Antipodes.
- Massoudi, K., Abessolo, M., Amenyona Atitsogbe, K., Banet, E., Bollmann, G., Dauwalder, J.-P., Handschin, P., Maggiori, C., Masdonati, J., Rochat, S., & Rossier, J. (2018). A value-centered approach of decent work. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J.-L. Bernaud, I. A. Moumoula, & J.

- Guichard (Eds.), *Life-and-career designing for sustainable development and decent work* (pp. 93-110). Springer.
- McAuliffe, M., & Triandafyllidou, A. (2021). *État de la migration dans le monde 2022*. Organisation internationale pour les migrations.  
<https://publications.iom.int/fr/node/3516>
- McIlveen, P., & Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226-235.  
<https://doi.org/10.1080/00050060701405592>
- McMichael, C., Nunn, C., Gifford, S. M., Correa-Velez, I. (2014). Studying refugee settlement through longitudinal research: Methodological and ethical insights from the good starts study. *Journal of Refugees Studies*, 28(2), 238-257.  
<https://doi.org/10.1093/jrs/feu017>
- Medvide, M.B., Kozan S., Blustein, D.L., & Kenny, M.E. (2019). School to Work Transition of Non-college Bound Youth: An Integration of the Life Design Paradigm and the Psychology of Working Theory. In J. Maree (Ed.), *Handbook of innovative career counselling* (pp.157-173). Springer
- Mikhail, A. (2010). *Career development of second-generation immigrant women* (Doctoral dissertation). McGill University.  
<https://escholarship.mcgill.ca/concern/theses/w3763721c>
- Morrice, L., Tip, L. K., Collyer, M., & Brown, R. (2021). ‘You can’t have a good integration when you don’t have a good communication’: English-language learning among resettled refugees in England. *Journal of Refugee Studies*, 34(1), 681-699.  
<https://doi.org/10.1093/jrs/fez023>

- Morrice, L., Tip, L. K., Brown, R., & Collyer, M. (2020). Resettled refugee youth and education: Aspiration and reality. *Journal of Youth Studies*, 23(3), 388-405.  
<https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1612047>
- Morrow, S. L. (2005). Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 250-260.  
<http://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.250>
- Morrow, S. L., Castañeda-Sound, C. L., & Abrams, E. M. (2012). Counseling psychology research methods: Qualitative approaches. In N. A. Fouad, J. A. Carter, & L. M. Subich (Eds.), *APA handbook of counseling psychology, Vol. 1. Theories, research, and methods* (pp. 93-117). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13754-004>
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375091>
- Nabukeera, C. (2015). *A feminist dialogic encounter with refugee women* (Doctoral dissertation). York University.
- Neale, B. (2020). *Qualitative longitudinal research: research methods*. Bloomsbury Publishing.
- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers? *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1-5.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.007>
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of life design*. Hogrefe Publishing.
- Nunes-Reichel, J., & Santiago-Delefosse, M. (2016). The experience of skilled migrant women in Switzerland: challenges for social and professional integration. In C.

- Roland-Lévy, P. Denoux, B. Voyer, P. Boski, & W. K. Gabrenya Jr. (Eds.), *Unity, diversity and culture. Proceedings from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology* (pp. 57-62). [https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp\\_papers/223](https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp_papers/223)
- Nyabvudzi, T., & Chinyamurindi, W. T. (2019). The career development processes of women refugees in South Africa: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1662>
- O'Dwyer, M., & Colic-Peisker, V. (2016). Facilitating the professional transition of migrants in Australia: does gender matter? *Australian Journal of Social Issues*, 51(1), 47-66. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2016.tb00364.x>
- Office fédéral de la statistique. (2022a). *Taux d'activité brut et standardisé selon le sexe, la nationalité*. Confédération Suisse. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23706415/master>
- Office fédéral de la statistique. (2022b). *Les mères sur le marché du travail en 2021*. Confédération Suisse. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23329563/master>
- Office fédéral de la statistique. (2021). *Indicateurs du marché du travail 2021*. Confédération suisse. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/18264814/master>
- Office fédéral de la statistique. (2019). *Expérience de la discrimination*. Confédération suisse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse/experience-discrimination.html>
- Olry-Louis, I., Cocandea-Bellanger, L., Fournier, G., & Masdonati, J. (2022). Temporality: A fruitful concept for understanding, studying, and supporting people in transition. *The Career Development Quarterly*, 70(4), 256-270. <https://doi.org/10.1002/cdq.12306>

- Olry-Louis, I. (2020). Introduction au numéro thématique «Migrations internationales et orientation». *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 49(3), 383-399.  
<https://doi.org/10.4000/osp.12366>
- Organisation internationale du travail (2021). *ILO global estimates on international migrant workers - results and methodology*. International Labor Office.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_808935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf)
- Organisation internationale pour les migrations (2022). *Termes clés de la migration*.  
<https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *International Migration Outlook 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1999124x>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *Settling in 2018: Main indicators of immigrant integration*. OECD Publishing.  
<https://doi.org/10.1787/9789264307216-en>
- Organisation mondiale de la Santé (2022). *Refugee and migrant health*.  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/refugee-and-migrant-health>
- Organisation suisse d'aide aux réfugiés (2022a). *Factsheet statut S (Ukraine)*.  
[https://www.osar.ch/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Juristische\\_Themenpapier\\_e/220314\\_Factsheet\\_Status\\_S\\_nach\\_BR-Entscheid\\_FR.pdf](https://www.osar.ch/fileadmin/user_upload/Publikationen/Juristische_Themenpapier_e/220314_Factsheet_Status_S_nach_BR-Entscheid_FR.pdf)
- Organisation suisse d'aide aux réfugiés (2022b). *La procédure d'asile*.  
<https://www.osar.ch/themes/asile-en-suisse/la-procedure-dasile>
- Organisation suisse d'aide aux réfugiés (2022c). *États Dublin*.  
<https://www.osar.ch/themes/informations-pays/etats-dublin>
- Organisation suisse d'aide aux réfugiés (2022d). *Intégration*.  
<https://www.osar.ch/themes/asile-en-suisse/integration>

- Oyserman, S. & James, L. (2011). Possible identities. In S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 117-145). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_6)
- Oyserman, D., & Fryberg, S. (2006). The possible selves of diverse adolescents: Content and function across gender, race and national origin. In C. Dunkel & J. Kerpelman (Eds.), *Possible selves: Theory, research and applications* (pp. 17-39). Nova Science Publishers.
- Pajic, S., Ulceluse, M., Kismihók, G., Mol, S. T., & den Hartog, D. N. (2018). Antecedents of job search self-efficacy of Syrian refugees in Greece and the Netherlands. *Journal of Vocational Behavior, 105*, 159-172. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.001>
- Pehrson, S., Vignoles, V. L., & Brown, R. (2009). National identification and anti-immigrant prejudice: Individual and contextual effects of national definitions. *Social Psychology Quarterly, 72*(1), 24-38. <https://doi.org/10.1177/019027250907200104>
- Perez-Brena, N. J., Wheeler, L. A., De Jesús, S. A. R., Updegraff, K. A., & Umaña-Taylor, A. J. (2017). The educational and career adjustment of Mexican-origin youth in the context of the 2007/2008 economic recession. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 149-163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.006>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association.
- Phan, L. T., Rivera, E. T., & Roberts-Wilbur, J. (2005). Understanding Vietnamese refugee women's identity development from a sociopolitical and historical perspective. *Journal of Counseling & Development, 83*(3), 305-312.  
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2005.tb00348.x>
- Phillimore, J. (2021). Refugee-integration-opportunity structures: Shifting the focus from refugees to context. *Journal of Refugee Studies, 34*(2), 1946-1966.

<https://doi.org/10.1093/jrs/feaa012>

Picard, F., Olympio, N., Masdonati, J., & Bangali, M. (2015). Justice sociale et orientation scolaire: l'éclairage de l'approche par les «capabilités» d'Amartya

Sen. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 44(1), 23-45.

<https://doi.org/10.4000/osp.4515>

Pierce, L. M., & Gibbons, M. M. (2012). An ever-changing meaning: A career constructivist application to working with African refugees. *The Journal of Humanistic*

*Counseling*, 51(1), 114-127. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2012.00009.x>

Plimmer, G., & Schmidt, A. (2007). Possible selves and career transition: It's who you want to be, not what you want to do. *New Directions for Adult and Continuing Education*,

114, 61-74. <https://doi.org/10.1002/ace.257>

Ponterotto, J. G. (2005). Qualitative research in counseling psychology: A primer on research paradigms and philosophy of science. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 126-

136. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.126>

Pratt, M. G., & Bonaccio, S. (2016). Qualitative research in IO psychology: Maps, myths, and moving forward. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(4), 693-715.

<https://doi.org/10.1017/iop.2016.92>

Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations?. *Journal of Vocational Behavior*, 3(21), 259 –287.

[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90036-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90036-7)

Premji, S., Shakya, Y., Spasevski, M., Merolli, J., & Athar, S. (2014). Precarious work experiences of racialized immigrant woman in Toronto: A community-based study.

*Just Labour*, 22, 122-143. <https://doi.org/10.25071/1705-1436.8>

- Riaño, Y. (2021). Highly Skilled Migrant and Non-Migrant Women and Men: How Do Differences in Quality of Employment Arise? *Administrative Sciences, 11*(1), 1-19. <https://doi.org/10.3390/admsci11010005>
- Riaño, Y., & Baghdadi, N. (2007). Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: The interplay of class, ethnicity, and gender. *Journal of International Migration and Integration, 8*(2), 163-183. <https://doi.org/10.1007/s12134-007-0012-1>
- Richardson, J., Karam, C. M., & Afiouni, F. (2020). The global refugee crisis and the career ecosystem. *Career Development International, 25*(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2019-0104>
- Robertson, P. J. (2015). Towards a capability approach to careers: Applying Amartya Sen's thinking to career guidance and development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 15*, 75-88. <https://doi.org/10.1007/s10775-014-9280-4>
- Rochat, S., & Corbaz, É. (2020). L'entretien d'accueil pour primo-arrivants: articulations possibles avec les prestations de conseil en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 49*(3), 1-14. <https://doi.org/10.4000/osp.12701>
- Rollier, I. (2015). La diversité linguistique favorise la créativité et la prospérité. *Panorama, 6*, 8-9.
- Roos, K., Wenger, I., Sowe, R., & Indermühle, Y. (2018). Addressing barriers to work for asylum seekers: Report from Switzerland. *World Federation of Occupational Therapists Bulletin, 74*(2), 123-127. <https://doi.org/10.1080/14473828.2018.1540100>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Ruis, A. (2019). Building a new life and (re)making a family. Young Syrian refugee women in the Netherlands navigating between family and career. *Journal of Family Research, 31*(3), 287-302. <https://doi.org/10.3224/zff.v31i3.03>
- Ryan, D., Dooley, B., & Benson, C. (2008). Theoretical perspectives on post-migration adaptation and psychological well-being among refugees: Towards a resource-based model. *Journal of Refugee Studies, 21*(1), 1-18. <https://doi.org/10.1093/jrs/fem047>
- Saldaña, J. (2003). *Longitudinal qualitative research: Analyzing change through time*. AltaMira Press.
- Sandoz, L. (2020). Understanding access to the labour market through migration channels. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 46*(1), 222-241. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1502657>
- Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (2016). Concevoir et construire sa vie: un modèle général pour l'accompagnement en orientation au XXIe siècle. *Psychologie française, 61*(1), 5-14. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psfr.2013.11.003>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (2nd ed., pp. 147-183). Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90*(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Wiley.
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. In B. Gauthier (Ed.) *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (5<sup>e</sup> éd., pp. 337-360). Presses de l'Université du Québec.
- Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing individual agency in the transition from school to work: A social-ecological developmental perspective. *Adolescent Research Review*, 4, 135-148. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00111-3>
- Schultheiss, D. E., & Davis, B. L. (2015). Immigrant workers: Career concerns and barriers. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbooks in Psychology. APA handbook of career intervention, Vol. 1: Foundations* (pp. 259–277). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-015>
- Schultheiss, D. E., Watts, J., Sterland, L., & O'Neill, M. (2011). Career, migration and the life CV: A relational cultural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 334-341. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.013>
- Schwartz, S. J., Walsh, S. D., Ward, C., Tartakovsky, E., Weisskirch, R. S., Vedder, P., ... & Psychology of Migration Working Group. (2022). The role of psychologists in international migration research: Complementing other expertise and an interdisciplinary way forward. *Migration Studies*, 10(2), 356-373. <https://doi.org/10.1093/migration/mnz054>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2022a). *Statistique en matière d'asile, novembre 2022*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/202>

[2/11.html#tab\\_1\\_content\\_sem\\_fr\\_home\\_publiservice\\_statistik\\_asylstatistik\\_archiv\\_2022\\_11\\_jcr\\_content\\_par\\_tabctrl](#)

Secrétariat d'État aux migrations. (2022b). Asile : statistiques de novembre 2022.

Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/medien/mm.msg-id-92308.html>

Secrétariat d'État aux migrations. (2022c). *La procédure d'asile*. Confédération suisse.

<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren.html>

Secrétariat d'État aux migrations. (2022d). *Effectif des personnes admises à titre provisoire (permis F) avec activité lucrative*. Confédération suisse.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/asylstatistik/2022/11/6-22-Effectif-AP-activ-f-2022-11.xlsx.download.xlsx/6-22-Effectif-AP-activ-f-2022-11.xlsx>

Secrétariat d'État aux migrations. (2022e). *Effectif des requérants d'asile (permis N) avec activité lucrative*. Confédération suisse.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/asylstatistik/2022/11/6-21-Effectif-N-activ-f-2022-11.xlsx.download.xlsx/6-21-Effectif-N-activ-f-2022-11.xlsx>

Secrétariat d'État aux migrations. (2022f). *Effectif des réfugié reconnus avec asile (permis B) et activité lucrative*. Confédération suisse.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/statistik/asylstatistik/2022/11/6-23-Effectif-refugies-B-activ-f-2022-11.xlsx.download.xlsx/6-23-Effectif-refugies-B-activ-f-2022-11.xlsx>

Secrétariat d'État aux migrations. (2022g). *Préapprentissage d'intégration (PAI)*.

Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/innovation/invol.html>

- Secrétariat d'État aux migrations. (2022h). *Programme pilote de préapprentissage d'intégration : une troisième édition réussie, malgré la pandémie de coronavirus*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/medien/mm.msg-id-87166.html>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2021). *Directives et commentaires domaine des étrangers (Directives LEI). Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2020a). *Agenda intégration suisse : Un programme commun à la Confédération et des cantons*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/flyer-integrationsagenda-f.pdf.download.pdf/flyer-integrationsagenda-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2020b). *Statistiques en matière d'asile 2019*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2020/2020-01-31.html>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2018). *Statistiques en matière d'asile 2017*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2018/2018-01-22.html>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2016). *Points clés : Programme pilote « préapprentissage d'intégration*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/ausschreibungen/2018-integrvorlehre/eckpunkte-invol-plus-f.pdf.download.pdf/eckpunkte-invol-plus-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations. (2008). *Encouragement de l'intégration par la Confédération et ses effets dans les cantons*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/jahresber/ber-integrfoerd-2008-f.pdf>

- Segers, J., Dries, N., & Versées, D. (2015). Coaching. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbooks in psychology. APA handbook of career intervention, Vol. 2. Applications* (pp. 397-411). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-029>
- Seif, H., & Jenkins, J. (2017). Emerging adults and migration: Diversity and social contributions. In L. M. Padilla-Walker & L. J. Nelson (Eds.), *Emerging adulthood series. Flourishing in emerging adulthood: Positive development during the third decade of life* (pp. 617-631). Oxford University Press.
- Sen, A. (1992). *Inequality re-examined*. Harvard University Press.
- Slotwinski, M., Stutzer, A., & Uhlig, R. (2019). Are asylum seekers more likely to work with more inclusive labor market access regulations? *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 155(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s41937-019-0046-2>
- Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method, research*. Sage
- Soidet, I., Blanchard, S., & Olry-Louis, I. (2018). S'orienter tout au long de la vie: bilan et perspectives de recherches. *Savoirs*, 48(3), 13-51.  
<https://doi.org/10.3917/savo.048.0013>
- Spinoglio, C., & Olry-Louis, I. (2023). Un éclairage de la transition de retraite par l'analyse interprétative phénoménologique (IPA). *Pratiques Psychologiques*.  
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2023.03.005>
- Stebleton, M. J. (2012). The meaning of work for Black African immigrant adult college students. *Journal of Career Development*, 39(1), 50-75.  
<http://doi.org/10.1177/0894845309358888>

- Stebbleton, M. J. (2007). Career counseling with African immigrant college students: Theoretical approaches and implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 290-312. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00085.x>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/10690727114361>
- Stewart, E. (2007). Addressing the challenges facing refugee doctors in the UK. *Local Economy*, 22(4), 409-417. <https://doi.org/10.1080/0269094070173686>
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859–884. <https://doi.org/10.1037/a0017364>
- Sultana, R. G. (2022). The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09529-z>
- Sundvall, M., Titelman, D., DeMarinis, V., Borisova, L., & Çetrez, Ö. (2021). Safe but isolated—an interview study with Iraqi refugees in Sweden about social networks, social support, and mental health. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(4), 351-359. <https://doi.org/10.1177/0020764020954257>
- Suurmond, J., Woudstra, A., & Essink-Bot, M. L. (2016). The interpreter as co-interviewer: The role of the interpreter during interviews in cross-language health research. *Journal of Health Services Research & Policy*, 21(3), 172-177. <https://doi.org/10.1177/1355819616632020>
- Taylor, J. M., & Savickas, S. (2016). Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.010>

- Tlhabano, K. N., & Schweitzer, R. (2007). A qualitative study of the career aspirations of resettled young Sudanese and Somali refugees. *Journal of Psychology in Africa*, 17(1-2), 13-22. <https://doi.org/10.1080/14330237.2007.10820139>
- Toscanelli, C., Fedrigo, L., & Rossier, J. (2019). Promoting an ethical work context and access to sustainable careers in the framework of the fourth industrial revolution. In I. Potgieter, N. Ferreira, M. Coetzee, (Eds.), *Fit for the future: theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 41-58). Springer.
- Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: A look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(2), 287-303. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>
- United Nations Organisation. (2020). *International Migration 2020 highlights*. [https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd\\_2020\\_international\\_migration\\_highlights.pdf](https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2020_international_migration_highlights.pdf)
- United Nations Refugee Agency. (2023). *Ukraine emergency*. <https://www.unhcr.org/ukraine-emergency.html#:~:text=As%20of%20February%202023%2C%20over,or%20similar%20national%20protection%20schemes>
- United Nations Refugee Agency. (2022a). *Refugee data finder*. <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/>
- United Nations Refugee Agency. (2022b). *Global trends: Forced displacement in 2021*. <https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends-report-2021>
- United Nations Refugee Agency (2020). *Statistics*. <https://www.unhcr.org/dach/ch-fr/servicesen-suisse/statistiques>
- United Nations Refugee Agency. (2019). *Global trends. Forced displacement in 2018*. <https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>

- United Nations Refugee Agency (2018). *Global trends: Forced displacement in 2017*.  
<https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5b27be547/unhcr-global-trends-2017.html?query=global%20trends%202017>
- United Nations Refugee Agency. (2011a). *UNHCR resettlement handbook*.  
<https://www.unhcr.org/46f7c0ee2.pdf>
- United Nations Refugee Agency. (2011b). *Convention and protocol relating to the status of refugees*. <https://www.unhcr.org/en-us/protection/basic/3b66c2aa10/convention-protocol-relating-status-refugees.html>
- Välipakka, H., Zeng, C., Lahti, M., & Croucher, S. (2016). Experiencing cultural contact at work: An exploration of immigrants' perceptions of work in Finland. In S. Shenoy-Packer, & E. Gabor (Eds.), *Immigrant workers and meanings of work: Communicating life and career transitions* (pp. 21-32). Peter Lang.
- Van der Boor, C. F., Dowrick, C., & White, R. G. (2022). 'Good life is first of all security, not to live in fear': a qualitative exploration of female refugees' quality of life in the United Kingdom. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(3), 710-731.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1852074>
- Vivre ensemble (2023). *Procédure, statuts et permis*. <https://asile.ch/procedure-dasile-permis-et-droits/permis/>
- Vignoles, V. L., Schwartz, S., & Luyckx, K. (2011). Introduction: Toward an Integrative View of Identity. In S.J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 1-27). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_1)
- Warriner, D. (2004). "The days now is very hard for my family": The negotiation and construction of gendered work identities among newly arrived women refugees.

*Journal of Language, Identity, and Education*, 3(4), 279-294.

[https://doi.org/10.1207/s15327701jljie0304\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327701jljie0304_4)

Watkinson, J. S., & Hersi, A. A. (2014). School counselors supporting African immigrant students' career development: A case study. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 44-55. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00069.x>

Wehrle, K., Klehe, U. C., Kira, M., & Zikic, J. (2018). Can I come as I am? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 83-101. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.010>

Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107-124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.007>

World Economic Forum. (2018). *The global gender gap report 2018*. World Economic Forum. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

Yakushko, O., & Morgan-Consoli, M. L. (2014). Gendered stories of adaptation and resistance: A feminist multiple case study of immigrant women. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 36(1), 70-83. <https://doi.org/10.1007/s10447-013-9191-y>

Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34(4), 362-396. <http://doi.org/10.1177/0894845308316292>

Yakushko, O. (2006). Career concerns of immigrant women: Issues and implications for career counseling. In W. B. Walsh, & M. J. Heppner (Eds.), *Handbook of Career Counseling for Women* (pp. 392-431). Routledge.

Yassour-Borochowitz, D., & Wasserman, V. (2020). Between a Western career and traditional community: Narratives of successful Ethiopian immigrant

women. *Journal of Career Development*, 47(5), 509-523.

<https://doi.org/10.1177/0894845318802098>

Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications*. Sage.

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 6-19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>

Zacher, H. (2019). Career development of refugees. In A. Athanasiou & H. N. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (2nd ed., pp. 359-384). Springer.

## Annexes

### Annexe 1. Guide des entretiens semi-structurés

#### Première partie : Informations démographiques

1. Où et quand êtes-vous né ? Quelle est (sont) votre (vos) langue(s) maternelle(s) ? Quand êtes-vous arrivé en Suisse ?
2. Où habitez-vous actuellement ? Avec qui vivez-vous ?
3. Êtes-vous en couple ? Quelle est la profession de votre partenaire ?
4. D'autres membres de votre famille sont-ils également en Suisse ? Si oui, dans quelle ville ? Êtes-vous souvent en contact les uns avec les autres ?
5. Avez-vous des enfants ? Quel âge ont-ils ?
6. Jusqu'à quel âge êtes-vous allé à l'école ?

#### Deuxième partie : Passé (avant de venir en Suisse)

7. Pouvez-vous me parler de vos expériences professionnelles avant de venir en Suisse ? Comment/où était-ce ? Quelles étaient vos activités ? Comment était l'environnement de travail (équipe, horaires de travail, salaire) ? Qu'avez-vous apprécié ou non ? Parmi vos différentes expériences, laquelle avez-vous préférée et pourquoi ?
8. À l'époque, comment avez-vous choisi cet emploi ?
9. À l'époque, que signifiait pour vous le travail ? Était-il bon ou non ? Le travail était-il utile ? Pour quelles raisons ?
10. À votre avis, que signifiait le travail pour votre famille ? Leur opinion vous a-t-elle intéressé ? Avez-vous changé quelque chose ?

#### Troisième partie : L'arrivée en Suisse

11. Pourquoi êtes-vous venu en Suisse ?
12. Pouvez-vous me parler de vos expériences professionnelles en Suisse ? Comment/où était-ce ? Quelles étaient vos activités ? Comment était l'environnement de travail (équipe, horaires de travail, salaire) ? Qu'avez-vous apprécié ?
13. Qu'est-ce qu'un bon travail pour vous ?
14. En général, que faut-il pour que vous soyez heureux d'aller travailler ?
15. Qu'est-ce qu'un mauvais travail pour vous ?
16. Que faites-vous actuellement ?
17. Comment avez-vous pris votre décision de carrière ? Qu'est-ce qui vous a aidé - ou qui vous a aidé - à faire un choix ?
18. Quels sont les trois mots qui vous viennent à l'esprit lorsque vous pensez au travail ?
19. Le travail est-il important pour vous ?
20. Quelles autres choses sont importantes dans votre vie ? Pouvez-vous les classer du plus important au moins important ?
21. Aujourd'hui, que signifie le travail pour vous ?
22. En quoi est-il utile ?
23. Que représente actuellement le travail pour votre famille ?
24. Votre représentation du travail a-t-elle changé depuis votre arrivée en Suisse ?
25. Votre représentation du travail a-t-elle changé depuis que vous avez des enfants ?

#### Quatrième partie : Projets d'avenir

26. Quels sont vos objectifs pour cette année ?
27. Quels sont vos objectifs dans deux ou trois ans ?
28. Quels sont vos objectifs dans la vie ?
29. Quel serait votre emploi de rêve et pourquoi ?
30. Quelle serait votre situation idéale, votre situation de rêve ?
31. À votre avis, qu'est-ce qui peut vous aider à réaliser ces projets ?
32. Au contraire, qu'est-ce qui pourrait s'y opposer ?
33. De quoi avez-vous besoin aujourd'hui ?
34. De quoi pensez-vous avoir besoin à l'avenir pour réaliser vos projets ?

## Annexe 2. Guide du focus group

### Première partie : Arrivée en Suisse

1. Comment s'est passée votre arrivée en Suisse ?
2. Qu'est-ce qui a été facile, moins facile ou difficile ?
3. Avez-vous travaillé ?
4. Si oui, êtes-vous satisfait ?
5. Voulez-vous travailler en Suisse ?
6. Pour quelles raisons ? Pourquoi est-ce important ?
7. Si vous aviez beaucoup d'argent, travailleriez-vous quand même ?

### Deuxième partie : Conciliation école/travail/cours de français et famille

8. Comment s'organise votre vie quotidienne au cours d'une journée typique ?
9. Comment les tâches ménagères sont-elles réparties à la maison ?
10. Que faites-vous réellement pour gérer vos cours/famille ?
11. Combien de temps cela vous prend-il environ ?
12. Cela vous laisse-t-il suffisamment de temps pour d'autres choses ? (Par exemple, les cours de français, l'école ou le travail) ?
13. Êtes-vous satisfait de l'équilibre entre vos domaines de vie aujourd'hui ?
14. Lorsque vous avez un emploi, comment envisagez-vous de gérer votre temps ?

### Troisième partie : Les différences entre les hommes et les femmes

15. Est-ce qu'il y a des choses que vous sentez différentes pour vous en tant que femmes par rapport aux hommes ?
16. Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes dans votre expérience migratoire ?
17. Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes pour avoir un travail ?
18. Comment c'était dans votre pays d'origine ?
19. Comment c'est ici ?
20. Est-ce que c'est plus facile, difficile de migrer/de travailler ? Pourquoi ?
21. Qu'est-ce qui pourrait aider les femmes à mieux faire face à la migration et à mieux s'intégrer dans le marché du travail ?

### Quatrième partie : Conseil à d'autres femmes et discussion libre

22. Quels conseils donneriez-vous à une femme réfugiée arrivant en Suisse ?