

## Requérants d'asile

# Choix de carrière de jeunes primo-arrivants dans le canton de Vaud

La prise en charge des requérants d'asile pose notamment la question d'une intégration socio-professionnelle respectueuse de leurs projets professionnels. Une enquête sur les choix de carrière de jeunes primo-arrivants dans le canton de Vaud a pu dégager trois profils distincts, avec à la clé des implications pratiques pour leur orientation.

Par Laurence Fedrigo, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO) de l'Université de Lausanne

Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le nombre de personnes déplacées dans le monde a atteint un record historique en juin 2019: 70,8 millions d'individus ont été forcés de fuir leur foyer, dont 25,9 millions à cause de conflits ou de persécutions. En Suisse, près de 60 000 personnes ont fait l'objet d'une procédure d'asile en janvier 2020 (en comptant les titulaires des permis N et F ainsi que les personnes déboutées); elles sont principalement originaires d'Afghanistan, d'Érythrée et de Syrie, selon les données du Secrétariat d'État aux migrations. À cela s'ajoutent près de 44 000 individus qui ont obtenu un permis B réfugié. Les enjeux liés à l'intégration de ces personnes sont primordiaux, qu'il s'agisse de leur intégration sociale dans la communauté d'accueil ou d'une intégration professionnelle respectueuse de leurs aspirations.

## Trois profils de carrière

Notre équipe a mené des entretiens individuels avec quatorze femmes et hommes âgés de 19 à 25 ans, requérants d'asile, admis à titre provisoire ou réfugiés (permis N, F ou B), qui participaient à un dispositif d'insertion socioprofessionnelle pour jeunes primo-arrivants mis en place dans le cadre du projet pilote «InVaud» (voir p. 23). À l'aide de l'outil narratif «Voyage de vie» proposé par Denborough, nous nous sommes intéressés aux choix de carrière de ces jeunes en analysant leurs intérêts, leurs valeurs, leurs expériences personnelles et professionnelles préalables ainsi que leurs projets professionnels. Concrètement, nous leur avons demandé de dessiner un chemin représentant leur vie passée, présente et future. Il convient

de préciser que la plupart d'entre eux étaient arrivés très récemment dans le canton, à part cinq participants qui se trouvaient déjà en Suisse depuis six mois (le caractère précoce de leur prise en charge constitue l'un des aspects innovants du programme). À travers leurs réponses, nous avons pu mettre en évidence les éléments qui semblaient guider leur choix, ce qui nous a permis de les regrouper dans trois profils de carrière.

### Profil 1: les passionnés

Le premier groupe est composé d'une femme et de quatre hommes. Leurs choix de carrière semblent être guidés principalement par les intérêts professionnels, indépendamment de leurs expériences préalables. Ainsi, nous présumons que ces personnes perçoivent leur situation dans le pays d'accueil comme une occasion de choisir un métier qui corresponde à leurs intérêts. Au sein de ce groupe, il faut cependant distinguer différents états de préparation des projets. Trois participants avaient une idée précise des prochaines étapes importantes, tandis que les deux autres étaient encore au début de leur réflexion et semblaient ouverts à la nouveauté ou à l'imprévu. Cette différence est liée à leurs dates d'arrivée en Suisse, ce qui montre l'importance du facteur temps dans l'adaptation au nouvel environnement et dans l'élaboration de projets d'avenir.

### Profil 2: les altruistes

Le deuxième groupe compte quatre femmes. Leurs choix de carrière semblent être motivés principalement par des valeurs altruistes d'entraide plutôt axées sur le *care* (au sens d'une prise en charge globale, au-delà des

seuls soins). Ce constat semble renvoyer à des valeurs fondamentales propres à leur culture et à leur communauté; il fait écho, pour les unes, au rôle que ces jeunes femmes exerçaient dans leurs familles ou, pour les autres, à des expériences professionnelles

## L'utilisation de la métaphore narrative pour guider les entretiens s'est révélée utile en vue d'aborder les questions relatives aux projets professionnels.

préalables, par exemple comme fille au pair. Toutes disaient être des personnes tournées vers autrui, aimer aider les autres ou en prendre soin. Leurs projets professionnels se limitent au domaine santé-social (infirmière, pharmacienne, gardienne d'enfants, etc.). Pour deux participantes, la religion et la foi sont des éléments importants qui peuvent également avoir une influence sur les choix de carrière.

### Profil 3: les amoureux du travail

Le troisième groupe est composé de cinq hommes qui ont exprimé leur intérêt pour le travail en général plutôt que pour un métier spécifique. Tous les membres de ce groupe avaient déjà travaillé dans leur pays d'origine ou de transit pour subvenir aux besoins de leurs familles; ils semblent avoir un rapport très positif au travail. Leurs projets semblent s'inscrire dans la continuité de leurs expériences professionnelles passées et ne sont pas centrés sur une profession précise mais plutôt sur un domaine d'activité, à savoir celui des mé-

tiers concrets et manuels (menuisier, mécanicien ou peintre).

### Pistes de réflexion et implications pratiques

En élaborant ces profils, nous avons pu constater en premier lieu qu'ils semblent être compatibles avec les intérêts, les valeurs et les expériences passées que les participants ont nommés. En outre, la non-mixité du deuxième et du troisième groupe peut indiquer que le choix de carrière est influencé par le genre et les stéréotypes qui y sont associés, que ce soit dans des contextes passés ou présents. Par conséquent, il serait important que les conseillers et conseillères en orientation tiennent compte de ce constat et emploient des approches permettant de sensibiliser également les consultants et consultantes à ce phénomène, afin d'élargir leur champ de possibilités.

L'utilisation de la métaphore narrative pour guider les entretiens s'est révélée utile en vue d'aborder les questions relatives aux projets professionnels, car elle permet aux primo-arrivants d'intégrer leur passé au présent qu'ils vivent dans le pays d'accueil et ainsi de se projeter dans l'avenir. En outre, cela leur permet d'avoir une meilleure idée de la façon dont ils peuvent construire leur projet professionnel, en établissant des liens entre leurs intérêts actuels et leurs vies passées.

Les investigations auprès de ces personnes sont actuellement approfondies par le recueil de témoignages sur leur perception du travail décent, afin d'identifier des éléments qui en facilitent ou en entravent l'accès. Leur rapport au travail sera également étudié (importance accordée à ce dernier, attentes, etc.), ce qui ouvrira de nouvelles pistes pour accompagner les primo-arrivants dans l'élaboration d'un projet professionnel. L'objectif serait de promouvoir des opportunités de travail décentes et dignes pour cette population, en mettant en place des interventions qui en favorisent l'accès.

Fedrico, L., Udayar, S., Toscanelli, C., Clot-Siegrist, E., Durante, F., Masdonati, J. (à paraître): Young asylum seekers' and refugees' career choices and plans: A qualitative investigation.

## Projet pilote «InVaud»

# Exemple réussi de case management d'intégration

Projet pionnier en Suisse, «InVaud» a mis en œuvre un concept global pour l'insertion socioprofessionnelle de jeunes requérants d'asile dès leur arrivée sur le territoire. Il couvre l'orientation, la formation et l'entrée dans le métier.

Par Marie Saulnier Bloch, secrétaire migration chez Unia, ancienne coordinatrice et conseillère en insertion à Insertion Vaud pour le projet «InVaud»

Le projet pilote «InVaud» a été initié et financé par le Bureau cantonal vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI). Son objectif: favoriser l'insertion socioprofessionnelle de 80 jeunes primo-arrivants, sans distinction de niveau de scolarité, de maîtrise linguistique, d'état de santé ou de situation de famille. Ces participants sont âgés de 18 à 25 ans et originaires de Syrie, d'Érythrée, d'Afghanistan, de Somalie et d'Irak. L'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) et la faïtière Insertion Vaud ont été mandatés pour mettre en place des dispositifs innovants. Misant sur l'accompagnement personnalisé des participants dès leur arrivée sur le territoire et durant 24 mois (sans attendre l'issue de leur procédure d'asile), ce projet a devancé l'Agenda Intégration Suisse. Opérationnel depuis décembre 2016, il s'est achevé en février 2020 sur un bilan très positif (voir lien Internet ci-dessous).

### Changement de paradigme

Chaque participant a son histoire et est fortement marqué par son parcours de vie. Fondé sur la conviction que la migration n'est pas un état mais une trajectoire, le dispositif que nous avons conçu à Insertion Vaud a cherché à susciter un changement de paradigme chez les participants: passer d'une logique de fuite et d'urgence, installée parfois depuis l'enfance, au développement de la capacité de construire des projets au long cours, en accord avec les valeurs individuelles et collectives de ces personnes.

Les participants ont majoritairement opté pour des mesures combinant forma-

tion (langues, maths, TIC, etc.), orientation (bilans, tests, définition de projets) et insertion (stages, emplois, (pré)apprentissage). En parallèle, nous les avons suivis de manière personnalisée dans le cadre d'un case management d'intégration. Ce suivi centralisé inédit a nécessité des outils et des compétences spécifiques ainsi qu'une posture respectant la dignité, le potentiel et la capacité d'agir, en toute autonomie, des personnes placées concrètement au centre du dispositif. Orienté ressources et solutions, ce dernier a permis de soutenir le processus global d'accompagnement, de formation, de coaching et de conseil dans les divers domaines concernés, en fonction de la complexité de chaque situation. Ainsi, il a touché des aspects à la fois sociaux (liés en particulier à l'hébergement), sanitaires, juridiques, formatifs, professionnels et personnels.

Les participants ont émis des choix d'orientation mûrement réfléchis et réalisables (dans le commerce de détail, l'intendance, les soins, le nettoyage ou encore l'informatique), à la condition que le soutien social, professionnel ou scolaire soit effectif. Par exemple, un jeune apprenti sans entourage a besoin d'un accompagnement qui soit à la hauteur.

Parmi les profils identifiés par le CePCO (voir p. 22), les amoureux du travail se distinguent par la conviction que ce dernier leur permettra de s'émanciper, en atteignant une autonomie financière et un statut stable.

[www.insertion-vaud.ch/invaud](http://www.insertion-vaud.ch/invaud)