



Intégration des demandeur·euse·s d'asile admis·es provisoirement en Suisse : Rôle de la formation professionnelle

Integration of provisionally admitted asylum seekers in Switzerland: The role of vocational training

Kokou A. Atitsogbe, Federico Durante et Jérôme Rossier



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/12563>

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2020

Pagination : 481-501

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Kokou A. Atitsogbe, Federico Durante et Jérôme Rossier, « Intégration des demandeur·euse·s d'asile admis·es provisoirement en Suisse : Rôle de la formation professionnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 49/3 | 2020, mis en ligne le 01 septembre 2022, consulté le 11 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/12563>

Ce document a été généré automatiquement le 11 septembre 2020.

© Tous droits réservés

Intégration des demandeur·euse·s d'asile admis·es provisoirement en Suisse : Rôle de la formation professionnelle

Integration of provisionally admitted asylum seekers in Switzerland: The role of vocational training

Kokou A. Atitsogbe, Federico Durante et Jérôme Rossier

NOTE DE L'AUTEUR

Cette recherche a été menée en partie dans le cadre d'une collaboration avec Insertion Vaud (2019) et a bénéficié du soutien du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) et de la Direction du développement et de la coopération (DDC) à travers le Programme suisse pour la recherche, dédié aux enjeux mondiaux de développement (Swiss Programme for Research on global Issues for Development - r4d, subvention n° IZ08Z0_177295).

Introduction

- 1 Les flux migratoires en direction des pays de l'OCDE ont connu un accroissement inédit ces dernières décennies, avec notamment différentes fluctuations conjoncturelles. Les chiffres récents concernant les migrations internationales indiquent une entrée d'environ 5 millions de personnes dans la zone OCDE en 2017, avec une baisse de 5 % par rapport à l'année 2016 (OCDE, 2018). Cette baisse est la toute première observée depuis 2011 dans cette zone. Plusieurs raisons sous-tendent les migrations et peuvent être regroupées en trois catégories : la recherche de travail, le regroupement familial et les raisons humanitaires (L'Association des Psychologues Américains ; *American*

Psychological Association [APA], 2012). D'autres classifications distinguent les migrant·es selon qu'ils·elles sont issu·es d'une migration volontaire ou forcée (Berry, 1997), légale ou illégale (Reitz, 2007), ou pour raison économique ou d'instabilité politique (Fargues, 2016).

- 2 Les demandeur·euse·s d'asile représentent une population de migrant·es à risque. Leur parcours migratoire est jalonné de ruptures, d'obstacles et d'incertitude quant à l'avenir. Leur départ du pays d'origine est le plus souvent une solution inéluctable pour se soustraire de persécutions ou préserver leur vie. Le départ vers un pays de destination s'effectue pour la plupart dans l'urgence et des conditions difficiles. En plus des traumatismes psychologiques vécus avant leur départ (souvent conséquence d'une situation de guerre), ils et elles vivent sur le chemin de l'exil des événements stressants et angoissants qui peuvent être liés à des atteintes aux droits fondamentaux (torture, viol et autres traitements dégradants), une rupture brutale des relations sociales (familles, ami·es, collègues), le deuil de proches perdus, des pertes matérielles et financières et l'incertitude quant à l'avenir (Elos, 2015 ; Heiniger & Kaiser, 2020). L'arrivée dans le pays de destination n'est qu'une première étape dépendant essentiellement de la capacité à effectuer ce parcours. Le séjour et l'intégration de ces personnes dans le pays de destination sont fortement dépendants de sa législation sur l'asile. En Suisse, selon les demandes et les cas, ces personnes peuvent se voir reconnaître un droit de séjour, être expulsées ou encore être admises à titre provisoire. Ces quatre dernières années, les personnes admises provisoirement (PAP) en Suisse sont originaires principalement des pays en guerre connaissant des crises politiques violentes comme l'Erythrée, la Syrie, l'Afghanistan et la Somalie (Bolzman, 2016). Les PAP font face à de nombreuses difficultés d'intégration liées dans une certaine mesure à leur statut. Elles ont été identifiées comme une population bénéficiant d'un accès limité au marché du travail et dont la précarité socio-économique augmentait au fil des années (Bolzman, 2016). Ce n'est que très récemment que les pouvoirs publics ont pris des mesures pour favoriser leur intégration socio-professionnelle.
- 3 En Suisse, la formation professionnelle initiale est une voie prisée et très valorisée ; près de 70 % des jeunes terminant l'école obligatoire s'y engagent (Pfister Giauque et al., 2011). À ce titre, elle peut représenter un moyen d'intégration rapide pour les personnes souhaitant être professionnellement actives et/ou dans l'incapacité de poursuivre des études post-obligatoires générales donnant accès aux hautes écoles. Cependant, les PAP rencontrent beaucoup de difficultés pour entrer en formation duale. Par ailleurs, si la formation professionnelle peut être un vecteur d'intégration rapide pour cette population, ses avantages sur le long terme sont à relativiser. Aussi, les personnes peu qualifiées ou ayant un niveau d'éducation faible auraient peu de chances de réussir à terminer une formation duale, qui peut être assez exigeante en matière de compétences scolaires. Cette contribution se propose de décrire le système suisse de la formation professionnelle, le statut des PAP en Suisse, les difficultés qu'elles et ils rencontrent dans leur intégration au travers d'une revue de littérature, en mettant un accent particulier sur leur accès à l'emploi et surtout à la formation professionnelle. Enfin, une vignette clinique illustrant le parcours d'un jeune admis provisoirement dans le cadre de l'asile est présentée, ouvrant sur une discussion concernant l'intégration de ce type de population à travers l'accès à la formation professionnelle.

Le système suisse de formation professionnelle

- 4 Dans le système éducatif suisse, les degrés primaire et secondaire I constituent l'école obligatoire qui dure 11 ans dans la plupart des cantons. L'âge au sortir de l'école obligatoire pour un élève ayant eu un parcours scolaire normal devrait être de 15 ans dans la majorité des cantons. L'accomplissement de l'école obligatoire donne accès au Secondaire II qui offre deux voies de formation principales : la formation générale proposée par les écoles de culture générale ou les écoles de maturité gymnasiales et la formation professionnelle initiale encore dénommée apprentissage.
- 5 La formation générale gymnasiale permet d'obtenir le *certificat de maturité gymnasiale* (3 ou 4 années d'études), lequel permet d'accéder aux hautes écoles (université ou écoles polytechniques fédérales). La formation dans les écoles de culture générale permet quant à elle d'obtenir le *certificat d'école de culture générale* (3 années d'études), lequel permet d'accéder traditionnellement aux écoles supérieures du tertiaire, et le *certificat de maturité spécialisée* (4 années d'études), permettant d'accéder traditionnellement aux hautes écoles spécialisées et aux hautes écoles pédagogiques.
- 6 La formation professionnelle s'inscrit à deux niveaux notamment au secondaire II (formation professionnelle initiale) et au tertiaire (formation professionnelle supérieure). Combinant pratique et théorie, la formation professionnelle initiale permet d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier et d'avoir une certification professionnelle. L'apprenti·e suit sa formation généralement dans deux lieux selon l'organisation du métier et le canton : trois à quatre jours par semaine au sein de l'entreprise formatrice où elle et il participe directement et de manière active aux activités de production de celle-ci et un ou les deux jours restants à l'école professionnelle où il et elle acquiert les bases théoriques du métier et la culture générale, ainsi que dans l'un des centres mis en place par la branche de métier (cours interentreprises) où il et elle acquiert les aptitudes pratiques fondamentales. Il s'agit de la formation duale. La formation professionnelle initiale donne lieu à trois diplômes principaux : l'*attestation fédérale de formation¹ professionnelle* (AFP) en deux ans de formation, le *certificat fédéral de capacité* (CFC) en 3 ou 4 ans de formation et à la *Maturité professionnelle fédérale*. Cette dernière s'effectue en 3 ou 4 ans à temps plein si elle est effectuée parallèlement à un CFC ou en une année à temps plein ou 2 ans à temps partiel si elle est complémentaire d'un CFC. Traditionnellement, l'AFP donne accès au CFC qui à son tour donne accès à la Maturité professionnelle et à la formation professionnelle supérieure (Brevet fédéral et Diplôme d'Écoles supérieures). La Maturité professionnelle quant à elle donne traditionnellement accès à la formation professionnelle supérieure et aux hautes écoles.
- 7 Tenant compte de l'expérience professionnelle, la formation professionnelle supérieure est le lieu d'approfondissement des connaissances et s'adresse aux professionnel·les possédant un CFC ou un diplôme équivalent, souhaitant se spécialiser ou exercer la fonction de cadre (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), 2019). Elle débouche sur les trois diplômes suivants : le *Brevet fédéral* dont la préparation dure de 1 à 3 ans pour les candidat·es qui doivent être en cours d'emploi, le *Diplôme fédéral* s'adressant aux personnes ayant un Brevet fédéral avec une expérience professionnelle et dont la durée de préparation est également de 1 à 3 ans, et les *Diplômes ES* (délivré par les Écoles supérieures) s'adressant aux personnes ayant un CFC ou diplôme équivalent avec expérience professionnelle et dont la préparation dure 2 à 3

ans à temps plein ou plus si les candidat·e·s sont en cours d'emploi. Le système suisse de formation professionnelle est caractérisé par une grande perméabilité. En effet, la formation professionnelle initiale permet d'accéder au moyen d'examens complémentaires passerelles, aux hautes écoles telles que les Hautes écoles spécialisées, les Hautes écoles pédagogiques, les écoles polytechniques et les universités. Par exemple une personne ayant une Maturité professionnelle peut, sous condition d'avoir réussi à un examen complémentaire passerelle, accéder au Bachelor dans une Haute école pédagogique ou à l'université (Voir Figure 1).

Figure 1. : Système éducatif Suisse. Source : SEFRI (2019).

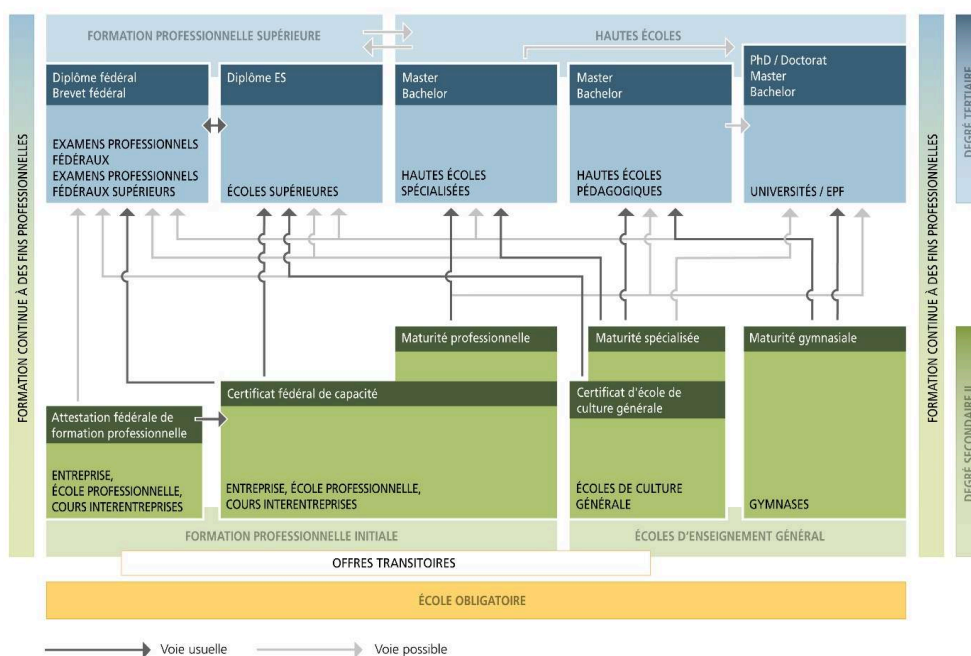


Figure 1. : Swiss education system. From: SEFRI (2019).

- 8 La formation professionnelle en Suisse s'organise autour du partenariat privé-public, les entreprises offrant des places d'apprentissage et l'État soutenant les écoles professionnelles. Environ deux tiers des jeunes choisissent la voie de la formation professionnelle où 230 formations professionnelles initiales sont proposées (SEFRI, 2019). L'un des avantages de la formation professionnelle est qu'elle est une porte d'entrée et d'intégration directe sur le marché du travail. En effet, les entreprises proposent des places d'apprentissage selon leurs besoins, recrutent les apprentie·es, pourvoient à leur formation et les intègrent souvent dans l'entreprise à l'issue de leur formation. Si la formation professionnelle initiale est accessible, les futur·e·s apprentie·es sont amené·es à faire face à plusieurs exigences dont deux nous semblent cruciales. La première est de pouvoir justifier des compétences scolaires (notes dans certaines disciplines) requises qui pourraient varier selon les cantons. La seconde est de pouvoir « convaincre un patron » et décrocher sa place d'apprentissage. Des compétences sociales et transversales sont nécessaires en vue d'atteindre ce dernier objectif. Toutefois, des mesures transitoires sont proposées aux jeunes qui n'ont pu entrer en formation professionnelle pour plusieurs raisons (insuffisance de résultats scolaires, indécision, raisons d'ordre social, incapacité à trouver une place

d'apprentissage etc.). Ces mesures visent à les préparer afin de répondre aux exigences d'entrée en formation. La formation professionnelle, bien que facilitant une entrée rapide sur le marché du travail, offre cependant des perspectives d'évolution légèrement moins favorables en terme de salaire sur le long terme, comparée aux possibilités que peuvent offrir les professions de l'enseignement général (Korber & Oesch, 2019).

Les mesures et les institutions qui promeuvent l'accès à la formation professionnelle des migrant·e·s

- 9 Durant ces dernières années, les institutions suisses ont renforcé les moyens et les initiatives visant l'intégration des étrangers. En effet, la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) a pour but d'améliorer l'intégration, par incitations positives et mesures adéquates (Secrétariat d'État aux Migrations (SEM), 2018). Par l'introduction de cette loi, les institutions suisses encouragent et exigent des efforts d'intégration, de manière structurelle et individuelle (SEM, 2015). Il s'agit donc d'une approche incitative, qui peut se révéler astreignante. Un focus plus particulier est mis sur les personnes réfugiées. Dans le domaine de l'asile par ailleurs, depuis le 1^{er} mars 2019, les procédures de traitement des demandes sont accélérées, afin de permettre, selon les autorités, aux personnes obtenant le statut de réfugié·e ou admises provisoirement, une intégration plus rapide (SEM, 2019b). De ces changements juridiques découlent des mesures administratives favorisant l'intégration, et des mesures concrètes prenant en charge les personnes elles-mêmes. Les mesures administratives se situent uniquement dans le domaine de l'asile : accélération des procédures, comme nous l'avons mentionnée ci-dessus, et, issue de l'application de la LEI, l'autorisation facilitée de l'exercice d'une activité lucrative pour les personnes réfugiées et admises provisoirement (SEM, 2018).
- 10 D'autres mesures concernent l'apprentissage de la langue. Les compétences linguistiques sont évaluées lors de l'attribution ou le prolongement d'un permis de séjour. Un certain niveau de maîtrise est alors requis suivant le type du permis, les exigences étant plus élevées pour les permis durables (SEM, 2018). Bien que l'effort d'intégration, au travers de l'apprentissage de la langue, est exigé mais également soutenu par des offres de cours, cette mesure peut être facteur d'exclusion pour des personnes présentant des difficultés d'apprentissage. Les autres mesures d'accompagnement à l'intégration, professionnelle notamment, dépendent de l'application des cantons. Elles sont donc très diversifiées et ancrées dans une réalité de proximité (Conseil fédéral, 2019).
- 11 Nous proposons de présenter ici l'une de ces mesures, conçue dans un cadre national puis déclinée en projets spécifiques dans 18 cantons sur les 26 que compte la Confédération helvétique : le préapprentissage d'intégration (PAI). Il s'agit d'un projet, mis en place à la rentrée scolaire 2018, destiné actuellement aux personnes réfugiées et admises provisoirement, mais qui vise à s'étendre à partir de la rentrée scolaire 2021, à l'ensemble de la population étrangère (Département fédéral de justice et police (DFJP), 2019). Le PAI accueille de jeunes adultes, entre 16 et 35 ans, cherchant à intégrer une formation professionnelle initiale (apprentissage), et dure une année à plein-temps. Sur le modèle de l'alternance (expérience en entreprise et formation scolaire), les objectifs sont pluriels durant l'année : (1) développement des compétences linguistiques (les

exigences à l'entrée sont moins élevées que pour une formation professionnelle initiale), (2) développement des compétences scolaires de base nécessaires à l'entrée en formation, (3) développement de compétences culturelles (au travers de l'expérience en entreprise), (4) développement de compétences transversales (personnelles et sociales), (5) acquisition de connaissances et compétences pratiques de base liées à un domaine professionnel (évaluées selon des profils de compétences professionnelles spécifiques), (6) vécu d'une expérience professionnelle prolongée (au minimum huit semaines) (SEM, 2016). L'apprentissage s'effectue donc sur plusieurs niveaux : linguistique (par l'apprentissage scolaire mais aussi par l'expérience de travail quotidienne en entreprise) et de perfectionnement scolaire, mais également en termes de *soft skills* (transversales et culturelles) et de préparation au choix professionnel. L'expérience prolongée en entreprise peut en effet confirmer ou infirmer un choix professionnel et consolider un parcours face à un futur potentiel employeur en formation duale. Il s'agit donc d'offrir la possibilité d'une première expérience de travail en Suisse, afin de favoriser les suivantes, notamment aux PAP qui rencontrent beaucoup de difficultés à entrer sur le marché du travail (Bolzman et al., 2018).

Statut des personnes admises provisoirement en Suisse

- 12 Le statut des personnes admises provisoirement (PAP) est régi par l'article 83 de la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019 en remplacement de la Loi fédérale sur les étrangers (LEtr). D'un point de vue légal, les admis·es à titre provisoire sont des personnes bénéficiant d'un séjour temporaire en Suisse en raison d'un retour pour le moment non envisageable dans leur pays d'origine. Les motifs peuvent être liés à l'interdiction de renvoi en application du droit international (par exemple en cas de risque de tortures si les personnes rentraient dans leur pays), la protection des personnes en application du droit national, l'impossibilité d'exécution du renvoi ou de l'expulsion (par exemple en cas de guerre civile dans le pays d'origine) ou lorsque le renvoi ou l'expulsion ne peut être raisonnablement exigé. Cette catégorie peut inclure des réfugié·es reconnu·es n'ayant pas obtenu le droit d'asile et des étranger·ère·s sans autorisation de séjour. Les admis·es provisoires possèdent un permis F. Comme l'ont souligné Efnay-Mäder et Ruedin (2014), l'admission provisoire ne peut être considérée comme une autorisation de séjour au sens du droit des étrangers car il s'agit d'une mesure de remplacement d'un renvoi qui ne peut être exécuté pour le moment ; « la personne admise provisoirement reste une personne renvoyée » (p. 2). Selon ces auteurs, le terme même d'admission provisoire conduit souvent à l'erreur de croire à une autorisation de séjour, illusoire. Plusieurs restrictions sont associées au statut d'admis·e provisoire. Par exemple une décision rendue suite à une demande de changement de canton par un·e admis·e provisoire peut faire l'objet d'un recours uniquement lorsque le refus viole le principe du regroupement familial ; le regroupement familial n'est possible qu'après trois années d'admission provisoire ; les séjours à l'étranger et l'accès à une activité professionnelle sont soumis à autorisation préalable des autorités. Cependant, depuis le 1^{er} avril 2006, une ordonnance permet aux PAP d'avoir accès au marché du travail presque au même titre que les détenteurs d'un permis de séjour.

- 13 Comme décrit ci-dessus, plusieurs catégories de migrant·es peuvent être des admis·es à titre provisoire. Cependant, dans les lignes suivantes, nous utilisons le terme de PAP en référence aux personnes admises provisoirement dans le cadre de l'asile.

Difficultés d'intégration professionnelle des admis·es provisoires

- 14 Selon la Commission fédérale des migrations (2018), le parcours d'intégration des PAP est difficile, d'autant qu'elles ne bénéficient pas d'une perspective de séjour stable. Leur seul moyen d'accès à un statut de séjour auprès des cantons est celui de « cas de rigueur ». En effet, ce statut constitue en lui-même un frein à l'intégration des PAP souhaitant intégrer le marché du travail. En raison de leur statut, les PAP sont désavantagées dans nombre de démarches, par exemple la recherche d'emploi, d'une place d'apprentissage ou d'un logement. En dehors des éléments de contexte, d'autres variables en lien avec le parcours personnel sont déterminantes. L'importance des difficultés rencontrées par les migrant·es en général dans leur accès à la formation professionnelle se mesure à la conjonction des facteurs contextuels (par exemple les politiques sur l'immigration) et des facteurs individuels c'est-à-dire ceux relatifs au parcours de l'individu (par exemple le niveau d'éducation atteint).

Un marché du travail discriminant

- 15 Les statistiques en matière d'asile du Secrétariat d'État aux Migrations indiquent qu'en 2018, 11 598 PAP exerçaient une activité professionnelle, représentant un taux de 36,9 % et une augmentation de 34,3 % par rapport à l'année 2017 (SEM, 2019a). Bien que bénéficiant pratiquement des mêmes droits d'accès au marché du travail que les détenteur·trices d'un permis de séjour, les PAP rencontrent plus de difficultés à accéder à un marché du travail très régulé par les employeur·euses, dont la méconnaissance des dispositions légales concernant l'accès au travail de cette population est documentée (Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM), 2019). La discrimination des PAP sur le marché du travail est renforcée par le fait que les représentations que l'on a le plus souvent de ces personnes sont très associées avec certains termes péjoratifs comme « expulsion ou renvoi », « mesure de remplacement ou de substitution », etc. ; et donc dans la représentation collective, ces personnes seraient là à titre provisoire ou temporaire et leur recrutement est perçu par les employeur·euses comme un investissement risqué (Bolzman, 2016 ; Efiionayi-Mäder & Ruedin, 2014). Or les PAP peuvent garder ce statut pendant plusieurs années. Par exemple en 2014, 12 % des PAP vivaient en Suisse depuis plus de 16 ans et en 2016 environ 34 % détenaient ce statut depuis plus de 7 ans. Par ailleurs, l'accès à l'emploi des PAP est soumis dans certains cantons à la condition d'obtenir une autorisation de travail. Les délais de délivrance de cette autorisation peuvent être relativement longs selon les cantons ; par exemple jusqu'à 10 jours ont été relevés dans 9 cantons, entre 11 et 30 jours dans 9 autres cantons (SFM, 2019). Dans les cas où une autorisation serait requise, les délais d'attente longs en vue de l'obtenir peuvent se révéler cruciaux pour les employeur·euses et donc représenter un élément discriminant majeur à l'égard des PAP. De nombreuses études font état de pratiques discriminatoires à l'embauche à l'égard des postulant·es étranger·ères (Voir Bonoli et al., 2018). Elles peuvent être liées

à la nationalité ou au sexe (Imdorf, 2018). Bien que ces pratiques ne soient pas systématiques (Wanner, 2004), il faut souligner que l'occurrence de ces difficultés est certaine chez les PAP lorsqu'elles entreprennent d'accéder à la formation professionnelle, qui implique de trouver une place d'apprentissage (Imdorf, 2018). L'hétérogénéité des formations initiales acquises ailleurs constitue également un frein expliquant la préférence des recruteurs pour les candidat·e·s ayant fait leur parcours scolaire en Suisse et leur méfiance vis-à-vis de celles et ceux détenant un diplôme étranger non reconnu (Kolb, 2012). Selon Kolb (2012), pour échapper à la méfiance des employeur·euse·s associée à la mauvaise qualité supposée ou réelle de leur formation, ces types de personnes devraient pouvoir justifier d'une expérience professionnelle complémentaire en Suisse. Ces difficultés et bien d'autres conduisent à la rétrogradation et la prise d'emplois précaires (Bolzman, et al., 2018).

Des difficultés d'accès à la formation

- 16 En Suisse, les entreprises sont très impliquées dans la formation des apprenti·e·s. Les entreprises formatrices fournissent les quatre cinquièmes des places d'apprentissage qui sont mises à disposition des cantons. Elles reçoivent directement des candidatures des futur·e·s apprenti·e·s et sont complètement autonomes dans la sélection. Selon les entreprises, le processus de sélection peut inclure une étude de dossier complétée d'un entretien et/ou d'un stage, ou parfois une évaluation à l'aide de tests psychométriques. Les processus de sélection pour la formation professionnelle initiale sont généralement basés sur des critères exigeants, notamment les compétences scolaires d'une part et d'autre part, les exigences des patrons. C'est à ces derniers que revient la décision de recruter les apprenti·e·s. Les migrant·e·s, dont les PAP arrivé·e·s nouvellement en Suisse et peu familiarisé·e·s à ces pratiques ont certainement plus de difficultés à obtenir une place d'apprentissage étant donné que ce processus se révèle déjà compliqué pour certain·e·s résident·e·s locaux·ales et personnes ayant un droit de séjour (Kolb, 2012). Par ailleurs, la prise en compte de l'origine sociale dans l'attribution des places d'apprentissage par les employeur·euse·s diminue leurs chances d'intégration puisque les PAP font partie des catégories souvent perçues comme présentant des difficultés scolaires ou présentant un décalage social ou culturel considérable par rapport aux valeurs normatives des entreprises formatrices potentielles (Imdorf, 2018 ; Thielen, 2014). Par ailleurs, certaines études ont montré que les jeunes admis·es provisoirement ont peu de chances d'entrer dans des formations qu'ils et elles désirent, comparé·e·s à d'autres groupes et que bon nombre n'ont de choix que d'aller vers les opportunités disponibles (Bolzman et al., 2018).

Le manque de connaissances sur les règles et usages du pays d'accueil

- 17 Outre les compétences scolaires, les compétences personnelles et sociales telles que l'autonomie, la faculté d'anticipation, la réflexion et le sens pratique ont été identifiés comme critères de sélection importants utilisés par les employeur·euse·s dans le recrutement d'apprenti·e·s (Goastellec & Ruiz, 2015). Selon Imdorf (2018), les jeunes bénéficiant de peu de soutien familial, dont les parents ont un niveau d'éducation peu élevé, ou encore peu de réseau social, ont plus de difficultés à répondre aux attentes des employeur·euse·s en matière de ces *soft skills*. Enfin, l'auteur mentionne que d'autres

éléments en lien avec le comportement social comme le style vestimentaire ou le comportement au travail, ont été identifiés comme pouvant compromettre le recrutement ou l'entrée en formation s'ils sont jugés en décalage avec les normes de l'entreprise. Or, les mesures actuelles dont bénéficient les PAP ne semblent pas inclure ces éléments d'informations alors que leur méconnaissance peut considérablement compromettre l'intégration.

Autres barrières

- 18 En dehors des trois principales barrières à l'intégration professionnelle mentionnées ci-dessus, d'autres sont très souvent citées dans la littérature (Atitsogbe, Udayar, & Durante, 2020) comme la non-maîtrise de la langue de travail du milieu d'accueil. Cependant celle-ci est souvent surmontée par les jeunes à la fin de la classe d'accueil (Bolzman et al., 2018). La difficulté à transférer en Suisse des compétences et des diplômes obtenus ailleurs est également un frein majeur. Celle-ci dépend fortement de la zone géographique de provenance. Par exemple des migrant·es en provenance des pays extra européens ont en général plus de difficultés à faire valoir les formations et expériences professionnelles acquises dans leur pays d'origine auprès des employeur·euse·s car certaines formations ne sont pas reconnues en Suisse (Steiger, 2018). Cependant, des procédures de reconnaissance assurées par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) peuvent toujours permettre à ces populations de se faire établir une reconnaissance de diplôme (Kolb, 2012). En effet, lorsque des écarts ou différences substantielles sont constatés dans les évaluations, des mesures de compensation (allant de 3 mois à 3 ans selon l'étendue des lacunes constatées) sous la forme d'épreuve d'aptitude, de stage d'adaptation avec ou sans formation complémentaire peuvent être recommandées. Or, des informations sur ces procédures ne sont pas systématiquement transmises aux PAP. Par ailleurs, les coûts de procédure (150 francs, 300 francs et 500 francs respectivement pour une attestation de niveau, une équivalence exigeant une vérification simple et une reconnaissance exigeant une vérification approfondie) y compris ceux de traductions dans les cas où elles sont nécessaires, peuvent dissuader ces personnes. Enfin, les responsabilités familiales ou encore les valeurs défendues dans la communauté d'origine peuvent constituer des entraves à l'entrée en formation chez certains groupes. Par exemple dans certains milieux, les soins apportés aux enfants et les tâches ménagères sont généralement assurés par les femmes, ce qui peut les retarder ou les priver de se former et d'avoir une carrière professionnelle (Sarot et al., 2017).

Quand la formation professionnelle est mal perçue

- 19 Il arrive que les jeunes admis·es provisoirement ne soient pas intéressé·es à débiter une formation professionnelle, celle-ci étant peu valorisée ou offrant moins de perspectives dans le pays de provenance. Suivant les pays d'origine, l'entrée en formation professionnelle peut être perçue comme une incapacité de la personne à poursuivre des études générales donnant accès aux études universitaires prédestinant à l'exercice des fonctions de cadres supérieurs, plus valorisées dans les pays de provenance. Dans ces cas, l'entrée en apprentissage est elle-même très souvent associée à l'échec scolaire ou au manque de ressources financières pour poursuivre un parcours universitaire. Ces situations sont caractéristiques des pays où la formation

professionnelle est très peu développée (Union Africaine, 2007). La représentation des métiers et le prestige des professions telles que cataloguées dans le pays d'origine des migrant·es peuvent influencer non seulement leur entrée en formation professionnelle mais aussi le soutien qu'ils et elles peuvent recevoir de leur famille dans l'élaboration de leur projet professionnel (Atitsogbe et al., 2020). La connaissance par les jeunes migrant·es et leurs familles du système de formation professionnelle et les possibilités de formation continue qu'il offre permettraient aux jeunes de faire des choix éclairés et de bénéficier d'un meilleur soutien de leur famille.

Illustration d'une situation d'intégration d'un·e admis·e provisoire par la formation professionnelle

- 20 Dans cette partie, nous présentons une vignette clinique. Elle provient de l'activité de praticien de l'un des auteurs. Nous avons choisi une situation à l'issue relativement heureuse pour le bénéficiaire en vue de mettre en évidence les difficultés rencontrées par les PAP, mais aussi le potentiel que représente la formation professionnelle dans l'intégration de cette population, sans occulter le fait que ce dernier aspect reste discutable. Cela ne doit pas non plus occulter les barrières auxquelles doivent faire face les PAP de même que d'autres migrant·es, que celles-ci proviennent du marché du travail ou d'ailleurs, et la nécessité de développer des processus d'intégration personnalisés et individualisés, sous peine d'exclure un certain nombre de participant·es du processus (Atitsogbe et al., 2020).
- 21 Hashem (prénom d'emprunt) est un jeune participant terminant le programme PAI. Comme les autres pré-apprenti·es, il est reçu par le psychologue conseiller en orientation rattaché au programme pour un entretien de fin de mesure, permettant de faire le bilan de l'année écoulée et préparer celle à venir. Ce dernier s'entretient avec les jeunes durant le programme, afin de les aider dans la construction de leur projet professionnel. Lors de l'anamnèse au cours du premier entretien, les éléments précédant la migration ne sont pas systématiquement explorés. Les participant·es provenant de pays en guerre peuvent présenter des symptômes d'état de stress post-traumatique. La situation dans le pays d'origine est donc abordée, avec prudence, uniquement si cela sert à la prise en charge et si le·la participant·e le souhaite.
- 22 La vignette clinique se base sur le contenu de cet entretien. La situation est rapportée avec l'autorisation d'Hashem. Certains détails de l'anamnèse sont volontairement omis afin de préserver son anonymat.
- 23 Ce dernier est actuellement âgé de vingt ans et est arrivé seul en Suisse comme requérant d'asile mineur non-accompagné il y a trois ans et demi. Originaire du Moyen-Orient, il a suivi neuf ans de scolarité dans son pays d'origine et deux ans de classes d'accueil en Suisse romande, afin d'apprendre le français et de perfectionner ses connaissances scolaires. Il a été logé dans plusieurs foyers pour réfugiés, dans des conditions de vie vétustes et impersonnelles. Depuis six mois, il occupe un studio dans un foyer d'étudiants. À son entrée dans le programme PAI, il avait déjà un certain niveau de français et de mathématiques, évalué de manière normée par des tests passés à l'ensemble de la cohorte des élèves quittant la scolarité obligatoire. Sa maîtrise du français oral avait atteint le niveau B1 selon le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR)². Il souhaite se former comme électricien ou dans le domaine

administratif. Il a effectué des stages de quelques jours dans la vente et dans l'électricité.

- 24 Dans le cadre du PAI, il accède à un stage de trois jours par semaine dans le domaine administratif dans un service public. Les organisations professionnelles du domaine de la construction n'ayant pas souhaité participer au programme, il ne lui est en effet pas possible d'effectuer un stage dans le domaine de l'électricité. Il est très apprécié pour son travail et son comportement en entreprise et est également évalué très positivement par les enseignantes de l'école. Pour poursuivre sa formation au-delà du stage, il doit postuler, comme tout autre candidat·e, pour un apprentissage au sein de l'administration où il travaille. Il n'est toutefois pas retenu dans le service où il effectue son stage, notamment à cause de son niveau scolaire, ce qui le déçoit beaucoup. Même s'il bénéficie de solides compétences, il n'a pas encore, selon les responsables du recrutement des apprenti·es, les connaissances suffisantes pour entamer un CFC. Il vise donc une formation simplifiée AFP en deux ans. La politique d'engagement des apprenti·es du service public pour lequel il travaille n'accepte cependant pas de jeunes dans de telles formations. Postulant dans un autre secteur du même service, il réussit malgré tout à convaincre un formateur de l'engager, faisant exception à la règle. Il s'engage donc pour deux ans de formation pour obtenir une AFP, qui pourrait être prolongée, moyennant deux ans supplémentaires, pour obtenir un CFC. Il est très satisfait de cet aboutissement.
- 25 Il identifie plusieurs obstacles dans sa recherche de place de formation : (1) le manque de places d'apprentissage par rapport à la demande, (2) la concurrence dans ce processus face aux candidat·es francophones et donc un handicap de départ à surmonter, (3) les tests d'évaluation de compétences scolaires dans les processus de recrutement, souvent administrés sur ordinateurs, qui font appel pour la compréhension des consignes, à une bonne maîtrise du français, ainsi qu'à une vitesse de travail performante, les épreuves étant souvent de courte durée.
- 26 Différents facteurs lui ayant permis de décrocher sa place de formation sont identifiés. Il mentionne tout d'abord l'expérience de stage, qui, par immersion dans un contexte de travail, lui a permis de découvrir une profession et ainsi de confirmer un choix professionnel, qui n'était pas tout à fait défini au début du programme. La combinaison école-travail lui a également semblé très utile, lui permettant d'être en contact, autant sur son lieu de travail que lors des cours, avec de nombreuses personnes pouvant l'aider dans ses démarches de recherche. Il a ainsi pu identifier les personnes les plus qualifiées pour lui répondre, suivant ses besoins. Il mentionne également que la rémunération (moitié du salaire d'une apprenti·e de première année) qu'il a reçue pour son travail, lui a permis de compléter le revenu modeste qu'il touchait de l'aide sociale. Finalement, comme dernier soutien, il fait référence à l'exemple de ses camarades de classe ou des personnes de sa communauté trouvant des places de formation, ce qui le motivait et augmentait son sentiment d'espoir par rapport à ses propres possibilités d'entrer en apprentissage.
- 27 En termes de perception de son intégration, il ne se sent pas encore totalement intégré en Suisse pour deux raisons principales : parce qu'il n'est pas encore autonome financièrement et dépend des services sociaux, et parce que son statut de PAP ne lui assure pas un statut pérenne en Suisse et que cela engendre un sentiment d'insécurité quant à son avenir. Il définit plusieurs projets futurs : prolonger sa formation professionnelle jusqu'à l'obtention du CFC et demander la nationalité suisse une fois

que ses années de séjour seront suffisantes pour le faire. L'accès à un diplôme de formation secondaire II est un objectif essentiel pour lui. Il semble le concevoir comme l'aboutissement de son intégration : cela lui permettrait d'être parfaitement à l'aise dans sa pratique du français, d'apporter aux autorités une preuve de sa volonté d'intégration lors de ses demandes de prolongation de permis de séjour et de consolider son parcours pour avoir plus de possibilités de trouver du travail. D'une manière générale, l'accès à un CFC représente pour lui le gage d'une certaine sécurité pour son avenir socio-professionnel.

- 28 Par cette vignette clinique, nous pouvons constater que le système suisse de formation professionnelle, s'il est accompagné des mesures de préparation adéquates, est un vecteur stimulant l'intégration, puisque celle-ci est favorisée sur le lieu de travail par la proximité avec une population locale, par la pratique de la langue et par l'acquisition de compétences, autant professionnelles que transversales. La fréquentation de l'école permet en parallèle de consolider les connaissances nécessaires à la profession et d'apporter les éléments de culture générale et de connaissance du pays d'accueil, indispensables à une nouvelle vie citoyenne. Cette entrée en formation reste néanmoins conditionnée par l'obtention d'une place d'apprentissage, tâche ardue face à la concurrence des candidat·es ayant effectué leur parcours scolaire dans le pays d'accueil. Des programmes d'accompagnement individualisé, à l'entrée en formation professionnelle semblent donc indispensables pour les populations migrantes.

Conclusion

- 29 La migration est considérée comme un phénomène complexe faisant intervenir chez les migrant·es, des transitions multiples où les parcours individuels sont déterminants dans leur intégration. Dans un contexte où la formation professionnelle est dominante, celle-ci peut apparaître comme une voie d'intégration rapide des personnes admises à titre provisoire. En effet, elle prépare les adhérent·es à entrer directement sur le marché du travail. En Suisse, l'apprentissage est un premier contrat de travail par lequel les entreprises recrutent et forment leur personnel. Les jeunes en formation duale développent et nourrissent des rapports sociaux en entreprise puisqu'ils et elles s'intègrent à un collectif de travail. L'entreprise et l'école sont par excellence des lieux d'échanges qui peuvent permettre aux admis·es provisoires de se familiariser avec la culture locale et de se créer un réseau. Cependant, différentes études témoignent que cette catégorie de personnes rencontre plus de difficultés pour accéder à une formation professionnelle ou s'insérer professionnellement. Leur statut précaire les rend vulnérables aux discriminations de la part d'employeur·euse·s. Bolzman et al. (2018) ont montré que la fragilité statutaire est fortement corrélée avec la prise d'emplois moins valorisants et précaires. La précarité statutaire est donc un facteur de risque pour la précarité financière.
- 30 Le parcours d'Hashem semble avoir une issue relativement heureuse, certainement parce qu'il a su déployer ses ressources pour faire face aux difficultés, mais aussi parce qu'il a bénéficié du soutien de ses enseignantes et formateurs. Or ce n'est pas le cas de toutes les personnes se trouvant dans la même situation qu'Hashem ou ayant le même statut que lui. Face aux difficultés que rencontrent ces personnes et à un manque de soutien, la probabilité de résignation s'accroît, de même que le risque de demeurer longtemps inactives, avec pour corollaire, une précarisation sociale durable et un

risque élevé de mauvaise santé (Besse et al., 2018). Ceci montre l'importance que revêt la mobilisation conjointe de ressources individuelles, collectives et sociales (Bolzman et al., 2018 ; Motti-Stefanidi & Masten, 2017).

BIBLIOGRAPHIE

- American Psychological Association, Presidential Task Force on Immigration. (2012). *Crossroads: The psychology of immigration in the new century*. <http://www.apa.org/topics/immigration/report.aspx>
- Atitsogbe, K. A., Udayar, S., & Durante, F. (2020). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 173-205). Antipodes.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46, 5-34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Bolzman, C. (2016). Précarité juridique et précarité socio-économique : le cas des personnes admises provisoirement dans le cadre de l'asile. *Pensée Plurielle*, 42, 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, 249-275. <https://doi.org/10.3917/raised.022.0249>.
- Bonoli, L., Bergerm J.-L., & Lamamra, N. (2018). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse : le modèle « suisse » sous la loupe*. Éditions Seismo.
- Commission fédérale des migrations (2018). *Admission provisoire : nécessité d'une réforme*. <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/flucht---asyl/schutz/vorlaeufige-aufnahme.html>
- Le Conseil fédéral. (2019). *Ordonnance sur l'intégration des étrangers*. <https://www.admin.ch/opc/fr/classifiedcompilation/20180275/index.html>
- Département fédéral de justice et police (DFJP). (2019). *Le Conseil fédéral renforce le potentiel d'encouragement de main-d'œuvre indigène*. <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2019/2019-05-151.html>
- Efionayi-Mäder, D., & Ruedin, D. (2014). *Admis provisoires en Suisse : trajectoires à travers les statuts. Analyse de données à la demande la Commission pour les questions de migration (CFM)*. Université de Neuchâtel.
- Elos, H. (2015). *Comment participer et faciliter les processus d'intégration, y compris économique, des migrants érythréens en Suisse romande*. (Mémoire de Bachelor, Haute École de Gestion de Genève).
- Fargues, P. (2016). Un million de migrants arrivés sans visa en Europe en 2015 : Qui sont-ils ? *Population et Sociétés*, 532, 1-3.
- Goastellec, G., & Ruiz, G. (2015). Finding an apprenticeship : Hidden curriculum and social consequences. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01441>

- Heiniger, T., & Kaiser, P. (2020). Troubles post-traumatiques chez les requérants d'asile. *Bulletin des médecins suisses*, 101, 54-56. <https://doi.org/10.4414/bms.2020.18509>
- Imdorf, C. (2018). Sélection, discrimination et reproduction sociale par les entreprises formatrices. In L. Bonoli, J.-L. Bergerm, et N. Lamamra (Eds.), *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse : le modèle « suisse » sous la loupe* (pp. 181-198). Éditions Seismo.
- Insertion Vaud. (2019). *InVaud. Accompagner l'insertion socioprofessionnelle de jeunes migrants*. <http://insertion-vaud.ch/invaud>
- Kolb, R. (2012). *La formation professionnelle acquise dans le pays d'origine at-elle une influence sur l'intégration professionnelle des migrants en Suisse ?* (Mémoire de Bachelor of Arts HES-SO en éducation sociale, Haute école de travail social et de la santé, EESP-Vaud).
- Korber, M., & Oesch, D. (2019). Vocational versus general education: employment and earnings over the life course in Switzerland. *Advances in Life Course Research* 40, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2019.03.003>
- Motti-Stefanidi, F., & Masten, A. S. (2017). A resilience perspective on immigrant youth adaptation and development. In N. Cabrera & B. Leyendecker (Eds.), *Handbook on Positive Development of Minority Children and Youth* (pp. 19-34). Springer International Publishing.
- OCDE. (2018). *Perspective des migrations internationales 2017*. https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-fr
- Pfister Giauque, B., Flamigni, E., & Caprani, I. (2011). Les jeunes issus de la migration dans les représentations des enseignants en école professionnelle : des stéréotypes à la reproduction des rapports sociaux. *Diversité Urbaine*, 11, 7-22. <https://doi.org/10.7202/1014682ar>
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes. *Journal of International Migration and Integration*, 8, 11-36.
- Sarot, A., Girard, L. C., Chomentowski, M., Revah-Lévy, A., Falissard, B., & Moro, M. R. (2017). L'insertion scolaire des élèves issus de l'immigration- enjeux et perspectives de prévention. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 65, 180-187. <https://doi.org/10.1016/j.neurenf.2017.03.006>
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2019). *La formation professionnelle en Suisse : faits et chiffres 2019*.
- Secrétariat d'État aux migrations (SEM). (2015). *Politique suisse en matière d'intégration*. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/politik.html>
- Secrétariat d'État aux migrations (SEM). (2016). *Points clés. Programme pilote « préapprentissage d'intégration »*. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/ausschreibungen/2018integrvorlehre/eckpunkte-invol-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations (SEM). (2018). *Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration : améliorer l'intégration par des incitations*. https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2018/ref_2018-08-152.html
- Secrétariat d'État aux migrations (SEM). (2019a). *Statistiques en matière d'asile 2018*.
- Secrétariat d'État aux migrations (SEM). (2019b). *Nouvelles procédures d'asile accélérées à partir du 1^{er} mars*. https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2019/ref_2019-02-28.html
- Steiger, B. P. (2018). Insertion professionnelle des travailleurs étrangers issus de pays tiers dans un contexte de crise : appréhender quelques dispositifs mis en place dans le canton de Vaud. In A.

Manço & J. Gatugu (Eds.), *Insertion des travailleurs migrants : efficacité des dispositifs* (pp. 47-60). L'Harmattan.

Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM). (2019). <http://www.migration-population.ch/>

Thielen, M. (2014). Der pädagogische Umgang mit herkunfts- und milieubedingter Differenz im Zuge der Förderung von Ausbildungsreife in der Berufsvorbereitung. *Sozialer Fortschritt*, 63(4/5), 96–101.

Union Africaine. (2007). Stratégie de revitalisation de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en Afrique : Version finale. [*Strategy to revitalize technical and vocational education and training in Africa: Final draft*].

Wanner, P. (2004). Intégration professionnelle des populations d'origine et de nationalité étrangères en Suisse. *Revue Européenne des Migrations internationales*, 20(1), 33-45.

NOTES

1. <https://www.orientation.ch/dyn/show/2101>
2. <https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages>

RÉSUMÉS

La migration fait désormais partie des enjeux globaux et l'intégration des migrant·e·s est un enjeu majeur pour les pouvoirs publics et ces populations. En Suisse, une catégorie de ces migrant·e·s rencontre plus de difficultés d'intégration, liées en grande partie à leur statut : les demandeur·euse·s d'asile admis·es provisoirement. Parmi ces difficultés, celles relatives à l'accès au marché du travail et à la formation professionnelle sont toujours cruciales malgré l'évolution de la législation. Cet article vise à éclairer sur ce statut, les difficultés rencontrées par ces personnes dans leur intégration, avec un focus particulier sur l'accès à la formation professionnelle, le type de formation le plus fréquent en Suisse. Un cas clinique illustre le parcours difficile et la perception de l'avenir d'un jeune admis provisoirement, originaire du Moyen-Orient ayant eu accès à une formation duale. L'intégration rapide de ces personnes par un accès à la formation professionnelle est discutée.

Migration is now an integral part of global issues and the integration of migrants is of increasing concern to public authorities and these populations. In Switzerland, provisionally admitted asylum seekers are one category that encounters more integration difficulties related mainly to their status. Among difficulties, those relating to access to the labor market and vocational training are still crucial despite the evolution of legislation. This paper aims to shed light on this status and the difficulties encountered by these people in their integration, with a particular focus on access to vocational training, the most popular training in Switzerland. A clinical case illustrates the difficult journey and the perception of the future of a provisionally admitted young man originating from the Middle East, who had access to a dual training. The rapid integration of these people through access to vocational training is discussed.

INDEX

Keywords : migration, vocational guidance, integration, vocational training, education system, Switzerland

Mots-clés : migration, orientation, intégration, formation professionnelle, système éducatif, Suisse

AUTEURS

KOKOU A. ATITSOGBE

Chercheur FNS, Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Suisse

Thèmes de recherche : Psychologie de l'orientation, développement de la carrière, psychologie interculturelle, psychologie de la personnalité, psychométrie.

KokouAmenyona.Atitsogbe@unil.ch

FEDERICO DURANTE

Psychologue-Maître d'enseignement et de recherche, Université de Lausanne & Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, Genève, Suisse

Thèmes de recherche : Psychologie de l'orientation, psychologie interculturelle, intégration socioprofessionnelle.

Federico.Durante@unil.ch

JÉRÔME ROSSIER

Professeur, Pôle de recherche national LIVES, Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Suisse

Thèmes de recherche : Psychologie vocationnelle, psychologie de l'orientation, développement de carrière, psychologie de la personnalité, et psychologie interculturelle.

Jerome.Rossier@unil.ch