



UNIL | Université de Lausanne

Faculté des sciences
sociales et politiques

Session d'hiver 2020

Deuxième vague d'évaluation du projet pilote *InVaud* :
Programme d'aide à l'intégration socioprofessionnelle de jeunes
primo-arrivants âgés de 19 à 25 ans

Mémoire de Maîtrise Universitaire ès Sciences en Psychologie
Psychologie du conseil et de l'orientation

Présenté par Marie-Eve Lapierre

Sous la direction de Monsieur Federico Durante

Avec l'expertise de Madame Eva Clot-Siegrist

Résumé

Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme a mandaté l'association faitière « Insertion Vaud » afin d'établir un programme favorisant l'insertion socioprofessionnelle à long terme de jeunes réfugiés, âgés de 19 à 25 ans et ayant une forte probabilité de s'établir en Suisse. L'expertise de l'Université de Lausanne (UNIL) dans le domaine de la psychologie de l'orientation a été sollicitée pour évaluer ce programme, nommé *InVaud*, et ainsi suggérer des pistes d'ajustement qui correspondraient au mieux aux besoins des participants. Cette étude représente la deuxième vague de *focus groups*, réalisée suite à la première phase d'évaluation en 2017 (Bornand, 2019). Pour mieux comprendre le ressenti des participants ($N=13$) au sujet du projet pilote, trois *focus groups* ont été menés. L'analyse thématique de contenu a fait ressortir quatre grands thèmes liés à l'intégration socioprofessionnelle des jeunes primo-arrivants, soit l'acquisition du français, l'accompagnement, l'intégration et les craintes et les espoirs après *InVaud*. Cette recherche exploratoire a démontré que les participants sont globalement reconnaissants de faire partie du programme *InVaud*. De plus, l'importance du français et l'accès au marché du travail jouent des rôles centraux pour leur intégration. Enfin, la relation privilégiée entre les jeunes et les intervenants rend ce programme innovant et personnalisé.

Mots-clés : primo-arrivants, migration, acculturation, insertion socioprofessionnelle, intégration durable, projet d'insertion

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier chaleureusement mon directeur de mémoire, Monsieur Federico Durante, pour sa disponibilité, son soutien et ses précieux conseils qui ont été grandement utiles à la réalisation de ce travail.

Je remercie également Madame Eva Clot-Siegrist qui a accepté d'apporter son expertise pour cette recherche.

Merci à Madame Marie Saulnier Bloch, coordinatrice du projet pilote *InVaud*, qui a su nous transmettre sa passion de travailler avec les jeunes primo-arrivants.

Un grand merci à tous les participants qui ont pris part avec enthousiasme et motivation aux discussions de groupe. J'ai eu beaucoup de plaisir à échanger avec vous.

De plus, je remercie Madame Florence Bornand qui m'a accompagnée lors de l'animation des *focus groups*.

Pour finir, je tiens à remercier mes proches pour leurs conseils et leurs encouragements tout au long de l'écriture de ce mémoire. Merci tout particulièrement à mes parents, à Maxime, à Laura et aux deux Catherine pour leur présence, leur soutien et leur confiance en moi.

Table des matières

1. Introduction.....	1
1.1. <i>Insertion Vaud.....</i>	2
1.2. <i>Le projet pilote InVaud.....</i>	2
1.3. <i>Évaluation du projet pilote : question de recherche.....</i>	3
2. Migration.....	5
2.1. <i>Définition.....</i>	5
2.2. <i>Motifs migratoires.....</i>	5
2.3. <i>Chiffres et contexte suisse.....</i>	5
2.4. <i>Une approche historico-culturelle de la migration.....</i>	6
3. Acculturation.....	9
3.1. <i>Conceptualisation.....</i>	9
3.2. <i>Stratégies d'acculturation.....</i>	11
3.3. <i>Les entraves à l'acculturation.....</i>	12
4. L'intégration socioprofessionnelle.....	15
4.1. <i>La politique d'asile en Suisse.....</i>	15
4.2. <i>Dans le canton de Vaud.....</i>	16
5. Méthodologie.....	19
5.1. <i>Participants.....</i>	19
5.2. <i>La collecte des données.....</i>	22
5.3. <i>Dynamique des groupes.....</i>	23
5.4. <i>Méthode d'analyse des données.....</i>	25
5.5. <i>L'analyse des focus groups.....</i>	26

6. Résultats de l'analyse.....	29
6.1. <i>Acquisition du français</i>	33
6.2. <i>Accompagnement</i>	36
6.3. <i>Intégration</i>	39
6.4. <i>Après InVaud</i>	42
6.5. <i>Focus group non enregistré</i>	46
7. Discussion	49
7.1. <i>Synthèse analytique des trois focus groups</i>	49
7.2. <i>Un an plus tard : similitudes et différences</i>	51
7.3. <i>Recommandations</i>	53
7.4. <i>Limites de la recherche</i>	55
8. Conclusion	59
8.1. <i>Ouverture</i>	59
Références.....	61
Annexes	I

Abréviations utilisées

AFS	Archives fédérales suisses
Art.	Article
BCI	Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFM	Commission fédérale des migrations
CSIR	Centre social d'intégration des réfugiés
EVAM	Établissement vaudois d'accueil des migrants
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LIEPR	Loi sur l'intégration des étrangers et sur la prévention du racisme
OAI	Office de l'assurance invalidité
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFS	Office fédéral de la statistique
OIE	Ordonnance sur l'intégration des étrangers
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OSAR	Organisation suisse d'aide aux réfugiés
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière
PIC	Programme d'intégration cantonale
SEM	Secrétariat d'Etat aux migrations
SPJ	Service de protection de la jeunesse
TSPT	Trouble du stress post-traumatique
UNIL	Université de Lausanne

1. Introduction

Dans le contexte de globalisation actuel, les migrations constituent un enjeu central pour de nombreux pays, particulièrement en termes de gestion de cet afflux de migrant, à travers différentes politiques d'immigration qui ne cessent d'évoluer, mais également en ce qui concerne le développement démographique et économique qui en résulte (OIM, 2018; United Nations, 2017).

La Suisse se positionne au deuxième rang des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ayant le plus grand taux de population étrangère (OCDE, 2018). Au vu d'une volonté politique actuellement davantage orientée vers l'aide à la population dépendante de l'asile, le pays s'investit particulièrement afin de développer des politiques d'accueil permettant une meilleure intégration des nouveaux arrivants dans la société. Par ailleurs, les cantons sont encouragés à favoriser l'intégration des migrants sur leur territoire. Pour ce faire, ils ont la responsabilité de mettre en place des dispositifs innovants d'aide à l'intégration (Etat de Vaud, s.d.; OIE, 2019).

Cette recherche a pour objectif d'évaluer le projet pilote *InVaud*, un dispositif d'aide à l'intégration socioprofessionnelle de jeunes primo-arrivants âgés entre 19 et 25 ans, dans le canton de Vaud.

La structure de ce travail est organisée de manière suivante : Tout d'abord, l'association faîtière Insertion Vaud, le programme *InVaud*, ainsi que la question de recherche seront présentés. Ensuite, les concepts liés à la migration, à l'acculturation et à l'intégration socioprofessionnelle seront définis. La deuxième partie du mémoire présentera en premier lieu la méthode de recherche. Par la suite, les résultats détaillés seront discutés et les recommandations et

limites seront exposées. Enfin, ce travail se conclura par une proposition d'ouverture à cette recherche.

1.1. Insertion Vaud

Insertion Vaud est une association faîtière fédérant une soixantaine d'institutions vaudoises spécialisées dans le domaine de la ré/insertion socioprofessionnelle de personnes venant de tous horizons (Insertion Vaud, 2019a). Parmi ces organismes, on retrouve des structures offrant des prestations diverses pour favoriser l'accès à une vie active (ex. accompagnement individuel, formations, techniques de recherches d'emploi). Ces mesures sont proposées en fonction du public cible (ex. jeunes sans solution, plus de 50 ans, primo-arrivants), du type de besoin (ex. appuis scolaire, accompagnement socio-éducatif) et du domaine professionnel souhaité. Par ailleurs, elles sont financées par diverses autorités publiques vaudoises, telles que l'Office de l'assurance invalidité (OAI), le Service de protection de la jeunesse (SPJ) ou encore le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI).

L'association Insertion Vaud a pour but de représenter et de défendre ses membres auprès des autorités publiques. Enfin, elle prend également en charge des mandats et projets liés à des problématiques actuelles et sollicités par des instances cantonales et nationales.

1.2. Le projet pilote *InVaud*

Le BCI, répondant cantonal en matière d'intégration, a mandaté l'association Insertion Vaud afin d'établir un programme favorisant l'insertion

socioprofessionnelle à long terme de jeunes réfugiés âgés entre 19 à 25 ans et ayant une forte probabilité de s'établir en Suisse (Insertion Vaud, 2019b). Sur un total de 80 jeunes, la moitié a été orientée de façon aléatoire vers Insertion Vaud et l'autre moitié vers l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM). Chaque jeune est suivi sur une période de 24 mois et bénéficie d'un forfait mensuel alloué par le BCI.

Le projet pilote *InVaud* possède deux principaux objectifs. Premièrement, il vise la coordination de prestations proposées dans trois domaines : la formation, l'insertion professionnelle et l'insertion sociale. Pour ce faire, l'association faitière Insertion Vaud dispose d'un large catalogue de mesures et a donc un lien direct avec les partenaires et employeurs.

Deuxièmement, le projet vise un accompagnement personnalisé de type « case management » de jeunes primo-arrivants vers une intégration durable en Suisse. Selon le Concept cantonal vaudois de case management, « la mission des case managers est d'assurer un soutien adéquat et transversal aux jeunes concernés sur toute la durée de la période « élargie » de transition » (Massoudi, s.d., p.11). Dans le cadre du projet pilote *InVaud*, cette prise en charge se veut rapide et innovante, car contrairement à ce qui se faisait auparavant, elle propose des solutions individualisées et adaptées à chacun dès l'arrivée en Suisse.

1.3. Évaluation du projet pilote : question de recherche

L'expertise de l'Université de Lausanne (UNIL) dans le domaine de la psychologie de l'orientation a été sollicitée afin d'évaluer le projet pilote à l'occasion de deux vagues de *focus groups*, soit en automne 2017 et en automne 2018. Selon Kitzinger, Markova et Kalampalikis (2004), « les *focus groups* sont

des discussions de groupe ouvertes, organisées dans le but de cerner un sujet ou une série de questions pertinents pour une recherche » (p.237).

Les résultats de la première vague ont entre autres révélé que les participants étaient reconnaissants et satisfaits du soutien émotionnel reçu de la part des intervenants *InVaud*, de l'aide dont ils bénéficient dans les différentes mesures (ex. recherche d'emploi), ainsi que du suivi personnalisé dont ils disposent. Aussi, leur discours a démontré qu'ils accordaient une grande importance à l'apprentissage du français et qu'ils avaient des craintes quant à leur avenir en Suisse (Bornand, 2019).

Cette présente recherche présente donc la deuxième vague d'évaluation du projet. Elle vise à rendre compte de l'évolution du regard des participants sur le dispositif *InVaud* après une année et à déterminer dans quelle mesure il est innovant, rapide et personnalisé. De ce fait, une meilleure compréhension du vécu et du ressenti des participants au sein de ce programme permettrait d'imaginer des pistes d'amélioration et ainsi sous-tendre une meilleure intégration des jeunes primo-arrivants dans le canton de Vaud.

2. Migration

2.1. Définition

L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) définit la migration comme « tout mouvement de personnes quittant leur lieu de résidence habituelle, soit à l'intérieur d'un même pays, soit par-delà une frontière internationale » (OIM, 2019). Plus spécifiquement, ces mouvements peuvent impliquer tout changement de lieu que ce soit pour des raisons familiales, économiques, conflictuelles ou autres (OIM, 2007).

2.2. Motifs migratoires

La migration peut être volontaire ou involontaire, temporaire ou permanente (Berry, 1997). Cette présente étude se focalise sur des individus issus d'une migration involontaire, c'est-à-dire ayant dû quitter leur pays d'origine non pas par choix, mais par obligation. Leurs motifs de migration peuvent être liés à un contexte socio-économique instable dans leur pays d'origine ou à une discrimination (ex. religion, orientation sexuelle). Enfin, selon le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM, 2015), « rares sont ceux qui abandonnent tout et vont vivre loin de chez eux pour une seule et unique raison. En général, les migrants sont mus par des motifs aussi complexes que multiples ».

2.3. Chiffres et contexte suisse

Jusqu'à la fin du 19^e siècle, la Suisse a été considérée comme un pays d'émigration dû à un contexte socio-économique difficile. C'est suite à la Deuxième Guerre Mondiale que la population étrangère en Suisse commence à

augmenter de façon constante. À cette époque, la population migrante provient principalement des pays voisins comme l'Allemagne ou l'Italie. Aujourd'hui, la population migrante de Suisse provient de part et d'autre du globe et de contextes culturels, religieux et socio-économiques distincts (AFS, 2016).

De plus, la Suisse avec une population de 8 848 130 habitants résidents (OFS, 2017), se positionne au deuxième rang des pays de l'OCDE ayant le plus grand taux de population étrangère et ce malgré une diminution générale de l'immigration depuis 2014 (OCDE, 2018). Par ailleurs, en ce qui concerne la population dépendante de l'asile, plus de 18 000 demandes ont été reçues en 2017 et parmi celles-ci, 3 400 émanent de ressortissants érythréens et 2 000 de ressortissants syriens (OCDE, 2018). Ce mouvement de populations entraîne de nouvelles diversités culturelles et ethniques et représente ainsi un important défi d'intégration.

2.4. Une approche historico-culturelle de la migration

Une approche historico-culturelle a été choisie comme base de réflexion pour cette deuxième vague d'évaluation du projet pilote *InVaud*. Cette approche présuppose que la pensée d'un individu est façonnée par une culture et que le sens qu'il donne à un objet, une pratique, un symbole ou un geste est lié à une communauté culturelle de référence (Bruner, 2015). Selon Zittoun (2012), la culture - comme accumulation des expériences des générations passées - se réinvente perpétuellement à travers les interactions entre les individus.

Dans cette perspective, la migration représenterait pour l'individu une perte des repères et des significations habituels et nécessite l'acquisition d'un système de significations et de représentations sociales différent de celui de son pays

d'origine. Par exemple, le langage en tant que médiateur de la communication se trouve au cœur de l'interaction humaine et véhicule des significations et des représentations sociales pour l'individu (Castel, Sales-Wuillemin, et Lacassagne, 2011; Jodelet, 2002; Zittoun, 2012).

En cela, l'enjeu principal pour un migrant est de prendre à son compte au moins une partie de ce nouveau système sémiotique et sémantique afin de continuer à donner sens à son vécu et à ses interactions dans le pays d'accueil (Troadec, 2007). En effet, selon Berry (2005), le fait de conserver le système de significations du pays d'origine (ex. la langue et les coutumes) et d'intégrer le système de signification du pays d'accueil - qu'il désigne sous le terme « d'intégration » - permet d'accéder à un niveau de bien-être satisfaisant. Or, ce processus, nommé « processus d'acculturation », est facilité ou entravé par les politiques migratoires, les structures d'accueil, ainsi que les conditions sociales du pays hôte. Le chapitre suivant présente ce concept plus en détails.

3. Acculturation

3.1. Conceptualisation

En vue d’avoir une meilleure compréhension du phénomène de migration, plusieurs auteurs se sont penchés sur des concepts favorisant une bonne adaptation à une nouvelle culture tout en n’oubliant pas ses mœurs et sa culture d’origine (Demes et Geeraert, 2014 ; Hofstede, 2011). En effet, migrer vers un autre pays et une nouvelle culture signifie être en contact avec des valeurs différentes, s’adapter à un autre mode de vie et apprendre de nouvelles normes sociales et culturelles qui peuvent être plus ou moins proches de celles d’origine. Plus spécifiquement, Berry (1997) parle d’acculturation, c’est-à-dire d’un processus de changement culturel et psychologique qui survient par le contact entre des groupes d’individus de cultures différentes. Selon lui, cette rencontre entre deux cultures implique des différences qui peuvent parfois créer du stress ou des conflits pour le migrant. En vue d’illustrer ce concept d’ajustement, Berry (1997) a élaboré un modèle d’analyse de l’acculturation (**Figure 1**).

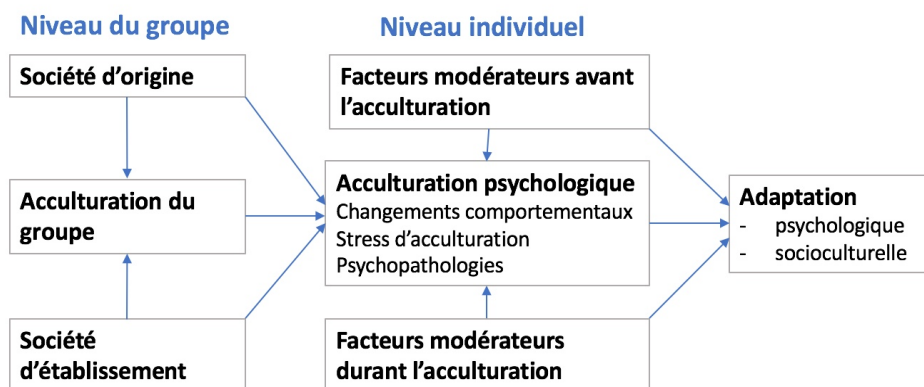


Figure 1: Modèle d'acculturation de Berry, tiré de Berry (1997) – traduction libre

Selon ce modèle, l'adaptation psychologique et socioculturelle demande un ajustement tant au niveau groupal qu'individuel (Berry, 1997).

Au niveau groupal, il faut d'abord considérer le contexte sociopolitique, économique et culturel aussi bien du pays d'origine que du pays d'accueil (Berry, 2005). En effet, une situation sociopolitique instable (ex. dictature, guerre) dans le pays d'origine qui force à la migration peut avoir un impact important sur le processus d'acculturation d'une personne dans le pays d'accueil. Par exemple, l'étude de Soykoek, Mall, Nehring, Henningsen, et Aberl (2017) révèle que les jeunes ayant été témoins de grandes violences, avant et tout au long de leur parcours migratoire, auraient un plus haut risque de souffrir de trouble de stress post-traumatique (TSPT) à leur arrivée dans leur pays d'accueil. Toutefois, les conditions d'accueil, telles que l'octroi ou le refus de l'asile, peuvent également influencer ce processus d'acculturation (Berry, 1997). De ce fait, il est intéressant de prendre en compte les différences et similitudes entre les deux cultures au niveau des valeurs, des normes et des religions, car si les divergences sont trop grandes, cela peut créer des tensions importantes entre les deux groupes (Berry, 2005).

Au niveau individuel, Sam et Berry (2010) suggèrent que l'acculturation psychologique est influencée par les changements comportementaux et les capacités de chaque individu à pouvoir s'adapter. Ces changements se réfèrent tant à l'apprentissage de nouveaux comportements propres à la culture d'accueil (ex. langue, ponctualité) qu'à la modification de ceux présents dans la culture d'origine (Berry, 1997). Ce concept comprend trois sous-processus : l'élimination de la culture, l'apprentissage de la culture et les conflits culturels (Berry, 2005). Les deux premières phases consistent en la perte sélective,

volontaire ou accidentelle de comportements propres à la culture d'origine afin d'adopter ceux plus appropriés de la culture d'accueil. Dans certaines situations, des conflits culturels peuvent se produire et pour les régler, certains individus ont tendance à adopter une stratégie d'assimilation afin de se conformer totalement à la société d'accueil (Berry, 2005). L'autre conséquence consiste en un déséquilibre interne que l'auteur nomme « stress d'acculturation ». Ce concept sera détaillé plus loin dans ce chapitre.

3.2. Stratégies d'acculturation

Berry (2005) propose quatre stratégies d'acculturation qui favorisent ce processus d'adaptation au sein du pays d'accueil.

Premièrement, « l'intégration » implique une balance entre la culture d'origine et la culture d'accueil ; il s'agit du comportement favorisant la meilleure transition socioprofessionnelle (Kanouté, 2002). « L'assimilation » consiste à renoncer à sa culture d'origine pour adopter complètement la culture d'accueil. Cette forme d'acculturation est influencée par le parcours migratoire, ainsi que par la perception de la distance culturelle présente entre la culture d'accueil et celle d'origine (Kanouté, 2002). Berry (2005) décrit la « marginalisation » comme une attitude distante envers sa culture d'origine sans pour autant adopter sa culture d'accueil. Finalement, il définit la « séparation » comme un repli total sur la culture d'origine et un rejet de la culture d'accueil.

La **Figure 2** ci-dessous illustre également les quatre stratégies de la société en général (culture d'accueil) que Berry nomme « société dominante ». Selon cet auteur, le « multiculturalisme » est le meilleur comportement que la société

dominante puisse adopter afin de favoriser une meilleure intégration pour le migrant.

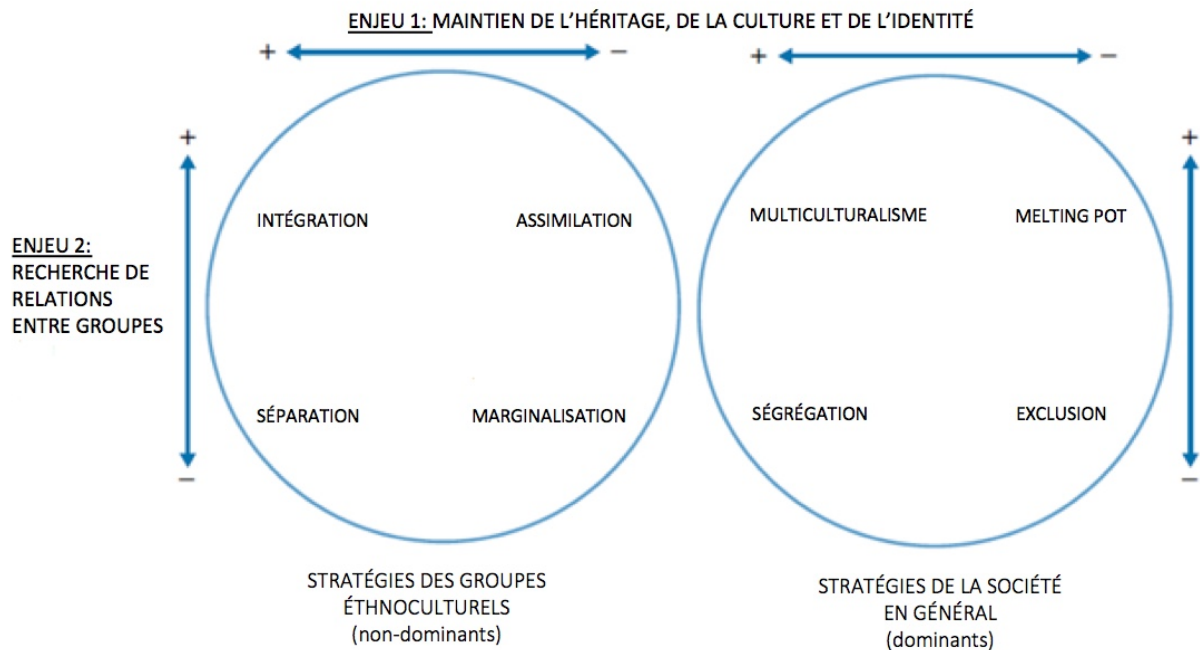


Figure 2: Stratégies d'acculturation, tiré de Berry (2005) – traduction libre

3.3. Les entraves à l'acculturation

Lorsque l'ajustement de nouveaux comportements se fait de manière problématique et qu'un individu a du mal à s'adapter à une nouvelle culture, un stress d'acculturation peut survenir (Berry, 2005). Ce déséquilibre implique parfois des complications au niveau psychologique et vocationnel, c'est-à-dire qu'un migrant peut avoir une représentation différente du monde professionnel existant dans la société d'accueil (Bhagat et London, 1999). Selon Berry (1997), plusieurs facteurs modérateurs peuvent entraver une adaptation réussie et ainsi causer une instabilité. Ce dernier suggère que ces facteurs modérateurs, liés aux caractéristiques propres à l'individu, apparaissent avant et pendant l'acculturation. L'âge et le genre font entre autres partie des variables

individuelles qui influencent le niveau d'adaptation chez un individu. Selon l'auteur, plus une personne est âgée, plus elle aura du mal à s'adapter à sa culture d'accueil, car ce sera pour elle plus difficile de modifier les comportements acquis dans son pays d'origine (Berry, 1997). En ce qui concerne le genre, les femmes seraient plus en risque de subir du stress et des conflits que les hommes si la vision de leur statut diffère fortement entre les deux cultures. Berry (2006) donne l'exemple d'une femme qui prendrait un nouveau rôle dans la société d'accueil, non accepté par sa famille et son entourage.

De plus, Masgoret et Ward (2006, cités dans Sam et Berry, 2006) suggèrent que la connaissance de la langue parlée dans la région d'accueil joue un rôle central dans le processus d'apprentissage culturel. Ainsi, les difficultés linguistiques peuvent être vécues comme un frein à l'intégration au sein de la communauté dominante.

D'autres auteurs mettent en avant l'impact du contexte d'accueil sur l'acculturation en précisant que les facteurs post-migratoires tels que la politique de migration et d'intégration, ainsi que le rejet de la société d'accueil (ex. attitudes anti-immigration) pourraient ne pas permettre à l'individu de développer cette identité biculturelle (Hayes et Endale, 2018). Toutefois, il ne faut pas négliger les contextes sociaux, culturels et idéologiques d'origine car ils influencent aussi directement l'acculturation de l'individu, cela surtout pour ceux qui ont été confrontés à une situation de migration forcée. Dans ces conditions, on peut s'attendre à ce que les traumatismes vécus avant et pendant la migration aient un impact négatif sur le développement de leur identité culturelle. En effet, les événements difficiles et traumatiques vécus peuvent

altérer le fonctionnement cognitif des migrants et donc affecter leurs représentations de soi et du monde (Groen, Deville, Laban, et Richters, 2018).

Enfin, le contexte sociopolitique du pays d'accueil peut aussi être un facteur modérateur influençant le niveau d'adaptation de l'individu (Sam et Berry, 2010). Selon Beiser et al. (1988, cités dans Berry, 1997), la discrimination, l'hostilité ou la rejection de la part de la société d'accueil prédisent une mauvaise adaptation à long terme des minorités (ex. primo-arrivants). Il est donc important de questionner le contexte d'accueil et les politiques d'intégration du pays d'accueil - ici la Suisse - pour mieux comprendre les enjeux liés à l'intégration socioprofessionnelle des primo-arrivants.

4. L'intégration socioprofessionnelle

4.1. La politique d'asile en Suisse

Selon la Commission fédérale des migrations (CFM) et la Loi sur les étrangers et l'intégration (LEI), lors de la procédure d'asile, ce sont les autorités qui décident si la personne peut être reconnue comme réfugiée pour recevoir l'asile, si elle doit être renvoyée dans son pays d'origine, ou si elle peut être admise provisoirement en Suisse (CFM, 2019; Art. 6 LEI). Afin d'avoir une meilleure compréhension de la politique d'asile en Suisse, il est nécessaire de distinguer les réfugiés, les requérants d'asile, ainsi que les personnes admises provisoirement. Le SEM les définit comme suit :

Permis B : Réfugiés reconnus : Un réfugié reconnu est une personne exposée à de sérieux préjudices dans son pays d'origine. Cela peut inclure la race, la religion, la nationalité, l'appartenance à un groupe social particulier ou les opinions politiques. Le statut de réfugié ne s'applique donc qu'aux personnes ne pouvant pas retourner dans leur Etat d'origine pour cause d'extrême danger lié à une persécution ciblée et ne pouvant pas retrouver refuge à l'intérieur de leur pays (SEM, 2018a).

Permis N : Requérants d'asile : Un requérant d'asile est une personne qui n'a pas encore reçu le statut de réfugié, mais qui obtient l'asile en Suisse (OSAR, s.d.). Il est nécessaire de déposer une demande d'asile auprès d'un centre d'enregistrement et de procédure (CEP) du SEM (SEM, 2018b). Cette personne dispose donc du livret N dans l'attente du résultat de sa procédure d'asile par les autorités.

Permis F : Personnes admises provisoirement : Une personne est admise de façon provisoire lorsqu'elle n'a pas obtenu l'asile et n'a donc pas été reconnue en tant que réfugié (SEM, 2018c). Ce titre est octroyé pour une durée de 12 mois renouvelable lorsque le renvoi ou l'expulsion n'est pas possible. La LEI stipule que ce titre permet à une personne de pouvoir rester temporairement en Suisse car son renvoi n'est pas « possible » (ex. aucun passeport ou documents d'identité valables), « licite » (ex. violation du droit international) ou « raisonnablement exigé » (ex. danger concret dans le pays d'origine ou de provenance) (Art. 83, LEI).

4.2. Dans le canton de Vaud

Au niveau cantonal, c'est la Loi sur l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (LIEPR) qui fait foi pour favoriser : « l'intégration des étrangers, la prévention de toutes formes de racisme, les relations harmonieuses et la compréhension mutuelle entre les ressortissants suisses et étrangers » (Art. 1 LIEPR). Par ailleurs, c'est l'EVAM qui a pour mission d'offrir une assistance pour une meilleure intégration sociale et professionnelle des personnes dépendantes de l'asile. Cette structure d'accueil pourvoit trois types de prestations : l'hébergement au sein de logement collectif ou privé ; l'encadrement, en accompagnant les migrants vers l'autonomie au moyen de différentes prestations et en assurant la surveillance des structures collectives ; l'assistance qui consiste à assurer le revenu minimum ainsi que la couverture des maladies/accidents (EVAM, s.d.).

L'accueil des migrants dans ce canton est divisé en deux grandes étapes : une première phase de six mois consiste à l'accueil en foyer et à la socialisation des migrants. La seconde phase de durée indéterminée se poursuivant soit en foyer, soit en appartement, est représentée par l'attente de la procédure de traitement de la demande d'asile. La fin de la procédure d'asile aboutit soit à l'obtention du statut de réfugié (permis B) ou soit à un refus d'asile. Dans le premier cas, les personnes quittent l'assistance de l'EVAM pour celle du Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR). Dans le deuxième cas, ils n'ont plus que le droit à une aide d'urgence à moins d'avoir obtenu un statut provisoire (permis F) (EVAM, s.d.). De plus, le BCI, en tant que répondant cantonal, a pour mission d'appliquer les directives de la LEI et de la LIEPR afin de sensibiliser au multiculturalisme en offrant diverses prestations d'aide à l'intégration, ainsi qu'en endossant le développement et le soutien de projets (Etat de Vaud, s.d.). Par ailleurs, il gère le programme d'intégration cantonale 2018-2021 (PIC II) qui propose des lignes directrices pour renforcer les dispositifs d'intégration dans le canton (BCI, 2017).

C'est dans ce contexte que le projet pilote *InVaud* a vu le jour. Comme la politique d'asile prescrit jusqu'à maintenant la formation et l'aide à l'intégration prioritairement aux jeunes titulaires d'un permis B ou F (Etat de Vaud, s.d.; OIE, 2019), le BCI a mandaté un projet s'adressant également aux jeunes titulaires du permis N. En effet, le PIC II précise la volonté du BCI d'inclure les permis N dans l'optimisation du processus d'intégration dont découle le programme *InVaud*, dispositif évalué dans ce mémoire de recherche (BCI, 2017).

5. Méthodologie

Au vu de cette présente thématique, une méthode qualitative avec *focus groups* a été utilisée dans le but de capturer les différentes visions du monde des participants. En effet, selon Kitzinger et al. (2004), les *focus groups* privilégient une approche centrée sur le discours du participant en prenant compte leur ressenti et le sens qu'ils donnent à ce qu'ils racontent, le tout dans un contexte social donné. De plus, cela leur permet d'être les propres acteurs de la conversation tout en donnant aux chercheurs la possibilité de relever les thèmes principaux qui ressortent de cette discussion de groupe. C'est exactement ce que vise à accomplir cette recherche exploratoire : tenter de comprendre le sens donné par les participants à leurs expériences subjectives au sein du programme *InVaud* en laissant émerger différents thèmes clés liés à leur intégration socioprofessionnelle en Suisse.

5.1. Participants

Cette recherche se centre sur de jeunes primo-arrivants âgés entre 19 et 25 ans venant principalement d'Erythrée, mais également de Syrie et d'Afghanistan. Ces jeunes ont été orientés vers Insertion Vaud dans le cadre de leur procédure d'asile. À leur entrée dans le programme *InVaud*, la majorité était titulaire d'un permis N (requérant d'asile). Lors de cette deuxième vague de *focus groups* que nous avons menée en automne 2018, *InVaud* comptabilisait 40 participants au sein de son programme et 13 ont accepté de participer volontairement à cette présente étude. Par ailleurs, dix de ces personnes avaient déjà participé à la première vague de *focus groups* en automne 2017 et trois se sont greffées à

l'étude par la suite pour des raisons de problèmes techniques lors de l'enregistrement du deuxième *focus group*. Cette information sera détaillée plus bas dans la partie « collecte des données ».

Le **Tableau 1** ci-dessous présente un récapitulatif des données sociodémographiques de chaque participant.

Tableau 1: Données sociodémographiques

N = 13

Participants (Alias)	Sexe	Âge en 2019	Pays d'origine	Statut familial	Permis	Arrivée en Suisse	Programme InVaud
ARSEMA	F	23	Erythrée	Célibataire, sans enfant	N → B (3.19)	Avril 2017	Mai 2017
AMANUEL	H	25	Erythrée	Fiancé, 1 enfant	N → B (12.18)	Juillet 2016	Février 2017
FIKRU	H	21	Erythrée	Célibataire, sans enfant	N → F (11.17)	Juillet 2016	Décembre 2016
SAMI	H	22	Syrie (kurde)	Célibataire, sans enfant	N	Juin 2017	Septembre 2017
RIFAT	H	23	Syrie (kurde)	Célibataire, sans enfant	N	Septembre 2017	Octobre 2017
AKRAM	H	23	Afghanistan	Célibataire, sans enfant	N	Juin 2017	Octobre 2017
TEKLE	H	24	Erythrée	Célibataire, sans enfant	N	Mars 2017	Mai 2017
ISAIAS	H	23	Erythrée	Célibataire, sans enfant	N → B (11.17)	Mai 2016	Décembre 2016
HAYYAN	H	25	Syrie	Célibataire, sans enfant	N → B (12.17)	Octobre 2017	Octobre 2017
ABRAHAM	H	25	Erythrée	Célibataire, sans enfant	N → F (3.19)	Juin 2017	Juillet 2017
SAMUEL	H	26	Erythrée	Fiancé, sans enfant	N → B (10.17)	Février 2017	Avril 2017
TAREK	H	22	Syrie (kurde)	Célibataire, sans enfant	N → F (2.19)	Mars 2017	Mai 2017
SAYID	H	27	Syrie (kurde)	Marié, 2 enfants	N	Mars 2017	Mai 2017

5.2. La collecte des données

Dans le cadre de ce présent mandat, deux *focus groups* d'environ 1h30 chacun ont déjà été menés durant l'automne 2017 par Madame Florence Bornand. Cette dernière a également participé, en automne 2018, à la co-animation des *focus groups* relatifs à cette présente recherche. Ces derniers avaient comme objectif de répondre à des questions telles que : Comment les primo-arrivants se sentent-ils au sein du programme *InVaud* ? Quels sont leurs besoins et attentes par rapport à ce projet pilote ? Qu'y trouvent-ils de positif et qu'est-ce qui pourrait être amélioré selon eux ?

La deuxième vague de *focus groups* visait également à investiguer l'évolution du vécu des participants au sein du programme *InVaud*. Un canevas d'entretien, impliquant des questions et thèmes ciblés a été réalisé en amont des rencontres (cf. Annexe 1). Le but d'un canevas est d'élaborer une structure en choisissant des thèmes qui seront les points d'ancrage de l'entretien, ici du *focus group* (Smith, 2015). Ce document constitue le « fil rouge » et comporte la question de recherche, la population, la consigne initiale ainsi que les thèmes qui seront abordés.

L'étape suivante a été de recontacter les mêmes 17 personnes ayant fait partie de la première vague en 2017. Dix ont accepté de renouveler l'expérience et ont donc été invités à se présenter au Service de consultations de l'Université de Lausanne pour participer à l'un des deux *focus groups* organisés, le matin ou l'après-midi du même jour. Le tout a été filmé et enregistré avec le consentement signé de chacun.

Initialement, la présence de dix participants et de deux animatrices était prévue. Dans les faits, quatre participants se sont présentés pour chaque *focus group*. De

plus, comme mentionné brièvement plus haut, un problème technique s'est produit lors de l'enregistrement du *focus group* de l'après-midi. En effet, bien que la discussion se soit très bien déroulée durant 1h30, l'enregistrement s'est arrêté après 33 minutes. Afin de s'assurer d'avoir des données suffisantes pour la continuité de l'étude, il a été décidé d'organiser un troisième *focus group* avec les deux participants qui ne s'étaient pas présentés lors de la première journée, ainsi qu'avec trois nouveaux jeunes ayant intégré le programme *InVaud* ultérieurement et n'ayant donc pas pu participer à la première vague de *focus groups* en 2017. Composé de cinq participants, cette troisième discussion s'est très bien déroulée et a pu apporter des informations pertinentes pour cette recherche. Enfin, les notes manuscrites du deuxième *focus group* ont également été d'une grande utilité pour l'analyse de contenu qui suit.

5.3. Dynamique des groupes

Cette section met en évidence les différentes dynamiques au sein de chaque groupe afin de pouvoir comparer dans quelles mesures cela aurait pu influencer les résultats de l'analyse.

5.3.1. Focus group 1

Le premier *focus group* est composé de deux Érythréens (Fikru et Amanuel), d'une Érythréenne (Arsema) et d'un Kurde de Syrie (Sami). Ce groupe se démarque des autres par le fait qu'il est le seul ayant une femme comme participante. En effet, les autres femmes ayant participé à la première vague des *focus group* n'ont pas désiré répéter l'expérience. Par ailleurs, Arsema était celle qui a le plus fréquemment pris la parole durant la discussion, suivie d'Amanuel.

Il est également intéressant de noter que Sami, seul « non-Érythréen » du groupe, est celui qui est resté le plus discret. Ce constat peut cependant être également lié au niveau de français personnel de chacun, ainsi qu'à leur personnalité.

De plus, tout au long de la discussion, il était intéressant de voir que les participants parlaient uniquement français entre eux. Cela démontre à quel point l'acquisition de cette langue a progressé en l'espace d'une année. En effet, Bornand (2019) souligne à quelques reprises qu'en 2017, les participants avaient tendance à se parler dans leur langue maternelle ou à utiliser l'anglais afin de s'exprimer. Enfin, la dynamique générale de ce groupe était calme et positive.

5.3.2. Focus group 2 (non enregistré)

Ce deuxième *focus group* est composé de quatre participants masculins, soit deux Érythréens (Abraham et Samuel) et deux Kurdes de Syrie (Tarek et Sayid). La dynamique de ce groupe était posée et respectueuse. En effet, les thèmes étaient abordés avec maturité et sérieux. Cela peut être dû au fait que les participants de ce groupe étaient en moyenne plus âgés que les autres.

5.3.3. Focus group 3

Ce troisième *focus group* est le plus hétérogène au niveau des pays de provenance des participants. En effet, il est composé de cinq participants masculins, soit un Kurde de Syrie (Rifat), un Syrien (Hayyan), un Afghan (Akram) et deux Érythréens (Isaias et Tekle). Les trois premiers participants mentionnés sont ceux qui n'avaient pas participé à la première vague des *focus groups* en 2017. Il était très intéressant d'observer la rencontre entre les « nouveaux » participants et les « anciens ». Ces derniers ont posé plusieurs

questions en début de discussion pour apprendre à mieux se connaître. Enfin, il était aussi très intéressant d'entendre le parcours différent de ces nouveaux participants car cela a contribué à une dynamique de groupe plus énergique et variée.

5.3.4. Comparaison des trois focus groups

Globalement, tous les participants semblaient contents de se revoir une année plus tard et ils étaient tous motivés à contribuer à nouveau aux discussions concernant le projet pilote *InVaud*. Le tout s'est déroulé dans le respect, l'entraide et l'ouverture. Le premier et le troisième *focus groups* étaient généralement plus dynamiques que le deuxième. En effet, les participants de ces deux discussions élaboraient davantage lorsqu'ils répondaient aux questions des animatrices. Ces dernières ont dû intervenir plus souvent pour relancer la discussion au sein du deuxième groupe. Sur les quatre participants de ce groupe, trois paraissaient plus timides et prenaient moins la parole. La personnalité extravertie et le niveau de français plus élevé de Sayid ont sans doute contribué à cela. Enfin, le niveau de langue de chacun a également influencé la dynamique au sein des trois groupes. Comme certains avaient plus de facilité à s'exprimer en français (Arsema, Amanuel (gr. 1), Sayid (gr. 2), Rifat, Isaias (gr.3)), d'autres ont moins eu l'occasion et/ou ont moins osé exprimer leurs avis.

5.4. Méthode d'analyse des données

Afin d'analyser les données recueillies, une analyse thématique de contenu (ATC) a été priorisée pour chaque *focus group*. Cette technique consiste à déstructurer le récit, c'est-à-dire à l'analyser dans son ensemble afin d'en tirer

un sens, une signification et ce, de manière dynamique (Braun et Clarke, 2006). Ces auteurs affirment d'ailleurs que le récit de la personne doit être analysé de manière itérative et non linéaire, ce qui signifie qu'il a été déconstruit afin d'en ressortir des liens entre plusieurs parties non-adjacentes. Elles stipulent également que bien que l'ATC ne soit pas dépendante d'une perspective théorique particulière, cette méthode peut se baser sur la *Grounded Theory*, qui permet d'être sensible aux contextes dans lesquels les individus évoluent et ainsi de prendre en compte la subjectivité des réponses (Braun et Clarke, 2006). L'analyse de contenu est une méthode qui se prête tout-à-fait à ce présent mandat qui a comme objectif l'investigation de la vision et des attentes des participants sur le projet pilote *InVaud*. En effet, comme cette étude relève d'un raisonnement inductif par le fait qu'elle questionne de manière exploratoire le ressenti des participants sur le projet pilote *InVaud*, les vécus subjectifs de ces derniers constituent donc des éléments fondamentaux pour l'analyse des données. Il est également nécessaire de se détacher du canevas d'entretien initial pour construire des thèmes ainsi que des sous- thèmes pertinents. Enfin, cette méthode permet à terme de structurer toutes les données obtenues dans plusieurs thèmes communs pour tous les *focus groups* afin de les mettre en perspective. Le but final vise à comprendre, ainsi qu'à rendre compte de la complexité de l'expérience d'acculturation et d'intégration socioprofessionnelle des jeunes primo-arrivants au sein du programme *InVaud*.

5.5. L'analyse des *focus groups*

L'analyse des données a d'abord débuté par la retranscription et la relecture des *focus groups*. Cela a permis de se familiariser avec les données et a été utile pour

faire ressortir des éléments intéressants et pertinents afin de se faire une idée initiale de la suite de l'analyse.

Ensuite, un codage général a été élaboré. Pour ce faire, tous les éléments similaires et récurrents ont été identifiés par une couleur, nommée "code" qui, selon Braun et Clarke, (2006), sert à relever « une caractéristique fondamentale des données brutes qui semble intéressante pour le chercheur » (p.18).

Puis, les extraits (verbatim) correspondant à chaque code ont été regroupés dans un tableau (arbre thématique) afin d'avoir une meilleure organisation des données. L'arbre thématique a été revu et modifié afin de vérifier la cohérence entre les verbatim, les codes et les thèmes. Pour cette analyse, plusieurs thèmes initiaux comportaient à la base des distinctions au sein même du thème. Il a donc fallu identifier de nouveaux thèmes et en supprimer d'autres afin de rendre le contenu plus cohérent et homogène. C'est de cette manière que les quatre thèmes principaux présentés dans le prochain chapitre ont été sélectionnés.

Enfin, les notes manuscrites du *focus group* non enregistré sont venues compléter l'analyse. Pour ce faire, ces dernières ont été réécrites et relues en tentant d'oublier le moins de détails possibles. Par la suite, les éléments récurrents ont été regroupés en thèmes généraux, puis comparés au contenu de l'ATC. Cette comparaison a permis de relever des similarités entre les discours de tous les participants en ce qui concerne les quatre thèmes principaux. Toutefois, quelques différences sont également à noter au niveau des sous-thèmes. Les résultats de cette analyse seront présentés plus en détails dans le chapitre qui suit.

6. Résultats de l'analyse

Ce chapitre introduit d'abord l'ensemble des thèmes, sous-thèmes et verbatim qui seront résumés sous forme d'une grille d'analyse (**Tableau 2**). Ensuite, les résultats obtenus seront présentés plus en détails.

Tableau 2 : Grille d'analyse de contenu

Thèmes	Sous-thèmes	Verbatim
1. Acquisition du français	1.1. Progrès	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Oui, encore beaucoup de rendez-vous pour discuter dans le bureau sans traducteur, avec Rachel, avec ma coach, avec EVAM. (Fg1, 296, Arsena)</i> ○ <i>Comment expliquer, parce que moi j'ai mieux parler français. Maintenant ça va [mieux] qu'avant. (Fg2, 122, Isaias)</i> ○ <i>Pour tout le monde hein, ça change vraiment comparé à l'année passée [le niveau de français], c'est super ! (Fg1, 81, Florence Bornand)</i>
	1.2. L'importance d'un enseignement de qualité	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Pour moi aussi la question c'est qu'il y a beaucoup de français, mais le problème c'est professeur je pense. Vous voyez si mauvais professeur pas bien. Maintenant on a nouveau professeur qui s'appelle Rachel, très très très bien, très bon. Quand on parle Tigrinya, elle est pas d'accord. (Fg1, 230, Amanuel)</i> ○ <i>Moi j'ai des phrases, envie, mais ils parlent vite [inaudible], après dix personnes. Mieux quand professeur parle lentement. (Fg2, 212, Tekle)</i>
	1.3. Besoin de plus de pratique	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Moi aussi avant je discute avec Rachel, je voudrais un cours de français, mais c'est beaucoup à organiser le cours, c'est comme ça. Elle dit à l'OSEO c'est comme ça, c'est organisé comme ça, mais je cherche dehors quelque chose [pour mieux apprendre]. (Fg1, 100, Arsema)</i> ○ <i>Et puis apprentissage c'est bien, aide à apprendre le français [...] Parce que dans l'OSEO pas beaucoup de français (Fg1, 226-228, Fikru)</i>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ [...] par exemple je, moi je contacte pas beaucoup avec des gens qui la même ma langue, plus des gens qui parlent de... qui vient dans notre pays qui parle notre langue, c'est ça aussi nous aide beaucoup d'apprendre le français aussi [...] (Fg2, 247, Rifat).
2.Accompagnement	2.1. Dans la recherche de stages / apprentissages	<ul style="list-style-type: none"> ○ Oui parce que quand je trouve apprentissage aussi, parfois il y a rendez-vous avec ma coach, parle de formation, comment ça va, quel site chercher, comme ça discuter aussi [...] (Fg1, 285, Arsema) ○ À OSEO c'est facile parce que la coach m'a aidé beaucoup. Mais quand je l'ai cherché c'est [...] on a cherché des stages, comment ça s'appelle, CV. (Fg2, 109-113, Tekle)
	2.2. Accompagnement individualisé et personnalisé	<ul style="list-style-type: none"> ○ Non, c'est très bien [...] Parce que elle [Rachel] a cherché beaucoup avec moi dans les stages et tout ça (Fg1, 36-38, Sami) ○ Aussi, quand j'ai commencé ici avant, je contacte pas l'assistance comme maintenant, quand j'ai besoin de quelque chose, je demande à Sandro et Rachel (Fg1, 82, Amanuel) ○ Rachel et Marie elles ont une aide plus [que] de assistante sociale. Si une besoin quelque chose par exemple, on dit [à] assistante social « ok ça va tout ça », après on voit rien. Mais Rachel et Marie si on demande quelque chose comment dire, peut-être elle peut pas faire mais ils [...] elles essayent oui. (Fg2, 297-299, Rifat)
	2.3. Soutien émotionnel	<ul style="list-style-type: none"> ○ C'était bien [...] Qu'est-ce qui se passe, comment ça va au foyer, ça va le centre ? C'est comme notre famille, c'est bien, comment ça va l'école, est-ce que facile, difficile ? C'est comme ça, c'est bon aussi quand rendez-vous pour discuter quelque chose aussi pour ça c'est bien. (Fg1, 46, Arsema) ○ Ma coach c'est comme, comme une amie, elle est jeune comme moi, c'est [inaudible], comme sœur, comme ma famille. C'est pour ça, c'est contact assez bien [...] (Fg1, 128, Arsema) ○ Elles [Rachel et Marie] respectent toutes les gens, c'est très très bien. (Fg2, 300, Isaias) ○ Moi jamais oublier mon assistant Rachel [rire]. Rachel elle m'aide beaucoup à chercher la family. (Fg2, 304, Tekle)

3. Intégration	3.1. Importance	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Par que dans le foyer toujours parler avec Érythréens, donc pour ça [inaudible], c'est ça [rire]. Un petit peu compliqué, mais quand même beaucoup des amis de Suisse et pour ça c'est très bien. (Fg1, 145, Arsema)</i> ○ <i>Intégration tu vas aller autonome. Intégration c'est mieux. (Fg2, 466, Isaïas)</i>
	3.2. Besoin de contact avec autrui	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Non, parce que en classe, tout le mondeentraide. En dehors de classe, je connais seulement Rachel et Sandro. Si j'ai arrêté avec Rachel et Sandro, je suis parti de classe OSEO, j'ai arrêté, je suis pas [j'ai pas de] contact. (Fg1, 212, Amanuel)</i> ○ <i>C'est, je pense la chose très importante c'est le contact avec les gens c'est vraiment c'est, c'est change beaucoup de choses [...] (Fg2, 247, Rifat)</i> ○ <i>C'était bien, on trouve plusieurs de gens qui pensent à autre chose, c'est mieux pour moi [que] toujours rester avec notre pensée. (Fg2, 489, Rifat)</i>
	3.3. Stratégies de socialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Avec What's app, rendez-vous comme visiter la cathédrale, sur le bord du lac, comme ça. (Fg1, 156, Amanuel)</i> ○ <i>Oui déjà fait [Tandem] [...] une personne pour discuter. Peut-être la personne de Suisse. Moi j'ai la, une fille, oui, de Suisse [...] [Nous parlons] de quelque chose, pas spécial [de tout et de rien] (Fg2, 199-201, Hayyan)</i> ○ <i>Si tu demandes les autres personnes, les gens toujours j'ai besoin de les whats'app, les groupes pour intégration c'est très très bien (Fg2, 267, Isaïas)</i>
4. Après InVaud	4.1. Accès au marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Moi je chercher travail et apprentissage avant de finir OSEO. Quand je trouve apprentissage ou travail, déjà de signer ça va [fait geste de signer un contrat]. (Fg1, 279, Amanuel)</i> ○ <i>Le travail, parce que, qui le travail, le tout c'est très facile. Maintenant j'ai pas de travail, le tout c'est difficile. (Fg1, 310, Sami)</i> ○ <i>Parce que travailler dans mon pays. Mais ça beaucoup problèmes [en Suisse] parce que ya pas certificat. (Fg2, 414, Akram)</i> ○ <i>Oui je pense le travail [...] Je pense, je trouve la travail, je vais travail directement, je pas cherche l'apprentissage. (Fg2, 470-472, Hayyan)</i>

	<p>4.2. Crainte de manquer d'autonomie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Parce que être important pour moi, si y'a pas de aide, je ne fait pas rien.</i> (Fg1, 200, Amanuel) ○ <i>[Ne plus avoir d'accompagnement après InVaud] [...] aussi difficile après apprendre seule, difficile accepter le papier, c'est beaucoup ici papier, CFC, pour organiser, pour ça c'est important aussi.</i> (Fg1, 287, Arsema) ○ <i>Autonome, l'autonomie. C'est ça le... très difficile [...]</i> (Fg2, 443, Isaias)
	<p>4.3. Incertitudes relatives au statut administratif</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Ouais ça c'est compliqué, par exemple [...] avec EVAM, déjà le permis F, renouveler permis B, ça va. Avec EVAM c'est un peu... [Fait signe avec la main pour montrer une incertitude].</i> (Fg1, 350, Amanuel) ○ <i>Oui. Si ne pas trouver le permis c'est un petit peu stress.</i> (Fg2, 240, Isaias) ○ <i>Oui. Parce qu'il y a beaucoup de personnes ils restent en Suisse par exemple trois années, après est négatif. C'est ça.</i> (Fg2, 241, Hayyan)
	<p>4.4. Espoirs pour la suite</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>[...] moi j'ai des amis, aider beaucoup après, c'est comme ça, parler avec les autres comme ça, c'est comme ça, moi déjà à l'OSEO, dire que c'était bien [inaudible] c'est peut-être comme ça ? [Aider les prochains participants InVaud]</i> (Fg1, 312, Arsema) ○ <i>C'est les choses qu'on doit apprendre, c'est les, on doit toujours on cherche des de choses qui peut apprendre, toujours on va apprendre un travail, c'est les choses, c'est les solutions qui pour nous aident après. Parce que avant par exemple Rachel elle va, elle pour trouver un apprentissage, le travail après je dois faire tout ça tout seul. Ils me donnent... comment dire ils me donnent des choses importantes des choses [inaudible] après je vais continuer tout seul [...] Oui voilà, autonome.</i> (Fg2, 462-464, Rifat)

6.1. Acquisition du français

Le premier thème consiste en la vision qu'ont les participants de leur acquisition de la langue française et de leur sentiment d'amélioration après une année passée au sein du programme *InVaud*. L'analyse de contenu révèle trois sous-thèmes : le progrès, l'importance d'un apprentissage de qualité et le besoin de plus de pratique.

6.1.1. Progrès

Sur les 13 participants, la majorité exprime un sentiment d'amélioration de l'apprentissage de la langue depuis la première vague de *focus group*. Par exemple, Isaias explique que « *maintenant, ça va [mieux] qu'avant* » (Fg2, 122) en ce qui concerne son aisance à s'exprimer en français. D'ailleurs, Madame Florence Bornand, qui avait mené les premiers *focus groups* en 2017 et avec qui nous avons animé ceux-ci, mentionne que les participants étaient cette fois plus à l'aise à communiquer en français : « *Pour tout le monde hein, ça change vraiment comparé à l'année passée [le niveau de français], c'est super* » ! (Fg1, 81). Arsena a également exprimé ce sentiment de progrès dans son quotidien : « *Oui, encore beaucoup de rendez-vous pour discuter dans le bureau sans traducteur, avec Rachel, avec ma coach, avec EVAM* ». (Fg1, 296). Cependant, d'autres participants mentionnent qu'ils ont encore des difficultés d'apprentissage de la langue, surtout lorsque vient le temps d'écrire. C'est entre autres le cas de Sami et Tekle qui préfèrent l'oral à l'écrit :

« *Parce quand écrire, c'est difficile* » (Fg1, 42, Sami)

« Parce que c'est difficile pour nous, le écrire c'est pas latine, c'est difficile c'est pas arabe c'est [...] » (Fg2, 159, Tekle).

Enfin, d'autres font aussi la distinction entre l'oral, l'écrit et la compréhension. En effet, il semble que pour la majorité des participants, c'est au niveau de la compréhension qu'ils ont le plus l'impression d'avoir progressé : *« Oui, comprendre ça va. Normalement c'est pas facile le français [rire] » (Fg1, 86, Amanuel).*

6.1.2. L'importance d'un enseignement de qualité

Le deuxième sous-thème révèle l'importance pour les participants d'avoir un enseignement de qualité, car pour certains, les compétences pédagogiques de l'enseignant font toute la différence :

« Pour moi aussi la question c'est qu'il y a beaucoup de français, mais le problème c'est professeur je pense. Vous voyez si mauvais professeur pas bien. Maintenant on a nouveau professeur qui s'appelle Rachel, très très très bien, très bon. Quand on parle Tigrinya, elle est pas d'accord ». (Fg1, 230, Amanuel)

Tekle raconte également que pour lui, le fait qu'un enseignant parle lentement et de façon claire l'aide à mieux apprendre et acquérir le français. En effet, il donne l'exemple de différents professeurs : *« Moi j'ai des phrases, envie, mais ils [certains enseignants] parlent vite [inaudible], après dix personnes. Mieux quand professeur parle lentement ». (Fg2, 212).* L'environnement dans lequel une personne apprend peut également influencer la qualité d'apprentissage selon quelques participants. Arsema explique que pour elle, avoir une structure et un

lieu propice, tel qu'une salle de classe et non le foyer, améliore grandement cette qualité. : « *Oui et c'est [l'école] bien pour le français, apprendre, c'est au foyer difficile [...]* » (Fg1, 338). Enfin, plusieurs participants ont l'impression de devoir suivre des cours moins importants et moins utiles et que cela impacte leur apprentissage du français. Par exemple, Rifat mentionne qu'il ne comprend pas l'importance des cours artistiques car, selon lui, ce n'est pas une occasion d'apprendre le français :

« Heu, oui c'est pas, je sais pas si c'est important. C'est aussi, on apprend des vendredis, ya un cours c'est que trois heures, il y a une heure et demie c'est pour les règles de Suisse de tout ça. Il y a un autre je sais pas c'est chaque fois on doit signer [dessiner] c'est pas on doit faire des choses, ça je trouve c'est pas important, c'est seulement signer [dessiner] » (Fg2, 324).

Par ailleurs, Arsema exprime aussi qu'à son avis, d'autres cours empiètent sur les cours de français et impactent négativement son apprentissage de la langue : « *Moi je dis, anglais arrête ça va, mettre plus de français parce que moi être important c'est français [rire] c'est mon avis, mais c'est organisé comme ça, pas le choix* » (Fg1, 104).

6.1.3. Le besoin de plus de pratique

Le dernier sous-thème relatif à l'acquisition du français concerne le besoin de plus de pratique à l'extérieur du cadre scolaire. Effectivement, tous les participants étaient d'accord sur la nécessité de s'exercer régulièrement à l'usage

de la langue pour mieux l'acquérir. Selon Fikru et Arsema, l'apprentissage du français en dehors des cours est important pour mieux acquérir la langue :

« Et puis apprentissage [à l'extérieur des cours] c'est bien, aide à apprendre le français [...] Parce que dans l'OSEO pas beaucoup de français » (Fg1, 226-228, Fikru).

« Moi aussi avant je discute avec Rachel, je voudrais un cours de français, mais c'est beaucoup à organiser le cours, c'est comme ça. Elle dit à l'OSEO c'est comme ça, c'est organisé comme ça, mais je cherche dehors quelque chose [pour mieux apprendre] » (Fg1, 100, Arsema).

Enfin, Rifat raconte que pour lui, la meilleure façon de pratiquer le français est d'être en contact avec des gens de langue maternelle différente que la sienne, car cela les oblige à parler français ensemble :

« [...] par exemple je, moi je contacte pas beaucoup avec des gens qui la même ma langue, plus des gens qui parlent de... qui vient dans notre pays qui parle notre langue, c'est ça aussi nous aide beaucoup d'apprendre le français aussi [...] » (Fg2, 247).

6.2. Accompagnement

Le deuxième thème qui est ressorti de cette analyse concerne l'accompagnement des différents intervenants et structures desquelles les participants font parties.

6.2.1. Recherche de stages / d'apprentissages

Dans le cadre du projet pilote *InVaud*, les participants ont l'occasion d'avoir un accompagnement dans la recherche de stages et de places d'apprentissage. Plusieurs d'entre eux ont exprimé leur gratitude envers les différents intervenants qui les aident dans ce processus. Par exemple, Tekle mentionne que pour lui, c'est beaucoup plus facile d'apprendre des techniques de recherche de stages lorsqu'il est accompagné par son coach à l'OSEO : « *À OSEO c'est facile parce que la coach m'a aidé beaucoup. Mais quand je l'ai cherché c'est [...] on a cherché des stages, comment ça s'appelle, CV* » (Fg2, 109-113). Fikru apprécie également beaucoup cet accompagnement, car cela lui donne les outils nécessaires pour trouver une place d'apprentissage : « *Pour tout est bien, fait lettre de motivation, CV, c'est bien* » (Fg1, 124).

Par ailleurs, Arsema raconte que les rencontres avec sa coach sont aussi une occasion de discuter et d'apprendre davantage sur les différentes formations : « *Oui parce que quand je trouve apprentissage aussi, parfois il y a rendez-vous avec ma coach, parle de formation, comment ça va, quel site chercher, comme ça discuter aussi [...]* » (Fg1, 285).

6.2.2. Accompagnement individualisé et personnalisé

Le deuxième sous-thème consiste en un accompagnement individualisé et personnalisé dont les participants du programme *InVaud* bénéficient. Tout au long des deux *focus groups*, les participants ont régulièrement exprimé à quel point ils se sentaient écoutés et aidés.

Par exemple, Amanuel mentionne qu'avant de faire partie du programme *InVaud*, il ne voyait pas toujours les mêmes professionnels et de ce fait, il ne se

sentait pas à l'aise de les contacter lorsqu'il avait des questions. Maintenant, il apprécie beaucoup d'avoir des personnes ressources sur qui il peut compter : « *Aussi, quand j'ai commencé ici avant, je contacte pas l'assistance comme maintenant, quand j'ai besoin de quelque chose, je demande à Sandro et Rachel* » (Fg1, 82). Rifat est du même avis ; selon lui, les conseillères *InVaud* apportent un soutien plus important que d'autres, car elles restent disponibles pour eux :

« Rachel et Marie elles ont une aide plus [que] de assistante sociale. Si un besoin quelque chose par exemple, on dit [à] assistante social « ok ça va tout ça », après on voit rien. Mais Rachel et Marie si on demande quelque chose comment dire, peut-être elle peut pas faire mais ils [...] elles essayent oui » (Fg2, 297-299).

Finalement, Sami explique qu'il a le sentiment d'avoir un accompagnement privilégié avec sa conseillère, car « *elle [Rachel] a cherché beaucoup avec moi dans les stages et tout ça* » (Fg1, 36-38).

6.2.3. Soutien émotionnel

Le dernier sous-thème lié à l'accompagnement révèle à quel point la relation privilégiée entre les intervenants et les participants peut apporter un soutien émotionnel. Par exemple, Arsema raconte à plusieurs reprises qu'elle a une belle relation avec sa coach et qu'elle la considère comme une amie : « *Ma coach c'est comme, comme une amie, elle est jeune comme moi, c'est [inaudible], comme*

sœur, comme ma famille. C'est pour ça, c'est contact assez bien [...] » (Fg1, 128).

De plus, Isais mentionne que, pour lui, le fait de se sentir accepté par les conseillères *InVaud* est un grand soutien pour tous les jeunes qui font partie du projet pilote : « *elles [Rachel et Marie] respectent toutes les gens, c'est très très bien* » (Fg2, 300). Se sentir respecté et écouté par les intervenants est pour les participants une ressource qui les aide à surmonter les épreuves et les moments plus difficiles :

« C'était bien [...] Qu'est-ce qui se passe, comment ça va au foyer, ça va le centre ? C'est comme notre famille, c'est bien, comment ça va l'école, est-ce que facile, difficile ? C'est comme ça, c'est bon aussi quand rendez-vous pour discuter quelque chose aussi pour ça c'est bien » (Fg1, 46, Arsema).

En effet, ils étaient tous unanimes pour dire que de pouvoir discuter avec leurs conseillères, leurs coaches ou leurs professeurs, les aidait grandement à avancer.

6.3. Intégration

Le troisième thème qui est ressorti de cette analyse concerne le regard qu'ont les participants vis-à-vis de leur intégration. Durant les *focus groups*, l'importance de s'intégrer est souvent apparue dans la discussion. Aussi, plusieurs participants ont exprimé un besoin de contact avec autrui et ont révélé leurs stratégies de socialisation.

6.3.1. Importance

Ce sous-thème a été récurrent au sein de tous les *focus groups*. Effectivement, pour tous les participants, s'intégrer dans leur pays d'accueil est une priorité pour eux. Par exemple, Isaias évoque que pour lui, l'intégration rime avec l'autonomie : « *Intégration tu vas aller autonome. Intégration c'est mieux* » (Fg2, 466).

Par ailleurs, connaître les règles et coutumes suisses est aussi très importants selon eux pour mieux s'intégrer. En effet, Rifat parle pour le groupe lorsqu'il affirme que « [...] *les règles de Suisse c'est important pour nous [...]* » (Fg2, 342). Selon lui, se familiariser avec la langue et les mœurs de son pays d'accueil favorise grandement son intégration.

Enfin, Arsema raconte que pour elle il est parfois compliqué de bien s'intégrer, bien qu'elle trouve cela très important, car l'environnement dans lequel elle vit en foyer n'est pas propice au contact avec la culture suisse :

« *par que dans le foyer toujours parler avec Érythréens, donc pour ça [inaudible], c'est ça [rire]. Un petit peu compliqué, mais quand même beaucoup des amis de Suisse et pour ça c'est très bien* » (Fg1, 145).

Pour elle, la meilleure manière de s'intégrer est d'avoir des liens d'amitié avec des Suisses.

6.3.2. Besoin de contact avec autrui

Ce deuxième sous-thème révèle cette idée d'amitié et de contact avec autrui pour se sentir mieux intégré au sein du pays d'accueil. Tous les participants étaient unanimes pour dire que le contact avec autrui était une nécessité à leur

intégration. Une différence individuelle au sein des *focus groups* était la manière avec laquelle les participants parlaient de ce sujet. En effet, certains participants semblaient percevoir difficilement le contact avec autrui en dehors des dispositifs d'accompagnement :

« Non, parce que en classe, tout le mondeentraide. En dehors de classe, je connais seulement Rachel et Sandro. Si j'ai arrêté avec Rachel et Sandro, je suis parti de classe OSEO, j'ai arrêté, je suis pas [j'ai pas de] contact » (Fg1, 212, Amanuel)

« Le problème c'est pas sortir un café avec un ami comme ça, c'est moi à la maison avec mon père, toujours parler Érythréen, comme ça, grand problème » (Fg2, 173, Isaias).

Cependant, pour d'autres participants, le contact avec autrui est très important. Par exemple, Rifat explique que ce contact avec les autres apporte beaucoup de positif : *« c'est, je pense la chose très importante c'est le contact avec les gens c'est vraiment c'est, c'est change beaucoup de choses [...] » (Fg2, 247)*. Arsema est du même avis lorsqu'elle raconte qu'elle apprécie avoir des amis suisses : *« Comme rencontrer Suisse, parler français dans un café comme ça. » (Fg1, 143)*.

6.3.3. Stratégies de socialisation

Le dernier sous-thème lié à l'intégration se réfère aux stratégies de socialisation. Les participants des deux *focus groups* ont mentionné l'importance pour eux de participer à des activités de tandem, c'est-à-dire un échange linguistique entre deux personnes, afin de rencontrer des gens et de découvrir leur pays d'accueil :

« *J'ai visité le gros université [fait un grand geste avec ses mains pour montrer que c'est grand]. Il y a beaucoup de gens aussi [rire]. Avec elle [Tandem], oui c'était bien. Moi je connais pas université. Je prends le métro et après j'arrive à EPFL. Un peu visiter les choses, le lac, quelque chose* » (Fg1, 177, Arsema).

« *Oui déjà fait [Tandem] [...] une personne pour discuter. Peut-être la personne de Suisse. Moi j'ai la, une fille, oui, de Suisse [...] [Nous parlons] de quelque chose, pas spécial [de tout et de rien]* » (Fg2, 199-201, Hayyan).

« *Moi aussi, café, oui, deux fois le café, ouais discuter* » (Fg2, 205, Akram).

De plus, une autre stratégie évoquée est l'utilisation de l'application mobile « What's App » qui permet de socialiser, mais aussi de communiquer en français par écrit. Amanuel explique que c'est une bonne façon de pouvoir se donner rendez-vous : « *avec What's app, rendez-vous comme visiter la cathédrale, sur le bord du lac, comme ça* » (Fg1, 156). Isais mentionne quant à lui qu'il communique via cette application lorsqu'il fait de nouvelles rencontres et que cela facilite son intégration : « *si tu demandes les autres personnes, les gens toujours j'ai besoin de les whats'app, les groupes pour intégration c'est très très bien* » (Fg2, 267).

6.4. Après *InVaud*

Ce dernier thème reflète le regard des participants sur l'avenir après *InVaud*. Quatre sous-thèmes sont ressortis au sein des deux *focus groups*. Il est

intéressant de mentionner que la vision du futur semblait plus positive pour certains participants que pour d'autres.

6.4.1. Accès au marché du travail

Ce sous-thème a été récurrent tout au long des discussions. En effet, tous les participants accordent une grande importance au travail en général. C'est le cas de Sami, qui s'inquiète de l'avenir, car le travail est central dans sa vie : « *le travail, parce que, qui le travail, le tout c'est très facile. Maintenant j'ai pas de travail, le tout c'est difficile* » (Fg1, 310).

Pour Akram aussi, l'accès au travail en Suisse semble compliqué : « *parce que travailler dans mon pays. Mais ça beaucoup problèmes [en Suisse] parce que ya pas certificat* » (Fg2, 414).

Toutefois, certains participants ont une vision plus positive pour la suite. En effet, Hayyan croit en la possibilité de trouver un travail après *InVaud*, même si ce n'est pas directement un apprentissage : « *oui je pense le travail [...] Je pense, je trouve la travail, je vais travail directement, je pas cherche l'apprentissage* » (Fg2, 470-472). C'est également le cas d'Amanuel qui s'imagine avoir trouvé un emploi ou un apprentissage avant d'avoir terminé sa mesure : « *avec l'OSEO, si on trouve apprentissage, ça va après. On peut travailler et apprendre une formation* » (Fg1, 282).

6.4.2. Crainte de manquer d'autonomie

Ce deuxième sous-thème concerne les craintes et inquiétudes des participants face à l'avenir lorsqu'ils n'auront plus accès à l'accompagnement personnalisé du programme *InVaud*. Plusieurs d'entre eux craignent de ne pas être assez

autonomes pour faire face aux imprévus. Par exemple, Arsema exprime le fait qu'elle a encore besoin d'être accompagnée pour s'organiser au niveau administratif :

« [Ne plus avoir d'accompagnement après *InVaud*] [...] *aussi difficile après apprendre seule, difficile accepter le papier, c'est beaucoup ici papier, CFC, pour organiser, pour ça c'est important aussi* » (Fg1, 287)

Aussi, Amanuel mentionne que sans l'aide des intervenants, il ne fait rien. Il craint donc de ne pas pouvoir avancer seul après *InVaud* : « *parce que être important pour moi, si y'a pas de aide, je ne fais pas rien* » (Fg1, 200).

Enfin, Isais s'inquiète aussi de ne pas avoir d'autonomie s'il ne réussit pas à trouver un emploi pour subvenir à ses besoins et ceux de son père : « *autonome, l'autonomie. C'est ça le... très difficile [inaudible]. Si j'ai pas travail, c'est mieux comme ça* » (Fg2, 443).

6.4.3. Incertitudes relatives au statut administratif

Ce troisième sous-thème fait ressortir les incertitudes des participants face à leur statut en Suisse. Pour plusieurs, la plus grande difficulté est liée aux procédures administratives concernant la possibilité ou non de séjourner en Suisse de façon durable. Par exemple, Hayyan s'inquiète de la possibilité pour certains de devoir quitter la Suisse suite à un refus de permis : « *oui, parce qu'il y a beaucoup de personnes ils restent en Suisse par exemple trois années, après est négatif. C'est ça* » (Fg2, 241). Cette crainte relative au permis de séjour est aussi relevée par d'autres participants :

« *Oui. Si ne pas trouver le permis c'est un petit peu stress* » (Fg2, 240, Isaias)

« *Ouais ça c'est compliqué, par exemple [...] avec EVAM, déjà le permis F, renouveler permis B, ça va. Avec EVAM c'est un peu...*
[Fait signe avec la main pour montrer une incertitude] » (Fg1, 350, Amanuel)

Enfin, Fikru mentionne que sans le permis, il sera difficile de pouvoir trouver un emploi et un endroit où vivre : « *avec reçu permis c'est bien parce que trouver travail, c'est bien, pour trouver appartement* » (Fg1, 351).

6.4.4. *Espoirs pour la suite*

Le dernier sous-thème relatif à l'après *InVaud* concerne les espoirs pour la suite, c'est-à-dire comment les participants imaginent leur avenir après le programme. Ce sujet abstrait a été plus difficile à comprendre pour certains participants, mais deux personnes parmi les deux *focus groups* se sont exprimées sur leurs envies pour la suite. Arsema mentionne qu'elle souhaiterait aider les futurs primo-arrivants du programme *InVaud* à mieux s'intégrer en Suisse :

« *[...] moi j'ai des amis, aider beaucoup après, c'est comme ça, parler avec les autres comme ça, c'est comme ça, moi déjà à l'OSEO, dire que c'était bien [inaudible] c'est peut-être comme ça ? [Aider les prochains participants InVaud]* » (Fg1, 312)

Finalement, Rifat explique que pour l'avenir, il gardera tous les conseils que les conseillères et les intervenants lui ont appris pendant son parcours au sein du programme *InVaud* :

« C'est les choses qu'on doit apprendre, c'est les, on doit toujours on cherche des de choses qui peut apprendre, toujours on va apprendre un travail, c'est les choses, c'est les solutions qui pour nous aident après. Parce que avant par exemple Rachel elle va, elle pour trouver un apprentissage, le travail après je dois faire tout ça tout seul. Ils me donnent... comment dire ils me donnent des choses importantes des choses [inaudible] après je vais continuer tout seul [...] Oui voilà, autonome ». (Fg2, 462-464)

6.5. Focus group non enregistré

Comme indiqué dans la partie méthodologie de ce travail, un *focus group* n'ayant pas pu être enregistré et retranscrit s'ajoute à cette analyse par le biais de notes prises durant la discussion de groupe. L'analyse de ces notes a démontré que les quatre thèmes précédents ressortaient également de ce *focus group*. En effet, les participants mentionnent à plusieurs reprises l'importance d'apprendre le français par le biais des cours, des stages et de la socialisation (ex. tandem). Par ailleurs, Sayid évoque les échanges quotidiens qu'il engage avec ses voisins suisses.

De plus, l'accompagnement personnel et individualisé est également discuté dans ce groupe. Par exemple, les participants racontent qu'ils reçoivent beaucoup d'aide de leurs conseillères *InVaud* et de leurs coachs dans la recherche de stages et d'apprentissages. Abraham mentionne le fait que sa conseillère *InVaud* a usé de son réseau pour l'aider à trouver un stage chez une personne qu'elle connaissait.

Le thème de l'intégration ressort de façon différente dans ce groupe. En effet, les participants sont aussi d'accord avec l'importance de s'intégrer en Suisse, mais ils évoquent également un sous-thème relatif à la santé. Selon Samuel, pour mieux s'intégrer, il est important d'abord de prendre le temps de se remettre sur pieds mentalement et physiquement.

Les craintes liées au statut en Suisse ressortent de façon significative dans ce groupe. L'inquiétude face à l'avenir se ressentait tout au long de la discussion. Abraham raconte l'exemple d'un ami qui a obtenu un refus d'asile en Allemagne et qui a dû retourner en Erythrée. Selon lui, cela montre qu'ils n'ont pas de contrôle sur leur futur en Suisse.

Enfin, pour le thème de l'après *InVaud*, les participants de ce groupe donne aussi une place importante à l'accès au marché du travail. Pour eux, trouver un emploi signifie être autonome. Par ailleurs, un sous-thème n'étant pas ressorti dans les autres *focus groups* concerne l'idée de se sentir en sécurité en Suisse. Effectivement, Sayid mentionne qu'il imagine un avenir plus sécuritaire en Suisse pour sa famille.

L'analyse de ce troisième *focus group* révèle une similitude entre le discours des participants de ce groupe et celui des autres concernant les quatre thèmes qui sont ressortis de l'ATC fait précédemment. Toutefois, ce *focus group* apporte des éléments de plus à l'analyse en révélant des sous-thèmes liés à la santé et à la sécurité.

7. Discussion

Ce mémoire de recherche vise à rendre compte de l'évolution du regard des participants sur le dispositif *InVaud* après une année et à déterminer dans quelle mesure il est innovant, rapide et personnalisé. De ce fait, une meilleure compréhension du vécu et du ressenti des participants au sein de ce programme a été exploré par le biais de *focus groups* afin d'imaginer des pistes d'amélioration et ainsi sous-tendre une meilleure intégration des jeunes primo-arrivants dans le canton de Vaud. Ce chapitre présentera donc les résultats obtenus commentés et comparés aux résultats de la vague précédente. Puis, les recommandations, ainsi que les limites de la recherche seront exposés.

7.1. Synthèse analytique des trois *focus groups*

Tout d'abord, il est évident que l'**acquisition du français** joue un rôle central pour tous les participants du projet pilote. Pour la majorité d'entre eux, parler français signifie avoir plus de chance de trouver un apprentissage ou un emploi et ainsi s'intégrer plus facilement en Suisse. Plusieurs études ont d'ailleurs démontré que la langue constitue un facteur fondamental dans l'intégration sociale et l'accès au marché du travail (Beiser et Hou, 2001; Chiswick et Miller, 2003; Toosi, Richter, et Woytowich, 2017). De plus, bien que chaque participant ait progressé dans ses connaissances du français en l'espace d'une année, quelques-uns ont exprimé un doute concernant leurs capacités d'acquisition de la langue en évoquant l'importance de pratiquer autant en cours qu'en dehors des classes.

Ce constat rejoint Masgoret et Ward (2006, dans Sam et Berry, 2006), qui suggèrent que le niveau de confiance en ses capacités d'apprentissage d'une langue seconde est un facteur important pour prédire la maîtrise d'une langue étrangère.

Ensuite, l'**accompagnement** tant au niveau de la recherche de stages/apprentissages qu'au niveau du soutien émotionnel est grandement apprécié par les participants. Ils expriment tous une gratitude envers les différents intervenants qui les accompagnent depuis leur entrée au sein du programme (conseillères *InVaud*, coachs, enseignants). Par ailleurs, la particularité du projet pilote d'avoir une approche de type « case management » rejoint l'importance d'individualiser les interventions pour tenir compte du parcours de chacun (Bimrose et McNair, 2011). Effectivement, les participants étaient très reconnaissants d'avoir une personne ressource pour les aider car cela leur donne une stabilité et un lien de confiance.

De plus, les participants étaient tous unanimes en ce qui concerne l'**intégration**. Pour eux, s'intégrer est l'élément prioritaire car cela signifie qu'ils se sentiront enfin autonome en Suisse. L'un des freins à cette intégration implique le manque de contact avec autrui. Plusieurs ont évoqué le fait qu'à part les intervenants, ils avaient peu d'interaction avec des individus en dehors de leur communauté. En ce sens, l'interaction avec le groupe « dominant », ici les francophones, augmenterait les liens entre les deux groupes et favoriserait l'intégration (Masgoret et Ward, 2006). Par ailleurs, les contacts intergroupes diminuent les préjugés et tendent à améliorer l'intégration des migrants et donc leur acceptation dans la société dominante (Sam et Berry, 2010; Pettigrew et Tropp, 2006).

Enfin, pour la majorité des participants, l'**après InVaud** fait ressortir des peurs et des inquiétudes quant à l'accès au marché du travail, ainsi qu'au statut administratif. Au cours des *focus groups*, plusieurs éprouvaient de la peine à se projeter dans le futur car ils se souciaient prioritairement de leurs difficultés actuelles (ex. permis de séjour, trouver un emploi, maîtriser le français). Effectivement, cette incertitude peut entraîner un stress les empêchant de s'investir pleinement dans un processus d'accompagnement et ainsi compromettre leur vision à long terme (Yakushko, Watson, et Thompson, 2008). Certains participants ont tout de même exprimé de l'espoir pour la suite. Ces derniers se distinguaient des autres par le fait qu'ils démontraient plus de résilience et qu'ils évoquaient plus de ressources pour avancer malgré l'altérité. Ce constat rejoint Yakushko (2010) qui suggère qu'en dépit de plusieurs difficultés profondes, certaines personnes réussissent plus facilement que d'autres à trouver des moyens (ressources internes et/ou externes) d'aller de l'avant.

7.2. Un an plus tard : similitudes et différences

Tel que mentionné plus haut dans ce travail, les résultats de cette étude consistent en la continuité de ce qui avait déjà été fait en 2017 par Bornand (2019). Les similitudes et différences des deux analyses sont comparées dans ce chapitre.

Premièrement, l'importance de la maîtrise du français pour l'intégration socioprofessionnelle ressort grandement dans les deux études. En effet, lors de la première vague de *focus groups*, les participants exprimaient une motivation à progresser dans leur apprentissage de la langue de façon rapide et notable. Leur argument principal à ce moment était de pouvoir avoir de meilleurs échanges

avec les différents intervenants et ainsi mieux exprimer leurs besoins. Les résultats de cette présente étude révèlent encore cette motivation à maîtriser le français, mais surtout afin de mieux accéder au monde professionnel. Leur progrès après une année est effectivement important ; ils ont plus de facilité à exprimer leurs avis et leurs ressentis. Par ailleurs, contrairement aux discussions des premiers *focus groups*, celles-ci ne se sont déroulées qu'en français, sans le besoin d'utiliser l'anglais pour mieux se comprendre.

Deuxièmement, le soutien émotionnel reste un élément fondamental pour les participants. Lors des deux vagues de *focus groups*, ils ont mentionné à plusieurs reprises à quel point ils étaient reconnaissants de faire partie du projet pilote et d'être entourés d'intervenants qui les respectent et les aident. Aussi, avoir une personne ressource sur qui ils peuvent compter et avec qui ils peuvent entretenir un lien de confiance constitue un point d'ancrage important pour eux.

Troisièmement, l'accès au marché du travail joue un rôle prioritaire pour tous les participants. Pour eux, exercer un emploi signifie faire partie intégrante de la société d'accueil et ainsi se sentir autonome. Une différence entre les deux vagues de *focus groups* sur ce sujet concerne l'expérience concrète du marché du travail. En effet, en l'espace d'une année, les participants ont eu l'occasion de faire différents stages et ainsi découvrir et avoir une meilleure représentation du monde professionnel suisse, entre autres par l'apprentissage des codes et mœurs du marché de l'emploi (ex. ponctualité, horaires, codes de conduite, etc.).

Quatrièmement, les craintes et inquiétudes face à leur avenir en Suisse ressortent dans les deux études. D'abord, l'incertitude envers le statut de séjour (permis) est toujours présente une année plus tard. Par ailleurs, l'impatience de connaître le dénouement se ressent de manière plus forte dans cette présente étude. En

effet, les participants ont conscience qu'ils devront bientôt quitter le programme *InVaud* et craignent donc de manquer d'autonomie pour la suite. Cependant, contrairement aux résultats de la première vague, ceux-ci révèlent un sentiment d'espoir pour la suite. Effectivement, malgré les incertitudes, les participants imaginent un avenir positif en Suisse, où leurs expériences et apprentissages leur permettront d'avancer et d'aider les prochaines personnes qui auront à faire face à des obstacles similaires.

Finalement, une différence importante entre les deux recherches consiste en l'analyse des résultats en elle-même. En effet, les thèmes qui sont ressortis de la première vague de *focus groups* reflètent principalement les prestations du projet pilote *InVaud*. Ceux de la deuxième vague, bien qu'étroitement liés aux prestations, rendent davantage compte du ressenti des participants quant à leur intégration socioprofessionnelle en Suisse. Cela peut être dû à la subjectivité de chaque chercheuse, ainsi qu'à la meilleure maîtrise de la langue pour les participants de cette présente étude, qui ont eu tendance à diriger davantage la discussion dans cette direction. Par ailleurs, les participants de cette deuxième vague ont intériorisé le programme qui fait désormais partie de leur quotidien depuis plus d'une année. Cela a sans doute contribué à leur volonté de parler davantage de leur ressenti individuel par rapport au dispositif *InVaud*.

7.3. Recommandations

Suite à l'analyse des différents thèmes qui sont ressortis lors des discussions avec les participants, quelques recommandations ont été identifiées pour contribuer à l'amélioration du projet pilote.

En premier lieu, il est évident pour les participants que l'acquisition du français est primordiale afin de mieux communiquer et de s'intégrer sur le marché du travail en Suisse. Tel qu'évoqué plus haut, la maîtrise de la langue du pays d'accueil constitue un facteur important à une meilleure acculturation (Berry, 2005). Le dispositif *InVaud* permet l'accessibilité pour les jeunes à des mesures offrant des cours de mise à niveau en français. Toutefois, certains participants ont mentionné au cours des discussions qu'ils avaient l'impression que leur niveau de français était parfois mal évalué et qu'ils n'avaient ainsi pas le sentiment de s'améliorer. Il serait donc recommandé d'assurer une évaluation juste et régulière du niveau de chaque jeune afin d'augmenter leur sentiment de confiance dans l'apprentissage de la langue et de faciliter l'acquisition de cette dernière. (Masgoret et Ward, 2006 ; cités dans Sam et Berry, 2006). Les résultats de cette évaluation pourront ainsi contribuer à ajuster le reste des prestations proposées à chacun.

Ensuite, les participants ont exprimé leur besoin de pratique et de contact avec autrui. L'interaction avec des individus de la société « dominante » joue effectivement un rôle important pour une meilleure intégration, tant au niveau individuel (ex. acquisition de la langue, compréhension de la culture d'accueil), qu'au niveau sociétal (ex. diminution des préjugés) (Masgoret et Ward, 2006 ; Sam et Berry, 2010; Pettigrew et Tropp, 2006). Dans cette perspective, la mise en place d'activités (ex. tandems, activités sportives, etc.) favorisant la rencontre entre ces deux groupes constituerait une piste pour le meilleur ajustement des primo-arrivants en Suisse.

Enfin, les diverses inquiétudes relevées par les participants durant les *focus groups* rendent compte de la place importante du stress chez les migrants lors du

processus d'intégration (Berry, 2005 ; Yakushko, Watson, et Thompson, 2008). Le programme *InVaud* offre des prestations de soutien psycho-social individualisé à chacun. Cependant, les participants semblaient particulièrement inquiets de trouver un emploi et de s'insérer sur le marché du travail en Suisse. En ce sens, un soutien spécifique au stress que peut engendrer une transition migratoire et professionnelle est vivement recommandé pour tous les primo-arrivants (Masdonati et Zittoun, 2012 ; Yakushko, Watson, et Thompson, 2008). En effet, l'expertise d'un psychologue conseiller en orientation permettrait de réduire ce stress en accompagnant l'individu dans sa transition professionnelle en proposant des pistes de réflexion découlant de ses intérêts, aptitudes, valeurs et caractéristiques propres. De plus, cet accompagnement aiderait à l'élaboration de projets professionnels concrets et réalisables permettant de se projeter de manière plus positive sur le long terme en Suisse (Abkhezr, McMahon, et Rossouw, 2015; Yakushko, Watson, et Thompson, 2008).

7.4. Limites de la recherche

Cette recherche comporte plusieurs limites se situant au niveau des participants, de la méthodologie, ainsi que des choix de la chercheuse.

Premièrement, bien que les participants aient progressé dans la maîtrise du français, leur discours restait limité durant les *focus groups*. En effet, il était parfois difficile pour eux de verbaliser leurs ressentis vis-à-vis du projet pilote *InVaud*. Tout au long des discussions, les animatrices ont reformulé les questions et utilisé des mots simples en parlant lentement afin de faciliter la compréhension. De plus, les participants plus extravertis et/ou plus à l'aise en français ont été favorisés durant les échanges car ils avaient tendance à plus

parler que les autres, tandis que ceux qui étaient plus discrets et/ou moins avancés en français osaient moins prendre la parole et donner leurs avis. Toutefois, les animatrices, à l'aide de relances, ont donné l'occasion à tous les participants d'exprimer leur opinion durant les *focus groups*.

Deuxièmement, les participants étaient tous très reconnaissants de faire partie du programme *InVaud*. Cela peut constituer un biais car il est probable que ces derniers n'aient pas osé critiquer le projet par crainte de représailles ou de jugements externes. En ce sens, il est difficile de savoir réellement à quel degré les participants étaient satisfaits ou non du projet pilote. Toutefois, tout a été mis en place afin d'assurer un environnement de confiance et de réduire ce biais. En effet, une séance préparatoire avait été organisée en septembre 2017 et les animatrices ont rappelé en début de chaque *focus group* que les discussions demeuraient confidentielles.

Troisièmement, l'évaluation du projet pilote *InVaud* représente seulement l'échantillon restreint de primo-arrivants qui ont participé aux deux vagues de *focus groups*. De ce fait, leurs avis et leurs ressentis ne peuvent donc pas être généralisés à d'autres primo-arrivants ayant pris part au projet par la suite.

Quatrièmement, tel que mentionné plus haut dans ce travail, l'enregistrement du deuxième *focus group* n'a pas fonctionné. Un troisième *focus group* a donc été organisé avec d'autres participants. Cela constitue une limite importante du fait que trois personnes n'ayant pas participé à la première vague de *focus groups* ont été ajoutées à cet échantillon. Cela restreint effectivement l'idée d'évolution des données car leur avis n'avait pas été pris en compte antérieurement. Cependant, leur contribution durant cette deuxième vague de discussion s'est révélée riche et pertinente pour l'évaluation du projet pilote. Bien que leur

discours par rapport à leur ressenti était similaire à celui des autres participants, ils n'ont pas vécu la même expérience d'accompagnement. Par exemple, ces derniers suivant la mesure Polycours, ils n'ont pas accès à des séances de coaching et d'aide à la recherche de stages comme les autres participants. De ce fait, ils dépendent davantage des conseillères *InVaud*.

Enfin, comme la méthodologie utilisée dans cette recherche se veut qualitative, il est probable que les thèmes ressortant de l'analyse de contenu comportent certains biais relevant de la subjectivité de la chercheuse. Pour restreindre cette possibilité, il a été important rester au plus près des discours des participants lors de l'interprétation des résultats. L'objectif de la recherche étant de saisir le ressenti des participants, la méthode qualitative s'est donc révélée la méthode la plus adaptée. La quantité d'informations récoltée mais surtout leur richesse ont permis d'appréhender au mieux l'expérience vécue des participants, appréhension qui aurait été relativement appauvrie à l'aide de méthodes quantitatives.

8. Conclusion

L'intégration socioprofessionnelle de primo-arrivants demeure une thématique actuelle dans toute la Suisse. Dans cette perspective, le BCI a mandaté plusieurs institutions, dont Insertion Vaud, pour élaborer un dispositif d'aide à l'insertion durable de jeunes primo-arrivants. Ce travail avait comme objectif d'évaluer, à l'aide de *focus groups*, le programme *InVaud* afin de déterminer si ce projet pilote est innovant, rapide et personnalisé. De plus, avec cette approche exploratoire, le vécu et le ressenti des participants envers *InVaud* ont été investigués dans le but d'imaginer des recommandations pour sous-tendre une meilleure acculturation.

Les résultats ont démontré que l'acquisition du français, l'accompagnement, l'intégration et les craintes et espoirs après *InVaud* constituent des facteurs influençant particulièrement l'intégration progressive des participants du projet pilote en Suisse. Finalement, cette étude a démontré que les participants sont globalement reconnaissants de faire partie du programme *InVaud*. De plus, l'importance du français et l'accès au marché du travail jouent des rôles centraux pour leur intégration.

8.1. Ouverture

Cette recherche exploratoire a permis de mettre en lumière la vision propre de jeunes primo-arrivants sur le programme *InVaud*, conçu pour les aider dans leur intégration socioprofessionnelle. La relation privilégiée entre le jeune et les intervenants est ce qui rend ce programme si innovant et personnalisé. Pour que cela puisse être généralisé à une population plus élargie, il est nécessaire de se

pencher sur la question suivante : comment les différents intervenants travaillant de près ou de loin avec ce type de population peuvent-ils développer des « compétences multiculturelles » ?

Dans le domaine de la psychologie du counseling, ce concept se définit par « l'acquisition d'une conscience, de la connaissance, de l'attitude et de la compétence nécessaire pour créer une bonne alliance de travail avec un consultant d'une autre culture » (Sue et al., 1998, traduction personnelle). Dans cette perspective, il est pertinent de permettre aux professionnels, tels que les conseillers en insertion, les enseignants, les psychologues, les coachs, les assistants sociaux, etc., de bénéficier d'une formation spécifique leur permettant de développer ces compétences multiculturelles, ainsi que d'intégrer cette formation à part entière dans les plans d'études à venir. Pour cause, accompagner une population migrante requiert une sensibilité à la culture de soi et de l'autre ainsi qu'une alliance de travail sensible à la culture (Collins et Arthur, 2010 ; Stuart, 2004). Enfin, le rôle des professionnels ne se limite pas qu'au conseil individuel, il est aussi important de remettre en cause le système qui souvent dévalue injustement les compétences socioprofessionnelles des migrants. Dotés de connaissances sur les effets de la discrimination et de l'oppression, les professionnels peuvent aborder ces problèmes par la théorie et l'action sociale. Par exemple, cela peut impliquer la création de meilleures relations avec les employeurs, la formation de représentants gouvernementaux et la promotion de politiques plus inclusives auprès de la communauté, des écoles et des instituts de santé (Elez, 2014; Flores, Hsieh, et Hung Chiao, 2011). Ces changements au niveau institutionnel sont nécessaires afin de mieux accueillir les primo-arrivants et ainsi réduire la discrimination et les préjugés.

Références

- Abkhezr, P., McMahon, M., & Rossouw, P. (2015). Youth with refugee backgrounds in Australia : Contextual and practical considerations for career counsellors. *Australian Journal of Career Development*, 24(2), 71–80.
- AFS, A. fédérales suisses. (2016). La Suisse, pays d'immigration. Repéré sur <https://www.bar.admin.ch/bar/fr/home/recherche/suchen/themen-a-z/auf-den-spuren-von-aus--und-einwanderern/einwandererland-schweiz.html>
- BCI. (2017). *Programme d'intégration cantonale (PIC) 2018-2021*. Repéré sur https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dire/spop/coordination_integration/fichiers_pdf/PICII.pdf
- Beiser, M., & Hou, F. (2001). Language acquisition, unemployment and depressive disorder among Southeast Asian refugees : A 10-year study. *Social science & medicine*, 53(10), 1321–1334.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology*, 46(1), 5–34.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation : Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>
- Berry, J. W. (2006). Stress perspectives on acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Éd.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (p. 43–57). <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489891.007>
- Bhagat, R. S., & London, M. (1999). Getting Started and Getting Ahead : Career Dynamics of Immigrants. *Human Resource Management Review*, 9(3), 349–365. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00024-8](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00024-8)

- Bimrose, J., & McNair, S. (2011). Career support for migrants : Transformation or adaptation? *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 325-333.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.012>
- Bornand, Florence. (2019). *Evaluation du projet InVaud, projet-pilote d'insertion socioprofessionnelle de jeunes primo-arrivants âgés de 19 à 25 ans*. Université de Lausanne.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bruner, J. (2015). *Car la culture donne forme à l'esprit : De la révolution cognitive à la psychologie culturelle*. Retz.
- Castel, P., Sales-Wuillemin, E., & Lacassagne, M.-F. (2011). *Psychologie sociale, communication et langage : De la conception aux applications*. Bruxelles: De Boeck.
- CFM. (2019). Politique d'asile. Repéré sur <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/flucht---asyl/ueberblick.html>
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2003). The complementarity of language and other human capital : Immigrant earnings in Canada. *Economics of Education review*, 22(5), 469-480.
- Collins, S., & Arthur, N. (2010). Culture-infused counselling : A model for developing multicultural competence. *Counselling Psychology Quarterly*, 23(2), 217-233.
<https://doi.org/10.1080/09515071003798212>
- Demes, K. A., & Geeraert, N. (2014). Measures matter : Scales for adaptation, cultural distance, and acculturation orientation revisited. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(1), 91-109.

- Elez, T. (2014). Restoring hope : Responding to career concerns of immigrant clients. *The Canadian Journal of Career Development/Revue canadienne de développement de carrière*, 13(1), 32–45.
- Etat de Vaud. (s.d.). Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) | État de Vaud. Repéré sur <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/departements/departement-de-leconomie-de-linnovation-et-du-sport-deis/bureau-cantonal-pour-lintegration-des-etrangers-et-la-prevention-du-racisme/>
- EVAM. (s.d.a). EVAM : Etablissement Vaudois d Accueil des Migrants : Phases de prise en charge. Repéré sur <https://www.evam.ch/phases-de-prise-en-charge/>
- EVAM. (s.d.b). EVAM : Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants : Prestations. Repéré sur <https://www.evam.ch/prestations/>
- Flores, L. Y., Hsieh, C., & Hung Chiao. (2011). Vocational Psychology and Assessment With Immigrants in the United States : Future Directions for Training, Research, and Practice. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 323-332. <https://doi.org/10.1177/1069072710395538>
- Groen, S., Deville, W., Laban, C., & Richters, A. (2018). *Groen et al 2018 Cultural identity among Afghan and Iraqi traumatized refugees CMP*. 42.
- Hayes, S. W., & Endale, E. (2018). “Sometimes my mind, it has to analyze two things” : Identity development and adaptation for refugee and newcomer adolescents. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24(3), 283-290. <https://doi.org/10.1037/pac0000315>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures : The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Insertion Vaud. (2019a). A propos. Repéré sur <http://insertion-vaud.ch/a-propos>
- Insertion Vaud. (2019b). InVaud. Consulté 29 mai 2019, à l'adresse <http://insertion-vaud.ch/invaud>

- Jodelet, D. (2002). Les représentations sociales dans le champ de la culture. *Social science information*, 41(1), 111–133.
- Kanouté, F. (2002). Profils d'acculturation d'élèves issus de l'immigration récente à Montréal. *Revue des sciences de l'éducation*, 28(1), 171–190.
- Kitzinger, J., Markova, I., & Kalampalikis, N. (2004). Qu'est-ce que les focus groups? *bulletin de psychologie*, 9.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, (41/2). <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Masgoret, A.-M., & Ward, C. (2006). Culture learning approach to acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Éd.), *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology* (p. 58-77). <https://doi.org/10.1017/CBO9780511489891.008>
- Massoudi. (s.d.). *Concept cantonal vaudois de case management « formation professionnelle »*.
- OCDE. (2018). *Perspectives des migrations internationales 2018*. Repéré sur https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-fr
- OFS. (2017). Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration | Publication. Repéré sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.2546311.html>
- OIE. *Ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE)*. , Pub. L. No. 142.205 (2019).
- OIM. (2007). Glossaire de la migration. Repéré sur https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_9_fr.pdf
- OIM. (2018). *World migration report 2018*. Place of publication not identified: United Nations PUBNS.
- OIM. (2019). Termes clés de la migration. Repéré sur <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>

- OSAR. (s.d.). Procédure d'asile. Repéré sur <https://www.osar.ch/droit-dasile/procedure-dasile.html>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
- Sam, D. L., & Berry, J. W. (2010). Acculturation : When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet. *Perspectives on Psychological Science*, 5(4), 472-481.
<https://doi.org/10.1177/1745691610373075>
- SEM. (2018b). Livret N (pour requérants d'asile). Repéré sur https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_n_a_sylsuchende.html
- SEM. (2018a). Personnes relevant de l'asile et exercice d'une activité lucrative. Repéré sur https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/arbeit/erwerbstaetige_asylbereich.htm
- Smith, J. A. (2015). *Qualitative psychology : A practical guide to research methods*. Sage.
- Soykoek, S., Mall, V., Nehring, I., Henningsen, P., & Aberl, S. (2017). Post-traumatic stress disorder in Syrian children of a German refugee camp. *The Lancet*, 389(10072), 903-904.
- Stuart, R. B. (2004). Twelve Practical Suggestions for Achieving Multicultural Competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 35(1), 3-9.
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.35.1.3>
- Sue, D. W., Carter, R. T., Casas, J. M., Fouad, N. A., Ivey, A. E., Jensen, M., ... Vazquez-Nutall, E. (1998). *Multicultural counseling competencies : Individual and organizational development* (Vol. 11). Sage Publications.

- Toosi, A., Richter, S., & Woytowich, B. (2017). Theoretical Perspectives on Issues and Interventions Related to Migrant Resettlement in Canada. *Journal of Transcultural Nursing*, 28(3), 230-235. <https://doi.org/10.1177/1043659616660361>
- Troadek, B. (2007). *Psychologie culturelle : Le développement cognitif est-il culturel?* Paris: Belin.
- United Nations. (2017). *International Migration Report 2017-Highlights*. UN.
- Yakushko, O. (2010). Stress and Coping Strategies in the Lives of Recent Immigrants : A Grounded Theory Model. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 32(4), 256-273. <https://doi.org/10.1007/s10447-010-9105-1>
- Yakushko, O., Watson, M., & Thompson, S. (2008). Stress and Coping in the Lives of Recent Immigrants and Refugees : Considerations for Counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 30(3), 167-178. <https://doi.org/10.1007/s10447-008-9054-0>
- Zittoun, T. (2012). Une psychologie des transitions. Des ruptures aux ressources. *Les transitions à l'école*, 261-279.

Sources juridiques

- Loi cantonale vaudoise sur l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (LIEPR, RSV 142.52). Repéré sur https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dire/spop/fichier_s_pdf/LIEPR.pdf
- Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI, RS 142.20). Repéré sur <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020232/201901010000/142.20.pdf>

Annexes

Annexe 1 : Canevas

Focus groups – Canevas

Animatrices : Marie-Eve Lapierre et Florence Bornand

Nombre de participants : 8 à 9 par focus groupe

Lieu : Centre des consultations de l'UNIL

Durée : 2 focus groups d'une durée de 1 heure 30 chacun

Question initiale : Quel est l'avis général sur la structure *InVaud* et quelle est l'évolution une année plus tard ?

Thèmes : Accompagnement/relation avec leur conseillère et coach, école/cours, vie sociale, apprentissage du français, évolution/changement, la vie en Suisse

Mise en contexte : La discussion d'aujourd'hui portera sur le projet « Insertion Vaud », que vous avez intégré l'année passée. Comme expliqué durant la dernière rencontre, nous aimerions rediscuter avec vous pour avoir votre avis sur le projet après une année.

Consigne initiale : Comment est-ce que vous vous sentez dans le projet *InVaud* ?

En quoi répond-il/ne répond-il pas à leurs/vos besoins et leurs/vos attentes ?

Questions d'ouverture : Présentation de chacun

- Nom – d'où venez-vous ?
- Depuis quand avez-vous intégré le projet *InVaud* ?
- Etc.

Reprise du petit exercice qui avait été fait l'année passée :

- Distribuer les petites fiches et leur donner quelques minutes pour réfléchir et écrire leur avis général sur *InVaud*.

Questions clés :

- Pouvez-vous me raconter votre entrée dans le projet ? Comment ça se passe en général depuis maintenant 1 an ?
- Quelles étaient vos attentes au départ ? En quoi le projet y a répondu jusqu'à maintenant ?
Donnez-moi un exemple.
- Quels étaient vos besoins en entrant dans ce projet ? De quelle manière est-ce que *InVaud* vous accompagne dans vos besoins ?
- Qu'est-ce vous plait le plus ? Pouvez-vous me donner un exemple ?
- Qu'est-ce qui vous plait moins ? Exemple ?

Évolution :

- Qu'est-ce qui a changé depuis 1 an ?
- Aujourd'hui, quelles sont vos attentes ? Est-ce qu'elles ont changé ? Avez-vous de nouvelles attentes ?
- Aujourd'hui, quels sont vos besoins ? Est-ce qu'ils ont changé ? Avez-vous de nouveaux besoins ?

La suite :

- Comment voyez-vous la suite ? Le après *InVaud* ?
- Qu'est-ce que vous gardez avec vous pour la suite ? Qu'est-ce qui est utile pour vous dans tout ce que vous avez fait avec le projet ?
- Qu'est-ce qui est moins utile pour vous ? Que supprimeriez-vous dans le projet ?

Conclusion :

Faire une petite synthèse de tout ce qui a été dit et demander s'ils aimeraient rajouter quelque chose, s'ils ont des questions.

- Comment ça s'est passé pour vous cette discussion de groupe ? Qu'est-ce que vous retenir ?

Annexe 2 : Formulaire de consentement



Projet InVaud : collaboration entre Insertion Vaud et UNIL

Focus-group autour de l'évaluation du projet par les primo-arrivants

Formulaire de consentement pour les participant.e.s

1. On m'a informé(e) de la nature et des buts de ce projet de recherche, ainsi que de son déroulement.
2. Ma participation à cette étude est volontaire et je peux me retirer en tout temps.
3. Les données de cette étude seront traitées en toute confidentialité et elles ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques.
4. J'ai pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.
5. J'ai lu le présent formulaire et je consens volontairement à participer à cette étude.

<u>Nom, prénom des étudiant-e-s</u>	<u>Date</u>	<u>Signatures</u>
-------------------------------------	-------------	-------------------

<u>Nom, prénom des chercheur-e-s</u>	<u>Date</u>	<u>Signatures</u>
--------------------------------------	-------------	-------------------

<u>Nom, prénom du/de la participant-e</u>	<u>Date</u>	<u>Signature</u>
---	-------------	------------------

Enseignant responsable du projet

Federico Durante, Maître d'enseignement et de recherche

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

Institut de Psychologie, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation

Quartier UNIL-Mouline, +41 21 692 45 70, Federico.Durante@unil.ch