

Master of Arts en Sciences et Pratiques de l'éducation

*Ressources et obstacles à l'intégration professionnelle des
réfugié·e·s en reconversion professionnelle involontaire*

Mémoire de maîtrise universitaire

Travail de Natalia Chiriatti

Sous la direction du Professeur Jonas Masdonati

Experte : Marine Hascoët

Lausanne, janvier 2023

Remerciements

Pour commencer, je tiens à remercier mon directeur de mémoire, Monsieur Jonas Masdonati, pour sa bienveillance, sa disponibilité et son accompagnement tout au long de ce travail. Je le remercie également de m'avoir permis de participer au projet de recherche, sur les reconversions professionnelles involontaires, d'une telle ampleur et importance. Un grand merci à Madame Marine Hascoët d'avoir accepté d'être l'experte de l'évaluation de ce travail. Je remercie aussi Madame Caroline Brazier pour ses conseils et sa disponibilité, notamment pour la retranscription des entretiens et pour la construction de ma question de recherche. Je remercie chaleureusement mes deux collègues de Master qui m'ont soutenue et encouragée tout le long de ce travail. Enfin, j'adresse un remerciement tout particulier à ma famille et mes proches qui ont su me guider et être à mes côtés lors des moments de doutes.

Table des matières

Remerciements	2
Introduction.....	6
1. Problématique	8
1.1 Les transitions professionnelles	8
1.2 La reconversion professionnelle	9
1.2.1 Axes de compréhension de la reconversion professionnelle	10
1.2.2 La reconversion professionnelle involontaire.....	11
1.2.3 Les ressources durant la reconversion professionnelle.....	12
1.2.4 Les obstacles à la reconversion professionnelle	15
1.3 Les réfugié·e·s	16
1.3.1 Demande d’asile et réfugié·e en Suisse	17
1.4 Intégration	18
1.4.1 Qu’est-ce que l’intégration ?	18
1.4.2 L’intégration professionnelle.....	19
1.4.3 L’intégration professionnelle des réfugié·e·s en Suisse.....	20
1.4.4 Obstacles et ressources à l’intégration professionnelle	21
2. Cadre théorique	26
2.1 Une conceptualisation des ressources	26
2.2 Une conceptualisation des obstacles	27
3. Méthodologie	29
3.1 Choix de la méthodologie	29
3.2 Un projet de recherche sur les reconversions professionnelles involontaires.....	29

3.3 Échantillon	30
Tableau 1 : informations des participant·e·s	31
3.4 Récolte des données	31
3.5 Guide d’entretien	32
3.6 Procédure d’analyse	33
4. Résultats.....	35
Tableau 2 : Vue d’ensemble des résultats selon les thèmes et sous-thèmes.....	35
4.1 Facteurs personnels	36
4.1.1 Les facteurs psychologiques.....	36
4.1.2 Le niveau linguistique	38
4.1.3 Les connaissances du système et de la culture suisse.....	39
4.1.4 Santé physique et psychique.....	41
4.1.5 L’âge.....	41
4.2 Facteurs relationnels	42
4.2.1 Relations personnelles	42
4.2.2 Relations professionnelles	44
4.3 Facteurs contextuels.....	47
4.3.1 Les moyens financiers	47
4.3.2 Le statut et le permis de séjour	48
4.3.3 Situation pandémique de la Covid-19	50
5. Discussion	53
5.1 Les obstacles rencontrés	53
5.2 Les ressources à disposition.....	57
5.3 Implications pratiques.....	59
5.4 Limites et perspectives.....	61

6. Conclusion	62
7. Bibliographie	63
8. Annexes	68
8.1 Annexe 1 : Feuille d'explication du projet de recherche.....	68
8.2 Annexe 2 : Formulaire de consentement	69

Introduction

La migration est une thématique qui concerne la Suisse depuis de nombreuses décennies et suscite de nombreux débats au sein de sa population, notamment dû à son importance. En effet, près d'un quart de la population vivant sur le territoire, n'a pas la nationalité suisse (Nguyen, 2017). De plus, cette thématique est ravivée par les médias dû à la situation actuelle en Ukraine, impliquant une arrivée conséquente de réfugié·e·s ukrainien·ne·s dans le pays. Cette situation soulève un problème dans la manière de gérer leur intégration à la société suisse (Boeglin et Iaz, 2022). Cependant, cette problématique-là n'est pas tout à fait récente. En effet, une législation sur les droits et restrictions liés à l'asile existe depuis de nombreuses années et subit de multiples modifications, notamment à cause de l'augmentation constante du nombre de réfugié·e·s en Suisse depuis les années soixante (Portmann-Tinguely et Von Cranach, 2016).

Il est toutefois important de différencier le fait de vouloir accueillir les personnes migrantes et le fait de vouloir les intégrer. L'accueil des réfugié·e·s peut souvent créer débat au sein de la Confédération Helvétique et également dans d'autres pays européens. Cependant, une fois que le droit de rester sur le territoire leur est accordé, le fait d'intégrer les réfugié·e·s est en principe accepté (Bertrand, 2017). A ce titre, l'Etat encourage la participation de cette population au marché du travail, de manière à ce qu'il·elle·s soient indépendant·e·s de l'aide sociale, permettant ainsi de limiter les dépenses. Néanmoins, un paradoxe subsiste au sein de cet encouragement car c'est également l'Etat qui restreint considérablement l'accès aux permis de séjour les plus stables, limitant ainsi l'accès au marché du travail, notamment pour les réfugié·e·s (Bertrand, 2020). De ce fait, les conditions dans lesquelles ceux·celles-ci doivent s'intégrer peuvent souvent être entravées par de nombreuses restrictions.

Une autre barrière majeure à l'intégration sur le marché de l'emploi concerne la non-reconnaissance des qualifications des réfugié·e·s (Liebig et al., 2012). En Suisse, des difficultés subsistent dans la reconnaissance des diplômes professionnels ou universitaires acquis dans les pays d'où provient cette population (Beti, 2016). De ce fait, la continuation de leur projet professionnel devient complexe. C'est pourquoi, afin d'intégrer le marché de l'emploi, les réfugié·e·s peuvent se voir contraint·e·s de se reconvertir professionnellement. Ainsi, cette recherche se focalise sur la population réfugiée en Suisse qui doit se reconvertir professionnellement afin d'intégrer le marché du travail. Le but de cette étude est d'identifier

quels sont les obstacles entravant cette reconversion professionnelle et également quelles sont les ressources facilitant celle-ci.

A ce titre, il existe des recherches relativement récentes qui étudient l'intégration professionnelle des réfugié·e·s en Suisse comme celle de Bertrand (2017) et également celle de Udayar et al. (2020). Cependant, le phénomène de la reconversion professionnelle n'est pas mentionné ou pris en compte dans ces recherches. C'est pourquoi l'intérêt de ce travail réside dans l'étude du processus d'intégration professionnelle des réfugié·e·s qui sont contraint·e·s de se reconverter professionnellement pour accéder au marché du travail. Plus précisément, cette recherche a pour but de répondre à la question suivante : quels sont les obstacles et les ressources rencontrés durant l'intégration professionnelle des réfugié·e·s en reconversion professionnelle involontaire ?

Afin d'atteindre cet objectif de recherche, il faut tout d'abord comprendre la période durant laquelle s'établit la reconversion professionnelle, à savoir la transition professionnelle. Par la suite, je me focalise sur la reconversion professionnelle en discutant des spécificités des reconversions involontaires pour ensuite mentionner les ressources et obstacles liées à cette transition professionnelle. Après avoir établi cela, je me penche sur la population au cœur de cette recherche, à savoir les réfugié·e·s, leur intégration professionnelle et les obstacles et ressources rencontrés durant celle-ci. Enfin, le cadre théorique discute des obstacles et ressources dans un contexte de carrière.

La méthode utilisée pour cette étude est qualitative et des entretiens semi-directifs sont menés auprès de huit réfugié·e·s vivant en Suisse-Romande et en situation de reconversion professionnelle involontaire. C'est à l'aide de questions spécifiques sur les obstacles et les ressources rencontrés durant leur parcours professionnel et leur reconversion professionnelle involontaire, ainsi qu'à l'aide de l'entièreté de l'entretien, que des éléments de réponses de la question de recherche sont donnés.

Les réponses obtenues à travers cette recherche permettent d'établir les différentes barrières et ressources à l'intégration que rencontrent les réfugié·e·s en Suisse tout en trouvant des facteurs propres à la reconversion professionnelle involontaire. De ce fait, en ayant une meilleure connaissance des enjeux liés à l'intégration du marché de l'emploi des réfugié·e·s, des interventions mieux ciblées pour cette population pourraient être apportées.

1. Problématique

Dans ce chapitre, je présente une revue de la littérature sur la transition et reconversion professionnelle. Ensuite, je discute de la population concernée, à savoir les réfugié·e·s et leur intégration professionnelle en Suisse. Je termine par faire une revue de la littérature concernant les obstacles et ressources à l'intégration professionnelle.

1.1 Les transitions professionnelles

La transition est un terme large faisant référence à une période durant laquelle il y a un changement et qui est qualifiée d'instable (Merriam, 2005). Alors que les périodes de stabilité peuvent consolider la structure de la vie, les périodes de transition peuvent la questionner et la modifier (Merriam, 2005). Merriam (2005) évoque différentes transitions découlant, la plupart du temps, d'un événement déclencheur. Ces transitions peuvent donc être anticipées ou non et peuvent également se faire sans qu'un événement se produise réellement, comme le fait de prévoir un mariage sans que celui-ci n'aboutisse finalement. Enfin, Merriam (2005) parle également d'un type de transition où l'événement n'est pas particulièrement marquant mais dont les effets se font sur le long terme et de manière graduelle.

Bien que la transition puisse concerner de nombreuses sphères de vie, la transition professionnelle est un phénomène particulièrement important à considérer, notamment car la sphère professionnelle est un repère central pour la construction de l'identité dans la société occidentale (Masdonati et Zittoun, 2012). La transition professionnelle concerne une transition en lien avec le travail. En effet, il existe de nombreuses transitions professionnelles auxquelles tous les individus font face, notamment lors de l'insertion sur le marché du travail, ou encore au moment où les personnes doivent se retirer du monde professionnel en raison de leur âge (Masdonati et Zittoun, 2012). Outre les périodes de transitions considérées comme prévisibles, certaines peuvent être imprévisibles et incertaines (Masdonati et Zittoun, 2012), ce qui tend à insécuriser les parcours professionnels et poussent les travailleur·euse·s à être acteur·rice·s de leur carrière et donc à se former continuellement (Thibauville et al., 2017).

Dans une recherche sur les transitions professionnelles de salarié·e·s dont le contrat de travail est volontairement ou involontairement rompu, Berton (2013) met en évidence cinq types de

transitions professionnelles. Premièrement, la transition professionnelle peut se faire dans un but de poursuivre sa carrière, et donc de quitter son emploi pour répondre à une sorte d'insatisfaction au travail. Deuxièmement, la transition peut s'effectuer dans un but de trouver sa propre voie, notamment dans les cas où l'emploi quitté était un emploi en attente d'en trouver un plus approprié. Ensuite, la transition peut être une reconversion professionnelle et se faire par un départ volontaire d'un·e salarié·e, mais peut également résulter d'un départ non voulu. Un autre type de transition professionnelle est la réorientation qui implique un changement de statut de l'emploi de manière rapide sans pour autant avoir la possibilité de se former pour ce nouveau statut. Enfin, la dernière forme de transition professionnelle concerne le fait de subir une rupture. Cette rupture peut survenir après un licenciement lorsque la réorientation ou la recherche d'emploi sont rendues difficiles par un manque de mobilisation des ressources. De plus, des facteurs tels que des problèmes de santé peuvent aggraver la situation.

Pour cette recherche, la forme de transition professionnelle qui est prise en compte est la reconversion professionnelle.

1.2 La reconversion professionnelle

La reconversion professionnelle correspond à un changement d'employeur·euse, de rôle dans le travail et est perçu comme une transition professionnelle par le·la travailleur·euse (Ibarra, 2006). Cette reconversion diffère selon les caractéristiques sociodémographiques de la personne, son environnement, ses caractéristiques psychologiques, le contexte social ou encore économique (Masdonati et al., 2017). La manière de gérer la reconversion peut avoir des conséquences sur la santé de la personne, qu'elle soit physique ou mentale (Zacher, 2017). De plus, il est important de considérer les reconversions comme pouvant concerner de nombreuses situations et avoir des enjeux spécifiques liés à ces situations particulières (Masdonati, 2017). En effet, lors de ce phénomène, une rupture s'effectue entre l'individu, son environnement de travail et son expertise acquise durant sa carrière pendant que des transformations identitaires se produisent (Thibauville et al., 2017). En outre, il est important de différencier la reconversion professionnelle volontaire de celle subie ou involontaire (Negroni et al., 2019).

A ce titre, la reconversion professionnelle volontaire est un phénomène qui a pris largement plus de place dès les années 2000, notamment par son contexte économique (Negroni, Mazade,

2019). Cette reconversion répond à une valorisation de l'épanouissement au travail, une forte volonté de trouver sa vocation et donc au fait d'exercer le métier qui correspond à la personne. En Suisse, les données disponibles liées à la reconversion professionnelle sont relativement limitées, ce qui ne permet pas d'avoir une idée réelle du nombre de personnes qui changent de vocation.

Afin de mieux comprendre comment est vécue la reconversion professionnelle par les travailleur·euse·s, je vais à présent discuter des résultats d'une recherche se focalisant sur ce processus et comment il peut différer selon les personnes. Les résultats de la recherche de Fournier et al. (2017) concernent des travailleurs et travailleuses ayant exercé au moins cinq années dans un secteur professionnel et qui se sont ensuite orienté·e·s dans un secteur en rupture avec le précédent. Les étapes de chacun·e de ces travailleur·euse·s sont similaires mais vécues de manière différente. En effet, une des premières étapes est un processus réflexif qui peut concerner l'évaluation des domaines d'intérêts ou directement des perspectives ou alternatives professionnelles envisageables (Fournier et al., 2017). Cependant, certains considèrent peu les chances d'intégration sur le marché du travail ou réfléchissent peu sur la correspondance du métier avec les intérêts de sa propre personne. C'est durant ce processus que des personnes externes peuvent être sollicitées comme des conseiller·ère·s en orientation, en insertion ou encore des proches (Fournier et al., 2017). Ensuite, la reconversion amène les travailleur·euse·s à devoir mettre en place leurs propres stratégies financières (Fournier et al., 2017). De ce fait, cela peut influencer les formations choisies et donc la profession qui sera plus tard exercée. Enfin, l'issue de la reconversion professionnelle peut s'avérer être positive, si la personne est satisfaite de son nouveau rôle professionnel et si elle réussit à s'insérer à nouveau sur le marché du travail. Cependant, l'issue peut en être négative si les possibilités d'emploi sont restreintes, que les conditions de travail amènent à une précarisation au travail et en dehors, pouvant aussi amener la personne à retourner à l'emploi initial (Fournier et al., 2017).

1.2.1 Axes de compréhension de la reconversion professionnelle

Masdonati et al. (2019), utilisent quatre axes de compréhension afin de situer au mieux l'expérience vécue de la reconversion professionnelle que je vais à présent développer. Les deux premiers axes, à savoir l'intentionnalité et la maîtrise, permettent de comprendre à quel point l'individu est acteur de sa reconversion ou transition professionnelle et quel est son contrôle sur le processus de changement (Masdonati et al., 2019).

Le premier axe de compréhension est donc le degré d'intentionnalité. Cet axe permet de comprendre si la reconversion professionnelle est choisie, comme pour un travailleur·euse déposant sa démission dans le but de se réorienter, ou si la reconversion est imposée, notamment lors de licenciements (Masdonati et al., 2019). Le deuxième axe est celui du degré de la maîtrise. Cet axe permet de comprendre si la personne a pu prendre en main sa reconversion professionnelle ou non. Si la personne a un haut degré de maîtrise, une planification et un projet sont construits durant la transition. Dans le cas contraire, la personne ne peut pas anticiper la reconversion, ce qui a pour conséquence des difficultés et risques face à la mise en place d'un nouveau projet (Masdonati et al., 2019).

Ensuite, les deux autres axes concernent les enjeux identitaires et la continuité, permettant de comprendre le sens personnel et social attribué à la reconversion professionnelle dans le parcours. L'axe des enjeux identitaires peut refléter des remaniements ou changements plus ou moins forts et impacter l'identité personnelle et sociale. Ces changements peuvent alors se diriger vers une revalorisation de l'identité ou vers sa dégradation (Masdonati et al., 2019). Enfin, l'axe de la continuité permet de comprendre à quel point la reconversion est en rupture entre l'anté et post reconversion. Ici, ce qui prime c'est la perception de l'individu par rapport à cet écart et non une vision objective de la différence entre l'ancien emploi et le projet lié au nouvel emploi (Masdonati et al., 2019).

L'ensemble de ces axes permettent donc de considérer au mieux les enjeux liés à la reconversion professionnelle et la perception de l'individu de cette situation. Pour ce travail, étant donné qu'il concerne une population subissant la reconversion professionnelle, je vais maintenant discuter de la reconversion professionnelle involontaire et de ses enjeux.

1.2.2 La reconversion professionnelle involontaire

La reconversion professionnelle involontaire, tout comme celle volontaire, correspond à un changement d'employeur·euse et de rôle dans le travail (Ibarra, 2006). La particularité de la reconversion involontaire est que ces changements ne sont pas désirés par le·la travailleur·euse, bien au contraire, il·elle subit cette reconversion professionnelle et souvent de manière inattendue (Masdonati et al., 2022). La prise de décisions au cours de cette reconversion est difficilement contrôlable par la personne (Masdonati et al., 2017). De ce fait, l'emprise et le

contrôle sur le parcours professionnel est ressenti comme minime par le·la travailleur·euse (Masdonati et al., 2019) et peut l'amener à diminuer sa satisfaction de vie et celle au travail (Masdonati et al., 2022). À ce titre, ce type de reconversion concerne souvent des personnes atteintes de maladie, qui ont subi un accident ou encore des personnes licenciées (Zacher, 2017).

Le processus du deuil du métier est un enjeu très marqué par la reconversion professionnelle involontaire et implique un travail sur l'identité professionnelle particulièrement difficile (Zacher, 2017). En effet, les travailleur·euse·s ont des difficultés à ressentir une continuité entre le métier laissé et la nouvelle profession. Cette rupture engendre de nombreux changements qui amènent la personne à devoir sans cesse s'adapter et s'ajuster à ces situations et ainsi, atteindre une nouvelle identité professionnelle (Zacher, 2017). Ces ajustements amènent le·la travailleur·euse à devoir se repositionner stratégiquement, un processus qui permet d'entrer sur le marché du travail de la manière la plus durable et efficace possible (Fournier et al., 2017).

Afin de comprendre comment les reconversions professionnelles involontaires peuvent être vécues, je vais à présent parler des ressources facilitant ce processus ainsi que de ses obstacles.

1.2.3 Les ressources durant la reconversion professionnelle

La période d'instabilité que comporte la reconversion professionnelle, notamment lorsqu'elle est involontaire, peut être facilitée ou non en fonction des ressources que la personne a à sa disposition (Thibauville et al., 2017). En effet, il existe divers types de ressources à la reconversion professionnelle, tels que les dispositifs institutionnels, les ressources sociales, les ressources sémiotiques et les ressources personnelles.

Les dispositifs institutionnels

Les dispositifs institutionnels sont des mesures auxquelles les personnes en reconversion professionnelle peuvent faire recours (Masdonati et Zittoun, 2012). Ce sont parfois des programmes de formation professionnelle ou encore des dispositifs d'accompagnement ciblés sur la situation de la personne permettant ainsi de développer certaines compétences et ainsi, aider au passage de transition. En outre, Zacher (2017) explique que les institutions publiques et sociales peuvent venir en aide à la prise de décisions liées à la carrière. Ensuite, les résultats de la recherche de Masdonati et al. (2022), qui se focalisent sur des personnes en reconversion

professionnelle involontaire due à des problèmes de santé ou de chômage, relèvent également que les dispositifs institutionnels peuvent être d'importantes ressources pour la reconversion. En effet, les institutions apportent une aide financière, ce qui permet d'avoir du temps pour les prises de décision liées à la reconversion (Masdonati et al., 2022). De plus, les échanges avec les professionnel-le-s permettent de valoriser l'individu, de donner des stratégies de prise de décision, d'informer sur les possibilités de formation et leur permettent de bénéficier d'aide psychologique (Masdonati et al., 2022).

Les ressources sociales

Certaines personnes entourant l'individu en reconversion professionnelle peuvent devenir des ressources (Masdonati et Zittoun, 2012 ; Thibauville et al., 2017). Heppner et al. (1994) parlent du fait que le soutien apporté par l'entourage est une ressource dans la progression de la reconversion. Plus précisément, diverses fonctions peuvent être attribuées aux personnes ressources comme le fait de faciliter l'accès à certains milieux professionnels, d'apporter un soutien émotionnel, notamment pendant le moment où l'individu quitte l'emploi, d'avoir des rôles de modèle (Masdonati et al., 2022) ou encore de permettre à la personne de changer de perspective sur sa situation (Masdonati et Zittoun, 2012). Concernant le soutien émotionnel, Thibauville et al. (2017) soulignent l'importance du partage et du soutien des proches car ils peuvent aider à construire un sens et à surpasser des émotions négatives durant cette reconversion professionnelle. Ce soutien-là peut également tendre à rendre légitime ce qui est ressenti par la personne (Thibauville et al., 2017). En outre, les personnes ressources peuvent également être des professionnel-le-s ou des spécialistes de la transition, comme des conseiller-ère-s en emploi, par exemple (Masdonati et Zittoun, 2012). De manière plus globale, Zacher (2017) parle du réseau social comme étant une ressource au processus de reconversion professionnelle.

Les ressources sémiotiques

Les ressources sémiotiques sont des ressources accessibles permettant de rendre la gestion de l'incertitude plus facile (Masdonati et Zittoun, 2012). En effet, les outils tels que les journaux, les livres ou encore internet permettent d'illustrer des situations vécues ou encore de possiblement acquérir des compétences spécifiques liées à ces situations. De ce fait, la personne

peut interpréter différemment sa situation et peut même trouver des solutions alternatives à ses problèmes.

Les ressources personnelles

Les ressources personnelles correspondent à des facteurs qui se rapportent à l'individu. Tout d'abord, Heppner et al. (1994) relèvent que la promptitude, la confiance, le sentiment de contrôle et la perception de maîtrise du choix de la reconversion, peuvent être des ressources pour les personnes qui se reconvertissent. La promptitude permet de déterminer quel est le niveau de motivation lié à la reconversion professionnelle. Ainsi, plus la motivation est élevée, plus la reconversion peut se faire rapidement et de manière optimale (Heppner et al., 1994). Ensuite, la confiance en soi influence l'efficacité de la personne à effectuer différentes tâches durant la reconversion. En outre, le sentiment de contrôle est un facteur qui peut avoir une influence sur l'identité vocationnelle, sur le niveau de stress ou encore la confiance. Enfin, lorsque la reconversion est décidée et choisie par la personne, la situation est moins difficile à vivre (Heppner et al., 1994).

De plus, Masdonati et Zittoun (2012), relèvent que le fait d'avoir déjà vécu des transitions par le passé peut faciliter la reconversion grâce à l'internalisation des ressources déjà utilisées. A ce titre, Zacher (2017) parle de nombreuses caractéristiques et compétences permettant à l'individu d'être le mieux préparé émotionnellement, mentalement et socialement à la reconversion, notamment lorsqu'il en a conscience. En effet, des compétences d'employabilité telles que des capacités de communication ou encore la créativité sont aidantes pour réussir ce changement. Enfin, la tolérance, l'auto-efficacité et une grande capacité d'adaptation permettent d'être davantage à disposition pour accepter cette transition (Zacher, 2017).

Parmentier et al. (2019) relèvent que l'intelligence émotionnelle a un impact sur ce qui est lié à la carrière. Cette intelligence est un facteur qui influence la capacité d'adaptation et également le niveau d'adaptabilité professionnelle. Cette adaptabilité correspond à un ensemble de ressources personnelles que l'individu peut mobiliser, tels que la proactivité, le développement de nouvelles compétences, l'engagement à l'exploration de métiers et également la capacité à mobiliser son réseau social (Parmentier et al., 2019). C'est pourquoi il est important de prendre en compte cette intelligence émotionnelle comme pouvant avoir une influence positive sur le processus de reconversion.

Bien que de nombreuses ressources existent pour faciliter le processus de reconversion professionnelle, il existe également divers obstacles auxquels doivent faire face les personnes qui se reconvertissent.

1.2.4 Les obstacles à la reconversion professionnelle

Plusieurs recherches ont étudié les obstacles durant la reconversion professionnelle, dont quatre sur lesquelles je vais à présent me focaliser. Masdonati et al. (2022) relèvent que les jugements et le manque de reconnaissance des proches, ainsi que le sentiment de solitude, que ce soit à cause d'un isolement volontaire ou non, peuvent constituer une contrainte à la reconversion professionnelle. De plus, les tensions dans la relation de couple et le fait de devoir subvenir aux besoins financiers de la famille peuvent être un frein à la reconversion. En outre, cette même recherche parle des influences négatives liées à l'environnement professionnel. En effet, concernant l'emploi qui sera bientôt quitté, le manque de compréhension des employeur·euse·s face à la situation de l'employé·e peut être un obstacle (Masdonati et al., 2022). Du point de vue de la réorientation professionnelle, les préjugés liés à certains métiers, la rigidité du marché de l'emploi et la difficulté de se créer un réseau professionnel rendent difficile la reconversion. De plus, certaines caractéristiques sociodémographiques telles que l'âge, le genre et l'origine peuvent rendre difficile la réinsertion professionnelle (Masdonati et al., 2022). Enfin, les institutions peuvent avoir une influence négative sur la reconversion professionnelle. En effet, les démarches administratives parfois lentes et rigides, un soutien apporté inadéquat par rapport à la situation de la personne ou encore des programmes de formation considérés comme inadaptés aux besoins des individus sont tous des facteurs pouvant contraindre à la reconversion professionnelle (Masdonati et al., 2022).

Newman (1995) discute des obstacles rencontrés par des personnes en reconversion professionnelle et ayant plus de 40 ans. L'insécurité, la peur de l'échec, la perte de la sécurité de l'emploi et du lien avec les collègues ainsi que la peur de l'inconnu sont les principaux obstacles rencontrés par cette population-là (Newman, 1995). En outre, le fait de devoir changer d'identité professionnelle peut également entraîner des difficultés durant ce processus. Cette reconversion peut engendrer des problèmes financiers et avoir des conséquences sur la famille à entretenir (Newman, 1995). En plus de tout cela, si les collègues et les employeur·euse·s de

l'emploi quitté ne soutiennent pas le-la travailleur·euse, cela peut également être un obstacle à la reconversion professionnelle.

Ensuite, Heppner et al. (1994) relèvent que le manque de confiance peut être un obstacle à la reconversion, notamment parce qu'il provoquerait du stress et une perte de contrôle sur la situation. De plus, le manque de confiance peut ralentir le processus de reconversion, décourager la personne et rendre l'identité vocationnelle moins claire. En outre, si la décision de se reconvertir provient davantage des besoins de l'entourage que ceux de la personne concernée, cela peut rendre plus difficile le processus de reconversion professionnelle.

Enfin, Zacher (2017) discutent de caractéristiques individuelles telles que la difficulté à prendre des décisions de carrière, un réseau social restreint, comme pouvant former un obstacle à l'adaptation et à l'évolution professionnelle.

En somme, les types d'obstacles qui peuvent entraver le processus de reconversion professionnelle sont des obstacles sociaux ou relationnels, des obstacles liés à l'environnement professionnel quitté, des obstacles sociodémographiques, institutionnels, personnels ou encore financiers.

1.3 Les réfugié·e·s

Parmi les populations confrontées à une reconversion professionnelle involontaire, on retrouve les personnes migrantes et en particulier les réfugié·e·s (Zacher, 2019). Le terme "réfugié·e" désigne des personnes se trouvant en dehors de leur pays de résidence pour causes de persécutions subies du fait de leur race, religion, appartenance à un groupe social spécifique ou des opinions politiques, selon la loi fédérale du 26 juin 1998 sur l'asile. Cette même loi explique que ces individus se retrouvent dans l'impossibilité de retourner dans leur pays en raison de menaces graves pour leur vie, leur intégrité physique ou leur liberté.

Dans le monde, plus de deux tiers des réfugié·e·s proviennent de la Syrie, de l'Afghanistan, du Soudan du Sud, du Myanmar ou encore de la Somalie (UNHCR, 2019). À échelle mondiale, le nombre de personnes ayant le statut de réfugié·e·s s'élève à environ 26 millions selon l'UNHCR (2020). Ces personnes ayant dû fuir leur pays d'origine et arrivant dans le pays d'accueil,

entament une procédure de demande d'asile afin de pouvoir prétendre à une protection nationale (UNHCR, s.d.). Les demandeur·euse·s d'asile vivent déjà dans le pays d'accueil, néanmoins, en attendant que leur situation de menace pour leur sécurité soit reconnue et donc que leur statut de réfugié·e soit accepté, il·elle·s ne peuvent pas encore travailler (Campion, 2018). En outre, les conditions et lois concernant cette demande d'asile varient selon les pays (Campion, 2018).

1.3.1 Demande d'asile et réfugié·e en Suisse

La politique d'asile en Suisse se réfère à la Loi fédérale sur l'Asile du 26 juin 1998. Cette loi a subi de nombreuses modifications, qui ont parfois joué en faveur des demandeur·euse·s d'asile mais qui, la plupart du temps, ont complexifié les conditions d'accès à ces procédures, notamment pour restreindre le nombre de demandes (Asile.ch, 2021). A ce titre, le nombre des demandes d'asile varie en fonction des conflits mondiaux ou encore de la situation géographique. De plus, bien que les réfugié·e·s soient contraint·e·s de fuir leur pays, il semblerait que les conditions de vie de la Suisse attirent ces personnes (Asile.ch, 2021). En effet, son système d'asile offre une protection et un soutien aux demandeur·euse·s d'asile qui se démarquent d'autres pays d'Europe ne fournissant pas ces avantages-là (UNHCR, 2018). A ce titre, en 2021, 14'928 nouvelles demandes d'asile sont déposées en Suisse par des réfugié·e·s provenant principalement d'Afghanistan et également de Turquie, d'Erythrée, de Syrie et d'Algérie (Secrétariat d'Etat aux migrations, 2022). De plus, durant cette même année, 5'369 personnes ont obtenu l'asile (Secrétariat d'Etat aux migrations, 2022).

En Suisse, c'est le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) qui décide d'octroyer ou de refuser l'asile selon la loi du 26 juin 1998 sur l'Asile. Toujours selon cette loi, les demandeur·euse·s d'asile doivent pouvoir prouver qu'ils·elles sont réfugié·e·s et sont dans l'obligation de collaborer avec les autorités compétentes au risque d'interrompre et de se voir refuser la procédure d'asile. La demande d'asile permet d'accéder au terme administratif de "réfugié" mais les droits découlant de ce statut s'appliquent déjà aux personnes en cours de procédure (Vivre Ensemble, 2017). Plus concrètement, les personnes en cours de procédure d'asile obtiennent un permis N, leur permettant de séjourner en Suisse et d'avoir certains droits comme une aide sociale (Vivre Ensemble, 2017). Ensuite, les personnes à qui la demande d'asile a été refusée peuvent obtenir un permis F réfugié et ont un accès au marché du travail. Enfin, un·e réfugié·e reconnu·e par la Suisse obtient l'asile et un permis B réfugié, ce qui donne accès à de

nombreux droits comme l'aide sociale ordinaire, par exemple. En outre, après dix années passées en Suisse, ceux-ci ont la possibilité de demander un permis C (Vivre Ensemble, 2017).

Après avoir discuté des démarches liées à l'accueil des réfugié·e·s en Suisse, le chapitre suivant aborde la question de leur intégration, surtout professionnelle, dans le pays.

1.4 Intégration

Ce chapitre aborde le processus d'intégration que vivent ou peuvent vivre les réfugié·e·s en Suisse. Ce terme est d'abord discuté de manière générale afin d'en comprendre sa signification pour ensuite aller plus précisément sur ses spécificités liées à l'insertion sur le marché de l'emploi et comment celle-ci se fait du point de vue des réfugié·e·s en Suisse.

1.4.1 Qu'est-ce que l'intégration ?

Donc son article datant de 1994, Sayad tente de définir et de comprendre ce qu'est l'intégration. Terme chargé de sens et portant des connotations souvent négatives, l'intégration désigne un processus de socialisation, impliquant des enjeux sociaux, politiques et également identitaires (Sayad, 1994). La relation entre les personnes migrantes et les institutions de la société d'accueil est au centre du processus d'intégration. Sa finalité est de faire en sorte que des personnes d'origines diverses puissent vivre ensemble dans une même société, tout en gardant leurs spécificités culturelles (Bertrand, 2020).

Étant donné que le concept d'intégration est un terme large, il est nécessaire d'en discuter plus concrètement afin de comprendre comment il est appliqué. Je vais donc à présent parler des différents types d'intégration en me focalisant plus particulièrement sur l'intégration via le marché du travail.

Dans sa recherche sur le processus d'intégration des réfugié·e·s sur le marché du travail, Bertrand (2020) expose trois dimensions composant le processus d'intégration, à savoir l'intégration structurelle, culturelle et juridique. Tout d'abord, l'intégration structurelle concerne le fait d'avoir accès à des biens sociaux essentiels tels que l'école, la formation, le marché du travail, la santé ou encore le bien-être social (Bertrand, 2020). Ensuite, l'intégration

culturelle prend en compte toutes les transformations liées à la culture, les valeurs, la manière de vivre ou encore le changement de langue. Enfin, l'intégration juridique concerne les législations liées aux conditions d'entrée de la personne étrangère dans le pays (Bertrand, 2020). A ce titre, l'obtention de la naturalisation peut être considérée comme la réussite de l'intégration juridique.

Cette distinction entre les différents types d'intégration amène à penser que l'intégration est un processus long et complexe et qu'il est également difficile d'évaluer celle-ci de manière précise (Bertrand, 2020). En outre, bien que toutes trois importantes, l'intégration professionnelle, découlant de l'intégration structurelle, est le type d'intégration sur lequel je vais à présent me focaliser.

1.4.2 L'intégration professionnelle

L'intégration professionnelle est un processus qui peut être considéré comme un des facteurs favorisant le plus l'intégration dans la société d'accueil (Bertrand, 2020). Elle permet d'obtenir des ressources financières et d'accéder à un certain statut social et professionnel, déterminant les conditions dans lesquelles pourront vivre les personnes étrangères (Bertrand, 2020). À ce titre, de nombreuses recherches ont été menées dans le but de comprendre ce qui détermine le fait d'être intégré professionnellement ou non.

Paugam (2007) présente quatre niveaux d'intégration professionnelle dans son article, à savoir l'intégration assurée, l'intégration incertaine, celle laborieuse, et celle disqualifiante. Ces niveaux d'intégration se différencient selon le degré de satisfaction au travail ou de stabilité de l'emploi. Tout d'abord, l'intégration professionnelle assurée allie une grande satisfaction au travail ainsi qu'une grande stabilité à l'emploi. Ensuite, lorsque les chances de perdre un emploi sont élevées, l'intégration est dite incertaine. Le troisième niveau d'intégration concerne celle qui est laborieuse, c'est-à-dire, qu'elle associe une insatisfaction et un risque faible de perdre son emploi. De plus, l'intérêt est focalisé sur le revenu au détriment des conditions de travail. Enfin, le dernier niveau correspond à l'intégration disqualifiante liant insatisfaction et instabilité professionnelle (Paugam, 2007). Cette typologie a été poursuivie par d'autres recherches, telles que celle de Fournier et al., (2011), permettant de nuancer certains propos, notamment en se focalisant sur des populations plus spécifiques.

En outre, l'intégration professionnelle des réfugié·e·s compte certaines spécificités. Lors de l'arrivée dans le pays d'accueil, il peut exister des difficultés de reconnaissance des formations, ce qui peut causer une rupture entre l'étape de carrière où le·la travailleur·euse, maintenant réfugié·e, se trouvait dans son propre pays et la situation dans laquelle il·elle pourrait se retrouver à présent. À ce titre, Zacher (2019) exprime que les réfugié·e·s rencontrent des difficultés à garder une continuité entre leur parcours professionnel vécu et le processus d'intégration professionnelle dans le pays d'accueil. En effet, toute l'expérience et l'éducation acquises jusqu'ici se retrouvent sous-évaluées et ne sont donc pas reconnues comme elles l'étaient dans le pays d'origine (Zacher, 2019). Ainsi, il·elle·s se retrouvent dans l'impossibilité d'exercer leur métier et perdent leur identité vocationnelle. Les réfugié·e·s entament alors un processus de reconversion professionnelle afin de pouvoir optimiser leurs chances d'accéder au marché du travail. Cette reconversion peut donc être considérée comme involontaire étant donné qu'il·elle·s sont contraint·e·s de la faire.

Après avoir expliqué comment les travailleur·euse·s, réfugié·e·s ou non, peuvent être intégré·e·s professionnellement, je vais à présent me focaliser sur la politique d'intégration des réfugié·e·s en Suisse afin d'en comprendre les spécificités.

1.4.3 L'intégration professionnelle des réfugié·e·s en Suisse

En Suisse, pour évaluer l'intégration des étranger·ère·s, quatre critères sont pris en compte selon la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration. Ces critères sont le respect de la sécurité et de l'ordre publics, le respect des valeurs de la Constitution, les compétences linguistiques et la participation à la vie économique ou l'acquisition d'une formation. De plus, selon leurs principes d'encouragement de l'intégration, la Confédération, les cantons et les communes doivent créer des conditions propices à l'égalité des chances et la mise en valeur des potentiels de la population étrangère. Une responsabilité individuelle est aussi octroyée à la population pour respecter et favoriser ces principes-là. L'accent est ainsi mis sur l'acquisition des compétences linguistiques, la promotion professionnelle, les mesures de prévention en matière de santé et tout cela dans un objectif de cohésion entre la population suisse et étrangère (Loi fédérale du 16 décembre sur les étrangers et l'intégration). La politique suisse en matière d'intégration semble donc prendre en compte les trois types d'intégration, à savoir l'intégration structurelle, culturelle et juridique.

L'intégration professionnelle des réfugié·e·s semble être le moyen le plus rapide pour s'intégrer dans la société (Bertrand, 2020 ; Newman et al., 2018). Lorsque les personnes qui ont un statut de réfugié·e trouvent un travail, cela implique qu'il·elle·s n'ont plus besoin d'aide sociale et limitent ainsi les dépenses de l'Etat liées à ces aides. Bien que cela pourrait laisser penser que l'insertion professionnelle en Suisse est facilitée ou encouragée pour les étranger·ère·s, de nombreuses mesures amènent à penser que ce n'est pas le cas. En effet, divers obstacles liés à la politique d'intégration en Suisse peuvent ralentir le processus d'intégration professionnelle (Bertrand, 2020).

Dans les faits, un problème existe pour les réfugié·e·s, qui rencontrent beaucoup de chômage longue durée et travaillent à des postes sous-qualifiés, notamment à cause de la non-reconnaissance des qualifications acquises dans certains pays étrangers (Liebig et al., 2012). En Suisse, durant les cinq premières années, environ 15 à 20% des réfugié·e·s travaillent ; ce n'est que dix années après la demande d'asile qu'environ la moitié des réfugié·e·s et personnes admises à titre provisoire sont actives professionnellement (Fleischmann, 2015). En outre, les différences entre les cantons sont assez fortes en termes d'accès au marché du travail (Stucki, 2014).

Afin de saisir ce qui peut donc causer problème et le paradoxe lié à l'accès au marché du travail des réfugié·e·s en Suisse, dans ce qui suit il sera question des obstacles mais aussi des ressources qui peuvent être rencontrés durant le processus d'intégration professionnelle.

1.4.4 Obstacles et ressources à l'intégration professionnelle

Il existe de nombreux obstacles et barrières auxquels doivent faire face les réfugié·e·s durant leur processus d'intégration professionnelle. De nombreuses recherches ont été menées sur le sujet, amenant de multiples catégorisations possibles. Par exemple, Campion (2018) se focalise sur les obstacles qui surviennent entre le moment où la personne doit s'ajuster et s'adapter professionnellement, que ce soit en termes d'identité professionnelle ou encore de comportement au travail, jusqu'à l'intégration réussie des réfugié·e·s. En outre, bien que les obstacles puissent être multiples durant ce processus, il existe également des recherches relevant les ressources pouvant faciliter l'intégration professionnelle des réfugié·e·s. Par exemple, Udayar et al. (2021), cherchent à déterminer les barrières et ressources rencontrées lors de l'intégration professionnelle des demandeur·euse·s d'asile et des jeunes réfugié·e·s sur

le marché du travail. Les différentes recherches sur ce sujet traitent parfois des migrant·e·s comme un groupe entier, sans forcément différencier clairement leur statut. Etant donné que les réfugié·e·s font partie des migrant·e·s, les facteurs relevés dans ces recherches sont également pris en compte, tout en ajoutant d'autres recherches focalisées sur la population réfugiée.

A travers les différents articles, les divers facteurs pris en compte sont les suivants : les facteurs sociodémographiques, personnels, émotionnels et physiques, linguistiques, sociaux, matériels, organisationnels, culturels et médiatiques.

Facteurs sociodémographiques

Des recherches ont montré que des facteurs sociodémographiques peuvent entraver l'intégration dans le pays d'accueil. A ce titre, l'article de Lacroix et al. (2017) traitant des immigré·e·s au Québec, affirme que le sexe et l'origine des immigré·e·s peuvent affecter les chances d'accès au marché du travail. La recherche de Piché et al. (2002) précise ces résultats en expliquant que ce sont les immigré·e·s provenant d'Afrique sub-saharienne à Montréal qui sont le plus susceptibles de s'insérer plus difficilement sur le marché du travail. De plus, la recherche de Renaud et al. (2003), également effectuée au Québec, montre qu'il faut environ dix années pour que les différences d'intégration dues à l'origine soient moindres. Afin de faire le parallèle entre ces recherches et le contexte suisse, Bertrand (2020) affirme qu'il peut exister d'importants écarts de chances d'intégration sur le marché de l'emploi suisse entre les différentes nationalités, et que les femmes ont davantage de difficultés. De plus, l'OCDE (Lieblig, 2012), montre que les immigré·e·s originaires de pays à faible revenu sont désavantagé·e·s sur le marché de l'emploi en Suisse, et cela, indépendamment de leurs compétences.

Facteurs personnels, émotionnels et physiques

Les facteurs émotionnels peuvent constituer des obstacles difficiles à surmonter pour les réfugié·e·s (Bertrand, 2020). Udayar et al. (2021), montrent que les émotions qui font obstacles à l'intégration sont dues à l'éloignement de la famille et au sentiment de solitude. De plus, un sentiment d'avoir tout perdu dans le pays d'origine et l'inconfort dans le nouveau pays accentuent cet obstacle (Udayar et al., 2020) et rendent les réfugié·e·s nostalgiques (Fedrigo et al., 2021). Ces barrières émotionnelles peuvent également provenir d'éventuels traumatismes

vécus dans le pays d'origine (Campion, 2018) ou lors du voyage jusqu'au pays d'accueil (Bertrand, 2020). En plus de barrières émotionnelles, Bertrand (2020) explique que de nombreuses recherches démontrent l'existence d'obstacles liés à la santé physique, dû à d'éventuelles violences subies ou à des privations.

Bien que la santé physique et psychique puisse former une barrière à l'intégration professionnelle, certaines qualités personnelles peuvent au contraire la faciliter. En effet, dans la recherche de Udayar et al. (2021) et dans celle de Fedrigo et al. (2021) des participants ont relevé certaines qualités comme la conscience professionnelle, l'extraversion, l'optimisme ou encore des stratégies d'adaptation comme pouvant être des ressources personnelles durant ce processus d'intégration. En plus de ces qualités, les résultats de ces recherches montrent l'importance des activités effectuées durant le temps libre comme ressources à cette intégration (Udayar et al., 2021 ; Fedrigo et al., 2021). En outre, le fait de connaître ses propres intérêts professionnels aide également à s'intégrer plus facilement sur le marché de l'emploi (Udayar et al., 2021). Enfin, une grande motivation de la part du-de la réfugié-e peut également être aidante (Knappert et al., 2020).

Facteurs linguistiques

La maîtrise de la langue du pays d'accueil est une des ressources essentielles à l'intégration du marché du travail. En effet, Udayar et al. (2021) montrent que la connaissance de la langue du pays d'accueil peut augmenter les chances de trouver un emploi et Campion (2018) confirme cela en qualifiant le manque de connaissance de la langue comme un obstacle majeur à l'intégration professionnelle. Ensuite, dans la recherche de Knappert et al. (2020), il est montré que les compétences linguistiques sont des facilitateurs importants pour un-e réfugié-e lors de son intégration au sein d'un nouvel emploi. La maîtrise de la langue du pays d'accueil peut donc être comprise comme une ressource pour s'insérer sur le marché de l'emploi et y rester durablement.

Facteurs sociaux

Fedrigo et al. (2021) montrent l'importance d'avoir un large réseau social pour obtenir un soutien émotionnel et de l'aide pour des problèmes du quotidien. A ce titre, Udayar et al. (2021) identifient plusieurs niveaux de soutien : les proches restés dans le pays d'origine, les proches

vivant en Suisse, les professionnel·le·s, tels que les travailleur·euse·s sociaux·les, l'entourage, tels que le voisinage et les propriétaires des logements. En outre, Gericke et al. (2018) montrent en quoi la sollicitation du réseau social peut être utile à l'intégration des réfugié·e·s en expliquant précisément les moments ou les démarches qui peuvent être facilitées par l'entourage. Ceux-ci utilisent le réseau social pour avoir de l'aide pour trouver un logement, pour traduire des documents administratifs, pour apprendre la langue du pays d'accueil, pour trouver du travail et pour avoir de bonnes relations au travail et donc plus d'aide (Gericke et al., 2018). De plus, Udayar et al. (2021) précisent que les professionnel·le·s, tel·le·s que les conseiller·ère·s en insertion, les enseignant·e·s de français ou les travailleur·euse·s sociaux·les, peuvent apporter trois types de soutien : un soutien psychologique, comme la motivation, l'écoute et la confiance ; un soutien informationnel, comme la connaissance des spécificités du marché du travail du pays d'accueil ; ou encore un soutien pratique, comme le fait de trouver un logement. Enfin, Knappert et al. (2020), montrent que le fait d'avoir un bon capital social peut être utile durant l'intégration des employé·e·s réfugié·e·s au sein de leur nouvel emploi.

On comprend donc que le fait de ne pas bénéficier d'un réseau social peut engendrer de nombreux obstacles dû au manque de source d'information, d'aide concrète pour postuler ou encore de soutien psychologique durant ce processus. Au contraire, un réseau étendu et la capacité à le mobiliser sont des précieuses ressources pour l'insertion et le maintien de l'emploi.

Facteurs matériels

Les facteurs matériels peuvent constituer des obstacles à l'intégration professionnelle. Autant Udayar et al. (2021) que Fedrigo et al. (2021) soulignent les problèmes financiers que peuvent rencontrer les réfugié·e·s. De plus, l'obtention des permis de séjour et la naturalisation permettant de faciliter l'accès au marché du travail, sont relativement restreintes en Suisse, ce qui ajoute une difficulté à cette intégration (Bertrand, 2020).

Facteurs organisationnels/institutionnels

L'OCDE (Liebig, 2012) affirme qu'il existe peu de politiques en Suisse visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail. De plus, cette discrimination des réfugié·e·s est souvent mise en doute, ce qui n'aide donc pas à agir contre celle-ci (Liebig, 2012). Enfin, comme dit précédemment, l'accès aux permis de séjour en Suisse peut s'avérer être une réelle difficulté.

En effet, l'Etat souhaite que les réfugié·e·s s'insèrent sur le marché du travail, cependant, il restreint également fortement l'accès à un permis de séjour ouvrant plus d'opportunités pour trouver un emploi (Bertrand, 2020). En outre, le délai d'attente pour obtenir le statut de réfugié·e peut engendrer une déqualification étant donné que les demandeur·euse·s d'asile obtiennent très difficilement une activité professionnelle (Bertrand, 2020). Cette déqualification peut donc avoir une influence négative sur tout le processus futur d'intégration professionnelle.

Facteurs culturels

Les différences culturelles peuvent être une barrière à l'intégration professionnelle. La recherche de Udayar et al. (2021) montre qu'à cause des différences culturelles, il est parfois difficile de savoir de quelle manière communiquer ou se comporter. Ces difficultés sont également relevées par Champion (2018) ainsi que par Atitsogbe et al. (2019), qui soulignent le manque de connaissances des normes et codes culturels du pays d'accueil. Cependant, la religion et la spiritualité peuvent être des ressources pour les réfugié·e·s, car elles peuvent aider à motiver et donner du sens à ce processus d'intégration professionnelle (Atitsogbe et al., 2019).

Facteurs médiatiques

Enfin, les facteurs médiatiques concernent les médias et la relation ou l'histoire que le pays a avec les réfugié·e·s. Dans la recherche de Knappert et al. (2020), il est expliqué que l'intérêt grandissant des médias concernant les réfugié·e·s peut faciliter leur intégration au sein du pays d'accueil. Les médias renvoient ainsi une certaine image de cette population et peuvent influencer la société d'accueil, bien que cette influence soit difficile à saisir.

2. Cadre théorique

Le cadre théorique aborde les concepts de ressource et obstacle dans un contexte de carrière. En effet, ce cadre permet de spécifier l'angle théorique sur lequel se focalise cette recherche. Pour ce faire, je commence par discuter du modèle de ressources au développement de la carrière proposé par Hirschi (2012) et je termine par la catégorisation et définition de la notion d'obstacle donné par Swanson et Woitke (1997).

2.1 Une conceptualisation des ressources

Hirschi (2012) définit les ressources comme des entités valorisées par l'individu et utiles à l'atteinte d'un objectif important dans la vie de la personne. De plus, elles sont utilisées pour la prise de décision liée à la carrière, ainsi que dans sa gestion. Hirschi (2012) propose quatre types de ressources, essentielles à un développement positif de la carrière, que sont les ressources sociales, les ressources psychologiques, les ressources liées à l'identité professionnelle et celles liées au capital humain.

Tout d'abord, les ressources liées au capital humain concernent la capacité à pouvoir répondre aux attentes en matière de performance dans un contexte professionnel (Hirschi, 2012). Les capacités cognitives, la formation, l'expérience ou encore les compétences sont des exemples de facteurs compris dans le capital humain. Les informations à disposition peuvent également être des ressources étant donné qu'elles peuvent aider à développer des connaissances et capacités.

Ensuite, les ressources sociales correspondent aux relations que la personne a et de leur valeur (Hirschi, 2012). La structure et la diversité du réseau social a également une grande importance. Le fait d'avoir des personnes mentors à disposition, d'avoir du soutien de ses proches ou encore des connaissances permettant de les aider à accéder à certains milieux professionnels sont tous des ressources à la carrière (Hirschi, 2012).

Les ressources psychologiques quant à elles, concernent des traits et états psychologiques exprimés en contexte professionnel (Hirschi, 2012). La motivation, l'optimisme, l'auto-efficacité, l'ouverture à de nouvelles expériences ou encore la proactivité sont toutes des

ressources psychologiques utiles pour l'individu. De plus, Hirschi (2012) souligne que, bien que chaque type de ressource ait une importance variable selon la situation de l'individu, les ressources psychologiques peuvent être un point tout particulièrement important pour la réussite du développement de la carrière.

Enfin, le dernier type de ressources concerne celles liées à l'identité professionnelle. La perception du rôle ou de l'identité professionnelle a une grande importance dans le développement de la carrière. Si les objectifs, la cohérence et les intérêts liés à la carrière sont clairement définis, il sera plus facile pour la personne de se développer professionnellement. Ainsi, ce type de ressources se différencie de celles psychologiques car elles se rapportent plus spécifiquement au contexte professionnel.

Bien que ces ressources puissent faciliter l'intégration professionnelle, la perception d'obstacles peut amener à éviter des choix ou des objectifs de carrière particuliers s'ils sont considérés comme insurmontables (Albert et Luzzo, 1999). C'est pourquoi il est important de comprendre ce qui est considéré comme obstacle afin de prendre en compte l'ensemble des enjeux liés à l'intégration professionnelle.

2.2 Une conceptualisation des obstacles

Swanson et Woitke (1997) définissent l'obstacle ou la barrière, comme des événements ou des conditions, amenant des difficultés à la progression de carrière d'un individu ou de son environnement. Ces obstacles peuvent être surmontés mais ont des degrés de difficulté variables selon leur spécificité et les caractéristiques de l'individu. Ces auteures différencient les obstacles réels de ceux perçus, ces derniers pouvant avoir une plus grande influence sur le comportement professionnel. Swanson et Woitke (1997) distinguent deux types d'obstacles à la carrière que sont les facteurs personnels et les influences contextuelles. Les facteurs personnels peuvent renvoyer, par exemple, à un manque de confiance en soi ou à des difficultés dans la prise de décision. Les influences contextuelles, quant à elles, peuvent être de l'ordre de la discrimination raciale par exemple.

De manière générale, les notions de ressource et d'obstacle se rejoignent sur de nombreux points. En effet, les catégorisations qui les concernent se séparent en deux, à savoir un type qui

se rapporte à l'individu, au personnel ou interne à la personne et un type se rapportant à l'environnement, au contexte et étant externe à l'individu. De plus, alors que la ressource aide à atteindre un objectif, l'obstacle l'entrave, voire l'empêche.

La revue de la littérature et le cadre théorique ont permis de mettre en lumière les nombreux obstacles et ressources possibles durant la carrière et les transitions professionnelles. Bien que des recherches sur l'intégration des réfugié·e·s existent, la littérature sur la reconversion professionnelle involontaire des réfugié·e·s est manquante. C'est pourquoi, l'objectif de cette recherche est de déterminer quels sont les ressources et les obstacles que peut rencontrer cette population vivant à la fois une reconversion professionnelle et une intégration professionnelle. Ainsi, la question de recherche de ce travail est la suivante :

Quels sont les obstacles et les ressources à l'intégration professionnelle des réfugié·e·s en situation de reconversion professionnelle involontaire ?

3. Méthodologie

Dans ce chapitre, il est question de la méthodologie utilisée pour cette recherche. Je discute du projet de recherche dans lequel s'insère ce travail et je détaille ensuite la population sélectionnée, la récolte des données et la manière de l'analyser.

3.1 Choix de la méthodologie

Ce travail s'inscrit dans une recherche qualitative. En effet, les questions qui explorent, décrivent ou cherchent à comprendre un phénomène se rattachent à ce type de recherche (Fortin et Gagnon, 2016). La question de recherche demande une exploration du phénomène concerné.

3.2 Un projet de recherche sur les reconversions professionnelles involontaires

Ce travail s'inscrit dans un projet de recherche mené à l'Université de Lausanne et financé par le FNS, et concerne les reconversions professionnelles involontaires. Ce projet a pour objectif de comprendre les processus de ce type de reconversion, en partant du point de vue des personnes directement concernées. La sélection des participant·e·s s'est faite en fonction de trois causes impliquant une reconversion involontaire, à savoir :

- Des personnes victimes d'accident ou ayant une maladie
- Des personnes en situation de chômage dû au secteur de travail choisi
- Des personnes migrantes ayant des diplômes non reconnus par la Suisse.

Afin de recruter les participant·e·s, le projet de recherche a été présenté à des institutions publiques et parapubliques de réinsertion professionnelle dans les cantons de Vaud, Genève et Neuchâtel, à l'aide d'un feuillet d'explication de la recherche (cf. Annexe 1). Par la suite, les collaborateur·rice·s de ces institutions ayant accepté de participer à la recherche ont été sollicité·e·s afin de demander à des bénéficiaires correspondant aux critères d'inclusion de participer à ce projet. Les chercheur·euse·s ont donc pu par la suite contacter ces potentiel·le·s participant·e·s par e-mail pour organiser un entretien. Les entretiens ont été menés avec le

logiciel Zoom, durent entre 34 minutes et 146 minutes et ont été menés par trois chercheur·euse·s, un Professeur, une étudiante en doctorat et un étudiant en dernière année de Master en psychologie. Ce projet de recherche prévoit d'effectuer trois entretiens espacés d'une année avec ces participant·e·s. La participation à cette recherche n'était pas récompensée et était volontaire.

3.3 Échantillon

Parmi les participants de la recherche « mère », huit participant·e·s, rencontré·e·s lors de la première vague d'entretiens et appartenant au 3^{ème} profil visé, sont pris en compte dans le présent travail. Il s'agit de deux femmes et de six hommes venant d'Iran, de Syrie, de Somalie, de la Turquie, du Soudan, de la Guinée, de la Biélorussie et qui ont entre 27 et 48 ans. Dans cette recherche, les participant·e·s sont tous et toutes considéré·e·s comme des réfugié·e·s bien qu'il n'y en ait que trois qui aient ce statut reconnu par la Suisse. En effet, selon la Convention et de la pratique du HCR (Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés) la qualité de réfugié·e est de nature déclaratoire : « *une personne est réfugiée dès le moment où elle fuit son pays, indépendamment de la reconnaissance ultérieure de ce statut.* » (Vivre Ensemble, 2017, p.7). Ce qui correspond à la situation de chaque participant·e. Le permis de séjour des participant·e·s donnent tous accès au marché du travail et ont cependant des limitations différentes quant à l'aide sociale. Afin de mieux appréhender le profil de chaque participant, le *Tableau 1* détaille diverses informations concernant les participant·e·s, comme les occupations passées, actuelles et futures, leur genre, leur âge, leur permis de séjour et leur origine.

Tableau 1 : informations des participant·e·s

Nom ¹	Âge	Genre	Origine	Permis de séjour	Occupation précédente	Occupation actuelle	Plan de carrière
Roxana	39	F	Iran	B	Tisseuse	Sans emploi	Graphiste
Selim	46	M	Syrie	F	Chirurgien-dentiste	Chauffeur de taxi	Faculté médecine dentaire
Saïd	34	M	Somalie	F	Imprimeur	Agent de propreté	Agent de propreté à 100%
Erkan	30	M	Turc	B réfugié	Cadre dans la police	Sans emploi	Assistant social
Idriss	27	M	Syrie	B réfugié	Pilote d'avion	Bachelor en management	Pilote, Flight dispatcher ou management
Tarek	48	M	Soudan	B	Journaliste	Sans emploi	Domaine de la vente
Tierno	30	M	Guinée	F	Administrateur dans la santé	Sans emploi	Assistant secrétaire médical
Olga	30	F	Biélorussie	F	Infirmière	Apprentissage assistante dentaire	Assistante dentaire

3.4 Récolte des données

La récolte des données s'est faite à l'aide d'entretiens semi-directifs. En effet, ce type d'entretien permet d'obtenir des informations sur le sens d'un événement survenu dans la vie d'un·e participant·e (Fortin et Gagnon, 2016). Il semble donc approprié de choisir ce type d'entretien pour comprendre la reconversion professionnelle dans son ensemble et ce qu'elle implique pour ces personnes.

Pour cela, quelques étapes sont requises au préalable de l'entretien semi-directif. Les participant·e·s ont été tenus de signer un formulaire de consentement de participation à la recherche (cf. Annexe 2), permettant d'assurer la confidentialité, ce qui est essentiel pour installer un climat de confiance (Fortin et Gagnon, 2016). Afin de garder un contrôle sur les thèmes à discuter et de faciliter la communication, un guide d'entretien a été préparé par la recherche « mère », permettant d'avoir des questions spécifiques à chaque thème et également d'avoir des exemples de questions d'approfondissement. Toutefois, durant l'entretien, les

¹ Nom d'emprunt

interviewer·euse·s ont gardé la liberté de poser les questions dans un ordre différent ou de ne pas répéter certaines questions si la réponse était donnée spontanément par le·la participant·e. Etant donné que certains sujets pouvaient être difficiles à aborder, un moment de discussion est consacré en fin d'entretien pour parler de l'état émotionnel des participant·e·s. Les entretiens sont enregistrés et ensuite transcrits mots à mots en précisant certaines informations telles que les pauses, les rires ou encore les soupirs. Cela permet de retranscrire au mieux le discours des participant·e·s.

3.5 Guide d'entretien

Le guide d'entretien du projet de recherche est divisé en sept sections ayant leurs propres thèmes. Chaque section contient plusieurs questions principales, leurs approfondissements et les thèmes concernés par ces questions.

La première section concerne les informations sociodémographiques et permet d'avoir des renseignements contextuels sur la personne tels que l'âge ou l'origine. La deuxième section se focalise sur le parcours objectif et subjectif des participant·e·s. Dans cette section, des questions sur les emplois occupés durant l'entièreté du parcours professionnel sont posées. La troisième section concerne la reconversion en elle-même en parcourant l'expérience vécue, les émotions liées et le sens donné à celle-ci (par exemple : *pouvez-vous me raconter ce qui vous a amené·e à en être là, aujourd'hui professionnellement ? ; comment la situation pandémique a-t-elle influencé le processus de reconversion ?*). La quatrième section regroupe des questions liées aux identités, qu'elles soient vocationnelles, personnelles ou sociales, et permet de comprendre l'image que la personne a d'elle-même et comment elle est influencée par la reconversion (par exemple : *en quoi ce changement professionnel vous change-t-il aussi en tant que personne ? ; de manière plus générale, quels sont les rôles qui vous définissent aujourd'hui ?*). La cinquième catégorie se focalise sur les ressources et obstacles rencontrés durant la reconversion et contient des questions telles que les aides à disposition ou les besoins face à cette situation. La section six se concentre sur le rapport au travail de manière à comprendre quelle est la représentation et le rôle du travail dans la vie du·de la participant·e (par exemple : *quelle importance le travail a-t-il dans votre vie ? ; qu'est-ce qui vous mettrait de bonne humeur, le matin en anticipant une journée de travail ?*). La dernière section concerne le rapport à la formation et permet de

comprendre les attentes liées à celle-ci ou encore le rôle de la formation dans la reconversion professionnelle.

Pour ce travail, je me focalise sur la cinquième section principalement, à savoir les obstacles et ressources à la reconversion professionnelle involontaire. Les questions qui intéressent cette recherche sont séparées en deux catégories, à savoir les ressources et les obstacles. En plus de la cinquième section, je prends également en compte le reste de l'entretien si des données semblent correspondre à la question de recherche.

3.6 Procédure d'analyse

Dans le cadre de cette recherche, les six phases de l'analyse thématique de Braun et Clarke (2006) sont utilisées. En effet, l'analyse thématique est une méthode permettant d'identifier, d'analyser et de repérer des thématiques récurrentes dans les données récoltées. Bien que cette analyse se base sur les ressources et obstacles tels que définis dans le cadre théorique et que repérés dans d'autres travaux, ce type d'analyse permet de laisser la place à d'éventuels nouveaux thèmes qui n'auraient pas été identifiés par les précédentes recherches scientifiques.

Phase 1 : Familiarisation avec les données

La première étape de l'analyse thématique se fait durant l'écoute, la transcription des données et la relecture. En effet, l'écoute de l'entretien permet de percevoir la situation générale du/de la participant·e. Ensuite, la transcription permet de se plonger dans le discours de la personne et ainsi, d'en avoir une meilleure connaissance. Enfin, la relecture de l'entretien permet d'identifier certains passages de l'entretien qui pourraient être intéressants pour répondre à la question de recherche.

Phase 2 : Générer les codes initiaux

La deuxième étape consiste à extraire les données qui concernent la question de recherche. Durant cette étape, il est important de garder le contexte de ce qui est dit par la personne afin de permettre une meilleure compréhension et analyse pour les étapes suivantes. Lors de la sélection des extraits, j'associe la notion d'obstacle ou de ressource et y ajoute un nom de

catégorie. Cette catégorisation se fait par le biais de ce qui a été retenu dans le cadre théorique, tout en laissant la possibilité d'ajouter de nouvelles catégories.

Phase 3 : Recherche de thèmes

L'étape suivante consiste à chercher des thèmes qui pourraient concerner un certain nombre de données. Grâce à la catégorisation préalable, le groupement des données par thème est facilité et des décisions sont prises quant à d'éventuelles catégories qui pourraient se regrouper pour former un seul et même thème. Par exemple, les facteurs personnels pourraient regrouper une catégorie concernant la santé physique et celle psychique.

Phase 4 : Révision des thèmes

La quatrième phase permet d'effectuer une revue de tous les thèmes. Pour cela, une relecture des données est effectuée afin de vérifier la cohérence des différents regroupements. De plus, avec l'aide de mon directeur de mémoire, ces regroupements ont été revus et modifiés afin d'affiner au mieux la cohérence des thèmes choisis. A la fin de cette étape, certaines données ont été enlevées des résultats car elles ne correspondaient pas complètement à des éléments de réponse de la question de recherche.

Phase 5 : Définir et nommer les thèmes

Durant cette étape, chaque thème est nommé et défini par certains critères. Grâce à la relecture des données par thème, il est possible de modifier, si nécessaire, le nom du thème ou les regroupements. A l'issue de cette étape, la classification des données est terminée.

Phase 6 : Production du rapport

La dernière étape consiste à produire le texte de l'analyse. Dans ce rapport, les différents thèmes sont explicités et les données brutes sont utilisées pour appuyer et illustrer les divers thèmes choisis. Les résultats sont organisés en séparant les ressources et les obstacles avec leurs propres catégories.

4. Résultats

Cette partie consiste à présenter les résultats des analyses des données récoltées lors des entretiens. Pour ce faire, trois thèmes principaux ont été choisis pour identifier les ressources et obstacles des huit participant·e·s, à savoir les facteurs personnels, les facteurs relationnels et les facteurs contextuels. Le *Tableau 2* présente ces trois thèmes, leurs sous-thèmes et présente, de manière synthétique, les obstacles et ressources identifiés dans les données.

Tableau 2 : Vue d'ensemble des résultats selon les thèmes et sous-thèmes

		Obstacles	Ressources
Facteurs personnels	Facteurs psychologiques	<ul style="list-style-type: none"> · Manque de confiance · Découragement 	<ul style="list-style-type: none"> · Optimisme · Motivation
	Niveau linguistique	<ul style="list-style-type: none"> · Appréhension des difficultés qui pourraient être rencontrées au travail · Appréhension des difficultés qui pourraient être rencontrées durant une formation · Refus d'embauche · Impression de ralentir l'intégration professionnelle 	
	Connaissances du système et de la culture suisse	<ul style="list-style-type: none"> · Méconnaissance du système institutionnel du pays d'accueil · Méconnaissance de la culture du travail du pays d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> · Connaissance de la culture du pays d'accueil · Connaissance du système de formation et du monde du travail du pays d'accueil
	Santé psychique et physique	<ul style="list-style-type: none"> · Dépression · Des charges lourdes ne peuvent pas être portées 	
	L'âge	<ul style="list-style-type: none"> · Trop âgés pour commencer un apprentissage selon des employeur·euse·s 	
Facteurs relationnels	Relations personnelles		<ul style="list-style-type: none"> · Soutien émotionnel · Apport de connaissances des normes sociétales · Accès à certains milieux professionnels
	Relations professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> · Conseiller·ère découragé de suivre une vocation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> · Assistant·e·s sociaux·les · Conseiller·ère·s soutiennent leur recherche d'emploi/stage · Psychothérapeutes · Soutien de collègues de travail
Facteurs contextuels	Permis de séjour	<ul style="list-style-type: none"> · Permis F · Permis N (requérant d'asile) 	<ul style="list-style-type: none"> · Permis B réfugié
	Pandémie de la Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> · Difficulté à trouver un stage et un emploi · Baisse du taux de travail · Conciliation des sphères de vie 	<ul style="list-style-type: none"> · Accès à du travail pour remplacer des personnes malades
	Situation financière	<ul style="list-style-type: none"> · Ne peut pas financer une formation 	

4.1 Facteurs personnels

Le premier thème concerne les facteurs personnels, soit des facteurs se rapportant à l'individu et ses caractéristiques. Ainsi, les ressources et obstacles de ce thème concernent les facteurs psychologiques, le niveau linguistique, l'âge, la santé physique et psychique et la connaissance du système et de la culture suisse.

4.1.1 Les facteurs psychologiques

Les ressources

L'optimisme et la motivation sont des ressources faisant partie des facteurs psychologiques présent chez quelques-uns des participant·e·s et qui les aident à s'intégrer professionnellement. Tout d'abord, l'optimisme est un trait qui est présent chez Selim, Saïd, Idriss et Olga. Par exemple, cet optimisme est une ressource à l'intégration professionnelle de Selim :

Intervieweur Est-ce que vous avez des qualités ou des forces qui font que ça vous aide aussi ?

Selim Oui, oui, oui toujours j'ai l'espoir j'ai euh oui toujours j'ai l'espoir et le, le meilleur il va venir.

Intervieweur Euh le mot ce serait peut-être euh optimiste ? ça serait ça ?

Selim Optimiste, oui, oui, oui, oui.

Cet optimisme leur permet d'avoir une vision positive et d'avoir de l'espoir face à leur situation malgré les difficultés.

Ensuite, la motivation est une ressource psychologique présente chez Roxana, Tarek et Saïd qui les pousse à continuer d'agir pour leur intégration professionnelle, en dépit des obstacles. Par exemple, Saïd parle du fait qu'il est conscient du temps nécessaire et de la difficulté liée à cette intégration, mais qu'il garde malgré tout sa motivation à essayer :

- Intervieweur* *Ouais, vous avez toujours gardé cette volonté d'essayer ?*
- Saïd* *Oui, j'ai toujours, comment dire... « je peux le faire » voilà.*
- Intervieweur* *D'être capable peut-être ? Je ne sais pas...*
- Saïd* *Oui, être capable de trouver, je n'ai jamais dit que je ne peux pas le faire, que c'est fini, ça jamais ça n'a été dans ma tête*

Les obstacles

Certains facteurs psychologiques peuvent être un obstacle à l'intégration professionnelle. En effet, le manque de confiance en soi d'Erkan est un obstacle à sa situation. Dans son discours, il explique qu'il a besoin de temps et d'expérience pour se sentir à nouveau en confiance et légitime en tant que professionnel de son domaine :

Je peux, je pourrais avoir plus de confiance en moi, ouais, c'est... Par exemple, en cette période, c'était la première, c'était... La chose indispensable pour moi, parce que j'ai cru que j'ai perdu ma confiance en soi, ouais, la confiance. Si ouais et je me suis rendu compte en même temps que si je perds la confiance, c'est la perte de toutes les choses. Vous pouvez pas trouver une puissance pour continuer, pour reprendre... Donc, heu, j'espère que... Qu'avec le temps et les expériences, euh... avec les efforts, c'est aussi primordial, je peux, je peux avoir ma confiance, je peux, je peux, je peux trouver ma place dans la société. C'est ça en fait.

Il est conscient que son manque de confiance en lui peut être un obstacle pour avancer et rester motivé face aux défis de son intégration au marché du travail et même dans la société de manière générale.

Le sentiment de découragement est un obstacle auquel Erkan et Idriss font face. En effet, Idriss ressent cette émotion, notamment lorsqu'il prend conscience de tout le processus lié à sa reconversion professionnelle et du temps que cela prendra. Erkan, quant à lui, parle de la

confrontation à cette émotion et de sa démotivation lorsqu'il voit que son stage en tant qu'éducateur se passe mal :

Et des fois, comme je vous ai dit j'étais, je suis confronté' au découragement.

Et c'est vraiment un moment donné, ça m'a démotivé'.

4.1.2 Le niveau linguistique

Les obstacles

Chez six des huit participant·e·s le niveau de langue est un obstacle ayant une grande importance. Idriss, Tarek et Olga s'inquiètent pour leur projet professionnel et des difficultés qu'il·elle·s pourraient rencontrer dans leur futur travail. La préoccupation d'Idriss vient du fait qu'il sait qu'il devra faire davantage d'efforts à son travail s'il n'a pas un meilleur niveau en français :

Idriss *Dans le management oui ça sera bien, je suis content de faire ça... Oui, j'ai peur c'est sur...*

Intervieweuse *Vous avez peur aussi ?*

Idriss *Ouais, peur par rapport à la langue en fait, c'est tout, mais par rapport à ce métier, non, mais c'est seulement la langue...*

Intervieweuse *C'est la peur de ne pas avoir assez de compétences ou d'être embêté avec la langue ?*

Idriss *Oui, avec la langue, ça, ça veut dire, moi si un Suisse travaille à 80 % moi je dois travailler à 120 % pour être au même degré en fait...*

Selim, Erkan et Olga relèvent que leur niveau de langue a déjà été un frein à leur insertion professionnelle. Par exemple, la responsable de stage d'Erkan lui a fait comprendre que ses difficultés en français sont un problème et pourraient être un problème pour sa formation universitaire :

J'ai vécu des difficultés au niveau de la langue [...] Ouais, mais je suis toujours en train de d'améliorer mon français. C'est un processus, mais des fois, il m'a, elle [responsable de stage] m'a découragé. En fait, c'est pour ainsi dire, ouais, elle m'a découragé, « comment tu vas faire, par exemple, pour une formation universitaire » etc. Vraiment, j'ai dû... A tel point que j'ai dû suivre des thérapies psychologiques.

Olga quant à elle, relate la fois où une entreprise lui a clairement expliqué que son niveau de langue était un obstacle pour pouvoir travailler chez eux :

Ouais, j'ai reçu seulement quelques réponses... Réponse d'un laboratoire biologique, comme laborante... Mais après à cause de mon français, ils ont pas accepté, non. Il m'a dit c'est B2 minimum, parler en français B2 minimum. Mais c'est pas moi le B2.

Enfin, Roxana relève que son niveau de langue ralentit le processus d'intégration professionnelle et d'accès au marché de l'emploi :

C'est long pour moi je pense parce que si je peux bien parler bien sûr que je peux chercher le travail, si j'étudiais beaucoup j'obtiendrais confiance c'est facile pour moi trouverais.

4.1.3 Les connaissances du système et de la culture suisse

Les obstacles

Les différences culturelles et du système institutionnel entre la Suisse et les pays desquels proviennent les participant·e·s peuvent parfois engendrer une barrière à l'intégration professionnelle. En effet, pour Olga le fait de ne pas connaître la manière dont fonctionne le système institutionnel en Suisse a fait qu'elle a été surprise de voir que ses formations n'ont pas de valeur en Suisse. De plus, Erkan se sent vulnérable face à son manque de connaissance de la culture du travail en Suisse. Il se questionne régulièrement et adapte ses attitudes et comportements professionnels en fonction de cela :

Mais je me suis senti un petit peu démuni. Parce que vous savez, je suis toujours en train d'apprendre la langue, la culture aussi, la culture du travail par exemple. C'est un peu différent... que Turquie, je peux dire. Par exemple, j'ai travaillé dans un métier très, très hiérarchique et en Turquie, c'est un peu différent. [...] Mais ça, c'est un peu différent en Suisse, même si tu as un truc, tu parles avec ton hiérarchie, tu peux revendiquer. J'ai vu ça aussi et on peut dire, c'est un peu démocratie. Quand on voit la démocratie le plus fortement dans la vie et dans la vie professionnelle. Donc, heu... c'est autre chose qui à qui je dois m'adapter. A quoi je dois m'adapter.

Les ressources

Le fait d'avoir conscience de ses connaissances pour la culture suisse est une ressource à l'intégration professionnelle d'Idriss. Il parle d'une connexion qu'il a pu établir avec les Suisse·sse·s et à quel point ça a pu l'aider à connaître le système de formation et le monde du travail du pays d'accueil :

Idriss *Et maintenant moi, j'ai une bonne relation, une bonne connexion avec les Suisses, ce n'est pas comme avant. Avant je n'arrivais pas à comprendre les Suisses, même l'étranger en général, les européens moi je n'arrivais pas à comprendre comment ils ont réfléchi. Mais maintenant, moi je comprends bien, je sais plus que avant comment la Suisse elle marche, le système de la Suisse, le système des études, le système de travail, qu'est-ce qu'on doit faire, qu'est-ce qu'on ne doit pas faire, euh... c'est ça...*

Intervieweuse *Et cela, ça vous aide ?*

Idriss *Oui, aussi, moi je viens avec des plans, c'est une arme en fait, on est bien armé avant déjà...*

4.1.4 Santé physique et psychique

Les obstacles

La santé a surtout été un obstacle pour les participant·e·s. Pour Olga et Tierno, le fait de rester à la maison sans avoir une activité professionnelle a été très difficile à vivre. En effet, tous deux ont fait une dépression. C'est ce qu'exprime Olga, par exemple, durant l'entretien :

Avant je prenais un antidépresseur aussi, antidépresseur. Parce que je suis pas bien, je restais à la maison plusieurs... Des années... J'ai rien fait.

Pour Saïd, sa santé physique ne lui permet pas de choisir un métier impliquant de devoir porter des charges lourdes :

Aussi pour le, il n'y a pas, ici on porte pas des choses qui sont lourdes vraiment, c'est pour ça aussi, parce que la physiothérapie il m'a dit que je dois choisir le métier que je voudrais travail, parce que avant j'avais des problèmes avec le dos, maintenant je n'ai plus mal et ça m'aide beaucoup aussi parce que je ne dois pas porter des choses lourdes...

Cette contrainte physique le limite dans ses choix de travail et forme un obstacle de plus à son intégration professionnelle.

4.1.5 L'âge

Les obstacles

Deux participant·e·s ont abordé un obstacle lié à leur âge pour l'entrée sur le marché du travail. Ce sont Olga et Saïd qui se sont vus confrontés à cet obstacle lorsqu'il·elle·s ont voulu commencer un apprentissage. Un médecin dentiste a clairement fait comprendre à Olga les difficultés qu'elle pourrait rencontrer :

Olga Je sais pas comment ça va aller, j'espère ça va aller, mais je sais pas. Parce que j'ai pas 20 ans, ni 18 ans pour faire apprentissage mais...

Intervieweuse Vous pensez, c'est différent à 30 ans qu'à 18 ans ?

Olga Bah voilà c'est médecin il m'a dit ça. Médecin dentiste, lui m'a dit ça : « Madame, vous comprenez bien, c'est difficile, parce que tout le monde qui veut commencer apprentissage c'est plus jeune que vous »

4.2 Facteurs relationnels

Le deuxième thème concerne les facteurs relationnels et identifie les ressources et obstacles liés aux relations personnelles et celles professionnelles.

4.2.1 Relations personnelles

Les ressources

Les relations personnelles des participant·e·s sont une ressource pour cette période d'intégration professionnelle. Ce sont les ami·e·s, la famille qui peuvent être à l'écoute ainsi que des personnes avec qui il·elle·s peuvent partager les difficultés qu'il·elle·s rencontrent. En effet, tous·tes les participant·e·s sauf Tierno parlent de leur famille comme pouvant être une ressource dans cette période. Par exemple, pour Olga, c'est son mari qui l'encourage et la soutient dans sa démarche de reconversion :

Et avant un petit peu je parlais avec mon mari, parce que quelques fois je pleure, je dis « alors je suis pas bien, qu'est-ce que je peux faire dans cette vie ? ». [...] Voilà... Lui il dit « non, [prénom participante], tu vas trouver quelque chose petit à petit ». Et quand j'ai trouvé cet apprentissage, j'ai bien compris je pas gagner d'argent. Alors c'est étudier, c'est pas une année, c'est 3 ans et je dis, si ça va pour toi de travailler tout seul et 3 ans j'étudie à nouveau. Lui il m'a dit « oui, je suis d'accord. »

Ainsi, lorsqu'Olga ne se sent pas bien, son mari est là pour l'encourager et la soutenir. Il est également tolérant par rapport au temps que doit prendre sa formation.

Idriss exprime que le soutien de sa femme l'aide dans sa situation :

Et tout le temps si elle pleure je dois donner du confiance si je suis triste, elle me donne du courage en fait, c'était comme ça, les deux ensemble on n'est jamais tombés, chaque personne qui tombe la deuxième l'aide en fait, le lève...

Ce soutien mutuel permet à Idriss de se sentir moins isolé dans cette démarche.

Enfin, Selim parle de sa sœur et sa cousine comme pouvant l'aider car elles vivent en Suisse depuis un certain temps et peuvent donc être une ressource dans la connaissance des normes sociétales :

Euh ma sœur et mon, ma sœur elle est, mon cousine il est ici depuis longtemps, ça m'a aidé pour expliquer la vie ici, la loi, la, beaucoup de choses, oui.

Les ami·e·s peuvent également être une ressource pour les participant·e·s, notamment pour Erkan et Tarek. Par exemple, Erkan parle de ses ami·e·s avec qui il peut partager sa situation :

Je partage avec mes amis, je, je, je, je partage avec eux pour avoir leur avis ou pour me défouler un peu. [...] Oui, il y a des amis.... En... Ouais dans les autres pays en Suisse aussi. Des fois parce que par exemple la communauté turque, je puis dire... la même communauté, donc y a... Y a des policiers aussi qui sont réfugiés en Suisse. Par exemple, j'ai des amis de.... En Suisse, même métier, mais aussi... Parce que ouais, je partage de temps en temps avec des amis suisses. Mais quand je parlais avec des réfugiés tu vois, il y a une compréhension peut-être mutuelle. Donc oui parce qu'on traverse les mêmes situations donc ça après... Dans la... Dans... Ça m'aide des fois.

Enfin, Idriss utilise ses relations personnelles pour l'aider à s'intégrer professionnellement. En effet, il entre en contact avec des proches pour faire des stages :

J'ai contacté, j'ai mon beau-frère qui travaille chez un restaurant à Lausanne, je lui ai dit : « est-ce que vous avez du travail ? N'importe quel travail, c'est juste pour contacter les gens, juste pour parler le français, juste pour trainer » il m'a dit : « oui, il n'y a pas de problème, je vais essayer de trouver quelque chose ».

4.2.2 Relations professionnelles

Les ressources

Les participant·e·s ont parlé de professionnel·le·s qu'il·elle·s côtoient comme étant des personnes qui peuvent être des ressources. En effet, tous·tes les participant·e·s sauf Idriss en parlent de manière positive. Roxana, Tarek et Tierno, par exemple, mettent en avant leur assistant·e social·e qui semble être une ressource pour eux. Lorsque l'intervieweuse demande à Roxana les ressources pour son insertion professionnelle, voici ce qu'elle répond :

Je pense j'ai besoin que mon assistante aussi m'aider.

Pour Roxana, Saïd, Erkan, Tarek et Olga, les conseiller·ère·s en insertion sont aussi une ressource dans leur intégration professionnelle. En effet, ces conseiller·ère·s les accompagnent, les conseillent et soutiennent leur recherche d'emploi ou de stage et peuvent les informer sur le système du travail en Suisse. Par exemple, lorsque Saïd voulait travailler dans le domaine du nettoyage, sa conseillère ORP (office régional de placement) l'a aidé dans ses démarches :

J'ai inscrit là-bas (ORP) après la dame qui m'a conseillé, l'ORP qui m'a, elle a, elle m'a contrôlé tout mon dossier et elle m'a dit que le pôle formation pratique c'est bon, mais il manque la formation théorique. [...] Oui, dans le nettoyage, après elle m'a inscrit aussi à [institution d'aide à l'insertion professionnelle] (inaudible) du nettoyage professionnel [...] j'ai fini ça et après tout de suite elle m'a envoyé à un cours, à un stage avec [institution d'insertion professionnelle].

On voit donc que la conseillère, ici, l'a aidé à s'inscrire dans des institutions d'insertion professionnelle pouvant, par la suite, l'aider à entrer sur le marché du travail.

Le soutien psychologique de l'entourage professionnel d'Erkan, Olga et Tierno est également une ressource importante. En effet, lorsqu'Erkan avait des difficultés durant son stage, le discours de ses collègues ont pu le rassurer :

J'ai été soutenu par les autres collègues qui travaillaient avec ma référente. [...] quand je pris les commentaires de mes collègues même, je ne peux pas oublier que même un de mes collègues [...] donc, on m'a dit que vraiment « je suis désolé. Ce n'est pas la Suisse. On ne fait pas comme ça en Suisse, mais tu te laisses pas démoraliser. »

De plus, Erkan a également été suivi par des psychothérapeutes, tout comme Olga et Tierno. Ainsi, il·elle·s ont pu avoir de l'aide de professionnel·le·s lorsque leur santé mentale n'allait pas bien. Tierno partage durant l'entretien que c'est grâce à ce soutien qu'il a pu sortir de sa dépression et entrer en formation :

Après j'ai voulu ôter ma vie. Sincèrement parlant, j'étais préparé pour le faire [...] mais avec les assistants, les psychologues, ils ont essayé de me moraliser, de me parler et voilà comment la naissance de cette formation sont intervenue, parce que je me suis dit quand je reste, ça c'est clair, quand je restais à la maison moisir comme ça.

Pour Erkan, ses psychothérapies l'ont aidé à changer de regard sur son expérience de stage et sa situation de manière générale :

Grâce à mes... Par exemple, grâce aux thérapies psychologiques, mais en fait, j'ai dû un peu prendre du recul de la situation. Et j'ai... Ouais ... Ça m'a fait du bien, en fait. J'ai dû, j'ai essayé de... Ça, ça m'a ouvert un les yeux, un peu, mon regard, un peu... Les thérapies ont changé mon regard sur les situations et c'est le meilleur.

Ce soutien psychologique est donc indispensable pour ces participant·e·s qui avaient besoin de soigner leur santé mentale et d'un appui de professionnel·le·s.

Ensuite, Saïd parle d'une personne avec qui il a tissé des liens, un responsable d'une association qui l'aide beaucoup :

Et vraiment il y avait des personnes qui nous ont aidé beaucoup comme il y a un ami qu'il est, qu'il est, comme on dit, il travaille avec une association, parce que moi j'ai travaillé avant, quand on était au foyer, bénévolat avec une association qui s'appelle (nom de l'association), le monsieur (inaudible) [responsable] il nous a aidé beaucoup, jusqu'à maintenant on nous aide vraiment plus, comme il faut et ils disent : « je suis content comme je vous ai, parce que vous êtes une famille qui veut faire quelque chose, que vous avez envie, ça veut dire pas, ça veut dire j'étais avec vous toutes ces années et vous avez reçu et pas que vous disiez on n'y arrive pas, on ne veut pas faire ça et ça... »

Tierno, quant à lui, parle d'entretiens qu'il a fait avec des personnes travaillant dans la santé et qui ont pu le mener à un travail. Cet entretien qu'il qualifie de “*entretien précoce*” semble s'apparenter à un entretien d'informations qui a pour but de créer des contacts avec des professionnel·le·s :

Mais avec l'[institution d'aide] où j'ai fait ce qu'on appelle, comment on appelle ça ? Quand on a fait le premier contact précoce, l'entretien précoce pour l'insertion professionnelle. Lorsque je leur ai expliqué, ils m'ont dit « bon, puisque tu as un petit peu d'expérience dans le domaine de la santé et ta carrière professionnelle c'est une question administrative, c'est pour l'administration. Donc est-ce que tu veux pas faire à la fois ce côté administratif et médical ? ». J'ai dit pas de soucis. Si tout est dedans, il faut toujours accepter. Et si d'autres portes s'ouvrent et que je vois que c'est encore la meilleure, il faut que je prends.

Ainsi, avec l'accompagnement de professionnel·le·s, en sollicitant leur réseau ou en entreprenant des démarches pour l'élargir, ces participant·e·s ont pu faciliter leur entrée sur le marché du travail.

Les obstacles

Pour un des participant·e·s, le contact avec une professionnelle n'a pas été positif ; au contraire, cette personne s'est présentée comme un obstacle au processus d'intégration professionnelle. Idriss parle de sa conseillère en insertion en expliquant qu'elle l'a découragé au lieu de l'aider à être motivé :

J'ai expliqué ça à ma job coach, si ici c'est difficile de travailler comme pilote d'avion alors peut-être je peux faire le flight dispatcher. Et elle m'a dit : « oui, mais en même temps ça sera difficile à ce moment » et c'était pas comme ça, à ce moment-là bah quand on parlait par rapport de ça avec ma job coach, j'ai eu le sentir que c'est pas un ami, que c'est un ennemi en fait. Moi je viens avec des choses, elle décourage, je viens avec des nouvelles projets et elle me décourage aussi, alors ça, ça fait mal.

4.3 Facteurs contextuels

Enfin, le troisième thème est celui des facteurs contextuels et concerne les moyens financiers, le permis de séjour et l'impact de la pandémie de la Covid-19.

4.3.1 Les moyens financiers

Les obstacles

Les moyens financiers de deux participant·e·s sont un obstacle à leur intégration professionnelle. En effet, Roxana et Idriss disent avoir besoin d'argent pour mener à bien leur projet professionnel. Idriss parle de sa situation économique comme d'un obstacle pour pouvoir être à nouveau pilote de ligne en Suisse :

Les examens à Berne avaient été en fait, ça coûte très cher en fait ça veut dire, chaque session ça coûte 400 Fr. plus le trajet d'allers-retours, allers- retours à Zurich aussi en même temps, j'ai fait le premier, le deuxième après j'arrive pas et je n'arrive pas à payer tout ça en fait, quand j'avais un permis normal, c'était pas un permis B, j'ai pas l'aide sociale, je ne touche rien.

N'arrivant plus à payer sa formation, il est dans l'obligation de la suspendre et ainsi prolonger le temps nécessaire pour s'intégrer professionnellement :

J'ai bloqué mon dossier jusqu'à là, j'ai expliqué ma situation à l'école, que je n'arrive plus à payer ça et que pour l'instant j'attends quelques décisions en Suisse.

Ainsi, que ce soit pour faire valider ses acquis, pour se former ou pour vivre de manière convenable, la situation économique de ces deux participant·e·s rend difficile leur intégration professionnelle en Suisse.

4.3.2 Le statut et le permis de séjour

Les obstacles

Le statut et le permis de séjour sont des aspects qui peuvent avoir une influence sur l'intégration professionnelle de trois participants. En effet, Selim, Saïd et Erkan ont rencontré des difficultés durant leur intégration professionnelle à cause de leur statut ou leur permis de séjour. Par exemple, le fait que Saïd ait un permis de séjour F est un frein pour certains employeurs :

Le permis, parce que le permis a... Ça ouvre beaucoup de portes, parce que quand j'étais en recherche de travail, une fois j'étais dans une entreprise, j'ai envoyé mon dossier, ils ont accepté mais quand j'étais là-bas, ils ont vu, ils m'ont demandé le permis, après quand il a vu le monsieur le permis F : « non, nous on accepte pas les permis F » et ça, ça fait vraiment... J'ai dit, ça m'a attaqué parce que, j'ai dit « ça c'est le permis suisse, c'est la Suisse qui m'a donné c'est pas à nous de demander ça, on a le droit de travailler, pourquoi vous ne l'acceptez pas ? » là il dit « je n'accepte pas » et ce moment-là j'ai

vu que le permis c'était très important aussi pour l'abonnement mobile, plusieurs entreprises qui me disent : « on n'accepte pas, on accepte juste le permis B, le minimum », avec le F on n'a pas le droit à n'importe quoi, on a pas le droit.

Alors que pour Erkan, c'est lorsqu'il avait le permis N et donc qu'il était en attente de recevoir le statut de réfugié-e que la difficulté pour trouver un travail s'est faite sentir :

Donc, votre statut n'est pas stable, c'est à dire... Euh... Même, ou par exemple... Dans cette période, vous voulez même chercher un emploi, c'est très difficile de décrocher, de trouver ou être embauché par un employeur. Parce qu'il voit ton permis, c'est requérant d'asile, c'est à dire que vous êtes renvoyés du jour au lendemain, par exemple. Et aussi, il y a une autre procédure d'autorisation pour travail. Par exemple, si un employeur veut vous recruter ou vous embaucher, et il faut que... Et il faut qu'il demande, une autorisation d'emploi du canton. Ça, c'est un prérequis pour l'employeur, et l'employeur veut pas s'occuper de choses administratives.

Les ressources

Le permis de séjour peut également être vu comme une ressource. En effet, c'est ce qu'exprime Idriss durant l'entretien :

Tout change maintenant j'ai le permis, je peux étudier, je peux travailler tout comme je veux, c'est pas comme, si on parle de deux ans en arrière ce n'était pas comme aujourd'hui, il n'y a pas de comparaison, de comparatif...

Enfin, Tierno illustre par sa situation un paradoxe existant pour les réfugié-e-s en Suisse. En effet, comme exprimé par Idriss, l'accès à certains permis de séjour peut les aider à travailler et à se former. Cependant, Tierno explique qu'il est conscient que pour avoir certains permis de séjour, il est exigé de trouver un travail :

La situation en ce moment pour la formation que je vais faire pour pouvoir faire le stage, mais la situation du permis ça c'est oui, ça c'est toujours un

sujet, un sujet qui est difficile parce que on sait pas quand. On me dit que une fois que vous trouvez un job, on va changer votre permis peut-être [inaudible] comme ça, mais on sait pas quand. C'est ça le problème, parce que j'aimerais pas continuer avec ce [permis de séjour].

L'incertitude liée à l'obtention d'un permis de séjour rend donc difficile l'intégration professionnelle de Tierno.

4.3.3 Situation pandémique de la Covid-19

Les obstacles

Enfin, plusieurs participant·e·s ont exprimé que la situation pandémique de la Covid-19 a eu un impact sur leur intégration professionnelle. Roxana et Olga parlent du fait que la recherche d'emploi est plus difficile durant cette période. Pour Roxana, par exemple, cette pandémie pose problème pour accéder à un stage :

Je ne peux pas faire de stages parce que tous les métiers fermés, je pense tous les métiers et ma job coach elle ne peut pas trouver pour moi quelques stages.

Ensuite, Selim parle de la pandémie comme étant un obstacle à son intégration lorsqu'il explique que son taux de travail en a été affecté :

En fait euh avant il y a beaucoup de travail, quelques fois mais après pas toujours, c'est, c'est très grave pour moi et pour mon entreprise. J'ai, oui en fait j'ai avant je travaille cent pour cent maintenant je travaille cinquante pour cent et je travaille indépendante euh le travail comme taxi quelques fois.

Pour Tarek, la difficulté réside dans le fait de devoir concilier la vie de famille et le travail, qui est encore plus difficile durant cette période pandémique :

C'est une catastrophe, c'est juste que maintenant c'est toujours... Ce n'est pas facile, être réfugié. [...] Alors aujourd'hui, j'ai... Il faut travailler et il faut aussi aller à un cours. C'est un cours de IJL, il s'appelle le monde au travail,

c'est un atelier pour les migrants qui cherchent le travail, mais l'école, qui a annoncé il y a un cas de positif l'école de ma fille, il faut tester tous les élèves. Mais il n'y a pas de test dans l'école, c'est les parents qu'il faut prendre le rendez-vous. Alors cherchez dans le site internet, appeler par téléphone ou réussir en ligne et aller avec l'enfant et faire le test. Alors, et pour moi, je n'ai pas de temps.

Les ressources

Alors que certain·e·s participant·e·s perçoivent cette pandémie comme un obstacle, pour Saïd, cette période-là l'a aidé à accéder à un travail :

Il y a le Corona qui a commencé déjà, mais heureusement on dit que le Corona il y a des gens qu'ils ont perdu leur emploi, pour moi le Covid il m'a aidé. [...] Il y a la responsable qui est tombée malade, après moi j'étais toujours là, il y a les collègues qui sont tombés malades aussi, moi j'étais là, ils m'ont donné encore six mois CDD et avant qu'ils commencent les six mois ils m'ont dit que ils m'engagent à 50 % fixe.

Ainsi, le fait que certaines personnes soient tombées malades, a laissé l'opportunité à Saïd d'accéder à ce travail, de montrer ses capacités et d'être ensuite engagé de manière durable.

De manière synthétique, les obstacles à l'intégration professionnelle concernent les trois thèmes, à savoir les facteurs personnels, les facteurs relationnels et les facteurs contextuels. Plus précisément, les facteurs psychologiques comme le manque de confiance, le niveau linguistique, les méconnaissances du système et de la culture suisse, la santé psychique et physique et le fait qu'il·elle·s ne soient pas considéré·e·s comme jeunes par les employeur·euse·s sont tous des obstacles à leur intégration professionnelle. De plus, certaines relations professionnelles pouvant décourager à poursuivre une vocation professionnelle peut également être un frein à l'intégration. Enfin, le permis de séjour, comme le permis F ou N sont un obstacle, tout comme leur situation financière et la pandémie de la Covid-19 qui peut par exemple, limiter l'accès au marché du travail.

En ce qui concerne les ressources, les facteurs psychologiques tels que la motivation, les connaissances de la culture et du système du pays d'accueil sont utiles pour leur intégration professionnelle. Les relations personnelles sont également une ressource car il·elle·s peuvent recevoir du soutien, des connaissances des normes sociétales et peuvent donner accès à certains milieux professionnels. Les relations professionnelles sont des ressources qui peuvent, par exemple, aider certain·e·s participant·e·s dans leur recherche d'emploi. Enfin, les facteurs contextuels comme le fait d'avoir le permis B et la pandémie de la Covid-19 sont également des ressources pour certain·e·s participant·e·s.

5. Discussion

Cette recherche avait pour objectif de répondre à la question suivante : *Quels sont les ressources et les obstacles à l'intégration professionnelle des réfugié·e·s en reconversion professionnelle involontaire ?*

Le chapitre précédent a permis de montrer les divers obstacles et ressources que rencontrent les participant·e·s. La discussion permet de répondre à la question de recherche en liant les résultats, des éléments de la problématique et du cadre théorique, que ce soit au niveau de l'intégration ou de la reconversion professionnelle. Enfin, il sera question des limites de cette recherche et également de ses implications pratiques.

5.1 Les obstacles rencontrés

Les résultats ont permis de déterminer que les obstacles rencontrés par les réfugié·e·s sont plus nombreux que les ressources à disposition. Le cadre théorique retenu concernant la question des obstacles a montré que ceux-ci peuvent varier selon les spécificités et situations des personnes concernées (Swanson et Woitke, 1997). En effet, les résultats de cette recherche ont montré que chaque réfugié·e vit des difficultés qui lui sont propres. Les barrières à l'intégration identifiées dans cette recherche sont des facteurs personnels, comme le niveau linguistique, la santé physique et psychique, certains facteurs psychologiques, le manque de connaissance du système et de la culture suisse et l'âge. Les facteurs relationnels sont un autre type d'obstacles trouvés et qui correspond à des relations professionnelles. Enfin, des facteurs contextuels, tels que les moyens financiers, le permis de séjour et la situation pandémique de la Covid-19, ont été identifiés comme rendant l'intégration difficile. Ils correspondent en partie à la catégorisation de Swanson et Woitke (1997), à savoir des obstacles personnels et des obstacles contextuels. Le fait qu'il y ait des facteurs relationnels en plus comme obstacles, peut s'expliquer par le choix de catégorisation fait pour ce travail. En effet, selon le point de vue, les relations professionnelles peuvent également être considérées comme faisant partie du contexte de vie de l'individu.

Le niveau linguistique est le type d'obstacle le plus fréquent parmi les personnes interrogées. Pour certain·e·s, leur niveau de langue a déjà eu un impact sur leurs capacités à travailler ou est

un frein à l'embauche. D'autres appréhendent les difficultés qu'il·elle·s pourraient rencontrer dans leur futur professionnel, que ce soit pour un emploi, un stage ou une formation. Le fait que la plupart des personnes interrogées parle du niveau linguistique comme d'un obstacle confirme les propos de Champion (2018) affirmant que la langue peut être une barrière majeure à l'intégration professionnelle.

La pandémie de la Covid-19 est un autre obstacle relativement présent chez ces personnes. Les résultats montrent que les conséquences liées à cet obstacle concernent la limitation à l'accès au marché de l'emploi, la réduction du taux de travail ou encore la difficulté de gérer les diverses sphères de vie. La littérature dont nous avons connaissance ne fait pas état de ce type d'obstacle, à l'exception d'un récent rapport sur l'insertion professionnelle en Suisse. En effet, il est montré que l'évolution du marché du travail offre de moins en moins de postes pour des personnes peu qualifié·e·s en Suisse, et que cela s'est aggravé avec la pandémie du Covid-19 (Neuenschwander et al., 2022). Etant donné que les participant·e·s de cette recherche ont tous et toutes des qualifications non-reconnues au moment de la récolte des données, il·elle·s peuvent être considéré·e·s comme peu qualifié·e·s et donc correspondre aux propos de ce rapport. En outre, il est possible que la période pandémique, plus précisément les périodes de confinement, ait réduit les chances des réfugié·e·s interrogé·e·s de créer davantage de liens sociaux pouvant leur donner accès à des milieux professionnels (Gericke et al., 2018).

Concernant leur santé, les participant·e·s parlent de leur dépression et de son impact sur leur intégration professionnelle. De plus, la santé physique est également un obstacle pour l'intégration d'un participant, puisque son état lui interdit d'exercer certains métiers demandant de grands efforts physiques. Ces résultats confirment ce qui avait été relevé par Bertrand (2020) qui mentionne effectivement des obstacles liés à la santé psychique, sans pour autant parler spécifiquement de dépression. En outre, les réfugié·e·s n'ont pas évoqué d'évènements traumatisants qu'il·elle·s auraient pu avoir vécu dans leur pays d'origine ou lors du voyage jusqu'au pays d'accueil, bien que ces évènements puissent constituer des barrières émotionnelles à leur intégration professionnelle (Champion, 2018 ; Bertrand, 2020). Cela peut s'expliquer par le fait que les entretiens menés ne permettent pas forcément de créer un lien de confiance suffisamment important pour que les participant·e·s parlent d'évènements traumatisants.

Ensuite, quelques réfugié·e·s ont rencontré des obstacles liés à leur manque de connaissances du système et de la culture suisse. En particulier, la méconnaissance liée aux codes comportementaux à adopter au travail engendre de l'incompréhension de la part des collègues et employeur·euse·s. En outre, une réfugiée a retardé son intégration professionnelle puisqu'elle ne savait pas que ses diplômes n'étaient pas reconnus en Suisse. Ces résultats confirment les propos d'Udayar et al. (2021) quant aux difficultés de communication et de comportement que rencontrent des migrant·e·s au travail. Ils corroborent également les propos de Campion (2018) et de Atitsogbe et al. (2019) qui font état des problèmes liés au manque de connaissances, de normes et codes culturels pour l'intégration professionnelle des personnes migrantes. Il est possible que le manque de connaissances des réfugié·e·s interrogé·e·s soit accentué à cause d'un réseau social plutôt restreint. En effet, c'est en partie grâce à ce réseau que des informations liées au système et à la culture du pays d'accueil sont transmises (Gericke et al., 2018).

L'âge est un obstacle rencontré par quelques participant·e·s. En effet, selon certain·e·s employeur·euse·s, les réfugié·e·s interrogé·e·s sont trop âgé·e·s pour commencer un apprentissage. A ce titre, l'âge est l'unique caractéristique sociodémographique relevée comme un obstacle par les participant·e·s. Cependant, la littérature soulève bien plus d'obstacles à l'intégration professionnelle liés à ces types de caractéristiques. Lacroix et al. (2017) et Bertrand (2020) parlent d'obstacles liés au sexe et à l'origine. Les femmes auraient plus de difficultés lors de leur intégration professionnelle et d'après Lieblig (2012), les personnes venant de pays à faible niveau de revenu sont désavantagées sur le marché du travail. Le fait qu'aucun·e participant·e n'ait mentionné ce genre d'obstacle pourrait s'expliquer par l'importance de différencier les obstacles réels, de ceux perçus (Swanson et Woitke, 1997). En effet, il est possible qu'il·elle·s ne soient pas conscient·e·s du racisme ou du sexisme subi dans des contextes professionnels.

Les relations professionnelles sont un obstacle rencontré par un participant. En effet, une conseillère en emploi a découragé un des participant·e·s à poursuivre sa vocation professionnelle, dû à des formations trop coûteuses. Ce résultat ne concorde pas avec la littérature dont nous avons connaissance. Cependant, Udayar et al. (2021) montrent que les relations professionnelles peuvent apporter trois types de soutien, à savoir un soutien psychologique, un soutien informationnel et un soutien pratique. Il est possible que dans cette situation, la conseillère ait apporté un soutien informationnel concernant le coût des formations, sans pour autant prendre en compte l'importance de l'identité professionnelle du réfugié.

L'écart entre l'identité du réfugié, enjeu majeur de la reconversion professionnelle (Zacher, 2017), et les connaissances de la conseillère ont pu alors amener ce participant à se sentir freiné dans son intégration professionnelle.

Le permis de séjour est un autre obstacle à l'intégration professionnelle présent chez les réfugié·e·s interrogé·e·s. Le type de permis de séjour a déjà freiné l'envie des employeur·euse·s de les engager. De plus, certains permis requièrent de devoir demander une autorisation au Canton pour pouvoir travailler, ce qui a ralenti l'intégration professionnelle d'un participant. Il est intéressant de noter que le paradoxe soulevé par Bertrand (2020) est également vécu par un des réfugié·e·s. En effet, pour avoir accès à un meilleur permis de séjour, il est parfois demandé d'avoir un travail. Cependant, l'intégration professionnelle peut être freinée à cause du permis de séjour que détiennent les réfugié·e·s. Cela confirme donc que les facteurs institutionnels, ici l'Etat, est un réel frein à l'intégration professionnelle des réfugié·e·s (Bertrand, 2020).

Des facteurs psychologiques font également obstacles à l'intégration réfugié·e·s rencontré·e·s. Le manque de confiance rend difficile le processus d'intégration professionnelle ; ce manque s'explique par un sentiment de ne pas avoir suffisamment d'expérience et de connaissances dans le nouveau domaine professionnel. Le découragement est également une difficulté présente chez les réfugié·e·s, notamment lorsqu'il·elle·s réalisent le temps nécessaire à leur intégration et reconversion professionnelle. Ces facteurs psychologiques confirment ce qu'a montré la recherche de Heppner et al. (1994) qui relève que le manque de confiance est un obstacle pouvant ralentir la reconversion, amenant ces personnes à se décourager et rendant difficile la construction de leur identité vocationnelle. Ces résultats sont cohérents avec ce qui caractérise la reconversion professionnelle involontaire en général, à savoir des difficultés liées à la construction de l'identité vocationnelle et des difficultés à percevoir une continuité entre le métier laissé et la nouvelle vocation (Zacher, 2017).

Les moyens financiers sont un dernier obstacle évoqué par des participant·e·s. En effet, les coûts liés aux formations ralentissent l'avancée du processus de reconversion et intégration professionnelle et peuvent ainsi restreindre l'accès à certains domaines professionnels. Cela confirme les propos d'Udayar et al. (2021), Fedrigo et al. (2021) et Newman (1995) au sujet de l'importance des facteurs financiers dans ce processus.

Les résultats obtenus sont pour la plupart en accord avec la littérature et montrent une importante quantité d'obstacles présents pour ces personnes.

5.2 Les ressources à disposition

Malgré un grand nombre d'obstacles rencontrés par les réfugié·e·s, quelques ressources ont pu être identifiées dans leur discours. Les résultats concernant les ressources sont les relations personnelles et professionnelles, des facteurs psychologiques, la connaissance du système et également la situation pandémique de la Covid-19.

Les relations personnelles sont le type de ressource le plus fréquent chez les réfugié·e·s. Les amis et la famille encouragent et motivent les participant·e·s lorsqu'il·elle·s sont prises de doutes et sont découragé·e·s. Ces proches peuvent également apporter du soutien et être une écoute pour les réfugié·e·s. Ces résultats confirment les propos de Fedrigo et al. (2021) qui affirment l'importance du soutien émotionnel des personnes proches pour favoriser l'intégration professionnelle. De plus, certaines personnes interrogées sollicitent leurs relations personnelles pour obtenir des stages. Cela va dans le sens de ce qui avait déjà été mis en évidence par Gericke et al. (2018), qui montrent que la sollicitation du réseau social permet de faciliter certaines démarches administratives ou professionnelles. A ce titre, Campion (2018) parle également de l'importance de l'adaptabilité professionnelle pour l'intégration des réfugié·e·s et affirme que la capacité à reconnaître et solliciter des opportunités de carrière en utilisant le réseau social fait partie de cette adaptabilité. En outre, les résultats de ce travail montrent que des proches vivant des situations très similaires aux participant·e·s peuvent également être une ressource car il·elle·s se sentent mieux compris et moins seul·e·s. Ces résultats tendent à confirmer que ce partage et soutien peuvent aider à rendre légitime ce qui est ressenti, notamment dans une démarche de reconversion professionnelle (Thibauville et al., 2017).

Les relations professionnelles sont des ressources présentes pour la plupart des réfugié·e·s interrogé·e·s. Que ce soit des assistant·e·s sociaux·les, des conseiller·ère·s en emploi, des collègues ou des psychothérapeutes, ceux-ci peuvent donner des informations nécessaires à leur intégration sur le marché de l'emploi, peuvent être un soutien moral ou aider à préserver la santé mentale. Ces résultats confirment que l'entourage professionnel est effectivement une ressource précieuse pour l'intégration professionnelle, que ce soit pour l'apprentissage de la

langue, la recherche d'emploi ou pour un soutien informationnel (Gericke et al., 2018 ; Udayar et al., 2021).

Certains facteurs psychologiques sont des ressources pour la plupart des participant·e·s. L'optimisme leur permet de garder une image positive de leur situation, malgré les nombreux obstacles, et ainsi de ne pas se décourager. D'un autre côté, la motivation les pousse à continuer d'agir pour leur intégration en dépit des obstacles. L'optimisme est effectivement relevé comme étant utile à l'intégration (Udayar et al., 2021), tout comme la motivation, qui peut accélérer le processus d'intégration et reconversion professionnelle (Knappert et al., 2020 ; Heppner et al., 1994). D'autres facteurs psychologiques n'ont pas été identifiés dans nos résultats, tels que la conscience professionnelle ou encore l'extraversion (Udayar et al., 2021 ; Fedrigo et al., 2021). A ce titre, il est possible que les aspects liés à la conscience professionnelle, comme la ponctualité, soient liés aux méconnaissances des participant·e·s sur la culture du travail en Suisse ou aux écarts avec celle de leur pays d'origine.

La connaissance du système et de la culture suisse est une ressource pour un réfugié rencontré dans cette recherche. En effet, la connexion établie avec des Suisses lui permet de mieux connaître le système de formation, le marché du travail ou encore le système politique. Cela confirme les propos de Campion (2018) et Atitsogbe et al. (2019) qui affirment que ces connaissances permettent d'éviter des problèmes liés à un manque d'informations sur le pays d'accueil.

Enfin, la situation pandémique dû à la Covid-19, bien que relativement problématique pour quelques participant·e·s, constitue une ressource pour un réfugié. Etant donné que de nombreuses personnes étaient malades durant cette période, une place de travail a pu se libérer. De ce fait, cette situation est une opportunité lui permettant d'accéder au marché du travail. Ce type de ressource n'est pas identifié dans la problématique, cependant cela confirme les propos d'un rapport sur l'insertion professionnelle en Suisse, expliquant que des possibilités professionnelles se sont ouvertes dans certains secteurs pour les personnes peu qualifiées durant cette période pandémique (Neuenschwander et al., 2022). En effet, comme mentionné plus haut, le participant en question peut être considéré comme peu qualifié car sa formation n'est pas reconnue en Suisse et que son projet professionnel demande peu, voire pas de qualifications.

Plusieurs types de ressources n'ont pas été identifiées dans le discours des réfugié·e·s interrogé·e·s. Tout d'abord, les facteurs médiatiques (Knappert et al., 2020) ne sont pas des ressources pour ces réfugié·e·s. Il est possible qu'il n'y ait pas d'intérêt médiatique lié à ces réfugié·e·s en Suisse ou alors, dans le cas contraire, que cela n'ait pas d'influence directe ou perceptible par les réfugié·e·s interrogé·e·s. Ensuite, les dispositifs institutionnels sont identifiés comme des ressources dans la littérature (Zacher, 2017). Cependant, ils ne sont pas expressément présents dans les résultats de cette recherche. Cela peut s'expliquer par le fait que les ressources mises en avant par les réfugié·e·s interrogé·e·s concernent les personnes travaillant dans des institutions, comme des conseiller·ère·s en emploi ou des assistant·e·s sociaux·les et non les institutions en elles-mêmes. Ainsi, indirectement, les dispositifs institutionnels pourraient être des ressources pour les participant·e·s de cette recherche. Enfin, il est intéressant de noter que la religion et la spiritualité, qui permettent de donner du sens et de la motivation durant le processus d'intégration professionnelle, ne sont pas des ressources pour ces participant·e·s, contrairement à ce qui est mis en avant par Atitsogbe et al. (2019). Il est possible que ces aspects-là soient des ressources pour certains participant·e·s sans forcément qu'ils en soient conscients ou alors que la religion et la spiritualité soient des ressources pour leur vie en général et non uniquement centré sur l'aspect professionnel.

5.3 Implications pratiques

Les résultats de cette recherche ont plusieurs implications pratiques permettant d'agir sur les difficultés de l'intégration professionnelle des réfugié·e·s. Tout d'abord, l'identification des ressources et obstacles durant ce processus peut être utile pour les personnes travaillant avec cette population. Rendre conscient·e·s et informer les réfugié·e·s des difficultés qu'il·elle·s peuvent rencontrer et des ressources à mobiliser pourrait permettre d'améliorer l'accompagnement du processus d'intégration et reconversion professionnelle.

Le niveau linguistique est l'obstacle freinant le plus l'intégration professionnelle, c'est pourquoi mettre l'accent sur l'apprentissage de la langue du pays d'accueil semble prioritaire. Pour cela, davantage d'accès à des espaces pour pratiquer la langue ou davantage de prestations pour des cours de langue gratuits permettraient de restreindre ce frein. En outre, il est important que les assistant·e·s sociaux·les de cette population privilégient l'inscription à des cours de langue avant même d'entamer des démarches pour l'insertion professionnelle.

Ensuite, les facteurs psychologiques tels que le découragement, la santé psychique et le risque de dépression doivent être mieux considérés. Le fait de ne pas avoir accès à des activités professionnelles permettant d'occuper son temps libre et de gagner en expérience, peut accentuer la détérioration de la santé psychique des réfugié·e·s. C'est pourquoi, créer davantage d'espaces de parole et favoriser l'accès à l'information liée aux risques de santé pour cette population pourrait aider à pallier cet obstacle.

L'accès à certaines formations, essentielles à une entrée sur le marché du travail, pourrait également être amélioré en augmentant le nombre de formations faciles d'accès. Pour cela, des formations associant des cours théoriques et pratiques, accompagné de cours de langue du pays d'accueil permettrait de rendre plus accessibles les formations. En outre, informer les réfugié·e·s des aides à l'engagement comme les allocations d'initiation au travail (AIT), permettant de diminuer les coûts salariaux des entreprises et d'assurer une formation pour les futur·e·s employé·e·s pourraient encourager certain·e·s employeur·euse·s à embaucher ce type de personnes. Cela permettrait donc à ces personnes de pouvoir se former, tout en étant rémunérées et ainsi remédier aux problèmes liés aux coûts des formations.

Ensuite, le permis de séjour est un obstacle difficilement surmontable étant donné qu'il est lié à un système légal. Cependant, afin d'augmenter les chances pour les réfugié·e·s d'accéder à un emploi, ceux-ci pourraient de manière très concrète, éviter de mentionner leur nationalité et leur permis de séjour sur leur CV. Cela permettrait d'augmenter leurs chances d'accéder à des entretiens d'embauche et ainsi d'avoir une chance de pouvoir se présenter, en personne, à des recruteur·euse·s.

Enfin, concernant les ressources des réfugié·e·s, il est important qu'il·elle·s prennent conscience de l'importance du réseau social et de sa sollicitation. Pour cela, les conseiller·ère·s en insertion pourraient mettre l'accent sur les compétences liées à la sollicitation du réseau social mais également dans la création de nouvelles relations. De plus, créer davantage d'espaces de rencontre pourrait aider à élargir les réseaux sociaux de ces personnes. Offrant des opportunités professionnelles et apportant aussi des connaissances sur le système d'éducation suisse, le réseau social est un élément clé à leur insertion sur le marché du travail. En outre, l'obstacle lié à l'âge des participant·e·s pourrait également être surmonté grâce à des connaissances facilitant l'accès à des stages et du travail.

5.4 Limites et perspectives

Cette recherche comprend certaines limites à prendre en compte pour l'interprétation des résultats. Tout d'abord, la taille de l'échantillon ne permet pas d'assurer la généralisation des ressources et obstacles identifiés pour chaque personne ayant un profil similaire. Ensuite, la faible proportion de femme comparée à celle des hommes interrogés, ainsi que les différences d'âge entre chaque participant·e engendrent également des biais dans l'interprétation des résultats. C'est pourquoi, il serait intéressant de faire une recherche avec un échantillon plus large, et avec un nombre égal de femmes et d'hommes. Cela permettrait de mieux explorer les obstacles et ressources que peuvent rencontrer les réfugié·e·s et également de déterminer si ceux identifiés dans cette recherche, restent similaires avec un échantillon plus adéquat. En outre, il est important de considérer la diversité de l'origine des participant·e·s car leur apparence physique, dû aux préjugés des employeur·euse·s, peut être un frein à leur intégration professionnelle. De plus, selon leur langue maternelle, l'apprentissage de la langue du pays d'accueil peut être plus ou moins facile. C'est pourquoi, de futures recherches ciblant des régions incluant plusieurs personnes de même origine, permettrait de mieux évaluer les ressources et obstacles rencontrés.

Ensuite, les années passées dans le pays d'accueil n'ont pas été prises en compte, alors que celles-ci pourraient avoir une influence sur leur degré d'intégration et donc sur les ressources et obstacles rencontrés. En effet, après dix années dans le pays d'accueil, certains permis de séjour peuvent être accessibles et la littérature montre qu'environ la moitié des réfugié·e·s sont actifs professionnellement (Fleischmann, 2015). C'est pourquoi, il serait intéressant de prendre en compte le nombre d'années passées dans le pays d'accueil afin de comprendre si les obstacles et ressources sont les mêmes, et ainsi de pouvoir mieux comprendre la situation de chaque réfugié·e.

Enfin, le niveau de langue des participant·e·s n'a pas permis de comprendre et saisir toute la complexité et l'expérience de chaque personne, ce qui a limité la précision de compréhension de leurs propos. Bien que les guides d'entretien aient été traduits, l'utilisation d'interprètes pourrait permettre de mieux saisir les propos des participant·e·s et ainsi affiner les résultats.

6. Conclusion

Ce mémoire de Master avait pour objectif de déterminer quels sont les obstacles et les ressources à l'intégration des réfugié·e·s en reconversion professionnelle involontaire. Pour cela, huit entretiens semi-directifs ont été menés avec des personnes ayant ce profil. L'analyse de ces entretiens s'est basée sur la revue de la littérature concernant l'intégration professionnelle et la reconversion professionnelle. Cette analyse a donc permis d'identifier des obstacles et des ressources déjà présents dans la littérature et d'également en faire émerger d'autres.

Les résultats de cette recherche ont permis de mettre en lumière les divers types de barrières que peuvent rencontrer les réfugié·e·s interrogé·e·s durant leur intégration professionnelle, telles que leur niveau de langue, leurs méconnaissances liées au système et à la culture suisse et certains facteurs psychologiques, comme le manque de confiance. D'autres obstacles trouvés sont leur santé physique et psychique, leur âge, certaines relations professionnelles jugées inadéquates, leur permis de séjour, la situation pandémique de la Covid-19 ou encore leurs moyens financiers. Les résultats ont également permis de mettre en évidence les ressources qui les aident à surmonter leurs difficultés, telles que leurs relations personnelles, celles professionnelles, leur type de permis de séjour et certains facteurs psychologiques, comme la motivation. Les connaissances qu'il·elle·s ont du système et de la culture suisse et la situation pandémique de la Covid-19 offrant des opportunités professionnelles sont également des ressources pour les participant·e·s.

Pour terminer, alors que la diversité des types d'obstacles trouvés confirme la difficulté avec laquelle les réfugié·e·s doivent s'intégrer, les ressources identifiées montrent l'importance d'être conscient·e·s, que ce soit pour les réfugié·e·s ou les professionnel·le·s travaillant avec cette population, de l'aide qu'il·elle·s peuvent avoir pour optimiser leur intégration et reconversion professionnelle.

7. Bibliographie

- Albert, K. A., Luzzo, D. A. (1999). The Role of Perceived Barriers in Career Development: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77(4), 55-60. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x>
- Asile.ch. (2021). *Évolution des demandes d'asile*. Asile.ch. <https://asile.ch/statistique/les-donnees-statistiques/a-demandes-dasile/>
- Atitsogbe, K. A., Udayar, S., Durante, F. (2019). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, J. Rossier (Ed.). *Repères pour l'orientation* (173-205). Antipodes.
- Berton, F. (2013). Démissions et Licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 136, 49-68. <https://doi.org/10.4000/>
- Bertrand, A-L. (2017). *Réfugiés*. [Thèse de doctorat, Université de Genève]. Archive ouverte UNIGE. 10.13097/archive-ouverte/unige:98194
- Bertrand, A-L. (2020). *Dans la jungle des permis de séjour : parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*. Seismo. <https://doi.org/10.33058/seismo.20733>
- Beti, L. (2016, 23 octobre). *La difficile intégration professionnelle des réfugiés en Suisse*. SWI swissinfo.ch. https://www.swissinfo.ch/fre/economie/a-l-aide-sociale_la-difficile-int%C3%A9gration-professionnelle-des-r%C3%A9fugi%C3%A9s-en-suisse/42514690
- Boeglin, P., Iaz, C. (2022, 22 avril). La Suisse romande va recevoir davantage de réfugiés ukrainiens. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/suisse-romande-va-recevoir-davantage-refugies-ukrainiens>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Champion, E. D. (2018). The career adaptive refugee : Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6-16.
- Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C., Clot-Siegrist, E., Durante, F., Masdonati, J. (2021). Young refugees' asylum seekers' career choices: a qualitative investigation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

- Fleischmann, D. (2015, s.d.). Migrations et intégration. *Panorama*.
- Fortin, M-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche 3ème édition : Méthodes quantitatives et qualitatives*. Chenelière Education. <https://doi.org/10.7202/1042088ar>
- Fournier, G., Gauthier, C., Zimmermann, H. (2011). Vers une définition du sentiment d'intégration professionnelle : le cas des travailleurs et des travailleurs de 45 ans et plus en situation d'instabilité d'emploi. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 45(3), 280-305. <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/rcc/article/view/59853>
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelles de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(3), 1-30. <https://doi.org/10.4000/osp.5465>
- Gericke, D., Brumeister, A., Löwe, J., Deller, J., Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>
- Heppner, M. J. (1998). The career transitions inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 135-145. <https://doi.org/10.1177/106907279800600202>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Ibarra, H. (2006). Career Change. In J. H. Greenhaus, G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (77-83). Thousand Oaks.
- Knappert, L., van Dijk, H., Ross, V. (2020). Refugees' inclusion at work: a qualitative cross-level analysis. *Career Development International*, 25(1), 32-48. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2018-0021>
- Knecht, A., Schubert, F.-C. (2021). Ressources - Caractéristiques, théories et concepts en un coup d'œil. In A. Knecht, F.-C. Schubert (Eds.), *Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit* (pp. 15-41). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23007.79521>

- Lacroix, J., Gagnon, A., Lortie, V. (2017). A l'intersection du genre et de l'origine nationale : quels sont les parcours professionnels des immigrants sélectionnés au Québec ?. *Population*, 72(3), 435-462. <https://doi.org/10.3917/popu.1703.0435>
- Liebig, T., Kohls, S., Krause K. (2012). L'intégration des immigrants et de leurs enfants sur le marché du travail en Suisse. *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, 128. <https://www.oecd.org/fr/suisse/49654929.pdf>
- Loi fédérale du 26 juin 1998 sur l'asile (LAsi ; RS 142.31 ; état le 1er juin 2022).
- Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20 ; état le 1er juin).
- Masdonati, J., Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 1-21. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Masdonati, J. (2017). Introduction Les reconversions professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(3), 1-3. <https://doi.org/10.4000/osp.5457>
- Masdonati, J., Fournier, G., Lahrizi, I. Z. (2017). The reasons behind a Career Change Through Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3), 249-269. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.4.3.4>
- Masdonati, J., Franz, S., Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi, J. Rossier (Eds.). *Repères pour l'orientation* (79-110). Antipodes.
- Masdonati, J., Frésard, C., Parmentier, M. (2022). Involuntary Career Changes: A Lonesome Social Experience. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899051>
- Merriam, S. B. (2005). How Adult Life Transitions Foster Learning and Development. *New directions for adult and continuing education*, 108, 3-13. <https://doi.org/10.1002/ace.193>
- Negroni, C. (2005). La reconversion professionnelle involontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 2(119), 311-331. <https://doi.org/10.3917/cis.119.0311>
- Neuenschwander, P., Fritschi, T., Sepahniya, S. (2022). Défis et perspectives d'avenir dans l'insertion professionnelle : Rapport à l'intention d'Insertion Suisse.

https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/schlussbericht_ais_fr_rf_v2.pdf

- Newman, B. K. (1995). Career change for those over 40: Critical issues and insights. *The Career Development Quarterly*, 44(1), 64-66. <https://www.proquest.com/docview/219441574?accountid=12006>
- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., Zacher H. (2018). Vocational Behavior of Refugees: How do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate Their Careers?. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.007>
- Nguyen, D-Q. (2017, 10 novembre). *Qui sont ces 25% d'étrangers en Suisse?*. SWI swissinfo.ch. <https://www.swissinfo.ch/fre/societe/s%C3%A9rie-migration-partie-1-deux-millions-d-%C3%A9trangers-en-suisse-mais-qui-sont-ils/42409190>
- Paugam, S. (2007). L'espace social de l'intégration professionnelle. In S. Paugam (Eds.), *Le salarié de la précarité* (95-120). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/le-salarie-de-la-precarite--9782130558460-page-95.htm>
- Piché, V., Renaud, J., Gingras, L. (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale. *Population*, 57(1), 63-89. <https://doi.org/10.3917/popu.201.0063>
- Portmann-Tinguely, A., von Cranach, P. (2016). Réfugiés. In *Dictionnaire Historique de la Suisse DHS*. <https://hls-dhs-dss.ch/fr/export/articles/016388/2016-01-07/WebHome?format=pdf&pdftemplate=HLSCCode.ArticlePdfExport>
- Renaud, J., Piché, V., Godin, J.-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35(1), 165-184.
- Sayad, A. (1994). Qu'est-ce que l'intégration. *Hommes et Migrations*. 1182, 8-14. <https://doi.org/10.3406/homig.1994.2341>
- Secrétariat d'Etat à la migration. (2022, 15 février). *Asile : statistiques de 2021*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/medien/mm.msg-id-87177.html>
- Stucki, S. (2014, 01 juin). *Pas tous égaux devant le droit de travailler*. SWI swissinfo.ch. https://www.swissinfo.ch/fre/politique/requ%C3%A9rants-d-asile-en-suisse_pas-tous-%C3%A9gaux-devant-le-droit-de-travailler/38641512

- Swanson, J.-L., Woitke M.-B. (1997). Theory Into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Thibauville, S., Castel, D., Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : revue de questions et pistes de recherche. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(3), 1-22. <https://doi.org/10.4000/osp.5496>
- Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 287-303. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>
- UNHCR. (2018, 02 mai). *Réfugiés, demandeurs d'asile et migrants - quelles différences?*. https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2018/05/CH_Karten_CH_Franzoesisch_WEB.pdf
- UNHCR. (2019). *Global Trends Forced displacement in 2018*. UNHCR. <https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>
- UNHCR. (2020). *Statistiques*. unhcr.org. <https://www.unhcr.org/dach/ch-fr/services-en-suisse/statistiques#:~:text=82%2C4%E2%80%8B%E2%80%8B%20millions,a%20moins%20de%2018%20ans>
- UNHCR. (s.d.). *Demandeurs d'asile*. <https://www.unhcr.org/fr/demandeurs-dasile.html>
- Vivre Ensemble. (2017). *Mémo[ts] à l'intention des journalistes pour parler d'asile et de migrations*. Asile.ch. https://asile.ch/wp-content/uploads/2017/03/Vivre-Ensemble_M%C3%A9mots-journalistes-asile-et-migrations_mars-2017.pdf
- Zacher, H. (2017). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld, D. Spurk (Eds.). *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (1-23). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_14-1
- Zacher, H. (2019). Career development of refugees. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds), *International handbook of career guidance* (pp. 359-384). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_17

8. Annexes

8.1 Annexe 1 : Feuillet d'explication du projet de recherche


UNIL | Université de Lausanne
Institut de psychologie
CePCO
bâtiment Géopolis bureau GEO-4239
CH-1015 Lausanne


FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Une recherche sur les reconversions professionnelles involontaires



Contexte

En Suisse, les parcours professionnels sont de plus en plus marqués par des changements de postes, d'emploi, de métiers. Parmi ces changements, **la reconversion professionnelle involontaire** est une forme particulière de transition qui touche autant les travailleurs-ses victimes d'accidents ou de maladies que les personnes en situation de chômage forcées à changer de secteur d'emploi ou encore les personnes migrantes dont les diplômes ne seraient pas reconnus en Suisse.

Ces reconversions involontaires sont particulièrement complexes et délicates, car elles demandent **beaucoup d'ajustements** pour celles et ceux qui les vivent. En effet, les personnes se retrouvent à faire un double travail, de renoncement à une précédente activité parfois très investie et de construction d'un nouveau projet professionnel qui est généralement en rupture avec l'occupation précédente et qui implique souvent l'engagement dans une nouvelle formation.

Déroulement

Dans le cadre d'une étude financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (Subside FNS no 100019_192429), nous souhaitons rencontrer 45 personnes qui s'approprient à entamer une reconversion professionnelle involontaire. Nous envisageons de procéder à **des entretiens d'environ une heure** pour discuter de leur expérience et vécu de cette situation. Ces mêmes personnes seront ensuite recontactées pour un suivi de leur expérience de reconversion et de la formation entamée à cette fin.

Pour la première phase de cette étude, nous prévoyons de rencontrer 15 personnes vivant une situation de reconversion involontaire due à des raisons de santé, 15 personnes obligées de se reconvertir en raison d'une situation de chômage et 15 personnes qui doivent se reconvertir pour des raisons de migration (niveau de français B1).

Objectif

Par ce projet, nous souhaitons comprendre ce qui caractérise les processus des reconversions professionnelles involontaires. Partant de là, nous pourrions proposer **des interventions** destinées aux personnes qui, en raison d'événements de vie peu prévisibles, doivent faire face à un changement conséquent et non désiré, ainsi qu'aux intervenant-e-s qui les accompagnent dans ce processus.

Contact

Prof. Jonas MASDONATI
Institut de Psychologie, UNIL
Géopolis - 4239
CH-1015 Lausanne
021 692 31 64
jonas.masdonati@unil.ch

Caroline FRESARD, Doctorante FNS
Institut de Psychologie, UNIL
Géopolis 4231
CH-1015 Lausanne
021 692 37 54
caroline.fresard@unil.ch

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

|||||

Tél.+41 21 692 31 64 | Fax.+41 21 692 32 65 | jonas.masdonati@unil.ch | <https://www.unil.ch/cepc>

8.2 Annexe 2 : Formulaire de consentement



Formulaire de consentement de participation à une recherche
Merci de remplir ce formulaire après avoir lu la notice d'informations aux participant·e·s et avoir reçu des explications au sujet du projet de recherche

LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES INVOLONTAIRES

(Subside FNS no 100019_192429)

Nom du responsable la recherche : Professeur Jonas MASDONATI
Université de Lausanne, Institut de Psychologie
Bâtiment Géopolis, Unil Mouline, 1015 Lausanne

Nom de la chercheuse : Caroline FRESARD, Doctorante
Université de Lausanne, Institut de Psychologie
Bâtiment Géopolis, Unil Mouline, 1015 Lausanne

Prénom et nom de la ou du participant·e :

Déclarations de la ou du participant·e

Je certifie :

- Que la recherche ci-dessus m'a été expliquée à mon entière satisfaction, tout comme les objectifs (comprendre le vécu d'une reconversion professionnelle involontaire) et le déroulement de l'étude (entretien d'environ 1h30) ainsi que les avantages et inconvénients possibles, et que j'accepte d'y participer de manière volontaire.
- Que j'ai compris que je peux décider à tout moment de ne plus participer au projet de recherche sans donner de raisons et sans aucune conséquence pour moi ; dans ce cas, il suffit de communiquer ma décision aux chercheurs·ses.
- Que j'ai compris que l'entretien sera enregistré en vue d'avoir un fichier audio qui sera retranscrit.
- Que la recherche peut selon entente et directives en vigueur, se passer en présentiel dans les locaux de l'Université de Lausanne ou à distance par visioconférence.
- Que j'ai lu la notice d'informations aux participant·e·s, j'en accepte le contenu et j'ai reçu une copie de la notice d'information et du formulaire de consentement.

Faculté des sciences sociales et politiques
Institut de psychologie (IP)

.....

Résumé

La reconversion professionnelle involontaire des réfugié·e·s est un sujet peu abordé dans la littérature. En effet, la non-reconnaissance de leurs formations et leurs expériences professionnelles est la première étape les amenant à une reconversion qui n'est pas voulue. Ainsi, n'ayant que très peu, voire aucune valeur sur le marché du travail en Suisse, un long processus d'intégration professionnelle se met en place pour cette population. Cette intégration peut alors être influencée par les ressources à disposition des réfugié·e·s et par les nombreux obstacles qu'il·elle·s rencontrent.

L'intérêt de cette recherche est donc de comprendre quels sont les obstacles et les ressources à l'intégration professionnelle des réfugié·e·s dans une situation de reconversion professionnelle involontaire. Pour répondre à ces interrogations, huit entretiens semi-directifs ont été menés auprès de réfugié·e·s en reconversion professionnelle involontaire, dont deux femmes et six hommes âgés entre 28 et 45 ans. La retranscription des entretiens a ensuite été soumise à une analyse thématique permettant d'identifier diverses catégories de ressources à disposition et d'obstacles à leur intégration. Cette analyse a permis de faire émerger trois types d'obstacles, à savoir des facteurs personnels, des facteurs relationnels et des facteurs contextuels, tout en soulignant l'importance du niveau linguistique comme barrière majeure à l'intégration professionnelle. Les ressources identifiées concernent également des facteurs personnels, relationnels et contextuels et ce sont les relations avec les proches de réfugié·e·s qui sont le plus fréquemment mentionnés par les participant·e·s de cette recherche.

Mots-clés : Intégration professionnelle – Reconversion professionnelle involontaire – Réfugié·e·s – Obstacles – Ressources – Transition professionnelle