

RED.

**REVUE PLURIDISCIPLINAIRE D'ÉDUCATION
PAR ET POUR LES DOCTORANT·ES.**

LES RÉFORMES

PROCESSUS DE CHANGEMENT ET CONSÉQUENCES

Volume 1 numéro 1 2022

NUMÉRO THÉMATIQUE

La revue pluridisciplinaire d'éducation par et pour les doctorants (RED) est une revue en ligne et en accès libre. Elle publie des travaux académiques en français et en anglais menés par de jeunes chercheurs/euses (doctorant-es et post-doctorant-es).

Les numéros intègrent à la fois des éléments des sciences de l'éducation mais aussi d'autres disciplines.

Numéro de série internationale : ISSN 2813-4400

Open Access Publications
Bibliothèque de l'Université de Genève
Creative Commons Licence 4.0



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tous les articles de ce numéro sont mis à disposition sous licence *creative commons* par leurs auteurs respectifs

Revue pluridisciplinaire d'éducation par et pour les doctorants (RED)

Université de Genève
Bd du Pont d'Arve 40 | 1211 Genève 4 - Suisse

<https://oap.unige.ch/journals/red/>

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE POUR RÉFUGIÉ-ES : DES POLITIQUES NATIONALES AUX PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Stéphanie Cardoso, *Université de Lausanne*

N° ORCID : 0000-0001-8879-5714

DOI : 10.57154/journals/red.2022.e991

Résumé

L'intégration professionnelle des réfugié-es est un objectif politique important en Suisse, mais la notion en elle-même est complexe, polysémique et en constante évolution. Bien que la littérature ait démontré le rôle intégrateur de l'emploi dans ce cadre, l'accès à l'emploi reste difficile et des dispositifs d'accompagnement ont été mis en place pour faciliter ce processus. Dès lors, le rôle des professionnel-les de l'intégration consiste à favoriser l'autonomisation des réfugié-es, alors que leur climat de travail est empli de contradictions. Selon une perspective psychosociale, nous questionnons l'évolution de la notion d'intégration pour réfugié-es en Suisse, ainsi que l'impact de ces modifications sur l'activité des professionnel-les de l'intégration. Nos analyses mettent en évidence que les évolutions politiques et législatives récentes ne permettent pas de fournir une définition de l'intégration professionnelle, qui se manifeste principalement en une série d'étapes à franchir. Les professionnel-les ont ainsi pour tâche de délimiter eux/elles-mêmes les contours de leur activité d'intégration. Ils/elles les combinent aux enjeux nombreux de l'accès au marché de l'emploi, ce qui amène à de multiples tensions. De plus, les nouvelles réglementations menacent l'équilibre fragile construit dans la pratique et semblent aller à l'encontre des valeurs défendues par ces professionnel-les.

Mots-clés

Intégration professionnelle; réfugié-es; politique d'intégration; accompagnement; approche psychosociale

Abstract

The vocational integration of refugees is an important political objective in Switzerland, but the notion itself is complex, polysemous and constantly evolving. Although literature has demonstrated the integrating role of employment in this context, access to employment is difficult and support systems have been put in place to facilitate this process. Therefore, the role of integration professionals is to empower refugees, whereas their work environment is full of contradictions. From a psychosocial perspective, we question the evolution of the notion of integration for refugees in Switzerland, and the impact of these changes on the activity of integration professionals. Our analyses show that recent political and legislative developments do not allow to provide a clear definition of professional integration, which consists mainly on a series of steps to be taken.

Professionals are thus faced with the task of defining the boundaries of their integration activities themselves. They combine this with the many challenges of access to the labor market, resulting in multiple tensions. Furthermore, the new regulations threaten the fragile balance built up in practice and seem to run counter to the values defended by these professionals.

Keywords

Vocational integration; refugees; integration policy; support; psychosocial approach.

INTRODUCTION

L'intégration professionnelle des réfugié-es est un sujet récurrent sur la scène politique ces dernières années. Or, la notion même d'intégration fait débat : il s'agit d'un concept polysémique sans définition univoque. Pourtant, elle apparaît comme objectif politique central dans l'accueil de réfugié-es (Ager & Strang, 2008). Dans ce contexte, des études ont déjà montré le rôle fondamental de l'emploi comme facilitateur d'intégration (Fibbi & Dahinden, 2004; Wehrle et al., 2017), mais les politiques d'intégration en Suisse ne se sont intéressées à cette question que récemment. En outre, l'emploi représente des enjeux multiples (reconfiguration identitaire, amélioration de statut, etc.) et le processus d'intégration est souvent complexe et hors de portée pour une personne réfugiée qui découvre encore la langue et la culture locales.

C'est dans ce contexte que les professionnel-les de l'intégration interviennent : ils/elles ont pour tâche d'accompagner les réfugié-es vers une intégration favorable, afin que ces dernier-ères retrouvent leur indépendance. Néanmoins, cette activité s'insère dans un climat de travail instable et doit répondre à des missions contradictoires. Ils/elles doivent soutenir les réfugié-es en vue de leur autonomisation, tout en répondant à des enjeux de contrôle et de normalisation (Keller, 2005).

Dans cet article, nous nous intéressons à la notion d'intégration professionnelle. En adoptant une perspective psychosociale (Muller Mirza, 2012; Probst et al., 2008), nous cherchons à mieux comprendre l'évolution de cette notion dans le cadre politique et social de ces dernières années, et comment les modifications qui en découlent affectent l'activité des professionnel-les chargé-es d'accompagner les réfugié-es dans leur accès au marché de l'emploi. Dans un premier temps, nous proposons une courte revue historique des politiques d'intégration en Suisse jusqu'en 2015, pour comprendre l'évolution générale de la notion. Nous développons ensuite notre cadrage conceptuel nous permettant de comprendre les changements politiques récents. Ces décisions étant appliquées de manière différenciée selon les cantons, nous choisissons de nous concentrer sur le cas du canton de Vaud. Nous croisons les informations issues des documents officiels avec une analyse d'entretiens réalisés avec des professionnel-les de l'intégration. A travers la discussion des résultats, nous cherchons à contribuer à une réflexion plus large sur la définition, la mise en place ainsi que l'impact de mesures d'intégration professionnelle pour un public réfugié.

REVUE DE LA LITTÉRATURE

PERSPECTIVE HISTORIQUE DES POLITIQUES D'ASILE SUISSES JUSQU'ÀUX ANNEES 2000

La politique migratoire en Suisse a subi différentes évolutions au cours du temps. Entre 1920 et 1970, celle-ci est structurée selon une vision assimilationniste – on attend que l'individu migrant abandonne sa culture d'origine pour adopter les valeurs de la culture d'accueil. Les vagues migratoires successives à partir de 1970 amènent le Conseil Fédéral à s'orienter davantage vers une perspective qui considère l'importance d'intégrer les personnes étrangères. Elle sera formalisée en 1995 en relevant la part active de l'État dans ce processus (Di Donato, 2015). Néanmoins, aucune définition précise du concept n'est donnée et la révision de la LEtr²⁷ en 2005 mettra principalement l'accent sur les efforts devant être fournis par les personnes étrangères elles-mêmes (Di Donato, 2015).

La migration dans le cadre de l'asile relève également de législations spécifiques. Le terme de réfugié est une notion historiquement et socialement située. Sa définition actuelle dans la loi suisse s'appuie sur la Convention de Genève de 1951 : la notion de persécution en est le critère central, plaçant ainsi les droits civiques au-dessus des droits socio-économiques (Akoka, 2018), et faisant primer les besoins de sécurité sur ceux de l'intégration. Cette vision s'est imposée dans un contexte politique de tensions face au bloc socialiste de l'époque, mais ne correspond plus aux formes de migration contemporaines (Akoka, 2018).

La revue de documents législatifs au niveau fédéral révèle que la question de l'emploi n'est pas abordée dans les mesures d'intégration pour personnes réfugiées. Les tâches d'intégration sont reléguées à la responsabilité des cantons, dont les pratiques sont hétérogènes. Les conséquences d'une telle politique sont que les efforts mis en œuvre pour l'intégration professionnelle des réfugiés restent limités aux initiatives locales.

ACCEDER AU MARCHE DE L'EMPLOI : UN DEFI D'INTEGRATION

De nombreuses études montrent que l'emploi, du point de vue de la personne, a un rôle intégrateur déterminant puisqu'il permet la (re)construction de soi par l'activité (Clot, 2008; Fibbi, 2007). Ce rôle intégrateur découle à la fois de son aspect instrumental – il offre la légitimité aux réfugiés de participer à la société qui les accueille – et de son aspect social – il permet l'entrée dans une nouvelle communauté de pratiques et la création de liens sociaux (Fibbi & Dahinden, 2004).

L'emploi devient d'autant plus important dans une situation d'exil où l'individu a perdu toutes ses possessions et ressent le besoin de reconstruire sa vie dans le pays d'accueil (Wehrle et al., 2017). Outre la rémunération, le travail offre également un sentiment d'utilité, de fierté et de dignité (Tisato, 2017). Au-delà des aspects pragmatiques, une activité professionnelle permet de participer à la construction d'un environnement sécurisant pour les réfugiés, ce qui est l'objectif principal de l'asile.

²⁷ Loi sur les Étrangers, devenue Loi sur les Étrangers et l'Intégration (LEI) depuis 2018.

L'ACCOMPAGNEMENT A L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE

Au vu des enjeux personnels importants qui ponctuent le processus d'intégration professionnelle des réfugié-es, des dispositifs d'accompagnement ont été développés par les institutions sociales. Comme les réglementations fédérales ne prévoient pas de cadre spécifique, le développement des mesures s'est fait de manière hétérogène selon les cantons. Nous prenons ici l'exemple du canton de Vaud.

L'activité d'accompagnement se définit autour de la relation avec les bénéficiaires et ne peut donc pas être déterminée à priori car elle dépend de la rencontre (Ravon, 2016). Elle se situe entre un pôle d'autonomisation – écouter la demande de la personne pour l'activer – et un pôle de soin – restaurer la dignité d'autrui (Ravon, 2016). Or, cette relation s'insère dans un contexte institutionnel et politique plus large traversé par des enjeux pluriels (Glady, 2020). Les missions des professionnel-les de l'intégration sont multiples, et parfois contradictoires, puisqu'elles sont orientées à la fois vers les populations précarisées – il s'agit de leur permettre un accès aux ressources (financières, institutionnelles, sociales, langagières, etc.), de les soutenir dans leurs démarches, de leur apporter des outils – mais aussi vers la société, puisque les professionnel-les sont amené-es à faire en sorte que les normes dominantes soient reproduites pour contribuer à la cohésion sociale, et contrôler le coût de la force de travail en évaluant et sélectionnant les individus (Glady, 2020; Keller, 2005). La mission idéale des accompagnateurs/trices est donc d'améliorer la position de l'individu dans son environnement (autrement dit, son intégration), mais cette mission est également soumise à des enjeux de contrôle, de normalisation et de domination (Keller, 2005). A ce contexte complexe et contraignant s'ajoutent les évolutions sociales et politiques, qui rendent l'activité des professionnel-les encore plus instable.

PROBLEMATIQUE : ACTEURS/TRICES, ENJEUX ET DEFIS DE L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE

Dans cette étude, nous adoptons une perspective psychosociale (Muller Mirza, 2012; Probst et al., 2008) afin d'explorer la notion complexe d'intégration professionnelle. Cette approche met en évidence que cette notion est un phénomène social en évolution, situé historiquement et culturellement. Celui-ci est traversé par des points de vues divers qui se rencontrent et sont constitutifs de la genèse de sa définition (Wieviorka, 2008). L'intégration, qui sous-tend une participation mutuelle des réfugié-es et de l'État, devrait alors valoriser la promotion sociale et professionnelle pour permettre un accès égal au droit commun (Scandellari, 2018). Dans ce cadre, les professionnel-les de l'accompagnement sont des acteurs/trices essentiel-les puisqu'ils/elles ont la responsabilité de concilier les lois générales fixées par les politiques sociales et les spécificités individuelles (Scandellari, 2018).

Dans cette perspective, nous portons notre attention sur les différentes instances impliquées dans la mise en place de l'intégration professionnelle, de manière à percevoir comment la définition du concept évolue en fonction des différents discours sur le sujet. Nous choisissons pour cela de nous focaliser sur les tâches d'intégration professionnelle pour réfugié-es en prenant en compte la définition, l'établissement et la concrétisation de celles-ci. Comme l'intégration professionnelle s'ajoute aujourd'hui au besoin de sécurité pour les réfugié-es, nous nous questionnons sur l'accès à

l'emploi pour cette population dont les apports intégrateurs ont été démontrés par la littérature, et comment les conditions de cet accès sont influencées par les évolutions socio-politiques.

METHODOLOGIE

Pour répondre à notre questionnement, nous avons choisi une approche déductive et compréhensive, en sélectionnant deux méthodes complémentaires : la revue de documents officiels et la conduite d'entretiens avec des professionnel-les de l'intégration de réfugié-es²⁸ du canton de Vaud.

Dans un premier temps, nous avons étudié la documentation mise à disposition par les organes officiels suisses responsables des questions migratoires afin de repérer les éléments pertinents pour notre analyse. Nous avons porté notre choix sur les documents datant de 2015 et postérieurs, en vue d'observer les évolutions récentes. Nous nous sommes concentrées sur les documents produits par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) relatifs à la mise en place d'un nouveau programme politique – l'Agenda Intégration Suisse (AIS) – et des documents produits par Commission Fédérale de la Migration (CFM) relatifs aux recommandations quant à l'application de ces nouvelles législations.

Nous avons effectué une revue de ces documents afin de repérer les éléments de définition et de conceptualisation de l'intégration et de l'accès à l'emploi pour réfugié-es.

Nous avons ensuite réalisé sept entretiens avec des professionnel-les de l'accompagnement travaillant sur le canton de Vaud. Ces professionnel-les sont engagé-es par une institution d'accueil pour réfugié-es qui propose des mesures d'intégration diverses. Les personnes interrogées²⁹ s'occupent de l'accompagnement des bénéficiaires pour leur intégration professionnelle, au sein d'une équipe d'une vingtaine de personnes. Leurs tâches sont notamment d'orienter les bénéficiaires dans la recherche d'emploi et d'accompagner la concrétisation de leur projet professionnel. Les participant-es sont présenté-es dans le Tableau 1.

²⁸ Par ce terme, nous désignons l'ensemble des personnes prises en charge par les professionnel-les de l'intégration dans le domaine de l'asile, sans distinctions de statuts, car nos données ne sont pas suffisantes pour observer les spécificités de ces différents cas de figure. Il est important néanmoins de relever que les statuts impliquent des droits divers, notamment en ce qui concerne le budget d'intégration. Il en résulte un accès différencié au marché de l'emploi.

²⁹ Les professionnel-les possèdent des cahiers de charge différents selon leurs postes, mais la distinction n'étant pas pertinente dans ce cadre, elle ne sera pas abordée.

Tableau 1 : Données descriptives des participant·es

Participant·e	Sexe	Âge	Fonction	Années d'engagement ³⁰
CE1	F	46-55	Conseillère en emploi	3
CE2	F	26-35	Conseillère en emploi	3
CE3	M	26-35	Conseiller en emploi	>1
CO1	M	36-45	Conseiller en orientation	4
CO2	F	26-35	Conseillère en orientation	4
CO3	M	26-35	Conseiller en orientation	>1
CO4	F	36-45	Conseillère en orientation	13

Selon une modalité semi-directive, nous les avons interrogé·es sur la définition de leur activité d'intégration professionnelle, ainsi que sur les changements à venir en rapport avec l'AIS (notamment leurs anticipations des impacts prévus sur leur activité quotidienne). Nous avons ensuite réalisé une analyse thématique avec le logiciel NVivo et avons identifié les passages dans lesquels les professionnel·les évoquent l'intégration professionnelle sur la base de deux entrées : leur rapport à la tâche et leurs représentations de la notion elle-même.

RESULTATS

EVOLUTION RECENTE DE L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE POUR REFUGIE-ES

Comme déjà mentionné, les mesures d'intégration sont longtemps restées discrètes dans les politiques d'asile suisses. Récemment, un intérêt grandissant s'est manifesté pour cette question en raison d'une forte augmentation des demandes d'asile dès 2015 : avec des mesures d'intégration réduites, les réfugié·es étaient nombreux·ses à dépendre de l'aide sociale, ce qui a entraîné une forte augmentation des coûts de cette structure. En conséquence, le système d'intégration des réfugié·es a été revu et nous nous situons actuellement dans un changement de paradigme par lequel le SEM souhaite favoriser des mesures d'intégration durables pour cette population.

Le SEM a récemment instauré l'AIS qui a pour but de faire bénéficier les réfugié·es d'une meilleure prise en charge en matière d'intégration, notamment grâce à une augmentation du budget par personne accueillie qui permettrait *in fine* de diminuer le budget de l'aide sociale (SEM, 2018a). Au-delà des bénéfices pour le budget fédéral, ces modifications auraient des effets positifs sur d'autres domaines (SEM, 2018b): amélioration de la santé de cette population, diminution de la discrimination à leur encontre, amélioration de l'intégration de la famille et de la communauté, meilleure acceptation au sein de la société. Des changements spécifiques à l'aide aux réfugié·es suivent une évolution plus globale de la conception de l'intégration en Suisse permettent également une amélioration de l'accès au marché de l'emploi pour les réfugié·es par une simplification des démarches administratives.

³⁰ Nombre d'années réalisées dans la fonction citée au moment de l'entretien.

Cet élan intégrationniste du SEM est tout de même critiqué par certaines instances politiques, notamment par la CFM. En effet, celle-ci relève que la dernière ordonnance fédérale s'aligne avec les tendances actuelles des discours sur l'intégration (CFM, 2017): elle serait vue comme un processus individuel, linéaire et doté d'une série d'étapes à atteindre. La CFM (2017) invite à la prudence face cette « dérive atomiste », et se positionne en faveur d'une vision de l'intégration plus dynamique et complexe, impliquant autant les réfugié-es que la société.

Les différents documents réunis ne permettent pas de fournir une définition de l'intégration professionnelle pour réfugié-es. Les discours politiques en la matière passent d'une absence de définition à une série de mesures censées favoriser l'intégration professionnelle de cette population, sans que l'on sache précisément quels sont les résultats attendus : une intégration en fonction des ouvertures du marché de l'emploi ? en fonction des préférences et compétences de la personne? La réponse à ces questions est reléguée au niveau cantonal, que nous allons investiguer à présent.

DEFIS ET ENJEUX POUR LES PROFESSIONNEL-LES DE L'INTEGRATION

Les nouvelles réglementations politiques ont des répercussions à différents niveaux, en particulier sur les pratiques des professionnel-les qui œuvrent auprès des réfugié-es. Ils/elles sont directement touché-es par les évolutions politiques qui modifient une activité déjà complexe. Leur adaptation est nécessaire afin de continuer à assurer le suivi des réfugié-es en voie d'intégration professionnelle tout en satisfaisant aux nouvelles exigences politiques. Ces nouvelles normes fournissent de nouvelles ressources mais aussi de nouvelles contraintes. Les entretiens menés ont permis d'explorer plus en détails l'activité d'accompagnement déjà pratiquée ainsi que les anticipations des changements à venir³¹, comme nous allons l'exposer par la suite.

Obtenir un emploi : un moyen privilégié d'intégration

De manière générale, les professionnel-les définissent leur activité comme visant l'intégration professionnelle et l'autonomie des bénéficiaires, permettant également de diminuer leur dépendance à l'aide sociale. L'accès au marché de l'emploi est donc vu comme un facteur d'intégration important :

« c'est plutôt indispensable à mon avis d'intégrer les personnes le plus rapidement possible et le plus durablement possible, parce qu'autrement les personnes sont toujours à l'aide sociale, et puis ça c'est ni au niveau de la société ni au niveau individuel [...] c'est pas quelque chose de confortable à vivre » (CE1).

Au-delà de la possibilité d'améliorer la situation économique, l'emploi aurait des enjeux à d'autres niveaux comme la possibilité de changer de statut : « [trouver un emploi] reste quand même **le meilleur facteur d'intégration**, et puis même pour leur statut juridique, c'est le plus facile pour qu'ils puissent s'en sortir en Suisse » (CE3). L'emploi permettrait aussi aux bénéficiaires de pouvoir se projeter dans un futur en Suisse : « [un emploi] est important pour les personnes elles-mêmes, donc pour leur permettre d'avancer, de se projeter, puis de pouvoir voir des perspectives » (CE1). Nous comprenons ainsi que l'accès à l'emploi est vu comme un élément favorisant l'intégration

³¹ Notons que les entretiens ont été réalisés après que l'AIS ait été accepté par les instances politiques du canton de Vaud, et avant que les mesures qui en découlent soient mises en pratique sur le terrain.

tant au niveau économique que social, juridique et personnel (Clot, 2008; Fibbi & Dahinden, 2004; Wehrle et al., 2017).

Par ailleurs, les professionnel·les attirent l'attention sur le fait que l'intégration professionnelle des bénéficiaires aurait également des avantages pour la société suisse : « [le rôle des bénéficiaires sur le marché de l'emploi est de] faire tourner la machine (rires) [...] je crois que **l'économie suisse a besoin de main d'œuvre** » (CO3). Cet élément est peu relevé par les discours politiques en la matière, bien qu'important pour l'économie suisse.

Ouvertures et obstacles du parcours d'intégration professionnelle

Les professionnel·les interrogé·es décrivent le marché de l'emploi comme pointu et exigeant, ce qui représente une difficulté supplémentaire pour l'accompagnement vers l'intégration professionnelle des réfugié·es. Un des éléments relevés comme étant particulièrement problématique est le niveau de réglementation : « En Suisse, on doit quand même pouvoir prouver nos capacités sur un papier avec un diplôme, ou une attestation, une formation, ou un certificat, et puis dans d'autres pays souvent ils sont jamais passés par un certificat ou un CFC » (CO1).

Néanmoins, les professionnel·les relèvent une amélioration de l'accès à l'emploi ces dernières années, notamment grâce à la facilitation des démarches pour employer un·e réfugié·e. Avec ces transformations, le marché de l'emploi devient plus ouvert et les possibilités d'intégration augmentent. Il semblerait pourtant que des difficultés subsistent puisque ces modifications législatives ne sont pas connues de tou·tes : « Si le marché de l'emploi était peut-être plus au courant, [...] ça c'est vraiment un travail qui est COMPLIQUÉ à expliquer aux patrons » (CO2).

Les obstacles liés aux profils atypiques des bénéficiaires ainsi qu'à la méconnaissance de la part des employeur·euses entraînent une difficulté à concrétiser la tâche d'intégration : « je peux remarquer quand même une certaine **fragilité dans la PÉRENNISATION du projet** » (CE3). Nous pouvons supposer que ces difficultés de stabilisation des trajectoires peuvent entraîner des sentiments négatifs tels que l'atteinte à l'image de soi et à la confiance en soi chez les réfugié·es (Smyth & Kum, 2010; Wehrle et al., 2017; Yakushko et al., 2008), mais aussi chez les professionnel·les qui voient leurs efforts sommés d'échecs et ne permettant qu'une avancée lente vers l'autonomisation des bénéficiaires (Ravon, 2016).

Face aux difficultés énumérées, nous voyons apparaître chez les professionnel·les interrogé·es deux approches de l'intégration professionnelle qui se concurrencent. D'une part, certain·es optent pour une vision pragmatique où l'objectif principal est de pouvoir trouver un emploi avec un salaire permettant aux personnes accompagnées de sortir de l'aide sociale :

« Bien sûr c'est du non qualifié, c'est dur, souvent pour la santé c'est discutable, **moi je souhaite pas ces métiers à qui que ce soit, mais c'est clair que je peux pas négliger ces pistes là à mes suivis**, eux ils sont conscients que pour eux c'est des portes de sorties » (CE3).

D'autre part, nous observons une vision plus critique visant une intégration dans le marché de l'emploi à la hauteur des qualifications des personnes accompagnées :

« **Je suis pas pour que les demandeurs d'asile fassent le travail de personnes qui ont pas envie de le faire.** [...] tous ces métiers qui sont indispensables MAIS qui sont sous-payés et que les gens ont pas spécialement envie de le faire » (CO1).

Ces deux positions contrastées sont liées aux missions contradictoires des professionnel·les de l'intégration (Glady, 2020; Keller, 2005) : à la fois favoriser l'autonomisation des personnes

accompagnées par un accès à l'emploi conforme aux parcours individuels mais aussi contrôler la force de travail et contribuer au besoin de main d'œuvre de certains secteurs d'activité, généralement peu qualifiés et précaires.

Ressources et contraintes dans la tâche d'intégration professionnelle

Sur les conditions de travail et les ressources à disposition pour mener à bien leur mission, les professionnel-les de l'intégration décrivent leurs outils comme étant limités. Ce manque de ressources rend difficile la tâche d'accompagnement. La littérature sur le sujet (voir Keller, 2005) montre effectivement un manque de ressources chronique dans l'accompagnement de populations en difficulté, ce qui empêche régulièrement les professionnel-les de fournir des réponses convenables aux situations de vie qu'ils/elles accompagnent. « Il y a des fois des situations [où] **on n'a pas assez d'outils à disposition**, après il y a des choses qui se développent [mais] parfois le temps de réaction est lent » (CO4).

Parmi les difficultés relevées, les acteurs/trices interrogé-es évoquent en particulier la mention des limites budgétaires, qui sont décrites comme étant « **le nerf de la guerre** » (CO1) venant imposer des limites sur lesquelles les professionnel-les de l'intégration n'ont aucun contrôle. La charge administrative est aussi décrite comme étant importante, limitant la disponibilité des professionnel-les dans leur relation aux bénéficiaires. Ces différents éléments conduisent à effectuer une priorisation des profils dans le cadre de la pratique et à endosser un rôle de « **gate-keeper** » (CO3), ou de « porte d'entrée aux mesures » (CO2) qui consiste à faire « un pré-tri des dossiers » (CO4), afin de fournir des résultats à la hiérarchie. Cela implique une sélection des profils les plus aptes à l'emploi mais cette priorisation semble poser certains dilemmes moraux :

« les permis F sont des priorités mais en fait, est-ce qu'une personne qui va mal psychologiquement, psychiatriquement, qui est à l'aide d'urgence ne va pas quand même devenir une priorité? est-ce qu'une dame seule avec enfants, toujours requérante d'asile, qui a besoin d'être soutenue dans la garde de ses enfants, et donc pour pouvoir faire une activité en dehors est-ce qu'elle est pas non plus prioritaire? est-ce que les jeunes sans ressources qui sortent de l'école sans formation sont prioritaires? » (CO2)

Nous retrouvons à nouveau des éléments provoquant des tensions dans l'activité (Glady, 2020; Keller, 2005). Le système d'intégration des réfugié-es en vigueur semble entrer en conflit avec les valeurs des professionnel-les du domaine. Ces objectifs limitants combinés à des outils limités placent les professionnel-les de l'accompagnement dans un équilibre fragile dans la pratique d'intégration.

De nouvelles bases pour l'intégration professionnelle

Lors des entretiens, nous avons interrogé les professionnel-les sur leurs anticipations quant à l'instauration des nouvelles mesures de l'PAIS dans le canton de Vaud. Plusieurs aspects positifs ont été relevés, notamment le fait que des ressources supplémentaires pourraient découler de son application. « L'agenda intégration pour ça c'est un projet super, **une opportunité** » (CE2). Parmi les points positifs mentionnés, nous retrouvons l'augmentation du budget à disposition par bénéficiaire, ainsi que la possibilité d'homogénéiser les pratiques, favorisant une prise en charge plus équitable des réfugié-es sur l'ensemble du pays.

Néanmoins, plusieurs éléments semblent créer des anticipations négatives. Une des contreparties pressenties est de voir leur activité davantage contrôlée : « **le mot monitoring me fait un peu**

grincer des dents, parce que ça marchait. On avait des résultats, des BONS résultats » (CE3). Il semblerait que le contrôle accru de l'activité crée une menace sur la marge de manœuvre des professionnel·les. Par ailleurs, les personnes interrogées relèvent également que ce nouveau programme pose des objectifs plus délimités en termes d'intégration professionnelle, qui contraignent également l'activité d'accompagnement : « **Cet agenda intégration il est plus ou moins vicieux**, parce qu'il met des limites temporelles et des pourcentages de personnes qui vont être insérées » (CE1).

Les limites plus pointues de l'activité engendrent une critique de l'AIS liée à la déshumanisation des bénéficiaires : « ce qui est un peu embêtant dans cet AIS c'est **qu'ils prennent pas en compte l'humain en fait, c'est dans l'idéal** » (CO1). Ces éléments d'anticipations semblent impacter le sens même de l'activité pour les personnes interrogées, car elles remettent en cause leur vision de l'intégration :

« moi ça m'importe pas de juste trouver une place à quelqu'un pour pouvoir classer son dossier et puis mettre une coche supplémentaire dans la colonne INSÉRÉ et puis [avoir des] statistiques à la fin du mois ou à la fin de l'année donc c'est pas ça qui m'intéresse. [...] **ce que je n'aimerais pas c'est qu'on regarde ces situations à travers des tableaux Excel** » (CE1).

Ces éléments se rapprochent des inquiétudes de la CFM (2017), concernant une possible « dérive atomiste ». Dans ce nouveau cadre, les professionnel·les de l'intégration auraient pour tâche de vérifier la progression des bénéficiaires dans leur processus linéaire d'intégration mais cette perspective ne semble pas correspondre à la vision des personnes interrogées. Les valeurs énoncées par les professionnel·les semblent plus proches d'une vision complexe et dynamique de l'intégration.

CONCLUSION

Avec cette recherche, nous souhaitons explorer la notion complexe d'intégration professionnelle, telle que conceptualisée, instaurée et mise en œuvre par les politiques suisses et les professionnel·les de l'intégration du canton de Vaud. La signification de l'intégration professionnelle continue d'évoluer en fonction des changements sociopolitiques et législatifs, engendrant des modifications des dispositifs d'intégration pour répondre aux besoins sociaux fluctuants, ce qui impacte directement l'activité des professionnel·les de l'intégration.

En Suisse, les évolutions politiques récentes s'insèrent dans une vision intégrationniste croissante mais la définition de l'intégration professionnelle n'est pas explicitée par les instances politiques fédérales et se traduit par l'instauration d'objectifs d'intégration plus rigides et circonscrits. En conséquence, les professionnel·les de l'accompagnement doivent combiner dans leur pratique des limites floues avec des enjeux d'intégration professionnelle concrets et nombreux. Diverses contradictions apparaissent dans l'activité, liées aux tensions présentes entre les objectifs politiques d'intégration et la mission d'accompagnement. Cela se manifeste notamment par la nécessité de priorisation et de sélection des profils aptes à l'emploi parmi les bénéficiaires. Nous constatons que les professionnel·les ont mis en place diverses stratégies pour concilier ces tensions avec leurs valeurs, selon des visions pragmatiques ou critiques, mais l'arrivée d'une nouvelle restructuration de leur activité semble menacer l'équilibre fragile construit dans la pratique, sans pour autant résoudre les tensions déjà présentes.

L'intégration professionnelle, conceptualisée par des politiques puis mise en œuvre dans des pratiques d'accompagnement, se traduit de fait par une valorisation du modèle occidental de l'autonomie et de l'individualité. Il revient ainsi aux réfugié-es la lourde responsabilité de leur propre intégration, pourtant décrite comme phénomène complexe, interactionnel et dynamique dans la littérature. Dans une époque de globalisation où les formes de migration se multiplient, il paraît fondamental de s'intéresser à la (re)construction évolutive de la notion d'intégration, incontournable lorsqu'on parle d'accueil des personnes étrangères.

REFERENCES

Littérature scientifique

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration : A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191.
- Akoka, K. (2018). Réfugiés ou migrants ? Les enjeux politiques d'une distinction juridique. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(25), 15-30.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Presses Universitaires de France.
- Di Donato, F. (2015). L'intégration des personnes étrangères : Entre assimilation et libéralisme. Evolution de la politique fédérale et analyse des pratiques cantonales : Le cas de Neuchâtel. *Newsletter CSDH*, 25, 1-7.
- Fibbi, R. (2007). Politiques d'asile et questions migratoires. *Annuaire suisse de politique de développement*, 26(1), 187-202.
- Fibbi, R., & Dahinden, J. (2004). Les requérants d'asile et le travail : Déclassés ? Indispensables ? Bienvenus? *Asyl: Revue suisse pour la pratique et le droit d'asile*, 3, 21-27.
- Gladly, M. (2020). L'accompagnement des transitions professionnelles ou la production discursive d'acteurs sans subjectivité. *Revue de sémio-linguistique des textes et des discours*, 48, 135-153.
- Keller, V. (2005). *Aider et contrôler. Les controverses du travail social*. (BOOK_B). Editions EESP. <https://doi.org/10.22005/bcu.231933>
- Lhuillier, D. (2018). L'accompagnement : Entre idéalisation, épuisement et créativité. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(25), 111-130.
- Muller Mirza, N. (2012). Interactions sociales et dispositifs de formation : Une perspective psychosociale. In V. Rivière (Ed.), *Spécificités et diversité des interactions didactiques* (p. 169-185). Paris: Riveneuve.
- Paul, M. (2004). *L'accompagnement : Une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan.
- Probst, I., Grossen, M., & Perret, J.-P. (2008). De la conception à la pratique : Configuration et reconfiguration d'un dispositif de formation des enseignants aux technologies de l'information et de la communication. *Revue Suisse des Sciences de l'Éducation*, 3, 453-479.

- Ravon, B. (2016). La fabrique des pratiques acceptables. Travail relationnel, épreuves de professionnalité et régulation dialogique de l'activité. In M. C. Doucet & S. Viviers, *Métiers de la relation. Nouvelles logiques et nouvelles épreuves du travail* (pp. 35-49). Presses de l'Université de Laval.
- Scandellari, M. (2018). L'intégration : Du concept à l'organisation des politiques publiques. In *Politiques d'intégration et de lutte contre les exclusions* (pp. 3-39). Dunod.
- Smyth, G., & Kum, H. (2010). «When they don't use it they will lose it»: Professionals, deprofessionalization and reprofessionalization : The case of refugee teachers in Scotland. *Journal of Refugee Studies*, 23(4), 503-522.
- Tisato, D. (2017). Le temps interstitiel des demandeurs d'asile. Stratégies de contre-pouvoir et réappropriation partielle d'une temporalité imposée. *Migrations Société*, 2(168), 119-135.
- Wehrle, K., Klehe, U.-C., Kira, M., & Zikic, J. (2017). Can I come as I am? Refugees' vocational identity threats, coping, and growth. *Journal of Vocational Behavior*, 105(2018), 83-101.
- Wieviorka, M. (2008). L'intégration : Un concept en difficulté. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2(125), 221-240.
- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34(4), 362-396.

Bibliographie des textes officiels

- Commission fédérale des migrations (CFM) (2017). *Intégration – Pas un instrument de mesure, mais la tâche de tous!* Récupéré de <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/dokumentation/empfehlungen.html>
- Conseil fédéral (2016). *Admission provisoire et personnes à protéger: analyse et possibilités d'action*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/aktuell/news/2016/2016-10-14/ber-va-f.pdf>
- Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés (CSR); RS 0.142.30. Récupéré de <https://www.unhcr.org/fr/4b14f4a62>
- Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI); RS 142.20. Récupéré de <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020232/index.html>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) (2018a). *Fiche d'information - L'Agenda Intégration en bref*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/agenda/faktenblatt-integrationsagenda-f.pdf>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) (2018b). *Faits et chiffres concernant l'Agenda Intégration*. Récupéré de <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme/integrationsagenda.html>