

LIVES Impact



Intégration sur le marché du travail : les difficultés constantes des réfugiés et des demandeurs d'asile

SHAGINI UDAYAR, PhD candidate LIVES Centre, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

LAURENCE FEDRIGO, PhD candidate, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

FEDERICO DURANTE, Senior Lecturer, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

EVA CLOT-SIEGRIST, Senior Lecturer, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

JONAS MASDONATI, Associate Professor, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

Au cours des dernières décennies, nous avons constaté une augmentation constante de l'immigration. Le Haut-Commissariat aux réfugiés de l'ONU définit les réfugiés

comme des personnes qui ont dû fuir leur pays d'origine en raison de conflits ou de persécutions et n'ont pas la possibilité d'y retourner en raison de menaces graves pesant sur leur vie, leur intégrité physique ou leur liberté (UNHCR, 2011). Elles vivent dans le pays d'accueil, sont protégées par le droit international, et ne peuvent être expulsées. Contrairement aux réfugiés, les demandeurs d'asile sont des personnes qui cherchent la protection dans un autre pays, mais dont la demande de protection n'a pas été accordée car les menaces qui pèsent sur leur sécurité n'ont pas encore été démontrées. Elles vivent dans le pays d'accueil et attendent d'obtenir le statut de réfugié.

Le flux d'immigrants représente un défi majeur tant pour le pays d'accueil que pour les immigrants eux-mêmes. Cette ➔

étude analyse les obstacles et les ressources que 14 réfugiés et demandeurs d'asile (entre 19 et 25 ans) faisant partie d'un programme national d'intégration en Suisse romande identifient dans le cadre de leur volonté d'intégration au marché du travail. Les résultats montrent que la maîtrise de la langue est le principal obstacle, et qu'ils dépendent de plusieurs ressources pour réussir leur intégration durable sur le marché du travail.

Pour les réfugiés et les demandeurs d'asile, le fait d'accéder au marché du travail est nécessaire, mais pas suffisant pour garantir un travail décent et des conditions de vie satisfaisantes. En effet, lorsqu'ils parviennent à trouver un emploi, ils se retrouvent souvent dans des situations professionnelles précaires (Bolzman, 2016). Un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) révèle par exemple que peu de réfugiés arrivent à trouver un emploi dans l'économie formelle, et que nombre d'entre eux acceptent des emplois informels et précaires, qui impliquent un risque plus élevé d'exploitation et de mauvaises conditions de travail.

Les réfugiés et les demandeurs d'asile sont également plus susceptibles d'avoir une faible satisfaction au travail, et risquent la déqualification professionnelle (Yoon, Bailey, Amundson, et Niles, 2019). Cette précarité varie également selon le contexte social et historique. En effet, pendant les crises économiques, l'intégration au marché du travail est encore plus difficile pour ces nouveaux arrivants (Perez-Brena, Wheeler, De Jesús, Updegraff, et Umaña-Taylor, 2017).

Facteurs de stress liés à la migration et à la situation vécue juste après la migration

La migration est en soi souvent une expérience stressante. En outre, les réfugiés et les demandeurs d'asile portent souvent le fardeau d'un traumatisme ou d'expériences de vie éprouvantes vécues dans leur pays d'origine et au cours de leur parcours migratoire (Hynie, 2018 ; Schultheiss et Davis, 2015 ; Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya et Gonzalez, 2008). Par ailleurs, si les immigrants se sentent menacés ou manquent de ressources adéquates ou de stratégies d'adaptation efficaces, ils peuvent ressentir un stress encore plus élevé.

Une fois arrivés dans le pays d'accueil, les réfugiés et les demandeurs d'asile estiment que les opportunités d'emploi et de travail décent sont assez limitées (Stewart, 2007). De plus, pour développer leur carrière professionnelle, intégrer le marché du travail et accéder à un travail décent, ils font face à différents obstacles à différents niveaux (individuel et/ou contextuel), notamment des difficultés avec la langue, une connaissance insuffisante du marché du travail, une maîtrise inadéquate de la culture au sens large, des diplômes

universitaires et des expériences professionnelles sous-évalués, de la discrimination et peu de soutien (Atisogbe, Udayar et Durante, 2019 ; Zacher, 2019).

Ressources personnelles d'adaptation

La résilience, le capital psychologique, les stratégies d'adaptation, le caractère proactif et la capacité d'adaptation professionnelle sont considérés comme des ressources personnelles précieuses qui aident les réfugiés et les demandeurs d'asile à s'adapter et à dépasser les obstacles à l'intégration (Newman, Bimrose, Nielsen et Zacher, 2018). Une étude a montré que la capacité d'adaptation professionnelle a une influence sur le niveau de réemploi (Yoon et al., 2019). Le fait de pouvoir accéder à différents types de capital social et de soutien semble également essentiel pour surmonter ces obstacles (Campion, 2018 ; Gericke, Burmeister, Löwe, Deller et Pundt, 2018). Enfin, la religion et la spiritualité aident à donner du sens au travail, et motivent donc éventuellement les immigrants à s'engager dans une carrière professionnelle spécifique (par ex. pour aider les autres) et à saisir des opportunités (Constantine, Miville, Warren, Gainor et Lewis-Coles, 2006).

Ressources externes d'adaptation

L'orientation professionnelle peut jouer un rôle fondamental en permettant aux immigrants d'identifier les obstacles auxquels ils sont confrontés, et de renforcer leurs ressources face aux difficultés d'intégration qu'ils rencontrent sur le marché du travail. L'approche narrative en orientation a prouvé son efficacité (Abkherz et McMahon, 2017 ; Kennedy et Chen, 2012). Axée sur la relation que les individus entretiennent avec le travail, et tenant compte des parcours de vie des personnes et du sens qu'ils donnent à leurs expériences, cette approche offre un soutien précieux aux jeunes immigrants (McLenn et Patton, 2007).

Plus spécifiquement, en retraçant leur parcours de vie selon un processus de déconstruction, de reconstruction et de coconstruction, les réfugiés et les demandeurs d'asile peuvent identifier les obstacles qu'ils ont rencontrés dans le passé et ceux auxquels ils se heurtent actuellement, et cerner leurs ressources. Par ailleurs, le fait d'être conscient de ses ressources et des expériences positives vécues tout au long de sa vie renforce la capacité à développer un plan de carrière avec espoir, confiance, optimisme et à se sentir capable de saisir des opportunités (Abkherz et McMahon, 2017 ; Amundson, 2009 ; Kennedy et Chen, 2012).

Ces recherches s'inspirent de la métaphore du « voyage de vie » issue des approches narratives (Denborough, 2014), laquelle permet de retracer le parcours de vie d'un individu en le faisant raconter son histoire, en utilisant des métaphores ou/et en dessinant. Dans le domaine des migrations, le récit de vie peut encourager à raconter son histoire et ses histoires d'une

nouvelle manière, certaines étant sciemment omises ou non, ce qui peut aboutir à se rappeler des souvenirs positifs de réussites et certaines compétences, et ainsi se voir comme un survivant résilient plutôt que comme une personne impuissante. Dans cette étude, le « voyage de vie » comme outil d'orientation professionnelle pourrait éventuellement fournir des informations sur l'influence des facteurs macro-économiques et sociaux, soit un moyen plus réaliste et plus inclusif de comprendre le travail et la carrière professionnelle.

Domaines : « obstacles » et « ressources »

Le domaine des obstacles représente les facteurs qui empêchent, de façon directe ou indirecte, l'intégration sociale et au marché du travail des participant-e-s, tandis que le domaine des ressources représente les facteurs supposés fiables qui permettent de s'intégrer au niveau social et professionnel. Les obstacles sont de trois types : culturels, émotionnels et matériels, tandis que les ressources englobent les aspects sociaux, personnels et institutionnels.

Le type d'obstacle le plus courant est la langue. Plus de la moitié des participant-e-s ont déclaré que leur manque de maîtrise de la langue française constituait un obstacle à l'intégration sociale et professionnelle. Malgré leurs difficultés à apprendre à parler et écrire en français, certain-e-s participant-e-s se sentaient confiant-e-s et considéraient qu'ils/elles étaient en bonne voie en termes de progrès. Mis à part les problèmes de langue, deux participant-e-s ont déclaré avoir rencontré d'autres difficultés liées à des différences culturelles, allant d'un malaise lié au fait d'être l'objet de regards de la part d'autres personnes, à la confusion qu'amenait l'apprentissage des codes culturels à l'égard du sexe opposé.

Six participant-e-s ont déclaré ressentir des obstacles émotionnels à cause de la distance et des contacts limités qu'ils/elles ont avec les membres de leur famille dans leur pays d'origine, et à cause du sentiment d'avoir « tout perdu » dans leur pays d'origine. Trois ont également déclaré se sentir seuls.

En ce qui concerne les ressources personnelles et sociales, les réfugiés et les demandeurs d'asile ont reconnu l'importance des amis et des membres de la famille, que ce soit dans le pays d'origine ou d'accueil, ainsi que de différents professionnels, notamment les coordinateurs du programme d'intégration, les conseillers en insertion professionnelle, les formateurs professionnels, les professeurs de français et les travailleurs sociaux. Ces résultats confirment que les relations sociales favorisent le processus d'intégration (Ager et Strang, 2008).

Par ailleurs, les ressources personnelles jouent également un rôle, notamment les qualités personnelles, les centres d'intérêt professionnels, les activités, les valeurs et l'expérience professionnelle. La capacité d'adaptation, l'optimisme et la

ponctualité, par exemple, sont des qualités qui ont aidé plusieurs participant-e-s, tandis que le sport, la religion et la lecture ont été des activités utiles pour d'autres participant-e-s. Les stages, les précédentes expériences professionnelles ou les perspectives d'emplois futures ont également été des ressources bénéfiques à leur carrière pour de nombreux participant-e-s.

Enfin, le fait d'obtenir un permis de séjour représentait une ressource institutionnelle très recherchée par les participant-e-s. L'envie d'obtenir ce permis a motivé de nombreux participant-e-s à s'investir davantage dans le programme d'intégration et à se sentir optimiste quant à l'issue de leur situation incertaine après une attente qui leur semble interminable.

Conclusion

Pour les réfugiés et les demandeurs d'asile, le fait d'accéder au marché du travail est nécessaire, mais pas suffisant pour garantir un travail décent et des conditions de vie satisfaisantes. Bien souvent, les réfugiés et les demandeurs d'asile vivent des situations d'emploi précaire impliquant de mauvaises conditions de travail, de l'exploitation et une déqualification professionnelle. Seul un petit nombre d'entre eux parvient à trouver un emploi dans l'économie formelle. Les jeunes réfugiés et demandeurs d'asile récemment arrivés ont besoin, plus encore que les autres, de l'aide des conseillers en orientation professionnelle pour gérer les difficultés qu'ils rencontrent actuellement dans leur vie et professionnellement, et ainsi réussir à accéder au marché du travail.

Dans le cadre de leur travail avec des personnes défavorisées issues des pays les moins avancés, les conseillers en orientation professionnelle doivent être innovants, capables de s'adapter, et ne pas se limiter aux approches traditionnelles. Les approches narratives en orientation ou les approches constructivistes, qui analysent la relation que la personne entretient avec le travail en examinant son parcours de vie et le sens qu'elle lui donne, peuvent grandement aider les conseillers et leur permettre de mieux accompagner les demandeurs d'asile dans leur processus d'intégration. Néanmoins, au-delà du développement de carrière individuel, il semble que des actions plus systémiques et basées sur le contexte soient nécessaires pour réduire les obstacles auxquels sont confrontés les réfugiés et les demandeurs d'asile en termes d'intégration sociale et professionnelle. ■

Références:

Article de référence

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>

Publications liées

Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C. et al. (2021). Young refugees' and asylum seekers' career choices: a qualitative investigation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

Références citées

Abkherz, P., & McMahon, M. (2017). Narrative career counseling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39, 99–111. <https://doi.org/10.1007/s10447-017-9285-z>

Amundson, N. E. (2009). Active engagement: The being and doing of career counselling (3rd ed). Richmond: Ergon Communications.

Atitsogbe, K. A., Udayar, S., & Durante, F. (2019). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 173–206). Lausanne: Antipodes.

Bolzman, C. (2016). Précarité juridique et précarité socio-économique: Le cas des personnes admises provisoirement dans le cadre de l'asile. *Pensée plurielle*, 42, 55–66. <https://doi.org/10.3917/pp.042.0055>

Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008>

Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, spirituality, and career development in African American college students: A qualitative inquiry. *Career Development Quarterly*, 54, 227–241. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154>

Denborough, D. (2014). *Retelling the stories of our lives: Everyday narrative therapy to draw inspiration and transform experience*. New York, NY: W. W. Norton.

Gericke, D., Burmeister, 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>

Hynie, M. (2018). Refugee integration: Research and policy. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24, 265–276. <https://doi.org/10.1037/pac0000326>

Kennedy, T., & Chen, C. P. (2012). Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development*, 21, 36–45. <https://doi.org/10.1177/103841621202100205>

McIlveen, P., & Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42, 226–235. <https://doi.org/10.1080/00050060701405592>

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>

Perez-Brena, N. J., Wheeler, L. A., De Jesús, S. A. R., Updegraff, K. A., & Umaña-Taylor, A. J. (2017). The educational and career adjustment of Mexican-origin youth in the context of the 2007/2008 economic recession. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 149–163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.006>

Secretary of State for Migration. (2008). Encouragement de l'intégration par la Confédération et ses effets dans les cantons. Bern, Switzerland. Retrieved from <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/jahresber/ber-integrfoerd-2008-f.pdf>.

Stewart, E. (2007). Addressing the challenges facing refugee doctors in the UK. *Local Economy*, 22, 409–417. <https://doi.org/10.1080/02690940701736868>

United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR]. (2011). Conventional and protocol relating to the status of refugees. Retrieved from <http://www.unhcr.org/en-us/protection/basic/3b66c2aa10/convention-protocolrelating-status-refugees.html>

Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34, 362–396. <https://doi.org/10.1177/0894845308316292>

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the hope-action theory: Hope to work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47, 6–19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>

Zacher, H. (2019). Career development of refugees. In J. Athanasou & H. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 359–384). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_17