

Atitsogbe, K. A., Udayar, U., & Durante, F. (2020). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds), *Repères pour l'orientation* (pp. 173-205). Lausanne : Antipodes.

Orientation et insertion en contexte migratoire

Kokou A. Atitsogbe ¹, Shagini Udayar ^{1,2}, & Federico Durante ¹

¹ CePCO, Institut de Psychologie, Université de Lausanne, Suisse

² Pôle de recherche national LIVES, Université de Lausanne, Suisse

1. Migration, acculturation, adaptation et orientation

La migration est un terme polysémique qui désigne les mouvements de personnes allant de petits déplacements au niveau local jusqu'à ceux atteignant les destinations les plus lointaines. Le terme « migrant » s'emploie pour désigner les personnes effectuant de tels déplacements. Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM, 2018), il n'existe pas une définition universellement acceptée de ce terme. Parmi les différentes formes que peuvent prendre les migrations, les migrations internationales¹ ont toujours mobilisé l'attention des pouvoirs publics, des associations et même celle des citoyens étant donné les enjeux économiques, sociaux et culturels dont elles sont porteuses. L'Organisation des Nations Unies a estimé à 258 millions le nombre de migrants internationaux à travers le monde en 2017 (United Nations, 2017) : un individu sur 25 serait donc un migrant. S'établir dans une nouvelle société peut nécessiter beaucoup d'efforts et d'ajustements, surtout chez les migrants dont les normes, les valeurs et les codes culturels diffèrent notablement de ceux du milieu d'accueil. Comprendre les processus psychosociaux en jeu dans ces migrations aiderait à développer pour cette population des dispositifs d'accompagnement en orientation scolaire et professionnelle (OSP) plus efficaces. Dans ce chapitre, le terme migration sera employé en référence à la migration de type international et celui de migrant, pour désigner plus largement les personnes ayant quitté leur pays d'origine ou de naissance pour un autre, en vue d'améliorer leurs conditions.

1.1. Un phénomène aux enjeux multiples qui prend de l'ampleur

1.1.1. Migration : chiffres et faits

Des flux migratoires de grande ampleur vers l'Europe ont été enregistrés ces dix dernières années avec une amplification du phénomène en particulier dans certains pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). Les chiffres récents concernant les migrations internationales indiquent une entrée d'environ 5 millions dans la zone en 2016, une augmentation de 7% par rapport à l'année 2015 (OCDE, 2017). La littérature distingue plusieurs catégories de migrants, suivant qu'ils sont issus d'une migration volontaire ou forcée (Berry, 1997), légale ou illégale (Reitz, 2007), pour raison économique ou d'instabilité politique (Fargues, 2016). La migration fait désormais partie des enjeux globaux, avec une accentuation du phénomène due aux déplacements massifs de migrants forcés,

¹Déplacement des personnes d'un pays vers un autre

notamment des réfugiés et des demandeurs d'asile (UN High Commissioner for Refugees, 2017). La Suisse a dénombré jusqu'à fin 2017, un total de 65 775 personnes inscrites dans le processus d'asile dont 41 544 admises provisoirement (Secrétariat d'Etat aux Migrations, 2018). L'Association Américaine de Psychologie (American Psychological Association [APA], 2012) a identifié trois principales causes de la forte migration récente à travers le monde : la recherche de travail, le regroupement familial et les raisons humanitaires. Indépendamment des raisons qui sous-tendent les migrations, la gestion des migrants en provenance des pays extra-européens semble représenter un défi majeur (OCDE, 2017). Des dispositions ont été prises par des institutions internationales telles que l'OCDE et le HCR, encourageant les Etats à développer et à mettre en œuvre des politiques et pratiques d'intégration des migrants. Si la plupart des pays faisant face à une forte migration essaient de se conformer aux dispositions internationales en la matière, les politiques et pratiques qui ont pour objectif l'intégration de ces migrants varient beaucoup (OCDE, 2017). Les migrants représentant une population très hétérogène, les enjeux de leur intégration pour les institutions internationales, les pouvoirs publics, les associations et même pour les citoyens se situent à différents niveaux, notamment politique, économique ou encore social (OCDE, 2017).

1.1.2. Implications culturelles et psychosociales de la migration

La migration implique différentes transitions que sous-entendent des processus complexes aux plans culturel, psychosocial et professionnel (Cohen, Arnold, & O'Neill, 2011). Comme le relèvent Masdonati et Zittoun (2012), ces transitions qui représentent des situations mettant les personnes « au défi de quitter des lieux ou des situations connues et d'agir de manière compétente dans une situation insolite, demandent des actions spécifiques et, avec elles, l'acquisition de nouvelles compétences sociales, professionnelles, cognitives, etc. » (p. 4). En effet, d'un point de vue culturel, les migrants, au contact de codes différents de ceux de leur société d'origine, s'ajustent à leur milieu d'accueil en développant différents attitudes ou comportements : garder l'héritage culturel d'origine, s'approprier celui du milieu d'accueil, concilier les deux ou encore les renier (Berry, 1997). D'un point de vue psychosocial, la migration génère des transformations identitaires, mettant les migrants dans une position où l'acquisition de nouvelles connaissances est inévitable (Masdonati et Zittoun, 2012). Ces dernières peuvent comprendre l'apprentissage de langues, l'adoption de normes et codes culturels nouveaux ou le développement des compétences scolaires, professionnelles et sociales. D'un point de vue professionnel, la migration représente également un enjeu pour les migrants qui espèrent poursuivre et réaliser leur projet professionnel individuellement ou collectivement, dans la société d'accueil. Ainsi, s'épanouir dans la société d'accueil implique d'y être intégré.

L'intégration socio-professionnelle exige de ces personnes une adaptation au milieu d'accueil. Selon Berry (1997), l'adaptation se réfère aux changements mis en place, que ce soit au niveau individuel ou groupal, pour faire face aux exigences de l'environnement. En ce sens, elle peut revêtir une dimension psychologique ou une dimension socioculturelle (Berry & Sam, 1997). L'adaptation au plan psychologique peut se mesurer non seulement en termes de satisfaction avec sa nouvelle vie ou ses nouvelles conditions, mais également en termes de bien-être psychologique et émotionnel (Jong, Chamrathirong, & Tran, 2002). L'adaptation au plan socioculturel suppose que la personne migrante acquière les connaissances culturelles et linguistiques telles que véhiculées par la société d'accueil (Berry, Poortinga, Breugelmans, Chasiotis, & Sam, 2011). Ensemble, l'adaptation psychologique et l'adaptation socioculturelle peuvent faciliter l'intégration des migrants dans la société d'accueil et sont donc nécessaires dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets professionnels, ces derniers dépendant fortement des caractéristiques du marché du travail et des politiques sur l'emploi dans la société d'accueil (OCDE, 2017).

1.2. Acculturation et stratégies d'acculturation

Se reconstruire dans une nouvelle culture nécessite de s'y adapter et les efforts d'adaptation sont fonction des caractéristiques de la culture d'accueil, des ressources personnelles, et de la distance culturelle entre la culture d'accueil et la culture d'origine (Demes & Geeraert, 2014 ; Hofstede, 1991). Les migrants au contact d'une nouvelle culture y découvrent des modes de vie, des normes sociales et des systèmes de valeurs différents des leurs. Ces différences, parfois sources de conflits et de déséquilibre et de stress, suscitent chez les migrants des ajustements au niveau psychologique et comportemental (Berry, 1997 ; Camilleri, 1990). La façon dont les individus opèrent cet ajustement, en prenant en considération aussi bien les normes de la culture d'origine que celles du milieu d'accueil, a été conceptualisée comme *processus d'acculturation* et les attitudes et comportements y afférents comme *stratégies d'acculturation* (Berry, 2006). Une des définitions les plus anciennes mais toujours partagée du concept d'acculturation est celle de Redfield, Linton et Herskowitz (1936) qui la conçoivent comme « l'ensemble des phénomènes résultant du contact direct et continu entre des groupes d'individus de cultures différentes, avec des changements subséquents dans les types de cultures originales de l'un ou des deux groupes » (p. 149). Selon Berry (1997), les populations migrantes, tout comme les populations autochtones, peuvent être confrontées à deux problèmes fondamentaux : d'une part, une préférence relative pour la conservation de l'héritage culturel et l'identité forgée dans le milieu d'origine, et d'autre part, une préférence relative du contact aussi bien avec l'ensemble de la société qu'avec les différents groupes ethnoculturels composant la société d'accueil. De ces deux problèmes fondamentaux, découlent quatre stratégies d'acculturation : l'assimilation, la séparation, l'intégration et la marginalisation (Berry, 1997). On parle d'*assimilation* lorsque les personnes migrantes se distancient de leur culture d'origine ou la renient au profit d'une socialisation active dans le milieu d'accueil. La *séparation* procède par conservation de l'héritage culturel du milieu d'origine tout en se soustrayant des échanges avec les membres de la société d'accueil. La stratégie d'*intégration* procède par conciliation des deux cultures en maintenant des éléments de la culture d'origine et en se socialisant activement dans la société hôte. Enfin, on parle de *marginalisation* lorsque les personnes migrantes prennent des distances vis-à-vis de leur culture d'origine sans toutefois adopter celle de la société d'accueil. Bien que distinctes, ces stratégies peuvent être utilisées conjointement (Berry *et al.*, 2011). Par exemple certaines populations de migrants peuvent adopter la stratégie d'intégration dans l'espace public et la séparation dans leur vie privée (Arends-Tóth & van de Vijver, 2003).

Les stratégies d'acculturation influencent notablement les parcours professionnels des migrants. Par exemple Sarot, Girard, Chomentowski, Revah-Lévy, Falissard, et Moro (2017) rapportent que la réussite professionnelle des mères de familles issues de cultures collectivistes où la communauté prime sur l'accomplissement individuel, semble parfois être obtenue « au prix d'une renonciation à la culture d'origine, source de fragilité identitaire » dans les sociétés individualistes (p.186). Le mode d'acculturation peut donc avoir une influence sur l'élaboration et la mise en œuvre des projets professionnels. Parmi les quatre stratégies d'acculturation, l'intégration semble la stratégie qui présente le plus de bénéfices, car elle génère moins de stress et facilite l'adaptation au milieu d'accueil tout en préservant une certaine continuité chez les migrants (Meca *et al.*, 2018). Elle est également la stratégie la plus fréquemment mise en œuvre (Kanouté, 2002). De plus, certains contextes culturels se prêteraient mieux à cette stratégie d'acculturation (Kamanzi, Bastien, Doray, & Magnan, 2016).

1.3. Adaptation et projets scolaires et professionnels

Berry et ses collègues (2011) distinguent deux niveaux d'adaptation selon l'âge : l'adaptation des enfants et jeunes au milieu scolaire qui dépend fortement des dispositifs d'accueil proposés dans chaque pays, et l'adaptation professionnelle pour les adultes, en particulier dans des sociétés où le travail est un facteur d'accomplissement et d'intégration. A celles-ci peut s'ajouter également l'adaptation en formation professionnelle, qui concerne les jeunes qui décident de poursuivre une voie professionnalisante après l'école obligatoire dans certains pays comme la Suisse ou l'Allemagne.

L'adaptation au système scolaire contribue à structurer les projets d'avenir (Guichard & Huteau, 2006). Pour Vedder et Motti-Stefanidi (2016), la réussite scolaire/académique, avec une performance supérieure ou égale à la moyenne de leurs pairs de la société d'accueil est un indicateur d'une bonne adaptation au système scolaire des enfants/jeunes ayant émigré. Selon ces auteurs, l'absence de décrochage scolaire est un second indicateur. Pour les allophones, l'acquisition de la langue du pays d'accueil est un élément crucial pour l'adaptation à un nouveau système scolaire et l'insertion sociale ou professionnelle (Sarot *et al.*, 2017). L'adaptation en formation professionnelle pour les jeunes adultes migrants peut se traduire par l'obtention d'un diplôme de fin d'apprentissage et une progression dans le domaine professionnel au fil des années. Pour Berry et ses collègues (2011), l'adaptation des migrants en emploi pourrait être appréhendée à travers l'atteinte des objectifs professionnels, mais également par le fait que le travail obtenu dans la société d'accueil soit en lien avec la formation initiale du migrant. Il convient de souligner que ce dernier critère n'est pas toujours pertinent. C'est en effet le cas lorsque la personne migrante décide par elle-même de changer complètement de métier ou de domaine ou qu'en raison de certaines conditions, elle ne pourra exercer un métier en lien avec sa formation initiale.

1.4. L'orientation scolaire et professionnelle avec une population migrante

1.4.1. L'empathie culturelle

Lors d'une démarche d'orientation avec les migrants, le psychologue-conseiller en orientation (P-CO) risque d'interpréter les interactions avec le consultant sur fond de ses propres références culturelles (Cardu et Sanschagrin, 2004). Selon Deen (2002), lorsqu'on travaille avec les migrants, il faut dans un premier temps avoir une idée exacte sur ses propres préjugés. Dans un second temps, il est important d'utiliser l'empathie culturelle, qui est un processus permettant « d'identifier les valeurs et les attentes qui peuvent déterminer le comportement du consultant et la signification que prend pour ce dernier la recherche de l'aide d'un conseiller qui n'est ni de sa famille ni de son groupe culturel » (p. 11). Il s'agit donc pour le P-CO de prendre en considération les influences culturelles qui peuvent agir sur la démarche d'orientation, et ainsi proposer une intervention adaptée à la situation de la personne migrante. Toutefois, il ne faut pas réduire complètement la personne et son fonctionnement psychologique à sa culture d'origine. Il faut également garder à l'esprit que certains migrants peuvent être dans le rejet de certaines valeurs de leur culture initiale ou présenter déjà certaines formes d'acculturation, et du coup, identifier dans la société d'accueil les valeurs culturelles qui leur sont signifiantes (Hofstede, 1991).

Lors d'une démarche d'orientation avec les migrants, les cadres théoriques développés dans un contexte occidental sont certes applicables mais ont leurs limites. En effet, la plupart des modèles théoriques considèrent le choix avant tout comme un processus individuel (Schultheiss & Davis, 2015 ; Stebleton, 2007). Cependant, il s'avère que lorsqu'on travaille avec des migrants issus des cultures collectivistes, le choix est également un processus collectif impliquant souvent les différents membres de la famille ou la communauté (Kennedy & Chen, 2012). Avec les migrants pour qui la religion occupe une place importante dans le choix de

carrière, l'utilisation de certains modèles de choix professionnel issus de la psychologie dominante n'est pas non plus pertinente (Schultheiss & Davis, 2015). Ainsi, être sensible à ces différences culturelles permettrait une meilleure prise en charge de la personne. Certains auteurs ont essayé d'inclure ces éléments culturels dans le développement des théories sensibles à la culture (pour une revue de la question, voir Leong & Flores, 2015).

1.4.2. Les compétences multiculturelles

Prendre en charge des migrants nécessite donc pour le P-CO de développer des compétences multiculturelles dans les trois domaines suivants (APA, 2003 ; Flores, Hsieh, & Chiao, 2011 ; Schultheiss & Davis, 2015) :

- au niveau du savoir-être, par la prise de conscience des croyances personnelles et des attitudes envers les individus issus de cultures très diversifiées. Ainsi, le conseiller reconnaît que la culture est un élément important à la compréhension des processus psychologiques en jeu lors de la prise en charge ;
- au niveau du savoir, par les connaissances développées sur les différentes cultures. Ceci implique pour le conseiller non seulement, à travers des formations continues, de se familiariser avec les différents concepts culturels, sociaux, psychologiques, politiques, économiques et historiques liés à un groupe spécifique de migrants, mais également de reconnaître ses propres limites et, si nécessaire, de faire appel à des experts;
- au niveau du savoir-faire, en recourant à des outils d'intervention appropriés pour ces types de population. Certains outils sont développés dans une culture spécifique et sont donc parfois démunis de sens pour les personnes qui ont grandi dans une toute autre culture. Par exemple, les outils classiques d'orientation tels que les questionnaires d'intérêt, de personnalité et de valeur, requérant une bonne maîtrise de la langue, sont souvent inutilisables avec une population migrante (Perdrix, Charvoz, & Rossier, 2009 ; Rossier & Duarte, sous presse). Le P-CO doit donc tenir compte de ces limites lors de la prise en charge de migrants.

Acquérir ces compétences multiculturelles permet ainsi au P-CO de développer une sensibilité à la culture et d'empêcher ainsi les stéréotypes de nuire à la bonne prise en charge de cette population (Stuart, 2004). Si les aspects culturels sont très importants, ils ne « déterminent » pas complètement les migrants. En effet, les parcours individuels (vécu, expériences, connaissances) sont à considérer autant que les influences contextuelles. Par exemple, les migrants humanitaires viennent souvent avec des histoires de vie douloureuses et traumatiques qu'il ne faut pas négliger lors de la prise en charge. Les P-CO doivent donc avoir des compétences leur permettant de reconnaître de pareils cas et de diriger les personnes vers des spécialistes pour les situations sensibles.

Un dernier point à prendre en considération lors d'une démarche d'orientation avec les migrants est la triade que forment le conseiller, le consultant et l'interprète. Au-delà d'une relation classique conseiller-consultant, la prise en charge d'un migrant fait souvent intervenir un nouvel acteur dans cette relation, à savoir l'interprète. L'alliance de travail, élément central pour une intervention efficace (Whiston, Rossier, & Hernandez Barón, 2016), peut être mise à rude épreuve avec la présence d'un interprète. L'interprète peut être aussi bien une personne externe à l'intervention psychologique (p.ex. recours à des interprètes professionnelles via divers associations et organisations) qu'une personne interne (p.ex. membres du personnel éducatif du milieu scolaire qui improvisent une interprétation). Dans ce second cas, l'interprète peut facilement être tenté de reformuler les propos du consultant afin de donner une réponse plus claire, ce qui peut impacter l'efficacité de l'intervention. De plus, l'interprète, étant souvent un référent culturel qui rappelle explicitement ou implicitement les normes culturelles, le migrant peut ne pas se sentir pleinement libre de s'exprimer (Hatoss, Neill, & Eacersall, 2012). Par exemple, un garçon voulant aller vers des métiers perçus comme « féminins » dans sa

culture d'origine pourrait se sentir gêné de parler de son projet professionnel devant l'interprète. Il s'agit alors pour le P-CO d'être attentif à la relation entre le consultant et l'interprète et d'identifier les éventuels non-dits des migrants liés à la présence de ce référent culturel au cours des entretiens. Le P-CO doit donc développer des compétences additionnelles afin de gérer des entretiens à trois (Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya, & Gonzalez, 2008).

1.5. Etat de la recherche

La méconnaissance de la démarche d'orientation (Sultana & Watt, 2007) et l'incertitude liée à leur statut de séjour (Jackson & Bauder, 2014) ont été identifiées comme des facteurs influençant le processus d'orientation et l'insertion professionnelle des migrants, mais ce ne sont pas les seuls. Des chercheurs, notamment anglo-saxons (principalement Etats-Unis, Australie et Canada) se sont penchés sur la question et ont ainsi relevé non seulement des barrières, mais également des ressources que les migrants utiliseraient pour les surmonter. Parmi ces facteurs, certains dépendent du contexte économique et socio-politique du pays d'accueil. D'autres sont généralisables à l'ensemble de la population migrante.

Les recherches ont montré que les facteurs influençant les trajectoires professionnelles des migrants se situent à trois niveaux : individuel, collectif, et contextuel (Yakushko *et al.*, 2008). Le niveau individuel regroupe tous les facteurs propres à l'individu, ayant un impact sur le choix et l'insertion professionnelle. Ainsi, des études ont identifié les facteurs sociodémographiques tels que le pays d'origine (Mamgain & Collins, 2003), le genre (Hatoss *et al.*, 2012 ; Mamgain & Collins, 2003), le niveau de maîtrise de la langue nationale du pays d'accueil (Chen & Hong, 2016), ainsi que le niveau d'étude (Codell, Hill, Woltz, & Gore, 2011). D'autres facteurs notamment le manque de connaissances et d'informations concernant le marché du travail (Amundson, Yeung, Sun, Chan, & Cheng, 2011 ; Koert, Borgen, & Amundson, 2011), le manque de connaissances concernant les codes et normes culturelles du pays d'accueil (Chen & Hong, 2016), le manque ou l'insuffisance d'expériences et compétences professionnelles (Koert *et al.*, 2011), le manque de buts professionnels (Amundson *et al.*, 2011) ainsi que le sens et les représentations que se font les jeunes migrants du travail (Abkhezr, McMahan, & Rossouw, 2015) ont également été identifiés comme des variables individuelles affectant leurs choix et leur insertion professionnelle. En effet, le travail peut représenter pour certains migrants un élément central à la survie, et pas dans l'immédiat un facteur de développement personnel comme cela peut l'être pour la plupart des autochtones (Blustein, McWirther, & Perry, 2005). Le stress d'immigration et les expériences pré-post migratoires peuvent influencer le processus de choix de profession (Chen & Hong, 2016 ; Yakushko *et al.*, 2008b). Par exemple, les traumatismes vécus dans le pays d'origine peuvent limiter leurs choix et leur insertion professionnelle (Hatoss *et al.*, 2012). Certaines études ont mis en évidence la résilience et le sentiment d'efficacité comme des ressources que les migrants mobilisent lors d'une démarche d'orientation professionnelle (Obschonka, Hahn, Bajwa, 2018 ; Yakushko *et al.*, 2008). Ces études mentionnent que ces ressources aident les migrants à se motiver, s'adapter à la situation et s'impliquer dans cette démarche.

Le niveau collectif considère l'individu dans son rapport à l'autre. Ainsi, il englobe non seulement les influences de différents groupes sociaux sur l'individu, mais également l'influence de tous les facteurs liés à la quantité et à la qualité des relations interpersonnelles entretenues avec ces différents groupes sociaux lors d'une démarche d'orientation professionnelle. Ainsi, le manque de réseau social et de soutien social sont des facteurs agissant comme barrières à l'insertion professionnelle des jeunes migrants (Colic-Peisker & Tilbury, 2006). La famille/la communauté est un facteur influençant le choix professionnel. En effet, il est fort probable que les décisions prises par les migrants provenant de cultures collectivistes soient le fruit d'une réflexion collective. Ainsi, la famille, les amis, la communauté peuvent influencer de manière considérable le choix professionnel des migrants (Arulmani, 2014) et

doivent être considérés comme éléments centraux dans le processus d'orientation (Cohen *et al.*, 2011). Les attentes liées au genre peuvent influencer leur choix de profession (Hatoss *et al.*, 2012). En effet, souvent, la famille et la communauté attendent des femmes qu'elles s'occupent des tâches ménagères et des enfants ; elles pourraient donc s'attendre à maintenir ce rôle dans la société d'accueil (Cardu & Sanschagrin, 2004). Ainsi, lors d'un processus d'orientation, de telles responsabilités peuvent limiter leurs attentes et leurs choix. Les obligations familiales peuvent être un autre facteur collectif influençant le choix d'orientation du migrant (Stebleton, 2012). Par exemple, le devoir de soutien du migrant envers la famille qui est à ses côtés, mais également envers celle qui est restée dans le pays d'origine, peut influencer le choix professionnel de ce dernier (Hatoss *et al.*, 2012). En effet, il est souvent attendu des migrants qu'ils apportent une aide financière à leur famille. Ainsi, cette pression supplémentaire peut agir comme frein en limitant leurs aspirations professionnelles, ou au contraire agir comme une motivation les poussant à atteindre leurs buts professionnels. La discrimination est une barrière au choix et à l'insertion professionnelle relevée par de nombreuses études (Chen & Hong, 2016 ; Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006 ;). Cependant, la présence d'autres migrants de la même communauté peut agir comme une ressource dans le cadre d'une démarche d'orientation et d'insertion professionnelle (Yakushko *et al.*, 2008b). La religion et la spiritualité sont d'autres ressources mobilisées par les jeunes migrants lorsqu'ils doivent faire un choix d'orientation professionnelle. Par exemple, Constantine et ses collègues (2006) ont montré que la religion et la spiritualité, en donnant sens au travail, motivent certains migrants à choisir certaines carrières et à saisir les opportunités afin d'y réussir. De plus, ces éléments joueraient un rôle de soutien émotionnel dans le processus de choix de carrière.

Le niveau contextuel regroupe tous les événements ou circonstances qui peuvent affecter la vie professionnelle d'un individu (Stebleton, 2007). En contexte migratoire, il s'agit principalement de tenir compte des circonstances socio-culturelles et politiques qui influencent la carrière des migrants. Ainsi, la transition vers une société occidentale post-industrielle est un facteur influençant le processus d'insertion professionnelle des jeunes migrants (Abkhezr *et al.*, 2015). En effet, beaucoup de ces jeunes proviennent de pays où l'économie est toujours à l'ère industrielle ou parfois pré-industrielle. Lors de la transition, un écart important peut apparaître entre les représentations de l'éducation et du travail construites de leur pays d'origine et du pays d'accueil. Les écarts peuvent être également grands au niveau des compétences et expériences professionnelles exigées dans les deux contextes. Un autre facteur contextuel est celui de la non-reconnaissance des diplômes (Chen & Hong, 2016 ; Muller Mirza & Alber, sous presse). Comme cité précédemment, le statut de réfugié et sa durée constitueraient des entraves à une démarche d'orientation et d'insertion (Codell *et al.*, 2011 ; Yakushko *et al.*, 2008). Les événements socio-politiques du pays d'origine influenceraient également le choix d'orientation des jeunes migrants (Stebleton, 2012). En effet, ces événements peuvent influencer le sens que donnent ces derniers au choix de projet professionnel.

En somme, l'orientation et l'insertion professionnelle des migrants sont marquées par des facteurs à la fois contextuels et individuels (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Il s'agit alors pour le P-CO de tenir compte de ces potentiels déterminants et de mettre en pratique des compétences multiculturelles afin de proposer une intervention adéquate (Durante & Favre, 2012).

2. Bilan d'orientation pour un public en contexte migratoire

Deux types d'intervention peuvent être appliqués en parallèle lors de la démarche d'orientation avec les migrants, à savoir une intervention collective ou individuelle. Une intervention en orientation professionnelle collective avec des migrants a généralement pour objectif de transmettre aux participants les clés de lecture du contexte de formation ou de travail du pays d'accueil : expliciter le système de formation, les différentes options proposées, de

manière transparente par rapport aux logiques et objectifs politiques qui les sous-tendent et aux éventuelles différences d'avec celles des pays d'origine. Une approche du monde du travail par des stages ou des séances d'information, ainsi qu'une préparation aux techniques de recherche d'emploi, est également essentielle (Deen, 2002). Les codes et les attentes des nouveaux contextes professionnels pourront ainsi être progressivement intégrés, en fonction de l'importance des distances culturelles. Les thèmes traités sont les mêmes que pour une population tout-venant. Il s'agit toutefois d'appliquer la perspective d'empathie culturelle, telle que décrite plus haut, prenant en compte les différences culturelles qu'il peut y avoir entre pays d'origine et pays d'accueil, en cherchant à contrôler et minimiser leur influence dans le processus d'orientation, tout en apportant les outils nécessaires à l'autonomisation du consultant dans son futur contexte de travail ou de formation (APA, 2003 ; Schultheiss & Davis, 2015).

Concernant les interventions individuelles, nous pouvons relever deux éléments concrets qu'il s'agira de mettre en œuvre, à savoir l'utilisation des outils non-verbaux et l'application de l'approche narrative. Nous avons mentionné plus haut l'importance de travailler avec des interprètes communautaires, donnant la possibilité au consultant de s'exprimer dans sa langue d'origine. L'interprétation ne se limite pas au discours, mais s'étend aux coutumes, pratiques et significations qui peuvent ainsi être regardées sous le prisme des cultures des pays d'origine et d'accueil (APA, 2003). Comme nous l'avons relevé, la population migrante est souvent en cours d'acquisition de la langue du pays d'accueil. Il s'agit donc de privilégier des instruments non-verbaux, se basant sur l'image plutôt que le langage, pour illustrer des intérêts professionnels ou évaluer des compétences cognitives (Steger, Shim, Rush, Brueske, Shin, & Merriman, 2013). Nous pouvons citer notamment l'Echelle Non Verbale d'Intelligence de Wechsler et Naglieri (2006), pour les aspects cognitifs, et le Test d'intérêts en photos (Stoll, Jungo, & Toggwiler, 2012). Les tests non-verbaux peuvent parfois être également sensibles aux biais culturels. Dans le cas d'utilisation de tests traduits, il est important de vérifier la validité sur un plan culturel d'une telle traduction (Leong & Hartung, 1997 ; APA, 2003).

Une approche narrative dans les entretiens d'orientation (Morgan, 2010 ; White, 2009) permettra d'intégrer à la démarche l'influence des contextes culturels. En effet, une telle approche permet d'aider le consultant à se constituer auteur de sa vie (reauthoring). Dans cette démarche non-normative, les éléments culturels sont alors intégrés au récit et au processus d'individuation. Avec l'aide du praticien narratif, les croyances, les théories et les pratiques de l'environnement culturel de la personne peuvent ainsi être mises en lumière et déconstruites (Morgan, 2010). Adoptant ainsi une perspective systémique et postmoderne (Busacca & Rehfuss, 2016), le P-CO considérera son consultant à la fois comme détenteur d'une histoire plurielle, influencée par différents contextes de vie, et auteur d'un futur s'écrivant autour de possibles, également pluriels. L'impact d'un double contexte (pays d'origine et pays d'accueil) et de leur culture seront ainsi pris en compte.

Deux cas cliniques vous seront présentés dans la suite afin d'illustrer ce qu'implique une démarche d'OSP en contexte migratoire. Les cas d'Alberto et de Jaganmay, le premier tiré d'un service d'orientation scolaire publique du canton de Vaud et, le second, d'un service d'OSP privé du même canton, permettront de mieux comprendre comment les différents concepts évoqués dans la première partie du chapitre sont mobilisés lors d'une démarche d'orientation.

2.1. Le cas d'Alberto

Alberto est un jeune homme âgé de dix-sept ans, d'origine albanaise. Arrivé en Suisse avec sa famille pour des raisons économiques, il a effectué l'entier de sa scolarité en Italie, pays vers lequel ont migré ses parents avant sa naissance. En Suisse, il entame sa formation en classe

d'accueil², au sein de laquelle il apprend le français et consolide ses connaissances scolaires. Il acquiert ainsi une troisième langue, après l'albanais, sa langue maternelle, et l'italien, langue de scolarisation dans son pays de provenance. Il est reçu une première fois par le P-CO de l'école, afin de l'aider à définir un projet professionnel. Auparavant, ce dernier a expliqué, lors d'une séance en classe, le système de formation suisse, et notamment la formation professionnelle duale³, peu pratiquée de manière aussi généralisée à l'étranger (SEFRI, 2018).

Plusieurs projets sont mentionnés : juge, psychologue, physiothérapeute ou gérant d'une entreprise liée au tourisme. Afin de mieux définir un choix, il est proposé à Alberto de passer un test d'intérêts (dans sa langue), évaluant les domaines d'activités (j'aime faire) et les métiers (j'aimerais être) qu'il préfère (Gendre, Capel & Rossé, 2006). Ce test correspond tout à fait aux attentes d'Alberto. Les domaines de la santé et du travail social sont identifiés, de manière marquée. La question se pose alors de savoir s'il vise une voie académique, afin de se former dans les professions évoquées, ou s'il privilégie la formation professionnelle, permettant de rapprocher l'entrée dans le monde du travail. Selon les enseignants consultés, Alberto a de bonnes compétences scolaires. Il apprend effectivement le français rapidement. Il se dit toutefois paresseux et n'est pas sûr de vouloir entreprendre des études supérieures.

Plusieurs mois s'écourent suite à la passation du test. Les élèves de la classe d'Alberto ayant alors acquis une certaine autonomie en compréhension et expression orale, il leur est demandé de s'organiser une semaine de stage de découverte du monde professionnel. Alberto a beaucoup de mal à se motiver dans ses démarches de recherche d'expérience professionnelle. Il effectue finalement deux stages, un comme monteur en échafaudage et un autre comme mécanicien, grâce aux contacts de son père maçon. Ces expériences ne lui permettent pas de définir un projet qui pourrait l'intéresser. Il explique avoir choisi ces entreprises sous l'unique pression de l'école.

Lorsqu'Alberto arrive au terme de sa scolarisation en classe d'accueil, il a acquis de bonnes compétences langagières et les enseignants estiment qu'il est prêt à intégrer le système régulier. Cependant, malgré le visionnement de plusieurs vidéos d'informations professionnelles, son projet n'est toujours pas défini. S'ensuivent alors de nouveaux entretiens avec le P-CO. En questionnant les projets et les motivations qu'aurait eus Alberto s'il était resté en Italie, il en ressort qu'il y a laissé une petite amie, avec laquelle il est en contact régulier par voie électronique. Il souhaiterait pouvoir la rejoindre et poursuivre ses études là-bas. Alberto étant encore mineur, une rencontre avec la mère (qui ne maîtrise pas le français) et un traducteur-interprète est proposée afin d'évaluer si ce projet est réaliste. Pour les parents, il est exclu que leurs enfants retournent en Italie (Alberto a un frère jumeau et une sœur). La famille est venue en Suisse pour que les enfants aient un avenir meilleur. Ils se formeront donc dans le pays. Alberto comprend ce projet et s'y conforme. Il choisit alors de se mettre à la recherche d'un stage d'assistant en pharmacie, apprentissage de trois ans qui lui permettrait ensuite d'intégrer le marché du travail ou de poursuivre une formation tertiaire dans le domaine de la santé. Il s'informe du contenu de cet apprentissage auprès de plusieurs de ses connaissances, qui sont en train de l'effectuer. Il se rend compte qu'en comparant les programmes scolaires, cela correspond tout à fait aux possibilités d'études qu'il aurait eues en Italie. Ainsi, motivé par ce projet, il choisit de poursuivre son parcours dans une structure, permettant de développer des compétences pratiques en atelier, qui le soutiendra dans ses démarches de recherche de place de formation.

²Les classes d'accueil, existant dans la plupart des établissements scolaires, rassemblent les élèves qui viennent d'arriver en Suisse et ne maîtrisant pas ou très peu la langue.

³La formation professionnelle en Suisse est majoritairement organisée autour des entreprises, au sein desquelles les apprentis sont formés par des maîtres d'apprentissage. En parallèle, ceux-ci suivent des cours dans des écoles professionnelles. C'est ce que l'on appelle le système dual (entreprise-école).

L'exposé de cette situation met en évidence l'influence des attentes familiales dans le choix professionnel de jeunes migrants. Leur projet de formation est influencé par le projet de migration des parents : venir en Suisse pour favoriser un avenir économique. Les enfants doivent composer avec ce facteur dans la construction de leur projet professionnel. Il est alors essentiel, dans une démarche d'orientation, de prendre ces éléments en compte et de les intégrer dans le processus de définition du projet. Dans cette situation, un traditionnel test d'intérêts n'a pas été suffisant pour permettre la réflexion. Une orientation axée uniquement sur les caractéristiques de l'individu (intérêts, aptitudes, compétences, valeurs par exemple) risque donc de passer à côté d'une problématique essentielle dans le parcours de la personne : celle de la migration. Cette expérience doit donc être intégrée à la démarche d'orientation.

2.2. Le cas de Jaganmay

Jaganmay, vingt-trois ans, a été reçu dans un service d'orientation sur demande d'une association s'occupant de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes réfugiés ou demandeurs d'asile. Jaganmay était volontaire pour effectuer cette démarche. Sa situation de vie est extrêmement complexe et fragile. Il vit avec sa famille (ses parents et un frère plus jeune) dans un foyer isolé, loin des centres urbains. L'établissement accueille beaucoup d'occupants, occasionnant du bruit, à toute heure du jour ou de la nuit. La famille vit dans une seule chambre. Les conditions pour se reposer, pour apprendre le français ou tout simplement pour réfléchir à son avenir sont donc peu favorables. Le foyer est à plus d'une heure de distance en transports publics du centre urbain le plus proche, transformant tout rendez-vous en une épopée chronophage. Jaganmay est de nationalité afghane. Toutefois, ses parents ont migré en Inde avant sa naissance. Ils y vécurent durant vingt-quatre ans, sous le statut de réfugiés. Ayant de la famille en Belgique, ils souhaitaient venir en Europe, pour les rejoindre. Par des circonstances peu explicitées par Jaganmay, sa famille a finalement déposé une demande d'asile en Suisse. En vertu du règlement Dublin (Règlement de l'Union Européenne No 604/2013 du Parlement européen et du Conseil), les pays habilités à traiter une demande d'asile sont ceux dans lesquels les requérants ont déposé leur dossier en premier. Il n'est donc pas possible de tenter, successivement, de demander l'asile dans différents Etats-membres ou en Suisse⁴. Pour cette raison, la famille de Jaganmay ne peut plus se rendre en Belgique.

Le jeune homme est reçu au premier entretien, après avoir repoussé d'un mois la prise en charge en raison d'une surcharge de démarches administratives. Les parents de Jaganmay ne parlant pas français, ce dernier est en effet chargé de se rendre aux différents rendez-vous de la famille. Après une anamnèse couvrant son parcours migratoire, sa scolarisation, son contexte familial et ses projets, Jaganmay fait part de son doute quant à la pertinence de continuer la prise en charge, ressentant d'importants maux de tête et douleurs de nuque, à l'évocation de sa situation de vie, des difficiles perspectives d'avenir qu'il rencontre. Il dit que cela se produit chaque fois qu'il doit raconter son histoire à de nouvelles personnes et que finalement personne ne peut concrètement et matériellement l'aider. Le P-CO l'invite alors à prendre quelques jours de réflexion afin de savoir s'il souhaite poursuivre le processus. Dans cet intervalle, Jaganmay contacte sa personne de référence à l'association qui l'a envoyé, qui l'encourage vivement à poursuivre la démarche. Ayant également reçu de nouvelles informations sur l'impossibilité de se rendre en Belgique, il change d'avis et décide de continuer.

Une approche narrative (Morgan, 2010 ; White, 2009) est alors utilisée, afin de permettre au consultant d'externaliser ses problèmes, pour qu'ils n'envahissent pas l'espace de l'entretien, et de construire une histoire préférée, porteuse de solutions. En effet, durant l'anamnèse, le discours de Jaganmay tournait en boucle autour des problèmes administratifs et

⁴Comme spécifié dans l'accord entre la Confédération suisse et la Communauté européenne relatif aux critères et aux mécanismes permettant de déterminer l'Etat responsable de l'examen d'une demande d'asile introduite dans un Etat membre ou en Suisse, ADD, Recueil officiel, RO 2008 515.

était très peu porteur d'espoir. Le P-CO s'assure que les sujets de discussion ne contribuent pas au mal de tête et en propose d'autres si cela devait être le cas.

Le premier entretien consiste à reprendre la demande. Le manque d'outils scientifiquement valides et utilisables avec une population migrante a amené le P-CO à proposer un exercice à travers le photo-langage provenant d'un jeu de société, avec une méthodologie de type Q-sort (Block, 1961) afin d'aborder les questions sur une dimension différente de celle du discours rationnel. Ainsi, on lui propose, par l'intermédiaire d'un photo-langage, de choisir quatre cartes (Figure 1) : la première représentant sa situation actuelle, la deuxième une situation idéale dans laquelle il souhaiterait se trouver, la troisième les obstacles qui l'empêchent d'atteindre cette situation idéale et finalement la quatrième représentant les attentes qu'il a vis-à-vis de nos prestations, afin de chercher à dépasser ces obstacles. Le photo-langage utilisé provient d'un jeu appelé Dixit^{TM5}.



Figure 1. Cartes choisies par Jaganmay pour saisir sa demande

La première photo à gauche de la figure 1 illustre sa situation actuelle, vécue comme menaçante (le monstre) et risquant d'emporter notre consultant (le personnage avec un chapeau), ainsi que les personnes qui cherchent à l'aider (l'ange). La deuxième indique le pays verdoyant dans lequel il aimerait se rendre, par opposition à l'environnement aride dans lequel il se trouve actuellement. Ce nouvel environnement permettrait d'avoir des projets et d'effectuer une formation. La troisième carte représente l'administration qui le transporte, tel le personnage dans le chariot, sans qu'il ne puisse décider quoique ce soit et que la situation ne change (les soldats sont constamment présents de manière menaçante). Le personnage dans le chariot n'a aucun pouvoir d'action. Cette carte révèle un important sentiment d'impuissance. La quatrième carte représente l'administration suisse, qu'il faudrait pouvoir invoquer afin de savoir quel avenir elle réserve à sa famille. Le P-CO lui explique qu'il ne dispose pas de cette marge d'action et qu'il ne peut rien faire dans ce cadre. Il lui propose de se centrer sur les consultations et de choisir une nouvelle carte, en fonction de ses attentes envers la démarche d'orientation (voir figure 2).

⁵<http://www.libellud.com/jeux/dixit>



Figure 2 : Carte choisie par Jaganmay pour exprimer ses attentes envers la démarche d'orientation

L'explication qu'il en donne n'est pas très claire. Le personnage jetant les graines représente le P-CO. Les graines que le personnage sème seraient un projet de Jaganmay, auquel le P-CO pourrait contribuer par une aide au financement. Le jeune homme ne souhaite toutefois pas approfondir cette idée. Malgré le discours un peu confus autour de cette carte, elle permet d'entrevoir une possibilité de demande et un projet qui pourrait être porteur d'espoir : semer des graines malgré la présence des plantes menaçantes en premier plan.

Durant l'entretien suivant, le P-CO débute une activité nommée arbre de vie (Denborough, 2011). Celle-ci a pour objectif de permettre à Jaganmay de se raconter de manière différente que dans un récit saturé de problèmes, comme celui expliquant son parcours de vie en Suisse. On lui demande de dessiner un arbre et d'identifier les événements marquants dans son passé, ses ressources et ses compétences, ses projets, les personnes pouvant le soutenir et les cadeaux que lui a amené la vie. Ces différents éléments seront représentés, respectivement, dans les racines de l'arbre, dans son tronc, dans ses branches, dans ses feuilles et dans ses fruits. Il parle de deux événements marquants : son expérience de travail dans la vente, en Inde, avec son père, identifiant ce dernier comme une figure essentielle dans sa vie, et la décision de sa famille de venir tenter sa chance en Europe. Il identifie deux projets pour son futur : être actif et pouvoir travailler. Plusieurs membres de sa famille sont identifiés comme des soutiens.

La prise en charge se poursuivra en terminant l'activité autour de l'arbre, afin d'aider Jaganmay à identifier ses ressources et à définir ses projets. Un meilleur ancrage dans sa situation de vie, actuellement très instable, est ainsi visé. Une réévaluation de sa demande par rapport à la prise en charge sera ensuite effectuée.

En exposant cette situation, nous pouvons constater que Jaganmay manifeste un vécu traumatique, probablement dû à son parcours migratoire et à ses conditions de vie en Suisse. Il est essentiel de prendre cette spécificité en compte dans la prise en charge, d'être attentif à ce que le récit portant sur les éléments traumatisants ne le soit pas à nouveau. Une approche narrative et des outils non-verbaux soutiennent le travail sur le récit de vie, ouvrant des possibilités à la personne de se raconter hors de son contexte de migrant, s'appuyant sur ses forces et ses ressources, et non uniquement sur ses manquements et conditions de vie difficiles. Sans occulter les éléments difficiles, cette méthode permet un travail de réflexion personnelle et d'aide à l'élaboration de projets.

2.3. Vue d'ensemble et analyse des cas

Dans les deux situations présentées, nous constatons l'importance d'inclure les éléments contextuels à la prise en charge et de les considérer comme déterminants dans le processus de prise de décision. Les attentes familiales et le projet migratoire des parents dans la situation d'Alberto et le contexte de vie difficile, ainsi que l'insatisfaction à vivre en Suisse pour la famille de Jaganmay, constituent des éléments incontournables dans le processus d'accompagnement proposé par le P-CO. Le bilan d'orientation doit donc permettre d'intégrer ces éléments à un récit de vie, afin que les consultants puissent se les approprier, permettant ainsi à des projets personnels et professionnels d'émerger et de s'élaborer en cohérence avec le parcours de vie global.

Une double migration rend les parcours des deux cas présentés encore plus complexes et difficiles. Bien que dans les deux situations, les migrations familiales aient été volontaires et liées à des raisons économiques, cela n'implique pas pour autant que tous les membres de la famille vivent cette transition de la même manière. En ce qui concerne les stratégies d'acculturation, bien que la distance séparant la culture du pays d'accueil et celle du pays d'origine ne soit pas grande pour Alberto, celui-ci montre, au début de la prise en charge, une difficulté d'adaptation. Ce n'est qu'une fois compris qu'un retour dans son pays n'est pas envisageable qu'il commence à penser à s'intégrer dans le pays d'accueil à travers un projet professionnel. Quant à Jaganmay, malgré la grande distance culturelle qui existe entre la culture de son pays d'origine et celle du pays d'accueil, l'incertitude de son séjour en Suisse et ses problèmes de santé, il est davantage dans une stratégie d'intégration (Berry, 1997) en montrant sa volonté à entrer dans une démarche d'orientation afin de définir un projet professionnel.

Concernant la démarche d'orientation et l'insertion professionnelle, dans les deux situations, le P-CO a proposé une prise en charge adaptée et personnalisée en mettant en pratique ses compétences multiculturelles (Jacob & Greggo, 2001). Dans le cas d'Alberto, des interventions collectives ont permis au primo-arrivant d'apprendre davantage sur le système de formation Suisse et les différentes professions qui y existent. Ainsi, le P-CO a pris en compte la méconnaissance du système de formation suisse que peuvent manifester les migrants. Les interventions individuelles ont permis, quant à elles, de travailler davantage sur les caractéristiques de l'individu tout en intégrant son histoire de migration et la place de la famille. Le P-CO a ainsi mobilisé ses savoirs et son savoir-être multiculturels pour une bonne compréhension et analyse de la situation. Dans le cas de Jaganmay, une prise en charge individuelle avec un bilan d'orientation classique a été mise en place dans un premier temps. Toutefois, cette prise en charge a dû être adaptée. En effet, un premier entretien avec une anamnèse classique de la situation n'ayant pas favorisé l'alliance de travail (Massoudi, Masdonati, Clot-Siegrist, Franz-Pousaz, & Rossier, 2008), le P-CO a fait recours à une approche narrative, moins intrusive que l'anamnèse classique, afin de s'approcher au plus près de la réalité du consultant. Ainsi, il a permis à Jaganmay de s'engager et de poursuivre sa démarche d'orientation. De plus, il a mis en œuvre ses savoir-faire multiculturels en utilisant des outils d'intervention adaptés à la population migrante.

3. Perspectives

3.1. Perspectives pour l'accompagnement

Les deux cas cliniques présentés dans ce chapitre permettent de mettre en lumière l'hétérogénéité de la population migrante. Chaque migrant a un vécu propre, ses repères culturels, valeurs, expériences, compétences qui le singularisent. L'accompagnement de ce type de population exige donc de prendre en considération cette singularité, accessible au P-CO à

travers la narration. Or, le stress d'immigration, l'incertitude, les vécus traumatiques pré migratoires et d'autres facteurs peuvent provoquer chez les migrants des malaises ou troubles somatoformes (Ritsner, Ponizovsky, Kurs, & Modai, 2000) qui pourraient sérieusement entraver leur narration. Les maux de tête et douleurs de nuque ressentis par Jaganmay à l'évocation de sa situation de vie et des difficiles perspectives d'avenir qu'il rencontre en sont une illustration. Dans de pareils cas, la maîtrise par le P-CO d'autres méthodologies qui faciliteraient l'expression du consultant se révèle capitale. Par exemple le Q-sort permet à l'individu de retracer son propre état en classant les énoncés selon sa propre vision (Gauzente, 2005). Cet outil est également adapté aux populations n'ayant pas un niveau d'éducation élevé. Cependant, il faut veiller à ce que les cartes proposées puissent permettre au consultant de se décrire ou d'exprimer la perception qu'il a de sa propre situation. La formation à la maîtrise d'autres méthodologies par le P-CO en orientation est donc nécessaire.

Pour les migrants en provenance de certains milieux culturels et se déplaçant en famille, les projets individuels font souvent partie d'un projet familial plus large (Zéroulou, 1988). De ce fait, un accompagnement centré sur les individus isolés des membres de leur famille perdra certainement en efficacité. La famille étant le premier système de soutien dont peuvent bénéficier les individus, leur inclusion dans le processus d'orientation permet aux jeunes concernés de ne pas "se sentir seuls", étant donné que ce processus peut leur paraître difficile et parfois frustrant. En effet, les jeunes migrants peuvent éprouver des frustrations durant leur orientation, par exemple lorsque leurs compétences réelles ne leur permettent pas d'accéder aux formations souhaitées. Dans de pareilles situations, le fait pour ces jeunes de se sentir encadrés et soutenus par leur famille leur permet de gérer ces moments difficiles, de développer une représentation positive de la démarche d'orientation, d'avoir confiance en eux et de développer un sentiment de compétence nécessaire à la réussite dans tout projet (Stebleton, 2007).

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux individus de valoriser leurs acquis et d'optimiser leur employabilité (Guichard et Huteau, 2006). Elle est très développée dans certains pays, dont la France, et est récente en Suisse, où elle apparaît au plan national en 2004 (Évéquo, 2012). En Suisse, elle est ouverte aux adultes ayant au minimum cinq ans de pratique professionnelle⁶. Étant donné que les migrants ne peuvent remplir la condition d'accès à la VAE à l'arrivée, ils ne sont donc pas éligibles à cette procédure. Le P-CO en orientation peut parfois se sentir impuissant dans l'accompagnement des personnes migrantes lorsqu'il n'existe pas de cadre institutionnel lui permettant de prendre en compte les compétences réelles des bénéficiaires ou de les aider à les optimiser. Une difficulté fréquemment rencontrée est celle des migrants arrivant sans pièce justificative attestant d'une certification antérieure, celle-ci étant oubliée dans la fuite de la guerre, égarée ou tout simplement non délivrée, selon les cas. Certes, les compétences d'un migrant peuvent ne pas correspondre à celles attendues ou exigées dans le pays d'accueil en vue d'entrer dans une formation donnée ou d'exercer un métier en particulier, les conditions de travail pouvant différer considérablement suivant le pays. Cela n'explique pas pour autant que la reconnaissance et la validation des acquis soient avortées. Or, une telle procédure pour migrants est inexistante dans la plupart des pays de l'OCDE où le système de reconnaissance même des professions réglementées semble être complexe (OCDE, 2004). D'une part, cette procédure permettrait aux personnes migrantes de se sentir valorisées et les protégerait d'une déqualification professionnelle. D'autre part, elle leur permettrait de se rendre elles-mêmes compte de leurs insuffisances par rapport aux compétences attendues et, conséquemment, de s'investir dans la définition et la réalisation d'un projet professionnel. Ces procédures devraient intervenir après que les migrants aient atteint un certain niveau de compétences linguistiques.

⁶Ordonnance sur la formation professionnelle, article 32.

3.2. Perspectives de recherche

Une adaptation au milieu scolaire, pour les plus jeunes, ainsi qu'une insertion sur le marché du travail, pour les adultes, sont capitales pour une bonne intégration dans le pays d'accueil. Cependant, les personnes migrantes rencontrent plusieurs difficultés ou barrières en essayant d'atteindre ces objectifs, nécessitant souvent un accompagnement en OSP individualisé et adapté à leur situation. Très peu de recherches ont été menées sur la pertinence des outils d'évaluation utilisés dans l'accompagnement des primo-arrivants (Leong, Bartram, Cheung, Geisinger, & Ilescu, 2016). De même, l'adaptation des outils d'accompagnement (de type bilan de compétence) à ce type de population a été également peu explorée. Par ailleurs, beaucoup d'études ont été menées sur l'intégration des migrants en contextes anglo-saxons. La plupart de ces études se sont intéressées aux caractéristiques sociodémographiques et aux facteurs contextuels jouant un rôle important dans leur intégration. Cependant, les ressources psychologiques dont disposent les personnes migrantes et la manière dont elles les déploient dans leur adaptation sont peu explorées. Comme le relèvent Motti-Stefanidi et Masten (2017), la résilience est un exemple de ressources dont peuvent disposer les migrants et sur laquelle les recherches devraient se centrer davantage au lieu de ne se focaliser que sur les faiblesses que présentent cette population. Travailler sur les forces dont dispose cette population revêt une grande importance car elles représentent le moteur permettant aux individus de s'adapter au changement (Bimrose & McNair, 2011 ; Savickas *et al.*, 2009).

D'une part, la migration représente une situation éprouvante, amenant les individus à se reconstruire. Les expériences négatives vécues durant la période pré migratoire couplées aux difficultés rencontrées dans cette quête peuvent engendrer chez les migrants, des atteintes à la santé mentale, notamment une perte de sens (Chen, 2008). D'autre part, elle est porteuse de transitions multiples. Dans ces contextes, la construction de sens devient un moyen qui permettrait au migrant d'être au clair sur ce qu'il est en train de vivre et de développer des représentations réalistes de sa situation (Masdonati & Zittoun, 2012). Selon Bernaud, Lhotellier, Sovet, Arnoux-Nicolas et Pelayo (2015), l'accompagnement psychologique à la construction du sens relève d'une « prévention tertiaire » (p.2), étant donné qu'elle intervient ultérieurement à une transition porteuse d'un changement important dans la vie des migrants. En ce sens, les pratiques d'orientation incluant un accompagnement à la construction du sens aussi bien de leur vie que de leur travail, sont d'une pertinence évidente auprès de cette population. Les outils d'accompagnement récemment développés par Bernaud et ses collègues (2015) pourraient être adaptés pour l'accompagnement de cette population. En effet, la démarche proposée par ces auteurs consiste à amener le bénéficiaire à identifier lui-même ses propres valeurs et à définir la place qu'elles occuperont dans la construction de sa nouvelle identité.

Références bibliographiques

- Abkhezr, P., McMahon, M., & Rossouw, P. (2015). Youth with refugee backgrounds in Australia: Contextual and practical considerations for career counsellors. *Australian Journal of Career Development, 24*, 71-80. doi:10.1177/1038416215584406
- American Psychological Association. (2003). Guidelines on Multicultural Education, Training, Research, Practice, and Organizational Change for Psychologists. *The American Psychologist, 58*, 377-402. doi:10.1037/0003-066X.58.5.377
- American Psychological Association, Presidential Task Force on Immigration. (2012). *Crossroads: The psychology of immigration in the new century*. Retrieved from <http://www.apa.org/topics/immigration/report.aspx>
- Amundson, N. E., Yeung, T., Sun, I., Chan, K. & Cheng, J. (2011). The transition experiences of successful Chinese immigrants. *Journal of Employment Counselling, 48*, 129-135. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01119.x
- Arends-Tó th, J. & Van de Vijver, F. J. R. (2003). Multiculturalism and acculturation: views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology, 33*, 249-266. doi:10.1002/ejsp.143
- Arulmani, G. (2014). The cultural preparation process model and career development. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 81-104). New York, NY: Springer.
- Bernaud, J. L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement: Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris, France: Dunod.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology, 46*, 5-34. doi:10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x
- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 27-42). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S. M., Chasiotis, A., & Sam, D. L. (2011). *Cross-cultural psychology: Research and applications* (3rd ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511974274
- Berry, J. W., & Sam, J. (1997). Acculturation and adaptation. In J.W. Berry, M. Segall, & C. Kagitcibasi (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 291-326). Boston, MASS: Allyn & Bacon.
- Bimrose, J., & McNair, S. (2011). Career support for migrants: Transformation or adaptation? *Journal of Vocational Behavior, 78*, 325-333. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.012
- Block, J. (1961). *The Q-sort method in personality assessment and psychiatric research*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Blustein, D. L., McWhirter, E. H., & Perry, J. C. (2005). An emancipatory communitarian approach to vocational development theory, research, and practice. *Counseling Psychologist, 33*, 141-179. doi:10.1177/0011000004272268
- Busacca, L. A., & Reh fuss, M. C. (Eds.). (2016). *Postmodern career counseling : A handbook of culture, context, and cases*. Alexandria, VA: American Counseling Association / Wiley.
- Camilleri, C. (1990). Identité et gestion de la disparité culturelle: Essai d'une typologie. In C. Camilleri, J. Kastarsztein, E. Lipianski, H. Malewska-Peyre, I. Taboada-Léonettiet, & A. Vasquez (Eds.), *Stratégies identitaires* (p.85-110). Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Cardu, H., & Sanschagrín, M. (2004). Une exploration des représentations de l'identité professionnelle et de l'altérité culturelle d'intervenants de l'orientation socio-

- professionnelle, qui agissent auprès des femmes immigrantes. *Carriérologie*, 9, 595-611.
- Chen, C.P. (2008). Career guidance with immigrants. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 419-442). New York, NY: Springer.
- Chen, C. P., & Hong, J. W. L. (2016). Career Development of Chinese Canadian Professional Immigrants. *The Career Development Quarterly*, 64, 272-286. doi:10.1002/cdq.12060
- Codell, J., Hill, R., Woltz, D., & Gore, P. (2011). Predicting meaningful employment for refugees: The influence of personal characteristics and developmental factors on employment status and hourly wages. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 33, 216-224. doi:10.1007/s10447-011-9125-5
- Cohen, L., Arnold, J., & O'Neill, M. (2011). Migration: Vocational perspectives on a complex and diverse transition. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 321-324. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.011
- Colic-Preisker, V., & Tilbury, F. (2006). Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies*, 19, 203-229. doi:10.1093/jrs/fej016
- 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. doi:10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154.x
- Deen, N. (2002). Les jeunes nouveaux immigrés dans les sociétés Européennes: Implications pour l'éducation et le conseil. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 31, 163-178. doi:10.4000/osp.4767
- Demes, K. A., & Geeraert, N. (2014). Measures matter: Scales for adaptation, cultural distance, and acculturation orientation revisited. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45, 91-109. doi:10.1177/0022022113487590
- Denborough, D. (2011). *L'approche narrative collective*. Paris, France: Hermann Editeurs.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. doi:10.1037/cou0000140.
- Durante, F., & Favre, S. (2012). Accompagner l'insertion professionnelle de jeunes migrants: Spécificités dans le travail de psychologue en orientation. In C. Durussel, E. Corbaz, E. Raimondi, & M. Schaller (Eds.), *Pages d'accueil* (pp.277-290). Lausanne, Suisse: Editions Antipodes.
- Évéquo, G. (2012). La validation des acquis de l'expérience en Suisse: Quel rôle pour l'orientation? *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 41, 1-15. doi:10.4000/osp.3812
- Fargues, P. (2016). Un million de migrants arrivés sans visa en Europe en 2015: Qui sont-ils ? *Population et Sociétés*, 532, 1-3. Paris, France: Institut National d'Études Démographiques.
- Flores, L. Y., Hsieh, C., & Chiao, H. (2011). Vocational psychology and assessment with immigrants in the United States: Future directions for training, research, and practice. *Journal of Career Assessment*, 19, 323-332. doi:10.1177/1069072710395538
- Gauzente, C. (2005). La méthodologie Q et l'étude de la subjectivité. In P. Roussel & F. Wacheux (Eds.), *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, (pp. 177-206). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Gendre, F., Capel, R., & Rossé, R. (2006). Interêts (LIVAP + LIMET) : manuel pratique : une analyse fonctionnelle du comportement décisionnel relatif aux préférences en matière d'intérêts professionnels mesurés par le biais de réponses à des listes de verbes (LIVAP)

- et de professions (LIMET). *Actualités psychologiques*, 2. Lausanne, Suisse: Institut de psychologie-Université de Lausanne.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris, France: Dunod.
- Hatoss, A., O'Neill, S., & Eacersall, D. (2012). Career choices: Linguistic and educational socialization of Sudanese-background high-school students in Australia. *Linguistics and Education*, 23, 16-30. doi:10.1016/j.linged.2011.10.003
- Hofstede, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In N. Bleichrodt & P. J. D. Drenth (Eds.), *Contemporary issues in cross-cultural psychology* (pp. 4-20). Lisse, the Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Jackson, S., & Bauder, H. (2014). Neither temporary, nor permanent: The precarious employment experiences of refugee claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies*, 27, 360-381. doi:10.1093/jrs/fet048
- Jacob, E. J., & Greggo, J. W. (2001). Using counselor training and collaborative programming strategies in working with international students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29, 73-88. doi:10.1002/j.2161-1912.2001.tb00504.x
- Jong, G. F., Chamrathirong, A., & Tran, Q. G. (2002). For better, for worse: Life satisfaction consequences of migration. *International Migration Review*, 36, 838-863. doi:10.1111/j.1747-7379.2002.tb00106.x
- Kamanzi, P. C., Bastien, N., Doray, P., & Magnan, M. O. (2016). Immigration et cheminements scolaires aux études supérieures au Canada: Qui y va et quand? Une analyse longitudinale à partir du modèle de Cox. *Revue Canadienne d'Enseignement Supérieur*, 46, 225-248.
- Kanouté, F. (2002). Profils d'acculturation d'élèves issus de l'immigration récente à Montréal. *Revue des Sciences de l'Éducation*, 28, 171-190. doi:10.7202/007154ar
- Kennedy, T., & Chen, C. P. (2012). Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development*, 21, 36-45. doi:10.1177/103841621202100205
- Koert, E., Borgen, W. A., & Amundson, N. E. (2011). Educated immigrant workers doing well with change: Helping and hindering factors. *Career Development Quarterly*, 59, 194-207. doi:10.1002/j.2161-0045.2011.tb00063.x
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Leong, F. T. L., Bartram, D., Cheung, F. M., Geisinger, K. F., & Iliescu, D. (2016). *The ITC international handbook of testing and assessment*. New York, NY: Oxford University Press.
- Leong, F. T. L., & Flores, L. Y. (2015). Career interventions with racial and ethnic minority clients. In P. J. Hartung & M. L. Savickas (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1 Foundations* (pp.225-242). Washington, DC: American Psychological Association.
- Leong, F. T. L., & Hartung, P. (1997). Career assessment with culturally different clients: Proposing an integrative-sequential conceptual framework for cross-cultural career counseling research and practice. *Journal of Career Assessment*, 5, 183-202. doi:10.1177/106907279700500205
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation Scolaire et Professionnelle*, 41, 229-253. doi:10.4000/osp.3764
- Massoudi, K., Masdonati, J., Clot-Siegrist, E., Franz-Pousaz, S., & Rossier, J. (2008). Evaluation des effets du counseling d'orientation: Influence de l'alliance de travail et

- des caractéristiques individuelles. *Pratiques Psychologiques*, 14, 117-136.
doi:10.1016/j.prps.2007.11.010
- Meca, A., Cobb, C., Xie, D., Schwartz, S. J., Allen, C., & Hunter, R. (2018). Exploring adaptive acculturation approaches among undocumented Latinos: A test of Berry's model. *The Counseling Psychologist*, 45, 1115-1140. doi:10.1177/0011000017745978
- Mamgain, V., & Collins, K. (2003). Off the boat, now off to work: Refugees in the labour market in Portland, Maine. *Journal of Refugee Studies*, 16, 113-146.
doi:10.1093/jrs/16.2.113
- Morgan, A. (2010). *Qu'est-ce que l'approche narrative ?* Paris, France: Hermann Editeurs.
- Motti-Stefanidi, F., & Masten, A. S. (2017). A resilience perspective on immigrant youth adaptation and development. In N.J. Cabrera & B. Leyendecker (Eds.), *Handbook on Positive Development of Minority Children and Youth* (pp. 19-34). Cham, Switzerland: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-43645-6_2
- Muller Mirza, N., & Alber, J.-L. (sous presse). Intégration professionnelle et transformations identitaires d'infirmières étrangères en Suisse en demande de reconnaissance : une analyse narrative. In T. Perez-Roux, M. Deltand, C. Duchesne & J. Masdonati (Eds.), *Parcours professionnels, transitions et transformations identitaires : le sujet au cœur des évolutions dans le champ de l'éducation et de la formation*. Montpellier, France : Presses Universitaires de la Méditerranée.
- Obschonka, M., Hahn, E., & Bajwa, N. U. H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. Advanced online publication.
doi:10.1016/j.jvb.2018.01.003
- Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). (2004). *Les migrants et l'emploi, volume 3: L'intégration sur le marché du travail en Autriche, Norvège et Suisse*. Paris, France: Editions OCDE. doi:10.1787/9789264167919-fr
- Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). (2017). *Perspective des migrations internationales 2017*. Paris, France: Editions OCDE.
doi:10.1787/migr_outlook-2017-fr
- Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE). (2018). *Population étrangère*. Paris, France: Editions OCDE.
Retrieved from <https://data.oecd.org/fr/migration/population-etrangere.htm>
- Perdrix, S., Charvoz, L., & Rossier, J. (2009). Evaluation éthique en psychologie: Une utilisation respectueuse des différents instruments psychométriques. *Psychoscope*, 30, 24-27.
- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. (1936). Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38, 149-152.
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes. *Journal of International Migration and Integration*, 8, 11-36.
doi:10.1007/s12134-007-0001-4
- Ritsner, M., Ponizovsky, A., Kurs, R., & Modai, I. (2000). Somatization in an immigrant population in Israel: A community survey of prevalence, risk factors, and help-seeking behavior. *American Journal of Psychiatry*, 157, 385-392.
doi:10.1176/appi.ajp.157.3.385
- Rossier, J., & Duarte, M. E. (in press). Testing and assessment in an international context: Cross-and multi-cultural issues. In H. Perera & J. Athanasou (Eds.), *International handbook of career guidance* (2nd Ed.). New York, NY: Springer Science.
- Sarot, A., Girard, L. C., Chomentowski, M., Revah-Lévy, A., Falissard, B., & Moro, M. R. (2017). L'insertion scolaire des élèves issus de l'immigration—enjeux et perspectives de

- prévention. *Neuropsychiatrie de l'Enfance et de l'Adolescence*, 65, 180-187.
doi:10.1016/j.neurenf.2017.03.006
- Savickas, M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.-P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schultheiss, D., & Davis, B. L. (2015). Immigrant workers: career concerns and barriers. In P. J. Hartung & M. L. Savickas (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1 Foundations* (pp.258-271). Washington, DC: American Psychological Association.
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2018). *La formation professionnelle en Suisse. Faits et chiffres 2018*. Retrieved from <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/formation-professionnelle.html>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations (2018). Statistiques en matière d'asile. Décembre 2017. Retrieved from <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2017/12.html>
- Stebleton, M.J. (2007). Career counseling with African immigrant college students: Theoretical approaches and implications for practice. *Career Development Quarterly*, 55, 290-312. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00085.x
- Stebleton, M.J. (2012). The meaning of work for Black African immigrant adult college students. *Journal of Career Development*, 39, 50-75. doi:10.1177/0894845309358888
- Steger, M. F., Shim, Y, Rush, B. R., Brueske, L. A., Shin, J. Y., & Merriman, L. A. (2013). The mind's eye: A photographic method for understanding meaning in people's lives. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 530-541. doi:10.1080/17439760.2013.830760
- Stoll, F., Jungo, D., & Toggwiler, S. (2012). *Test d'intérêts en photos (cartes de choix)*. Berne, Suisse: SDBB | CSFO.
- Stuart, R.B. (2004). Twelve practical suggestions for achieving multicultural competence. *Professional Psychology: Research and Practice*, 35, 3-9. doi:10.1037/0735-7028.35.1.3
- Sultana, R.G., & Watts, A.G. (2008). Career guidance in the Middle East and North Africa. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 19-34.
doi:10.1007/s10775-007-9133-5
- UN High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2017). Global Trends: Forces Displacement in 2016. Retrieved from <http://www.refworld.org/docid/594aa38e0.html>
- Vedder, P. H., & Motti-Stefanidi, F. (2016). Children, families, and schools. In D. L. Sam & J. Berry (Eds.), *Cambridge handbook of acculturation psychology* (2nd ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Wechsler, D., & Naglieri, J. A. (2006). *Wechsler nonverbal scale of ability (WNV)*. San Antonio, TX: Harcourt Assessment.
- Whiston, S. C., Rossier, J., & Hernandez Barón, P. M. (2016). Working alliance in career counseling: A systematic overview. *Journal of Career Assessment*, 24, 591-604.
doi:10.1177/1069072715615849
- White, M. (2009). *Cartes des pratiques narratives*. Bruxelles, Belgique: Satas.
- 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. doi:10.1177/0894845308316292
- Yakushko, O., Watson, M., & Thompson, S. (2008b). Stress and coping in the lives of recent immigrants and refugees: Considerations for counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 30, 167-178. doi:10.1007/s10447-008-9054-0

Zéroulou, Z. (1988). La réussite scolaire des enfants d'immigrés: L'apport d'une approche en termes de mobilisation. *Revue Française de Sociologie*, 29, 447-470.
doi:10.2307/3321625