

Université de Neuchâtel
Faculté des lettres et sciences humaines
Institut de psychologie et éducation

Célia Roesti
Edmond-de-Reynier 20
2000 Neuchâtel
c.roesti@outlook.com

La transition professionnelle de personnes réfugiées

Le cas de bénéficiaires d'une structure d'accompagnement
vers l'insertion professionnelle

Mémoire de master en sciences sociales

Piliers psychologie et éducation, migration et citoyenneté

Sous la direction de la prof. Tania Zittoun et l'expertise de Madame Céline Maye

Février 2019

Remerciements

J'adresse mes sincères remerciements à

Madame Tania Zittoun,

Directrice de ce mémoire, pour son suivi et ses précieux conseils.

Madame Céline Maye,

Pour avoir accepté l'expertise de ce mémoire.

Aux participant·e·s,

Pour avoir accepté de me partager leurs riches expériences en lien avec la migration et le travail.

Aux conseiller·ère·s en insertion

socioprofessionnelle,

Pour leur disponibilité et leurs explications sur les spécificités de leur fonction.

Tom Kaeser,

Pour sa disponibilité et ses explications sur l'intégration professionnelle de personnes migrantes dans le canton de Neuchâtel.

Nicolas et ma famille,

Pour leurs encouragements et leur soutien à chaque étape de mon mémoire.

Gabrielle et Nicole,

Pour les riches échanges lors de ce parcours universitaire.

Résumé

Ce travail de mémoire porte sur les trajectoires professionnelles de personnes réfugiées et admises à titre provisoire. D'une part, il s'intéresse au point de vue des personnes sur les changements professionnels vécus suite à leur migration. D'autre part, dans le contexte du canton de Neuchâtel, il vise à comprendre le rôle de conseiller·ère·s en insertion socioprofessionnelle (CISP) dans les parcours des personnes en Suisse. Pour cela, la démarche de cette recherche se centre sur les trajectoires professionnelles de sept bénéficiaires de la structure de conseil et sur le discours de quatre CISP. Deux études de cas et une analyse transversale permettent de mettre en évidence les dynamiques de la transition liée au travail et le rôle du/de la CISP en tant que ressource interpersonnelle dans cette période de changements. De plus, l'analyse mène à réaliser une distinction entre le sens attribué au travail au sens large, et celui conféré à des pratiques professionnelles spécifiques. Le sens donné à ces pratiques participerait à la construction d'une identité professionnelle.

Table des matières

1. Introduction	7
1.1. Contexte et choix de la thématique.....	8
1.2. Questions de recherche	9
2. Contexte : l'intégration professionnelle dans le canton de Neuchâtel ...	10
2.1. Une stratégie à l'échelle cantonale.....	10
2.2. Le parcours d'intégration socioprofessionnelle d'une personne issue de l'asile	12
2.3. Le conseil en insertion socioprofessionnelle (CISP).....	14
3. Cadre théorique	17
3.1. Des notions liées à la migration.....	17
3.1.1. Quel type de migration ?	17
3.1.2. Qu'est-ce qu'une personne réfugiée ?	18
3.1.3. La perspective transnationale de la migration.....	19
3.2. La psychologie socioculturelle du développement	21
3.2.1. Les études des parcours de vie	21
3.2.2. La psychologie socioculturelle.....	23
3.2.3. L'étude des transitions dans les parcours de vie	25
3.2.4. L'usage de ressources dans les transitions	28
Ressources symboliques	28
Ressources sociales.....	28
Ressources personnelles	29
Ressources institutionnelles.....	29
3.3. La migration et l'insertion professionnelle	29
3.3.1. Le travail et la sphère professionnelle.....	30
3.3.2. L'identité et le travail	32
3.3.3. L'insertion professionnelle de personnes migrantes	33
3.3.4. L'accompagnement dans la transition professionnelle	34
3.4. Problématique	36
4. Méthodologie	39
4.1. Épistémologie de la recherche en sciences sociales	39
4.2. Choix de la méthodologie de recherche.....	39
4.2.1. La théorie ancrée	40
4.2.2. Induction et abduction	40
4.2.3. Une approche développementale	41
4.3. Accès aux participant·e·s.....	42
4.4. Présentation des participant·e·s.....	44
4.5. Récolte des données par entretiens.....	44
4.5.1. Entretiens avec les bénéficiaires	44
4.5.2. Entretiens avec les CISP	47
4.6. Transcription des entretiens.....	47
4.7. Analyse	48
4.7.1. Analyse globale	49
4.7.2. Étude de cas.....	49

4.7.3. Analyse transversale : du codage théorique au <i>trajectory equifinality model (TEM)</i>	50
5. Analyse.....	52
5.1. Études de cas.....	52
5.1.1. Samuel.....	52
De la scolarité au « choix » d'un métier	52
L'arrivée en Suisse.....	55
Les dynamiques de la transition professionnelle	57
5.1.2. Gebre	62
La réalisation d'un plan de vie.....	62
Les dynamiques de la transition professionnelle	65
5.1.3. Synthèse analytique.....	67
Des facteurs explicatifs ?	68
L'identité professionnelle : formulation d'une hypothèse.....	71
5.2. Analyse transversale	72
5.2.1. <i>Trajectory equifinality model (TEM)</i> de la trajectoire professionnelle.....	72
5.2.2. Le service national en Érythrée	73
5.2.3. Le rôle du réseau social dans l'orientation professionnelle initiale	75
5.2.4. Le rôle du travail et de l'activité professionnelle	76
5.2.5. Les changements à l'arrivée en Suisse	78
Rupture linguistique.....	80
Rupture professionnelle	81
5.2.6. Des transitions liées.....	83
5.2.7. Les CISP dans la trajectoire professionnelle des personnes	86
La compréhension du rôle des CISP.....	86
Une ressource interpersonnelle dans la relation	89
6. Conclusion	91
7. Limites et ouverture	96
Bibliographie	99
Textes de lois et documents de l'administration cantonale neuchâteloise .	104
Annexes	105
1. Grilles d'entretien.....	105
1.1. Grille pour le premier entretien avec les bénéficiaires	105
1.2. Grille pour le second entretien avec les bénéficiaires.....	107
1.3. Grille pour l'entretien avec les CISP	110

1. Introduction

Ce travail de mémoire porte sur la trajectoire professionnelle de personnes réfugiées et admises à titre provisoire et sur les changements vécus lors de la migration. Dans le contexte du canton de Neuchâtel, il vise à comprendre le rôle d'une structure de conseil en insertion socioprofessionnelle dans le parcours de vie de la personne en Suisse. La démarche de cette recherche s'intéresse à la perspective de la personne sur ses expériences et sur le dispositif institutionnel qui lui est proposé.

Ce mémoire est caractérisé par la mise en perspective de deux domaines de recherche : il propose de s'intéresser à une thématique qui est l'objet des études des migrations, sous l'angle de la psychologie socioculturelle. D'une part, les études des migrations apportent une compréhension du phénomène et des enjeux liés à l'insertion professionnelle de personnes relevant de l'asile. D'autre part, la psychologie socioculturelle permet d'étudier le développement de la personne d'un point de vue individuel, en prenant en compte le contexte social et culturel dans lequel elle se situe.

La structure du travail est organisée de la manière suivante. La première partie vise à présenter le choix de la thématique ainsi que les questions de recherche qui donnent une direction initiale à ce travail. Le deuxième chapitre pose le contexte du canton de Neuchâtel dans lequel s'inscrit la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle. Ensuite, le cadre théorique expose les concepts et les notions qui permettent d'opérationnaliser les questions de recherche initiales. Dans la partie consacrée à la méthodologie, je présente les étapes et les outils méthodologiques sélectionnés pour la réalisation d'une démarche empirique centrée sur le développement et les trajectoires de vie. Puis, le chapitre d'analyse des données est composé de deux parties : deux études de cas et une analyse transversale des entretiens. Enfin, dans la conclusion, il s'agit de rappeler les éléments clés de la recherche ainsi que les principaux points de l'analyse. Pour terminer, le dernier chapitre se consacre à la proposition des limites et des possibilités d'ouverture de cette recherche.

1.1. Contexte et choix de la thématique

Le choix de la thématique de ce mémoire se trouve lié à des réflexions menées lors d'un stage au Service de la cohésion multiculturelle (COSM) du canton de Neuchâtel. En effet, en été 2017, j'ai réalisé un stage dans le domaine de l'employabilité des personnes migrantes. Dans ce cadre, mes activités se sont centrées sur l'avancement d'un guide du marché de l'emploi neuchâtelois. Ce dernier s'adresse à toute personne arrivant en Suisse : il vise à fournir des informations sur le fonctionnement du marché du travail dans le canton de Neuchâtel. Ensuite, ma participation à une séance avec des conseiller·ère·s en insertion socioprofessionnelle (CISP) a été l'occasion de m'intéresser à leur fonction dans le parcours d'insertion professionnelle des personnes.

Pour ce qui est de la situation de l'insertion professionnelle à l'échelle de la Suisse, il est constaté que les personnes attribuées au domaine de l'asile rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Actuellement, entre 30 et 40% d'entre elles exercent une activité lucrative¹. Pour des raisons telles que la non-reconnaissance de diplômes, les difficultés linguistiques ou les discriminations à l'embauche, leur accès au marché du travail se trouve restreint. En ce sens, Piguet & Wimmer (2000) relèvent que les personnes réfugiées ont tendance à exercer des activités dans des segments ne demandant pas de qualification. Ainsi, les personnes peuvent vivre une déqualification professionnelle lorsque l'emploi dans le pays d'établissement ne correspond pas à la formation ou à l'emploi dans le pays d'origine.

Pour faire face à ces difficultés d'insertion, les politiques publiques sont adaptées. Dans le canton de Neuchâtel, une structure de conseil en insertion socioprofessionnelle est mise en place dans le cadre d'une réforme de la stratégie d'intégration professionnelle. Cette structure vise à accompagner les personnes réfugiées et admises à titre provisoire dans la définition de leur projet professionnel en Suisse.

Dans ce contexte et dans le cadre de ce mémoire, il me semble pertinent de m'intéresser au point de vue des acteurs et des actrices principales – les personnes réfugiées et admises à titre provisoire – sur leur parcours professionnel. Ce travail se centre sur la perspective individuelle des expériences professionnelles avant et après la migration. Il s'agit de donner la

¹ Statistiques du Secrétariat d'État aux migrations, octobre 2018.

parole aux personnes afin de comprendre leurs trajectoires professionnelles et les changements vécus lors de la migration. Aussi, ce travail s'intéresse à la manière dont les personnes comprennent le rôle du dispositif institutionnel dans leur parcours professionnel en Suisse. Pour ce faire, l'approche choisie propose de se centrer sur la perspective des bénéficiaires de la structure. En parallèle, les documents de l'administration cantonale et la réalisation d'entretiens d'expert avec les CISP permettent de situer les discours dans un contexte institutionnel.

1.2. Questions de recherche

Dans ce travail, je m'intéresse au parcours professionnel de personnes relevant de l'asile et à la manière dont elles vivent leur expérience migratoire. Plus spécifiquement, il s'agit de se centrer sur la période de changements vécue par la personne à son arrivée en Suisse. De plus, il convient de chercher à comprendre l'intervention d'un dispositif institutionnel de conseil en insertion socioprofessionnelle dans le parcours professionnel de la personne en Suisse. Ainsi, dans cette perspective, les questions de recherche suivantes constituent le point de départ de ce mémoire.

Dans la trajectoire de vie, quelle place a l'expérience professionnelle et comment la transition professionnelle est-elle vécue par une personne réfugiée lors de la migration ?

- Quels changements sont vécus dans la transition professionnelle ?
- Comment la personne mobilise-t-elle des ressources pour s'aider ?
- Quel est le rôle d'une structure de conseil en insertion sociale et professionnelle dans la transition professionnelle de la personne ?
- Comment la structure est-elle perçue à la fois par les bénéficiaires et par les conseiller·ère·s ?

2. Contexte : l'intégration professionnelle dans le canton de Neuchâtel

Les questions de recherche initiales présentées et l'ensemble de la démarche de ce travail se centrent sur la perspective de l'individu. Pour l'étudier, il semble primordial de s'intéresser au contexte socioculturel dans lequel s'inscrit l'expérience de la personne. En effet, cela permet de mieux comprendre les trajectoires et les expériences professionnelles de la personne. Ainsi, dans ce but, cette partie vise à exposer le contexte de l'insertion professionnelle dans le canton de Neuchâtel. En m'appuyant sur des textes de loi et sur des documents de l'administration cantonale, je présente la structure neuchâteloise de conseil en insertion socioprofessionnelle qui vise à accompagner, vers leur insertion sur le marché de l'emploi, les personnes avec un statut de réfugié ou une admission provisoire. Pour ce faire, je commence par expliquer la stratégie d'intégration professionnelle du canton de Neuchâtel. Cette dernière s'inscrit, à une plus large échelle, dans une réforme de la politique cantonale d'intégration professionnelle. Cela servira de toile de fond pour pouvoir saisir, dans un deuxième temps, la mise en place de la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle.

2.1. Une stratégie à l'échelle cantonale²

Entre 2000 et 2010, l'économie neuchâteloise se révèle être fragilisée par les crises économiques mondiales. En effet, l'économie du canton de Neuchâtel, spécialisée dans l'industrie d'exportation, dépend fortement de la conjoncture économique. Par conséquent, le canton assiste à une diminution du nombre d'emplois, corrélée à une hausse du taux de chômage. Dans les années 2010, le canton de Neuchâtel connaît une situation critique, où les taux de chômage et d'aide sociale se trouvent parmi les plus élevés de Suisse. Au sortir de la crise, des emplois sont recréés, et l'économie cantonale est petit à petit redynamisée. Toutefois, malgré cette création d'emplois massive, le taux de chômage ne diminue pas. Ce phénomène unique et nouveau – qualifié de « paradoxe neuchâtelois » – appelle à repenser les politiques publiques et à développer de nouvelles stratégies. Dès lors, le canton se fixe l'objectif de limiter les besoins d'assistance de la population neuchâteloise : il va intervenir

² Cette section se base sur le document « Intégration professionnelle : rapport du Conseil d'État au Grand Conseil », 2015.

sur plusieurs axes, dont celui de l'intégration professionnelle. À ce titre, la politique cantonale concernée est restructurée pour répondre aux défis de cette exception neuchâteloise ; une nouvelle stratégie est alors adoptée en 2015. Celle-ci a pour objectif d'aider les demandeur·euse·s d'emploi afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion rapide et durable sur le marché du travail. Elle repose essentiellement sur deux piliers, développés en collaboration avec les acteurs et les actrices des secteurs publics et privés du domaine de l'intégration professionnelle. Premièrement, les employeur·euse·s des secteurs publics et privés sont appelé·e·s à communiquer et valoriser les places de travail et l'État s'engage à développer les compétences recherchées par ces premier·ère·s. Secondement, le dispositif d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi est optimisé. L'objectif est de permettre un suivi adapté qui tient compte aussi bien des besoins de la personne en recherche d'emploi que des réalités du marché du travail. Complémentaires, ces deux piliers visent à renforcer la collaboration et la communication entre les parties prenantes de l'intégration professionnelle, souvent nombreuses. En effet, le domaine de l'intégration professionnelle regroupe de multiples acteurs et actrices, car nombreux sont les facteurs qui peuvent amener une personne à solliciter du soutien lors de sa recherche d'emploi. Par exemple, dans le cas d'une personne issue de l'asile, un mauvais état de santé ou la difficulté à trouver un travail à la suite d'une formation nécessitent souvent l'intervention de services spécialisés. Si ce système permet une prise en charge adaptée aux besoins du public-cible, il entraîne aussi le risque d'un cloisonnement des secteurs, chaque service se spécialisant dans son domaine spécifique. Par conséquent, cette séparation des savoirs et des pratiques peut mener à une prise en charge à double ou à une confusion du rôle des services. Aussi, la stratégie adoptée met l'accent sur la communication et la collaboration interinstitutionnelles, dans une volonté de transparence et de coordination entre les savoir-faire et les spécialisations. Dans ce but, la stratégie d'intégration professionnelle introduit l'idée d'un parcours d'intégration de base, allant d'une prise en charge à un retour à l'emploi. Chaque personne accompagnée dans sa recherche professionnelle se situe dans un circuit dont les étapes sont clairement définies et identifiables, tant par les personnes en recherche d'emploi que par les services compétents. Ce parcours est formé de six étapes :

- La prise en charge (1) ;
- Le pronostic (2) ;
- Le développement du potentiel d'intégration (3) ;
- L'évaluation de l'employabilité (4) ;
- Le renforcement ou le maintien de l'employabilité (5) ;

- Le retour à l'emploi et le suivi de situation (6).

La *prise en charge*, le *développement du potentiel d'intégration* et le *renforcement ou le maintien de l'employabilité* sont gérés par des services spécifiques, alors que le *pronostic*, l'*évaluation de l'employabilité* et le *retour à l'emploi* ainsi que le *suivi de situation* correspondent à des étapes de transition d'un service à un autre. Dans la partie suivante, j'explique le détail de ces étapes en mobilisant l'exemple du domaine de l'asile.

2.2. Le parcours d'intégration socioprofessionnelle d'une personne issue de l'asile ³

Dans le domaine de l'asile, un plan d'action a été mis en place conjointement par le COSM, le Service des migrations (SMIG) et les œuvres d'entraide concernées. Il s'adresse aux acteurs et aux actrices de l'accompagnement vers l'intégration professionnelle des populations issues de l'asile, en leur permettant d'appliquer le parcours de la stratégie d'intégration professionnelle au domaine de l'asile. Alors qu'il définit des étapes communes à chaque personne, le plan d'action veut également encourager un processus d'intégration sociale, professionnelle ou de formation réalisé sur mesure ; il vise à tenir compte à la fois des caractéristiques de la personne – notamment ses ressources et ses projets de vie – ainsi que des spécificités du marché du travail. Six étapes caractérisent le parcours d'intégration professionnelle d'une personne issue de l'asile en possession d'un permis B ou d'une admission provisoire.

Toute personne requérante d'asile obtenant un statut de réfugié·e ou une admission provisoire rencontre un·e assistant·e social·e et un·e conseiller·ère en insertion socioprofessionnelle. Cette étape d'orientation, appelée *prise en charge* (1), permet l'ouverture du dossier et l'explication des stades du parcours. Les mois suivant la prise en charge correspondent à une phase d'orientation. Dans ce cadre, la personne est amenée à expliquer son parcours de vie, ses besoins et ses projets. Puis, à l'aide d'une grille d'analyse, le service de prise en charge analyse la situation de la personne pour déterminer si elle peut entreprendre une démarche d'intégration professionnelle. Si la démarche est inenvisageable – par exemple en raison de problèmes de santé importants – la personne est alors orientée vers un parcours dit « social ». Dans ce dernier, la personne est suivie par un·e assistant·e social·e et dirigée vers une

³ Cette section se base notamment sur le document « Intégration professionnelle : rapport du Conseil d'État au Grand Conseil », 2015.

structure d'apprentissage du français ou vers la participation à des activités associatives. En revanche, si l'analyse est favorable, la personne s'engage dans un parcours socioprofessionnel. Par la suite, des *pronostics* (2) sont réalisés pour déterminer la suite de son parcours socioprofessionnel. Dans le cas où ils sont validés, conjointement avec l'Office régional de placement (ORP), le service de prise en charge et la personne définissent un projet d'intégration professionnelle et décident du service compétent pour le suivi du dossier. L'analyse du projet d'intégration se fait à l'aide d'un·e conseiller·ère du service de l'emploi spécialisé dans le domaine d'activité recherché, et peut déboucher sur quatre cas de figure.

- Dans le cas où l'employabilité est confirmée, la personne est directement suivie par l'ORP en vue d'une intégration professionnelle.
- Lorsque l'employabilité est à évaluer, la personne réalise un test de compétences avant que son dossier ne soit transmis à l'ORP.
- Si le potentiel d'intégration est à développer, la personne est amenée à vivre une phase de préparation guidée par le service de prise en charge initial afin d'optimiser les chances d'intégration professionnelle. Dans le cas d'une personne attribuée au domaine de l'asile, cette étape correspond au suivi avec les conseiller·ère·s en insertion socioprofessionnelle.
- Enfin, si le potentiel d'intégration n'est pas confirmé, le service continue le suivi de la personne avant de réaliser un nouveau pronostic.

La troisième étape du parcours, à savoir le *développement du potentiel d'intégration* (3), correspond au moment où la personne réalise un test de compétences avant que le dossier ne soit remis à l'ORP. À titre illustratif, la réalisation d'un contrat d'insertion sociale et professionnelle équivaut à un test de compétences. Ensuite, l'*évaluation de l'employabilité* (4) consiste en une évaluation des compétences de la personne dans le domaine professionnel visé. L'employabilité est définie comme « la capacité et la motivation à trouver un emploi, à le conserver, à se qualifier pour des conditions de travail existantes ou la probabilité de retrouver un travail en cas de perte d'emploi ou de chômage⁴ ». Dans le cas où l'employabilité de la personne dans le domaine visé est validée, l'ORP prend le relais pour l'étape de *renforcement ou maintien de l'employabilité* (5). Celle-ci consiste en une collaboration entre l'office et le/la demandeur·euse d'emploi dans ses recherches et à la consolidation de son employabilité. Enfin, *le retour à l'emploi* (6) durable constitue l'objectif

⁴ Définition issue du document « Intégration professionnelle : rapport du Conseil d'État au Grand Conseil », 2015, p.45.

central à terme de l'ensemble du dispositif d'intégration professionnelle. Pour ce faire, des outils de monitoring sont mis en place afin d'assurer le suivi de la personne.

2.3. Le conseil en insertion socioprofessionnelle (CISP)

Dès 2016, le plan d'action Asile implique une nouvelle structure qui renforce le travail des assistant·e·s sociaux·ales dans le domaine de l'intégration professionnelle. Le conseil en insertion socioprofessionnelle vise à intervenir plus rapidement dans le parcours professionnel de la personne, afin d'optimiser son insertion sur le marché du travail. La structure de conseil fait intervenir plusieurs parties prenantes institutionnelles.

En Suisse, une personne obtenant un statut de réfugié ou une admission provisoire représente un public pour lequel chaque canton reçoit des indemnités forfaitaires de la Confédération. Celles-ci permettent de financer des mesures qui favorisent l'intégration socioprofessionnelle des personnes. Dans le canton de Neuchâtel, le COSM et le SMIG sont les services publics compétents pour l'insertion socioprofessionnelle de personnes attribuées au domaine de l'asile. Le montant des « forfaits d'intégration » est adapté chaque année en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation. De plus, selon l'Ordonnance sur l'intégration des étrangers (2018, section 2, article 18), ces contributions « peuvent être liées à la réalisation d'objectifs sociopolitiques et restreintes à certaines catégories de personnes ». Ainsi, les cantons bénéficient d'une marge de manœuvre en ce qui concerne l'utilisation de ces contributions. Les forfaits d'intégration visent à encourager l'insertion professionnelle et l'apprentissage d'une langue nationale de personnes issues de l'asile. Trois types de permis de séjour caractérisent le public à qui s'adressent ces forfaits.

- Les personnes ayant la qualité et le statut de réfugié·e (permis B), pour une durée de cinq ans depuis le dépôt de la demande d'asile.
- Les personnes admises à titre provisoire, détenant la qualité de réfugié·e mais non le statut (permis F réfugié), pour une durée de sept ans depuis l'arrivée de la personne en Suisse.
- Les personnes admises à titre provisoire n'ayant pas la qualité de réfugié·e (permis F), mais dont le retour dans le pays d'origine est illicite ou impossible, pendant maximum sept ans depuis l'arrivée en Suisse.

En ce qui concerne l'autorisation de travailler, les personnes au bénéfice des permis cités ont l'autorisation d'exercer une activité lucrative (article 61, alinéa 1, Loi sur l'asile ; article 85, alinéa 1, Loi sur les étrangers et l'intégration). Pour les trois permis, les personnes sont autorisées à exercer une activité lucrative uniquement « aux conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche » (Loi sur les étrangers et l'intégration, article 22). Cette population représente le public auquel s'adresse la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle. Il est toutefois nécessaire que la personne se trouve dans un parcours en vue d'une insertion professionnelle pour en bénéficier.

Coordonnée par le COSM, la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle est mise en place par le SMIG et les œuvres d'entraide Caritas et le Centre social protestant (CSP). Rattachés au Département de l'économie et de l'action sociale (DEAS), le COSM et le SMIG ont notamment le mandat d'encourager l'autonomie sociale et professionnelle des personnes issues de l'asile. Fondé dans les années 1990, le COSM a pour but d'appliquer la loi sur l'intégration et la cohésion multiculturelle. Selon cette loi, le service doit encourager les démarches qui visent l'intégration sociale, professionnelle et interculturelle ainsi que la pleine participation des personnes issues de la migration à la société (Loi sur l'intégration et la cohésion multiculturelle, 2013, article 1, alinéa 2). Ce service travaille également à la prévention des discriminations et à l'égalité des droits. Ses activités visent à favoriser la cohésion sociale ainsi que l'intégration des populations suisses et issues de la migration. De son côté, le SMIG s'occupe de toute question en lien avec l'application de la loi sur les étrangers et l'intégration, et de la loi sur l'asile. Il est constitué des entités suivantes : l'Office du séjour et de l'établissement, l'Office de la main-d'œuvre, la direction juridique, la direction finances et administration, l'Office social de l'asile en premier et second accueil. Enfin, dans le cadre du conseil en insertion socioprofessionnelle, les œuvres d'entraide sont des institutions privées, mandatées par l'État et son autorité d'aide sociale pour accompagner les personnes réfugiées vers une démarche d'intégration sur le marché de l'emploi.

Ces institutions sont mobilisé·e·s dès juillet 2016, lorsque le projet CISP est introduit dans sa phase pilote pour une durée d'un an et demi. Actuellement, le SMIG, Caritas et le CSP emploient des CISP, dont le cahier des charges peut être présenté en cinq points :

- Les CISP accompagnent les bénéficiaires dans leur parcours professionnel en identifiant, développant et valorisant leurs compétences.
- Les CISP aident à définir un projet d'intégration socioprofessionnelle.

- Les CISP orientent les personnes vers le parcours d'intégration le plus adapté, qu'il soit social ou professionnel, en prenant en compte les expériences et les souhaits de la personne, la faisabilité du projet et la situation du marché de l'emploi.
- Les CISP proposent des mesures cohérentes avec le projet de la personne.
- Les CISP assurent le suivi des bénéficiaires par des entretiens et sont à disposition des entreprises et des structures proposant des programmes d'insertion.

Le mandat des CISP se termine lorsque les personnes accèdent aux structures ordinaires. La gestion du dossier est alors transmise à l'entité compétente, telle que l'ORP ou une structure d'insertion.

En résumé, les étapes du parcours d'une personne relevant de l'asile vers l'insertion professionnelle sont définies dans le cadre d'une stratégie d'intégration professionnelle à l'échelle cantonale. Dans un réseau d'acteurs et d'actrices de l'insertion professionnelle, les CISP interviennent dans le parcours de la personne pour l'aider à construire un projet professionnel et se rapprocher du marché du travail.

Finalement, après avoir exposé le contexte institutionnel de l'insertion professionnelle dans le canton de Neuchâtel, il semble pertinent de s'intéresser à la compréhension et au point de vue des personnes concernées sur ce dispositif. Ainsi, comment des personnes relevant de l'asile vivent leur parcours vers l'insertion professionnelle dans ce contexte ? Comment les CISP et les personnes bénéficiaires comprennent-elles la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle ?

3. Cadre théorique

Dans ce chapitre, je présente les concepts et les notions de la psychologie socioculturelle et de l'étude des migrations qui constituent le cadre théorique interdisciplinaire de ce travail. Élaboré en parallèle aux différentes étapes de la recherche, il contient notamment les éléments théoriques mobilisés dans l'analyse. En premier lieu, il convient d'expliquer certaines notions liées à la migration ainsi que le sens avec lequel elles sont utilisées dans ce travail. Ensuite, il convient de présenter les deux axes théoriques principaux de cette recherche. Je commence par exposer les apports de la psychologie socioculturelle à l'étude des parcours de vie, puis les enjeux de l'insertion professionnelle de personnes migrantes. Ce chapitre se termine par la présentation de la problématique de ce travail, qui permet de considérer les questions de recherche à la lumière des éléments théoriques mobilisés.

3.1. Des notions liées à la migration

Dans cette partie, il convient d'explicitier le sens de « migration forcée » et de « personne réfugiée » qui sont des termes mobilisés tout au long du travail. Puis, je présente la perspective transnationale dans les études des migrations.

3.1.1. Quel type de migration ?

Dans le langage courant, plusieurs expressions font référence au déplacement de personnes demandeuses d'asile, dont notamment « migration économique » et « migration forcée ». L'utilisation de ces expressions comprend le risque de catégorisation des mouvements migratoires selon une conception binaire. Le sujet choisirait de migrer pour des raisons économiques, ou serait forcé de le faire pour des raisons politiques. Toutefois, cette représentation n'illustre pas la réalité vécue par ces individus, car la décision de migrer relève d'une multitude de facteurs. Pour cette raison, il convient de considérer la migration volontaire et la migration forcée sur un même continuum, chaque cas étant unique et se situant plus ou moins d'un côté ou de l'autre (Zetter, 2014). Ainsi, si les migrations peuvent être différenciées – notamment en raison des cadres légaux mis en place pour les différents types – il convient cependant de considérer chaque cas comme unique et non défini par une

catégorie fixe. Cette perspective est adoptée dans ce travail, car elle permet d'aller au-delà des catégories de migration, et ainsi de s'intéresser aux trajectoires migratoires individuelles.

3.1.2. Qu'est-ce qu'une personne réfugiée ?

Au sortir de la Seconde guerre mondiale, l'Europe connaît d'importants déplacements de populations. Cela entraîne les États à établir des stratégies pour les organiser et les gérer (Nations Unies. Haut commissariat pour les réfugiés. Centre de documentation sur les réfugiés, n.d.). Ainsi, dans les années 50, le Haut Commissariat de l'ONU pour les réfugié·e·s (HCR) est établi afin de reconnaître la protection de ces personnes au niveau international et de trouver une solution à leur situation (Loescher, 2008). Dans ce cadre, la Convention de Genève sur la protection des personnes réfugiées est adoptée en 1951. Ces deux étapes constituent « une structure formelle permettant de répondre aux besoins des réfugiés et intègrent les normes de protection des réfugiés dans le droit international » (Nations Unies. Haut commissariat pour les réfugiés. Centre de documentation sur les réfugiés, n.d., p.2). La Convention de 1951 fixe les droits et les obligations tant des personnes réfugiées que des États envers elles. Elle propose une définition universelle du statut de réfugié·e :

Le terme « réfugié » s'appliquera à toute personne (...) qui, (...) craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner (Convention relative au statut des réfugiés, 1951, chapitre 1, article 1, lettre A, alinéa 2).

Selon cette définition, les personnes réfugiées sont identifiées sur le plan individuel ; elles doivent prouver qu'elles sont menacées personnellement. Toutefois, lors des décennies suivant la signature de la Convention, des populations migrent en raison de situations de guerre. La preuve d'être menacé·e personnellement n'est plus justifiée puisque, dans le cas d'un conflit armé, la persécution au sens large est confirmée. Il est alors nécessaire d'élargir le principe de preuve individuelle ainsi que le statut des personnes réfugiées (Zetter, 2014). En ce sens, le statut évolue afin d'inclure les personnes poussées à la migration par un conflit à une échelle plus large que la persécution individuelle (Zetter, 2014, p. 23).

La définition de la Convention de 1951 inscrit la définition du terme « réfugié·e » dans un cadre légal. Dans le langage courant, son utilisation reflète plusieurs aspects. D'une part, mobilisée au sens large, cette expression se réfère à toute personne issue de l'asile. Elle permet de réaliser une distinction schématique entre les personnes issues d'une migration économique et celles issues de l'asile, quel que soit le statut accordé. D'autre part, l'expression « personne réfugiée » est parfois utilisée dans le langage courant pour désigner :

- une personne requérante d'asile (livret N)
- une personne réfugiée admise à titre provisoire (permis F réfugié)
- une personne admise à titre provisoire (permis F)
- une personne avec statut de réfugié·e (permis B)

Dans ce travail, cette formule est employée en référence aux participant·e·s de la recherche, à savoir des personnes avec une admission provisoire, des personnes réfugiées avec une admission provisoire et des personnes avec le statut de réfugié·e. Pour éviter tout jugement de valeur en lien avec le statut de réfugié·e, la définition de personnes réfugiées retenue ici est celle proposée par Fresia (2007). Elle correspond à « un ensemble de personnes ayant pour seul point commun d'avoir ou de prétendre à un statut juridique spécifique qui leur est attribué par des institutions gouvernementales et intergouvernementales sur la base d'instruments juridiques internationaux et nationaux » (Fresia, 2007, p. 111). Aussi, cette définition descriptive ne cède aucune place à une évaluation positive ou négative des faits.

3.1.3. La perspective transnationale de la migration

La perspective transnationale apporte un éclairage spécifique à l'étude des dynamiques migratoires. Elle vise à appréhender le phénomène de la migration dans sa complexité et propose de reconsidérer les liens entre les personnes et les pays. En effet, le transnationalisme permet de dépasser le modèle d'assimilation. Selon ce dernier, l'action de migrer implique une coupure avec le pays d'origine puis nécessite une assimilation au pays d'accueil. Pour comprendre le transnationalisme ainsi que ses implications dans la recherche, il convient d'en présenter un bref historique retraçant les prémises de la discipline.

Au début du XX^e siècle aux États-Unis, des sociologues s'intéressent aux mouvements migratoires et théorisent les processus d'adaptation des personnes migrantes à leur pays d'accueil. Dans ce contexte, l'École de Chicago développe la théorie de l'assimilation pour

expliquer le processus d'incorporation de chaque migrant à une nouvelle société (Dahinden, 2012). Avec ce modèle, les frontières des États-nations sont déterminantes pour l'analyse des processus sociaux (Levitt & Schiller, 2004). Selon cette conception, l'incorporation de la personne au pays d'accueil s'accompagne d'une coupure des liens avec le pays d'origine. Inversement, tout type de lien maintenu au-delà de la frontière nationale de la société d'accueil est considéré comme anormal (Levitt & Schiller, 2004). Toutefois, l'idée de nationalisme méthodologique, qui considère l'appartenance et l'identification de la personne à une seule nation, se heurte peu à peu à la globalisation croissante des liens transnationaux, menant à un paradoxe évident (Schiller, Basch, & Blanc-Szanton, 1995). Dès lors, des scientifiques soulèvent les limites du nationalisme méthodologique dans les études des migrations (Schiller et al., 1995; Schiller, Basch, & Blanc - Szanton, 1992). En effet, cette logique ne rend pas compte de la nature entrelacée des processus d'intégration et des identifications transnationales, et ne considère pas les différents types de mobilité migratoire (Dahinden, 2012, p. 118). Ainsi, dans les années 90, des scientifiques introduisent la notion de migration transnationale pour théoriser les liens, les contacts et les identifications qu'une personne migrante entretient simultanément avec son pays d'origine et son pays d'accueil. Ils/elles proposent une définition de la migration transnationale : « Transnational migration is the process by which immigrants forge and sustain simultaneous multi-stranded social relations that link together their societies of origin and settlement » (Schiller et al., 1995, p. 48). Dès lors, il est de plus en plus reconnu que les personnes migrantes maintiennent des liens à travers les pays et qu'ils influencent leur expérience migratoire (Levitt & Schiller, 2004).

Dans ce travail, la perspective transnationale permet de se distancier d'un modèle réducteur de la migration, qui se résumerait au passage de la personne d'un pays d'origine à un pays d'accueil et à son absorption dans ce dernier. Au contraire, il s'agit de considérer le mouvement de migration dans sa globalité, en prenant en compte l'importance que peut avoir le maintien de liens au-delà des frontières des pays dans le rapport de la personne à son expérience migratoire.

3.2. La psychologie socioculturelle du développement

Les apports de la psychologie socioculturelle à l'étude du développement sont considérables. Basée sur le caractère individuel et singulier des parcours de vie, cette discipline estime que les dimensions sociales et culturelles sont constitutives de l'expérience humaine. Elle donne ainsi une assise fondamentale à l'étude du développement de la personne. La première partie de cette section se centre sur les études des parcours de vie dans les champs de la psychologie et de la sociologie. Dans un second temps, je présente les apports de la psychologie socioculturelle et de la théorie des transitions dans l'étude des parcours de vie.

3.2.1. Les études des parcours de vie

Dès le début du XX^e siècle, les champs de recherche de la psychologie s'intéressent au développement des vies humaines. Dans ce contexte, les travaux de recherche, tels que ceux menés par Freud ou Piaget, sont généralement axés sur le développement de l'enfant. Il y est conceptualisé comme une succession de stades définis, qui correspondent chacun à un apprentissage. Dans la deuxième moitié du XX^e siècle, la psychologie du développement se centre davantage sur la personne adulte. Toutefois, elle maintient l'idée d'un développement sous forme d'étapes successives. Si cette conceptualisation met en évidence les périodes de vie par lesquelles chaque personne passe, elle ne rend pas compte de la réalité des expériences individuelles, plurielles et variables (Sapin, Spini, & Widmer, 2007). Dans les années 70, des chercheur·euse·s des études du développement reconnaissent l'importance de considérer la globalité de la vie de l'individu (Baltes, 1987). Plusieurs événements seraient à la base de ce changement, dont, notamment, l'influence des guerres mondiales, le vieillissement des sujets des études longitudinales du développement humain et le pourcentage croissant de la population du grand âge (Baltes, 1987; Elder, Johnson, & Crosnoe, 2003). De plus, il est observé que l'extrapolation des connaissances sur le développement de l'enfant ne suffit pas à saisir les parcours de vie dans leur globalité (Elder et al., 2003, p. 4). Dans une perspective de recherche nouvelle, le regard des scientifiques se porte sur les spécificités individuelles ; les trajectoires varient d'une personne à l'autre, et ce sont leurs différences qui forment le développement (Sapin et al., 2007). Ces changements sont également marqués par la volonté de saisir à la fois le développement de la personne et les environnements multiples dans lesquels elle évolue (Zittoun, 2012a, p. 513). Deux approches théoriques caractérisent la

recherche du développement en sciences sociales : l'approche psychologique du *life-span* et l'approche sociologique du *life-course*.

Développée par Baltes, la psychologie du *life-span* propose de s'intéresser au développement sous l'angle des stratégies individuelles qui s'étendent tout au long de la vie, appelées *selection*, *optimization* et *compensation* (Baltes, 1987, p. 616). Au cours de sa vie, une personne choisit certaines compétences qu'elle va développer et optimiser. Puis, dans une relation entre gains et pertes, elle va mobiliser des éléments de son environnement pour compenser les pertes générées par l'âge (Baltes, 1987). Ainsi, cette approche se centre sur l'utilisation individuelle des éléments culturels afin de contrer les effets des défaillances produites par le vieillissement. Toutefois, elle relève uniquement les interactions entre l'individu et le monde qui l'entoure, et n'explique donc que partiellement comment la culture participe au développement de la personne (Zittoun, 2012a).

Quant à elle, l'approche sociologique du *life-course* s'intéresse aux effets de phénomènes historiques et sociaux sur le développement des individus (Zittoun, 2012a). Dans une conception historique du *life-course*, l'âge du sujet, l'année de la recherche ainsi que la période historique dans laquelle les données s'inscrivent sont intrinsèquement liées. Avec la notion d'âge, il convient de prendre en compte la dimension temporelle et les événements qui lui sont associés, ainsi que la manière dont la personne comprend cela (Elder et al., 2003). Cinq principes caractérisent la perspective théorique du *life-course* (Elder et al., 2003, pp. 11-14).

- Le développement se produit tout au long de la vie ; il convient alors d'étudier la personne ainsi que ses environnements.
- La vie de la personne est influencée par les actions et les choix réalisés, cela en fonction des possibilités et des restrictions imposées par son environnement historique et social.
- La vie de la personne se situe dans une dimension temporelle caractérisée par la période historique et la situation géographique.
- Les conséquences engendrées par les événements de la vie varient en fonction du moment auquel ils se produisent.
- Les vies des personnes sont en interaction.

Aussi, la perspective du *life-span* examine les variations singulières ainsi que l'influence du contexte social et culturel sur le développement de l'individu. De son côté, l'approche du *life-course* tient compte de l'âge de la personne et de la période historique dans laquelle s'inscrit la recherche. Si ces approches soulignent l'importance de considérer les individus dans leur globalité ainsi que de tenir compte des contextes dans lesquels ils évoluent, elles ne permettent pas de rendre compte du point de vue de la personne sur ce qu'elle vit.

Ainsi, comment se centrer sur les différences individuelles dans le développement ? Et comment examiner les interactions entre la personne et l'environnement dans lequel elle se trouve ? En se centrant sur le sens que donnent les individus à leurs expériences et aux influences mutuelles avec leurs environnements, la psychologie socioculturelle apporte une contribution significative aux études des parcours de vie.

3.2.2. La psychologie socioculturelle

La psychologie socioculturelle s'intéresse au point de vue individuel et à la manière dont la personne donne du sens à la réalité. Selon cette perspective, l'expérience humaine est située dans un temps et dans une culture : les individus y sont des agent·e·s actif·ve·s qui se trouvent engagé·e·s dans des réseaux symboliques (Zittoun, 2012b; Zittoun, Duveen, Gillespie, Ivinson, & Psaltis, 2003). Bruner (1991) illustre les systèmes symboliques présents dans l'environnement par la métaphore d'une boîte à outils :

Les systèmes symboliques que les gens utilisent pour construire des significations sont déjà en place : ils sont déjà « là », profondément enracinés dans la culture et dans le langage. Ils constituent une boîte à outils commune bien particulière : celui qui les utilise devient du même coup le reflet de la communauté (Bruner, 1991, p. 26).

Les personnes trouvent, dans la culture, des éléments qui leur permettent de conférer du sens aux expériences vécues. En psychologie socioculturelle, la culture est comprise comme « l'accumulation de l'expérience des générations précédentes toujours réinventée » (Zittoun, 2012b, p. 263). Dans le même sens, les réflexions de Winnicott (1971) sur le sens de ce terme permettent de souligner le façonnement mutuel des personnes et de la culture :

En utilisant le mot culture, je pense à la tradition dont on hérite, je pense à quelque chose qui est le lot commun de l'humanité auquel des individus et des groupes peuvent contribuer et d'où chacun de nous pourra tirer quelque chose (Winnicott, 1971, p. 184).

La culture comporte des « ressources sociales, matérielles et symboliques (basées sur les connaissances, que les humains ont produites au cours des millénaires) » (Sapin et al., 2007, p. 37). La personne mobilise ces ressources pour donner du sens à ce qu'elle vit. Ainsi, elle s'engage dans la construction de sens de la réalité vécue par un processus d'internalisation d'éléments culturels : « Humans internalize some form of translation, in the mind, of cultural tools, signs and modes of interaction » (Valsiner, 1998, cité par Zittoun, 2017a, pp. 86-87). À l'inverse, lorsqu'elle communique, la personne traduit son expérience sous une forme sémiotique, ce qui caractérise le processus d'externalisation (Zittoun, 2012a, p. 516). La construction de sens est comprise comme « le travail important de lecture de l'expérience, d'intégration des émotions causées par des situations, de mise en rapport du passé au présent et à l'avenir, d'évaluation des situations » (Zittoun, 2012b, p. 268).

Par ces processus de construction de sens se produit une élaboration mutuelle entre l'individu et son environnement : la vie d'une personne est influencée par le monde qui l'entoure, et, inversement, la personne contribue par ses actions à façonner cet environnement culturel. Ainsi, les vies humaines sont indissociables de leurs environnements, à l'image de la métaphore de l'eau formant une rivière énoncée par Sato, Hidaka, & Fukada (2009, p. 217). La présence d'eau est la caractéristique propre d'une rivière. Toutefois, un peu d'eau sortie du courant n'est plus considéré comme une rivière. Tout comme la frontière entre l'eau et une rivière n'est pas claire, il n'existe pas de séparation entre le sujet et son environnement. L'individu « baigne » dans un monde social et culturel et en est rempli. Il y a donc une constante adaptation entre la personne et son environnement.

En résumé, la psychologie socioculturelle permet de mettre en évidence la perspective individuelle et de comprendre le sens que la personne donne à ce qu'elle vit. La construction de sens se produit dans un rapport entre la personne, les éléments culturels disponibles dans l'environnement et les interactions sociales. Cette discipline admet l'importance de considérer à la fois le sens que la personne donne aux pratiques et aux expériences ainsi que l'environnement dans lequel elle se trouve. La psychologie socioculturelle étudie les parcours de vie sous l'angle du développement. Notamment, elle s'intéresse aux transitions dans les trajectoires de vie.

3.2.3. L'étude des transitions dans les parcours de vie

La vie d'une personne peut être considérée comme un ensemble de trajectoires affectives, familiales ou professionnelles (Sapin et al., 2007, p. 31). Les trajectoires de vie individuelles se mêlent et se recoupent entre elles. De plus, ces dernières rejoignent celles d'autrui, formant ainsi le lieu d'interactions intra et inter-individuelles. Selon Sapin & al. (2007), la trajectoire de vie est :

Un modèle de stabilité et de changements à long terme. Elle décrit les mouvements et développements qui concernent de larges sections de l'existence, ou même, dans sa version maximale, la totalité de la vie (Sapin et al., 2007, p. 31).

Les trajectoires sont constituées de phases relativement stables, appelées « étapes », et de périodes de changements conséquents (Sapin et al., 2007). D'une part, les phases stables sont des étapes « pendant lesquelles les structures fondamentales de la vie ne bougent pas beaucoup » (Sapin et al., 2007, p. 32). D'autre part, les périodes de changement demandent aux personnes des adaptations spécifiques. Ainsi, étudier les changements permet de se centrer sur les adaptations mutuelles entre la personne et l'environnement ainsi que de renseigner sur le développement dans le parcours de vie. Dans une perspective développementale, la psychologie socioculturelle propose d'examiner le changement en tant que processus. Une approche comparative entre une situation initiale et un nouvel état ne donnerait aucune indication sur les dynamiques qui se produisent entre les deux (Zittoun, 2009). Le développement de la personne est alors appréhendé comme un phénomène complexe, qui comporte des dimensions biologiques, psychologiques, interpersonnelles et sociales (Zittoun, 2009, p. 406). Selon cette posture de recherche, les changements sont considérés du point de vue de la personne et se déroulent dans différents contextes. Pour cette raison, il demeure fondamental de prendre en compte tant ce qui produit au niveau intra-individuel qu'au niveau interpersonnel, ainsi que les interactions entre les deux (Zittoun, 2009, p. 407). La dimension temporelle du processus étudié est alors fondamentale. Mais d'un point de vue méthodologique, se centrer sur la nature processuelle implique certaines difficultés. En effet, examiner un phénomène demande de le « sortir du temps » pour pouvoir l'étudier (Zittoun, 2009, p. 407). Cela comporte le risque d'isoler le phénomène de son caractère temporel, et de ne rendre compte que d'une réalité synchronique. De plus, adopter une démarche longitudinale dans une recherche ne permet pas nécessairement de se centrer sur le développement ; la nuance se trouverait dans le regard porté sur le changement (Hviid

& Villadsen, 2015, p. 57). D'un point de vue développemental, il n'existe pas de différence entre *être* et *devenir* – *being* and *becoming* : « being (in-the-world) is to become, and it is only through the ongoing process of becoming that any organism maintains its status as being » (Valsiner, 1997, cité par Hviid & Villadsen, 2015, p. 58). Alors, si le simple fait d'exister comprend le mouvement de « devenir », la vie des personnes est faite de changements. Cependant, à l'inverse, tout changement n'implique pas forcément un développement. Cela mène à se questionner sur la nature du changement (Zittoun, 2012b, p. 264). Une distinction peut être réalisée entre les changements transitifs et intransitifs. D'un côté, les changements transitifs incluent les modifications quotidiennes qui font partie de la vie de la personne et qui ne demandent pas de restructuration au niveau de son fonctionnement ou de son mode de vie (Zittoun, 2012a). Par exemple, varier les heures auxquelles l'on se couche le soir ne remet pas en cause le fait de dormir la nuit. D'un autre côté, les changements intransitifs impliquent une coupure subite ou prévisible dans la vie et dans le fonctionnement de l'individu et demandent des modifications du quotidien. À titre d'exemple, un accident menant une personne à devoir se déplacer en fauteuil roulant implique de repenser radicalement le mode de fonctionnement et le rapport à l'environnement. Un tel changement est considéré comme développemental lorsqu'il conduit à une période de réinvention ainsi qu'à une meilleure adaptation entre la personne et son environnement, et qu'il ne mène pas à une forme de détresse (Zittoun, 2012b, p. 264). Les processus de réinvention et d'adaptation qui suivent les changements intransitifs sont caractérisés de périodes de transition. À la base d'une période de transition se produit un événement ou une situation qui provoque une rupture avec l'habituel (Zittoun, 2012b).

Une rupture avec ce qui est considéré comme « normal » et habituel par l'individu entraîne des changements au niveau de la personne, de son environnement et du rapport entre ces deux (Zittoun, 2012b). Une rupture consiste en un changement soudain, un *turning point* ou encore un *bifurcation point* dans la trajectoire de vie qui fait prendre une autre direction (Elder et al., 2003; Sato et al., 2009). Dans le domaine de la migration, quitter le pays peut être considéré comme une rupture pouvant produire diverses expériences.

Migration is a rupturing experience that introduces a break into a person's normal and taken-for-granted flow of being, and produces a diversity of everchanging outcomes ranging from pain and trauma to feelings of exhilaration, excitement, relief and self-discovery (Mårtsin & Mahmoud, 2012, p. 733).

Ainsi, le terme de rupture n'implique pas forcément le sens de douleur et de catastrophe qui pourrait lui être associé dans le langage courant. En ce sens, plusieurs critères observables

peuvent indiquer la présence d'une rupture dans la trajectoire de vie. Toutefois, dans une perspective centrée sur l'individu, il demeure indispensable que la personne reconnaisse cette rupture pour qu'elle puisse être étudiée (Zittoun, 2009). Effectivement, ce qui est généralement interprété comme une rupture n'est pas forcément vécu comme telle par la personne. Par conséquent, il apparaît primordial de questionner le sens que donne la personne à ce qui est perçu de l'extérieur comme une rupture.

Une rupture entraîne la personne à repenser ce qui était considéré comme allant de soi et l'engage dans des processus de changement. Ces derniers, appelés « dynamiques de transition », sont « des dynamiques plus ou moins volontaires par lesquelles la personne cherche à définir de nouvelles manières d'agir ou de nouvelles manières de comprendre » (Zittoun, 2012b, p. 265). En ce sens, Zittoun (2012b, pp. 268-271) en relève trois. Premièrement, la personne est amenée à se resituer par rapport à son vécu et à ses expériences, dans une situation qui lui était jusque-là inconnue. Quelle est sa place dans le nouvel environnement ? Comment se perçoit-elle dans celui-ci et comment y est-elle perçue par autrui ? Ces mouvements internes peuvent mener à une modification de statut ou d'identité et sont appelés « remaniements identitaires ». Deuxièmement, la personne réalise une série d'apprentissages qui vont favoriser son adaptation au nouveau contexte social et culturel. Dans le cas de la migration, l'on peut par exemple penser à l'apprentissage de la langue de la région d'établissement. Enfin, la personne s'engage dans la construction de sens de la réalité vécue, indispensable pour permettre son développement.

In the developmental perspective proposed here, meaning processes – whereby people confer sense to the situation, to their experience, or to times to come, are central. If changes occur, they require some sense-making ; reversely, sense-making dynamics often follow experiences perceived as ruptures by people (Zittoun, 2009, p. 412).

Afin de conférer du sens à ce qu'elle vit, la personne peut s'aider de ressources présentes à la fois dans son environnement social et culturel, et en elle. Zittoun (2012b) en relève quatre ; les ressources symboliques, sociales, personnelles et institutionnelles.

3.2.4. L'usage de ressources dans les transitions

Ressources symboliques

Zittoun et al. (2003) proposent une définition du terme « ressource symbolique » en la considérant comme l'utilisation d'éléments culturels : « The idea of symbolic resources as the use of cultural elements to mediate the representational work occasioned by ruptures or discontinuities » (Zittoun et al., 2003, p. 2). Les éléments culturels utilisés ont une valeur sémiotique ; ils sont porteurs de signification pour la personne et permettent de médiatiser le rapport de la personne au monde (Zittoun et al., 2003). L'utilisation de ces ressources est déterminante dans la transition, en ce qu'elle permet de guider l'imagination et de médiatiser le rapport de la personne au milieu dans lequel elle se trouve. « They support and guide affective imaginary experiences (isolated from daily constraints), and (...) their semiotic form provides people with means to contain, take distance from, and transform personal experiences » (Zittoun, 2012a, p. 525). Dans le cas de la migration, l'utilisation de ressources symboliques peut permettre de renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe (Greco Morasso & Zittoun, 2014). Finalement, dans leur fonction de médiation entre le monde et l'individu, les ressources symboliques peuvent aider la personne à se repositionner tant dans son rapport à elle-même et à ses émotions, que dans le rapport à son nouvel environnement, tout en facilitant la construction de sens de l'expérience de la transition (Zittoun et al., 2003).

Ressources sociales

Les relations avec les pairs peuvent être des ressources sociales, en ce qu'elles encouragent l'utilisation des ressources personnelles, symboliques et institutionnelles (Zittoun, 2012b). En effet, les rapports interpersonnels sont le lieu de partage d'expériences, de confrontation d'idées et de points de vue (Zittoun, 2012a, p. 525). L'espace de dialogue créé dans la relation aux pairs favorise la prise de recul quant aux expériences de vie personnelles (Zittoun, 2012b). Par le partage du sens attribué aux éléments et par les rencontres, autrui joue un rôle important dans l'utilisation de ressources symboliques. Enfin, la mise en application d'un dispositif institutionnel nécessite l'intervention de personnes.

Ressources personnelles

Pour s'aider dans une nouvelle situation, les personnes ont la possibilité de créer des liens entre leurs expériences. Elles peuvent notamment mobiliser leurs expériences du passé pour comprendre les expériences du présent et, ainsi, constituer une aide dans la transition (Zittoun, 2012a, p. 524). En ce sens, selon Zittoun & Gillespie (2015), il est possible de mettre en lien les expériences distales, qui appartiennent au passé, avec les expériences proximales, vécues sur le moment. En outre, les savoirs appris dans une sphère d'expérience peuvent être appliqués à des situations qui appartiennent à d'autres sphères. Cette mise en perspective des expériences et des savoirs demande de la réflexivité, et une capacité à prendre du recul sur la situation présente (Zittoun, 2012b).

Ressources institutionnelles

Les dispositifs institutionnels peuvent être des ressources pour les personnes dans la transition. Certaines périodes sont vécues par une large partie de la population, comme, par exemple, la transition entre la formation et le marché du travail. Des dispositifs institutionnels sont mis en place pour répondre aux besoins des personnes lors de ces étapes spécifiques. Ces dispositifs accompagnent les individus dans des « événements dits normatifs, c'est-à-dire attendus et structurés par les institutions » (Elder et al., 2003, p. 32). Ainsi, en mettant en place des dispositifs permettant d'accompagner les transitions, les institutions participent à l'organisation de la vie sociale (Elder et al., 2003).

3.3. La migration et l'insertion professionnelle

Cette section du cadre théorique se consacre aux différentes notions liées à l'insertion professionnelle de personnes migrantes. Dans un premier temps, il s'agit de se centrer sur la sphère professionnelle et le rôle du travail pour la personne. Puis, il convient de s'intéresser aux aspects identitaires en lien avec le travail. Ensuite, je présente les résultats d'études des migrations en ce qui concerne l'insertion professionnelle de populations migrantes en Suisse. La dernière partie considère l'insertion professionnelle sous l'angle de la transition. Elle vise à présenter les enjeux de l'accompagnement des personnes vers le marché du travail.

3.3.1. Le travail et la sphère professionnelle

L'exercice d'une profession peut être le lieu d'enjeux notamment sur les plans individuels, relationnels et sociaux. Sur le plan individuel, la sphère d'expérience professionnelle est liée à plusieurs domaines. Par « sphère d'expérience », il est entendu :

A configuration of experiences, activities, representations and feelings, recurrently occurring in a given type of social (material and symbolic) setting – it is one of the various regular, stabilized patterns of experience in which a person is likely to engage on a regular basis (Zittoun, 2017a, p. 88).

La sphère professionnelle est en interaction avec d'autres sphères de la vie de la personne. Ainsi, une décision ou un changement dans le domaine professionnel peut avoir des répercussions dans d'autres sphères, telle que, par exemple, celle des relations sociales ou de la situation financière (Baubion-Broye & Hajjar, 1998, cité par Masdonati & Zittoun, 2012). Le travail participe donc à l'élaboration du statut social de la personne (Fibbi & Dahinden, 2004). Dubar (2015) relève l'importance du rapport au travail dans la construction identitaire de la personne. D'un côté, travailler peut être vecteur de reconnaissance sociale. Cela peut favoriser le contact avec autrui et la création de liens sociaux, de même que cela peut permettre à la personne de s'investir dans son activité (Dubar, 2015, p. 13). À l'inverse, se voir refuser l'exercice d'un travail peut induire une coupure dans les relations sociales et menacer l'estime de soi (Lazarsfeld et al., 1981, cité par Dubar, 2015, p. 13).

Selon Sayad (2006), dans le cas de la migration de travail, l'exercice d'une activité professionnelle justifie la présence de la personne migrante dans le pays d'accueil, car cette dernière serait considérée principalement en fonction de son lien au travail. De même, le chômage et l'absence de travail peuvent être délicats pour des personnes migrantes. En bénéficiant de l'aide sociale et du chômage, les personnes issues de l'asile ont tendance à être perçues comme des charges par le reste de la société (Auer, 2017). En effet, il est généralement attendu des personnes qu'elles prouvent la légitimité de leur présence en dehors de leur pays d'origine ainsi que dans le pays d'accueil (Fibbi & Dahinden, 2004). Le travail peut permettre d'apporter cette légitimité, en attribuant à la personne un rôle de productrice et de consommatrice aux yeux des autochtones (Fibbi & Dahinden, 2004, p. 22).

Le travail peut être considéré comme l'exercice d'une profession. Une profession est caractérisée par le développement d'un domaine d'activité par un groupe de personnes avec une technique spécifique et selon une formation directement liée (Carr-Saunders, 1928, cité

par Dubar, 2015, p. 128). En ce sens, une profession constitue un domaine d'activité partiellement fermé et qui n'est accessible que sous certaines conditions. Plusieurs éléments mènent à la bureaucratisation des professions et à la restriction de leur accès, dont la validation des compétences par un diplôme. Ces éléments peuvent avoir un effet de ségrégation sociale en ce qu'ils participent à la création d'organisations fermées, accessibles que sous certaines conditions (Merton, 1958, cité par Dubar, 2015, p. 128). Pour exercer une profession, il s'agit d'acquérir des techniques spécifiques, et, dans certains systèmes comme les marchés de l'emploi « occidentaux », d'attester de ces connaissances par un diplôme ou un certificat.

Cela mène à réfléchir à la place de la qualification dans le parcours professionnel. Bien que la qualification soit obtenue de manière individuelle, elle s'inscrit toutefois dans une construction sociale en lien avec le mode d'organisation du marché du travail et des groupes sociaux qui en font partie (Bolzman, 2007, p. 358). Lors de la migration, il peut y avoir un décalage entre la qualification de la personne dans son pays d'origine et le travail exercé dans son pays d'accueil. Bien souvent, une proportion importante de personnes issues de la migration trouvent du travail dans des domaines directement dépendants de la conjoncture (Wanner, 2004, p. 7). Le marché du travail suisse est caractérisé par une division entre un secteur « à forte intensité de capital, orienté principalement vers l'exportation et avec des emplois plutôt bien rémunérés », et un secteur « à forte demande de main d'œuvre, souvent tourné vers le marché intérieur, avec de bas salaires et des emplois précaires » (Bolzman, 2007, p. 362). La reconnaissance des qualifications de personnes issues de pays non-européens varie en fonction du pays d'origine. Les ressortissant·e·s de pays industrialisés se trouvent favorisé·e·s pour ce qui relève du domaine de la reconnaissance des qualifications (Bolzman, 2007). En ce qui concerne les personnes issues de l'asile, Fibbi & Dahinden (2004) relèvent que celles qui sont au bénéfice d'une qualification dans le pays d'origine se trouvent, parfois, contraintes de travailler dans des domaines qui ne requièrent pas de qualification. Le décalage entre la qualification obtenue dans le pays d'origine et le travail exercé dans le pays d'accueil peut alors être vécu comme une forme de non-reconnaissance.

L'apprentissage de la précarité ou de la disqualification professionnelle s'impose de manière particulièrement brutale aux réfugiés qui revendiquent des qualifications et des compétences élevées et qui considèrent le métier qu'ils ont exercé dans leur pays d'origine comme prestigieux (Tcholakova, 2014, p. 117).

En ce sens, le déclassement professionnel peut donner lieu à des difficultés sur le plan psychologique (Fibbi & Dahinden, 2004).

En somme, plusieurs enjeux se trouvent au centre de l'activité professionnelle. Elle touche à des aspects identitaires de la personne et à son positionnement dans la société. Elle peut être comprise comme un moyen d'insertion et contribue à l'élaboration du statut social. De plus, ce qui se produit dans la sphère professionnelle a des répercussions sur d'autres sphères d'expérience, et inversement. Enfin, dans le cas de la migration, la non-reconnaissance d'acquis et la déqualification professionnelle peuvent mener à des blessures psychiques. Ainsi, le domaine professionnel semble être une composante structurelle de la façon dont la personne se situe dans l'environnement. Il influence les dynamiques intra-individuelles, interpersonnelles et le positionnement dans la société, ce qui mène à la question des aspects identitaires de l'activité professionnelle.

3.3.2. L'identité et le travail

Dans ses travaux, Dubar s'intéresse aux mécanismes de la construction identitaire en se distanciant des perspectives classiques de la sociologie et de la psychologie. La première, représentée notamment par les travaux de Bourdieu, se centre sur l'intériorisation des structures sociales comme constitutives de l'identité, alors que la seconde, dont les recherches de Piaget sont emblématiques, se focalise sur le développement individuel (Dubar, 1992). Dans le dépassement de cette dichotomie, Dubar (1992) propose une approche tenant compte à la fois des paramètres individuels et sociaux dans la construction identitaire. En ce sens, « l'identité construite par les individus [...] peut toujours être analysée à la fois comme le produit intériorisé de ses conditions sociales antérieures les plus objectives et comme l'expression de ses espérances individuelles les plus subjectives » (Dubar, 1992, p. 506). Dans ce cadre, les liens entre le domaine professionnel et les aspects identitaires sont appréhendés à l'aide du concept de formes identitaires, des « formes d'identification socialement pertinentes dans une sphère d'action déterminée » (Dubar, 2015, p. 12).

Dans le domaine du travail, les formes identitaires professionnelles sont constituées de deux dimensions (Dubar, 1992, pp. 520-521). La première relève la composante temporelle de la trajectoire individuelle, dans une articulation entre continuité et rupture. La deuxième se centre sur la composante relationnelle, qui constitue le lieu d'enjeux autour de la reconnaissance des positions dans un secteur agencé par un ensemble de règles. En ce sens,

les formes identitaires du travail s'élaborent dans la rencontre entre les éléments de la trajectoire individuelle et les relations sociales dans un secteur professionnel. Ainsi, elles dépassent l'idée d'une construction individuelle, de « désignations singulières de soi », et correspondent davantage à celle de construction sociale faisant intervenir les rapports avec les pairs et les « définitions d'acteurs homologues » (Dubar, 2015, pp. 12-13).

Les dynamiques identitaires professionnelles se construisent également dans la reconnaissance et la validation des pratiques. D'une part, elles s'élaborent dans l'auto-confirmation subjective des pratiques, d'autre part, par la validation objective de la communauté professionnelle (Dubar, 2015, p. 199). Cette évaluation des pratiques serait en lien avec l'estime de soi. « L'estime de soi relève de processus subjectifs d'évaluation personnelle, (...) cette évaluation est étroitement dépendante des images plus ou moins valorisées que nous adresse autrui » (Mègemont & Baubion-Broye, 2001, p. 21).

3.3.3. L'insertion professionnelle de personnes migrantes

En Suisse, les pays d'origine des personnes issues de la migration, tout comme les raisons qui sont à la base d'une décision de migrer, sont très variées. Dans ce cadre, il est nécessaire de s'intéresser aux spécificités de l'insertion des populations étrangères afin que les politiques migratoires puissent mettre en place des mesures d'intégration capables de répondre aux besoins des personnes (Wanner, 2004, p. 1). Dans le contexte suisse, des recherches mettent en évidence les difficultés des personnes issues de l'asile à s'insérer sur le marché du travail. En ce sens, une étude des années 2000 relève que, premièrement, moins de 50% des personnes réfugiées ont un emploi, et que, secondement, elles travaillent dans des domaines caractérisés par un faible niveau hiérarchique (Piguet & Wimmer, 2000, p. 254). En Suisse en 2018, la situation demeure similaire : le taux d'activité professionnelle des personnes réfugiées est de 30,5% et celui des personnes admises à titre provisoire se situe à 36,8%⁵. Pour tenter de comprendre les facteurs explicatifs de ce taux, plusieurs hypothèses peuvent être considérées. Notamment, les résultats soulignent le rôle fondamental que joue le réseau social de la personne dans sa recherche d'emploi et dans son insertion professionnelle. Ils relèvent également que, plus le taux de chômage du canton est élevé, moins les réfugiés trouvent un emploi. Enfin, par une analyse statistique, Piguet & Wimmer (2000, p. 255) démontrent que, si les variables sexe, âge et contexte de migration peuvent expliquer le faible

⁵ Statistiques du Secrétariat d'État aux migrations, octobre 2018

taux d'occupation des personnes réfugiées, le niveau de formation, les différences culturelles, la discrimination des employeur·euse·s, le réseau social et les barrières administratives n'ont pas d'influence significative. En ce qui concerne l'accès des personnes migrantes au marché du travail, Flückiger (2013) soutient que les efforts des politiques d'intégration devraient se centrer sur la formation des personnes migrantes.

Une étude menée par Auer (2017) relève l'importance du niveau de langue de la région d'accueil dans l'insertion professionnelle de personnes issues de l'asile. L'auteur révèle que le placement aléatoire des personnes requérantes d'asile dans les cantons en Suisse produit des effets sur leur insertion professionnelle. Effectivement, les personnes requérantes d'asile placées dans un canton dont la langue leur est familière voient leur probabilité de trouver un emploi dans les deux ans augmentée de 15% (Auer, 2017). Au contraire, celles qui sont placées dans des cantons dont la langue ne leur est pas connue manifestent plus de difficultés à trouver un emploi. Selon cette même étude, une personne qui suit des cours de langue dispose des mêmes probabilités d'insertion professionnelle qu'une personne placée dans un canton dont la langue lui est familière. Trois raisons peuvent expliquer cela (Auer, 2017, p. 14). Premièrement, les cours de langue sont adaptés aux besoins des personnes et les employeur·euse·s considèrent la maîtrise de la langue comme fondamentale. Deuxièmement, une personne familière avec une langue nationale et qui en apprend une seconde a un avantage. Troisièmement, les employeur·euse·s ont tendance à valoriser davantage les compétences validées par une institution suisse. Ainsi, les résultats mettent en évidence le rôle déterminant des mesures d'apprentissage du français en matière d'insertion professionnelle de personnes issues de l'asile en Suisse.

3.3.4. L'accompagnement dans la transition professionnelle

Comme considéré précédemment, une transition consiste en une période de changements qui mène à des réajustements entre la personne et son environnement. Dans le domaine professionnel, Masdonati & Zittoun (2012, pp. 2-3) relèvent quatre types de transitions :

- Le premier emploi ou la retraite, qui constituent respectivement l'arrivée dans le domaine professionnel et sa sortie.
- L'arrivée ou la sortie temporaire de la sphère professionnelle.
- Le passage d'un emploi à un autre.
- Le passage entre une période de chômage et d'emploi, ou inversement.

Dans le cas de la migration forcée, quitter le pays implique l'arrêt des activités professionnelles qui y étaient pratiquées. Suite à la migration, trouver ou retrouver un travail dans le pays d'établissement peut faire partie des projets de vie de l'individu. En ce sens, une personne réfugiée souhaitant s'insérer sur le marché du travail vit une transition mêlée : il s'agit à la fois du passage d'un emploi à un autre et du passage entre une période de non-emploi et d'emploi. La transition professionnelle, quelle qu'elle soit, s'inscrit dans une trajectoire de vie et est expérimentée en parallèle à des changements dans d'autres sphères d'expérience (Masdonati & Zittoun, 2012).

Les expériences de mobilité professionnelle s'accompagnent parfois de défis rendant la transition plus ou moins difficile à vivre. Les changements peuvent générer une remise en question des habitudes professionnelles et une perte de repères. Par exemple, les individus peuvent être confrontés à une nouvelle communauté socioprofessionnelle avec un système de règles et de valeurs spécifique (Mègmont & Baubion-Broye, 2001, p. 18). En ce sens, la période de transition professionnelle amène à « une exploration de possibles, la recherche d'informations, des tentatives qui peuvent se solder par des échecs » (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 5).

Des structures de conseil en orientation et d'accompagnement sont mises en place afin de répondre aux besoins des individus dans la transition professionnelle. Selon Masdonati & Zittoun (2012), le rôle des conseiller·ère·s serait d'être un soutien dans les trois dynamiques de transition, c'est-à-dire dans la validation et dans l'acquisition de nouvelles compétences, dans le positionnement face aux changements vécus et dans la construction de sens par la mise en lien des expériences dans l'ensemble du parcours de vie. De plus, le conseil en orientation ou en insertion vise à permettre à l'individu de reconnaître, dans son environnement, des éléments culturels dont il pourrait se servir comme ressource symbolique pour donner du sens à ce qu'il vit (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 6; Zittoun et al., 2003).

Dans ses travaux, Tcholakova (2014) s'est intéressée aux dynamiques de la relation d'accompagnement de personnes réfugiées vers le travail. En effet, cette relation serait le lieu d'enjeux de reconnaissance de la part des bénéficiaires et des conseiller·ère·s. Ses travaux mettent en évidence des désajustements entre les attentes des deux parties. Effectivement, les bénéficiaires ont tendance à considérer que la structure a pour fonction d'aider à trouver un

emploi, alors que les prestataires définissent leur rôle comme un accompagnement vers le travail (Tcholakova, 2014, p. 110). De plus, les bénéficiaires voient dans la structure d'accompagnement une manière de valider des compétences et d'obtenir une forme de reconnaissance sociale par le travail. De leur côté, les prestataires doivent « réduire les attentes des personnes en raison de l'étroitesse du marché du travail qui s'ouvre à eux » (Tcholakova, 2014, p. 102). Une partie du travail d'accompagnement de personnes réfugiées vers l'emploi consiste à soutenir l'individu dans la perte du statut social et professionnel acquis auparavant. En ce sens, le rôle du prestataire peut être d'aider la personne à accepter de travailler dans des secteurs professionnels parfois différents de son domaine ou de sa formation initiale (Tcholakova, 2014, p. 115).

Enfin, Mègemont & Baubion-Broye (2001) relèvent l'importance d'agencer des structures d'accompagnement qui considèrent la personne comme actrice de son parcours professionnel, et dont le sujet de la transition professionnelle est plus vaste que la simple sphère du travail. Des approches mobilisant les capacités réflexives de la personne face à ses engagements dans le travail et dans d'autres domaines de sa vie doivent être encouragées (Mègemont & Baubion-Broye, 2001, p. 26).

3.4. Problématique

Cette section vise à considérer les questions de recherche de ce travail à la lumière des éléments contextuels et théoriques exposés jusqu'ici.

Premièrement, la partie consacrée à la présentation du contexte de l'intégration professionnelle dans le canton de Neuchâtel (chapitre 2) explique le dispositif institutionnel dans lequel se situe la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle. S'intéresser à ce cadre permet de situer l'expérience des personnes dans un contexte social et institutionnel. Selon cette démarche, il convient de chercher à comprendre comment les individus comprennent et vivent leur trajectoire professionnelle dans ce contexte.

Deuxièmement, la perspective de la psychologie socioculturelle donne une assise fondamentale à l'étude du développement de la personne dans le parcours de vie. En effet, elle admet la singularité des trajectoires de vie et se centre sur le sens que la personne confère

à ses expériences. Son ancrage épistémologique considère le façonnement mutuel de l'individu et de son environnement. En ce sens, les dimensions sociale et culturelle sont constitutives de l'expérience humaine. Cette discipline propose d'appréhender la migration sous l'angle de la théorie des transitions. En migrant, la personne expérimente une rupture qui l'entraîne à repenser ses modes de fonctionnement. Elle parvient alors à retrouver une stabilité. Pour reconstruire un rapport au nouvel environnement, elle peut s'aider de différentes ressources à disposition dans la culture. Par la perspective de la psychologie socioculturelle, quelques études traitent de la migration comme transition. Elles se concentrent notamment sur le développement d'identités culturelles (Hale & de Abreu, 2010, 2011), sur l'usage de ressources symboliques suite à la migration (Greco Morasso & Zittoun, 2014) ou encore sur la migration sous l'angle de la rupture et de la perte du chez-soi (Märtsin & Mahmoud, 2012). Ces recherches permettent de comprendre comment les personnes peuvent retrouver une stabilité suite à la migration. Toutefois, elles suivent le modèle de transition qui, appliqué aux déplacements des personnes, ne permet pas de rendre compte de l'entière complexité et de la diversité des expériences migratoires.

Troisièmement, les études sur le travail et la migration permettent de considérer plusieurs aspects qui constituent la sphère professionnelle. Notamment, l'acquisition de compétences caractéristiques d'une profession, la qualification et les enjeux identitaires en font partie. Ces recherches renseignent également sur les difficultés liées à l'insertion professionnelle sur le marché du travail et aux dynamiques de la relation d'accompagnement de personnes réfugiées vers l'emploi. Ainsi, elles permettent une meilleure compréhension globale des enjeux de l'insertion professionnelle de personnes issues de l'asile. Toutefois, ces perspectives de recherches ne prennent pas en compte la pluralité des parcours de vie et le point de vue individuel des expériences.

C'est dans l'articulation des approches théoriques – ici la psychologie socioculturelle et les études sur le travail et la migration – que s'inscrit la démarche de ce travail. Dans cette perspective, je cherche à comprendre ce qui se joue dans et autour de la sphère professionnelle suite à une migration forcée. Pour cette raison, et selon la perspective socioculturelle, il demeure fondamental de prendre en compte le contexte dans lequel la personne se trouve. Dans ce travail, le dispositif d'intégration professionnelle du canton de Neuchâtel représente le contexte social et institutionnel. La personne prend place dans un environnement social et culturel constitué de réseaux sémiotiques (Zittoun, 2012b). Il

convient alors de s'intéresser à la manière dont elle mobilise des ressources pour faciliter le processus de construction de sens du vécu lors de la migration. En fonction de ces éléments théoriques, je formule l'hypothèse exploratoire selon laquelle les personnes relevant de l'asile vivraient une transition professionnelle en Suisse. Ainsi, il convient de chercher à comprendre, du point de vue individuel, le rôle du conseil en insertion socioprofessionnelle dans le parcours en Suisse. En ce qui concerne ce dernier point, il s'agit de se centrer sur le positionnement de la personne dans le dispositif institutionnel tout en tenant compte de sa trajectoire de vie dans son ensemble. En ce sens, Dubar (1992) propose de :

Tenir compte à la fois de la position des individus à l'intérieur du champ institutionnel – et surtout de la reconstruction subjective de ce champ – et de la trajectoire sociale et scolaire antérieure à l'entrée dans ce champ – et surtout de la reconstitution subjective de cette trajectoire (Dubar, 1992, p. 520).

C'est aussi bien le positionnement des personnes dans le champ institutionnel – ici le dispositif de conseil en insertion – que leur perspective individuelle et subjective qui se trouvent au centre de ma démarche de recherche. La partie suivante présente la stratégie de recherche ainsi que les outils méthodologiques mobilisés pour permettre d'approfondir cette thématique de manière empirique.

4. Méthodologie

La recherche menée dans ce travail vise à comprendre comment des personnes réfugiées vivent la transition professionnelle suite à la migration, et quel est le rôle d'un dispositif de conseil en insertion socioprofessionnelle dans leur parcours. Ce chapitre se consacre à la présentation des outils méthodologiques mobilisés pour permettre d'explorer cette problématique. Dans un premier temps, avant d'expliquer l'approche méthodologique adoptée, il convient de poser l'un des fondements épistémologiques de toute recherche en sciences sociales. À la suite, sont présentées les étapes qui ont permis l'accès aux participant·e·s, ainsi que le déroulement de la récolte des données par entretiens. Pour continuer, il convient de se centrer sur la transcription des données, avant de conclure par la présentation de la démarche d'analyse.

4.1. Épistémologie de la recherche en sciences sociales

Un fondement épistémologique de la recherche en sciences sociales est que la réalité observée et étudiée est socialement construite. Effectivement, selon Flick (2014, p. 76), « the realities are social products of the actors, of interactions, and institutions ». L'implication de cette prémisse épistémologique dans la recherche est que les scientifiques ne peuvent prétendre à un accès direct à l'objet étudié, qui existerait dans une réalité externe (Fleck, 1935/1979, cité par Bryant & Charmaz, 2007). Au contraire, la réalité observée dans le cadre d'une recherche à un moment précis résulte d'une co-construction ; d'une part par l'individu et le monde social dans lequel il se trouve, et d'autre part par l'intervention des chercheur·euse·s. En ce sens, l'implication des scientifiques doit être prise en considération à chaque étape de l'élaboration de la recherche. Dans le cadre de ce travail, je m'intéresse aux expériences des individus et au sens qu'ils leur attribuent. C'est au travers du discours produit par les personnes qu'il s'agit de trouver des pistes de compréhension de la réalité et du sens conféré.

4.2. Choix de la méthodologie de recherche

Le cadre méthodologique de ce travail résulte de l'inspiration de plusieurs approches. Au fil des lectures et des étapes du travail, j'ai rassemblé les outils méthodologiques permettant de

réaliser la recherche empirique. Dans cette section, je commence par expliquer les apports de la *grounded theory*, le raisonnement abductif retenu dans ce travail, puis une approche méthodologique qui permet de se centrer sur le développement de la personne.

4.2.1. La théorie ancrée

La méthodologie choisie qui permet d'étudier le vécu des personnes est de type qualitative, et s'inspire de la *grounded theory*. Initiée dans les années 1960 par Strauss et Corbin, cette méthodologie de recherche postule que la théorie se développe à partir des données étudiées (Bryant & Charmaz, 2007). Par une approche rigoureuse et des étapes clairement définies, la *grounded theory* permet de mener une recherche qualitative tout en rendant les processus d'interprétation et d'analyse des données explicites et reproductibles (Bryant & Charmaz, 2007; Flick, 2014). Concrètement, les étapes de récolte des données et d'analyse se font par des allers et retours entre le terrain et la théorie (Flick, 2009). L'interprétation des données récoltées et leur mise en perspective avec les éléments de la littérature scientifique permettent d'orienter les étapes de la recherche en fonction de ce qui est découvert. Par exemple, les critères des participant·e·s à interroger peuvent être revus en fonction de ce qui est découvert à la fois dans la littérature et lors des premiers entretiens. La *grounded theory* accorde une place importante aux processus interprétatifs menés par les chercheur·euse·s. Ainsi, leur rôle et leur subjectivité demeurent primordiales dans le développement de la théorie. La réflexivité du/de la chercheur·euse sur l'objet d'étude et son rapport à cet objet sont des aspects fondamentaux de l'élaboration de la recherche. Enfin, la théorie est développée à partir des données et est le résultat d'une constante comparaison entre la littérature et les données (Bryant & Charmaz, 2007).

4.2.2. Induction et abduction

La *grounded theory* apportée par Strauss et Corbin est caractérisée notamment par un raisonnement inductif : une théorie ou une loi est développée à partir des données, pour expliquer ce qui y est observé. En se centrant sur les éléments principaux qui ressortent des données, ce type d'inférence ne tient pas compte des cas qui sortent de la théorie principale, autrement dit des exceptions. L'abduction est le raisonnement qui permet de dépasser ces limites. Effectivement, par une approche abductive, il s'agit d'étudier les cas individuellement de manière inductive, c'est-à-dire en essayant de développer une théorie à partir des

observations, tout en tenant compte des exceptions (Bryant & Charmaz, 2007). Par l'abduction, il convient de chercher l'inattendu, de « se mettre en position d'étonnement, prêter attention aux écarts et à l'inattendu, changer d'horizon ou se réorienter pour accueillir le donné de l'expérience qui ne cadre pas avec nos attentes » Catellin (2004, p. 184). Ainsi, l'abduction constitue un processus créatif. Il permet d'imaginer les causes d'un phénomène, et non les lois, comme le fait la démarche inductive (Catellin, 2004). En ce sens, l'abduction permet de développer de nouvelles idées par la formulation d'hypothèses explicatives des phénomènes constatés (Peirce, 1994). Selon Bryant & Charmaz (2007, p. 46), la logique abductive est également liée à la *grounded theory*, car elle fait intervenir des processus d'interprétation imaginatifs tout en procédant par des allers et retours entre le monde empirique et la théorie.

4.2.3. Une approche développementale

Dans ce travail, la transition vécue par la personne dans le parcours de vie est considérée sous l'angle du développement. Pour étudier le développement, il s'agit de s'intéresser au changement non pas comme le passage d'un état A à un état B, mais comme un processus, un chemin (Zittoun, 2009). En ce sens, la thématique de ce travail se centre sur les changements sur le plan professionnel en tant que processus et non sur le passage d'une situation professionnelle dans le pays d'origine à une autre dans le pays d'accueil. Pour ce faire, la méthodologie de cette recherche doit donner des outils qui permettent de capturer notamment deux dimensions fondamentales du développement : l'environnement social et culturel, et la notion de temps, inhérente à tout processus.

En ce qui concerne la première dimension, Zittoun (2009, p. 406) relève que le développement de la personne est constitué de processus biologiques, psychologiques, interpersonnels et sociaux. Dans ce travail, la transition professionnelle est étudiée à plusieurs niveaux d'analyse :

- Au niveau intra-individuel, en cherchant à comprendre comment la personne vit les changements.
- Au niveau inter-individuel, en s'intéressant au rôle des relations sociales dans la période de changement.
- Au niveau institutionnel, en se centrant sur le rôle d'une structure institutionnelle dans les changements vécus.

S'intéresser aux trois niveaux permet de se centrer sur la perspective individuelle en tenant compte du monde social et culturel dans lequel se produisent les changements. Pour rendre compte de la constitution mutuelle des personnes et des sociétés, Zittoun (2017b, p. 191) propose deux angles d'approche. Le premier consiste en l'analyse des trajectoires des individus et de l'environnement socioculturel en lien avec la situation étudiée. Le deuxième se centre sur une situation institutionnelle et sur la manière dont les trajectoires de vie se développent au travers. Dans ce travail, il convient de s'intéresser à la trajectoire professionnelle de la personne et à l'intervention d'une situation institutionnelle dans ce parcours de vie.

Pour ce qui est de la dimension temporelle, la démarche méthodologique employée doit permettre de considérer le discours de la personne comme s'inscrivant dans la globalité de sa trajectoire de vie. La difficulté de prendre en considération le processus diachronique d'un phénomène réside dans le fait de devoir le sortir de sa dimension temporelle pour pouvoir l'étudier (Zittoun, 2009, p. 407). Plus loin, nous verrons comment certaines méthodes d'entretien et d'analyse permettent de faciliter la reconstruction de l'expérience dans le temps et de conserver la richesse et la singularité des parcours de vie.

4.3. Accès aux participant·e·s

L'accès aux participant·e·s s'est réalisé en plusieurs étapes. Il a débuté par une prise de contact institutionnelle. Dans un premier temps, je me suis approchée de la personne de référence du COSM avec laquelle j'avais réalisé un stage auparavant. Je lui ai expliqué l'idée de mon mémoire, puis ai été invitée à présenter le projet lors d'une séance en présence des CISP. La rencontre avec les CISP a été l'occasion de solliciter leur avis sur la thématique de ce mémoire. Je leur ai également proposé de rechercher de potentiel·le·s participant·e·s à ma recherche parmi les bénéficiaires de la structure de conseil. De plus, il leur a été demandé leur accord pour répondre à mes questions dans le cadre d'entretiens dans les mois à venir. Par la suite, je leur ai envoyé un courriel avec la demande de participant·e·s selon les trois critères suivants. Premièrement, j'ai souhaité rencontrer des personnes avec un niveau de français ou d'anglais suffisant pour pouvoir avoir une discussion. La raison de cette demande était que je ne voulais pas avoir recours à un service de traduction, d'une part pour des aspects

organisationnel et financier, et d'autre part parce que je souhaitais un contact sans intermédiaire avec la personne. Ce critère a eu des répercussions dans ma recherche, car il a orienté le choix des participant·e·s vers une catégorie de personnes maîtrisant relativement bien le français et qui n'était pas représentative de la totalité des bénéficiaires. Le deuxième critère était d'avoir une expérience de travail d'au moins deux ans avant la venue en Suisse, que ce soit une profession certifiée ou non. La période de deux ans a été demandée afin de cibler des personnes qui ont construit un rapport au travail. En troisième critère, j'ai demandé que les personnes soient suivies par les CISP depuis plusieurs mois, afin qu'elles aient une expérience de la structure et un recul suffisant pour s'exprimer à son sujet. Enfin, dans le but d'obtenir un groupe aussi hétérogène que possible, il a été demandé que les personnes soient d'âges variés – aussi bien des jeunes que des personnes plus âgées – qu'il y ait autant d'hommes que de femmes, et qu'elles soient issues de plusieurs pays d'origine. La méthode de choix des participant·e·s correspond à l'*historically structured sampling* (Sato et al., 2007), une méthode liée à la psychologie socioculturelle. Selon ce modèle d'échantillonnage, les participant·e·s sont sélectionné·e·s en fonction d'une étape de vie commune. Cette méthode permet de mettre en évidence la variété des trajectoires de vie en se centrant sur un événement partagé (Sato et al., 2007, p. 96). Dans le cas de cette recherche, il s'agit de l'intervention des CISP dans les trajectoires professionnelles suite à la migration. En fonction de ces critères, les CISP ont contacté les participant·e·s pour leur demander leur accord afin de me transmettre leurs coordonnées. Puis, ils/elles m'ont fait parvenir la liste des personnes avec leur prénom, leur nom de famille et leur numéro de téléphone.

Ensuite, j'ai pris contact avec les personnes pour leur expliquer ma démarche de recherche et ce que leur participation impliquerait. Au total, sur toute la durée de la récolte des données, j'ai été en contact avec huit bénéficiaires. Parmi ces huit, une personne n'a pas souhaité participer. Une autre n'a plus donné suite aux messages après le premier entretien, pour une raison qui n'est pas connue. Au final, j'ai rencontré six personnes à deux reprises, et une personne une fois, ce qui fait un total de treize entretiens avec des bénéficiaires. Suite à cette série de rencontres, j'ai interrogé les quatre CISP sur la manière dont ils/elles comprenaient leur travail et leur rôle dans les trajectoires professionnelles des personnes. Réaliser ces entretiens avec les CISP à la fin du terrain a permis de leur poser des questions soulevées par les discussions avec les bénéficiaires.

4.4. Présentation des participant·e·s

Le groupe de participant·e·s bénéficiaires compte deux femmes et cinq hommes, de vingt-quatre à quarante-quatre ans. Cinq personnes sont originaires d'Érythrée, une personne d'Angola et une de Syrie.

4.5. Récolte des données par entretiens

Deux séries d'entretiens ont été réalisées, d'une part avec les bénéficiaires de la structure, ce qui constitue le centre de ma recherche, et d'autre part avec les CISP. Ce deuxième volet d'entretiens apporte un éclairage complémentaire, tant sur le fonctionnement de la structure que sur le discours des bénéficiaires. Ainsi, pour ces deux séries d'entretiens, il convient de présenter l'organisation des entretiens, le type d'entretien choisi, la structure de la grille utilisée pour guider l'interaction, ainsi que quelques commentaires sur la relation d'entretien.

4.5.1. Entretiens avec les bénéficiaires

En ce qui concerne l'**organisation des entretiens** avec les bénéficiaires, j'ai décidé de réaliser deux entretiens par personne. La raison principale qui a motivé ce choix était la volonté de favoriser un climat de confiance dans la relation d'entretien. En effet, il me semblait inapproprié de demander à une personne de partager des expériences de son passé lors d'une première rencontre. Notamment, les parcours de vie précédant une migration pour des motifs d'asile peuvent être particulièrement chargés en émotions dû aux circonstances du départ. Ainsi, les premiers entretiens se sont centrés sur le parcours professionnel de la personne depuis son arrivée en Suisse et sur sa compréhension du conseil en insertion socioprofessionnelle. Le deuxième entretien s'est consacré aux expériences professionnelles dans le pays d'origine et aux projets de vie.

Le **type d'entretien** reconstructif permet de revenir sur les expériences passées. Pour ce faire, il s'agit de demander à la personne de raconter des expériences liées à son passé professionnel et à ce qu'elle vit au moment présent. Dans tout type d'entretien où la personne raconte un événement du passé, il est important de garder en mémoire que la narration est influencée par la perspective du présent. Comme le souligne Rosenthal (2007, p. 50) : « the present perspective conditions the selection of memories, the temporal and thematic linkage of

memories, and the type of representation of the remembered experiences ». En effet, l'histoire de vie de la personne intervient dans la façon de se définir au moment présent. Les manières dont les personnes se racontent sont influencées par le contexte du moment et par leurs trajectoires de vie. Ainsi, lorsqu'une personne se définit, « cette "trajectoire subjective" résulte à la fois d'une lecture interprétative du passé et d'une projection anticipatrice de l'avenir » (Dubar, 2015, p. 11).

En ce sens, il convient de mobiliser des méthodes qui permettent de replonger la personne dans l'expérience passée. Un moyen de faciliter la narration de l'expérience est de chercher une forme d'externalisation de l'expérience au moment où elle s'est produite (Zittoun, 2009). Dans le cas de mes entretiens, j'ai demandé aux participant·e·s d'apporter un objet, un certificat ou une photo leur faisant penser à leur passé professionnel. Cette méthode d'entretien a été choisie pour deux raisons. Premièrement, la présentation d'un objet constitue un input pour l'entretien et permet de faciliter le début de la narration, comme lors d'un entretien focalisé. Deuxièmement, la mobilisation d'un objet au moment de l'entretien facilite la reconstruction de l'expérience en ce qu'il représente un lien avec ce moment.

La **grille du premier entretien** (annexe 1.1.) est structurée de la manière suivante. La première question de l'entretien vise à générer une narration sur le parcours de vie en Suisse : « Pouvez-vous m'expliquer en détails votre parcours depuis votre arrivée en Suisse jusqu'à aujourd'hui ? Vous pouvez me raconter ce que vous voulez, comme vous voulez ». Cette première question est inspirée de l'entretien centré sur un problème. Lors de la narration, le/la chercheur·euse laisse la personne s'exprimer librement et n'intervient que lorsqu'elle termine sa réponse. Alors, le/la chercheur·euse pose des questions ad hoc – en lien avec ce qui vient d'être raconté – et des questions préparées à l'avance. Les questions qui suivent concernent le fonctionnement du conseil en insertion socioprofessionnelle et le parcours professionnel de la personne en Suisse.

La **grille du second entretien** (annexe 1.2.) est structurée selon le modèle suivant. La première question fait suite à une demande réalisée par message lors de la confirmation du rendez-vous de l'entretien. Effectivement, à ce moment, j'ai proposé à la personne d'apporter avec elle une photo, un objet ou un papier qui lui rappelle un souvenir en lien avec son travail avant de venir en Suisse. Cela n'a pas fonctionné comme ce qui était attendu, la plupart des personnes n'ayant pas compris la demande ou n'ayant pas su quel objet emporter avec elles.

Toutefois, une personne a choisi de me montrer une pochette contenant l'ensemble des certificats acquis au cours de sa vie. Dans le cas où les personnes n'avaient rien apporté, je leur proposais d'imaginer que nous nous trouvions ensemble dans le pays d'origine, et leur demandais ce qu'elles m'auraient montré en lien avec leur activité de travail. Dans certains entretiens, cela a permis aux personnes de se replonger dans des souvenirs de travail ou d'enfance et de générer une narration. Dans un deuxième temps, je leur proposais de dessiner le chemin de leur vie professionnelle comme elles le voulaient. Elles se sont généralement bien impliquées dans cette tâche. La production graphique a constitué un support pour la narration de certaines expériences de travail. Ensuite, les questions se concentraient sur le parcours professionnel avant la migration, la place du travail dans la vie de la personne, la transition professionnelle et les projets envisagés pour l'avenir.

En ce qui concerne la **relation d'entretien** avec les bénéficiaires, je suis consciente que certains facteurs peuvent avoir influencé la situation d'entretien, tels que mes caractéristiques personnelles (âge, sexe, etc.) et mon statut de chercheuse pour un travail universitaire. Ces caractéristiques, tout comme celles des participant·e·s, font pleinement partie de la situation d'entretien et de la recherche. Pour ce qui est de l'environnement de l'entretien, j'ai décidé de prêter attention aux éléments qui pouvaient être optimisés. Par exemple, King & Horrocks (2010) relèvent l'importance de créer un cadre confortable et agréable lors d'un entretien, aussi bien pour la personne interviewée que pour l'équipe de recherche. Ainsi, afin que la personne se sente à l'aise, j'ai décidé de favoriser la spontanéité dans l'interaction avant, pendant et après le moment d'entretien enregistré. D'une part, j'ai choisi d'être transparente avec les personnes sur les buts de la recherche et de leur expliquer ma démarche autant qu'elles le demandaient. D'autre part, j'ai essayé de m'adapter à leurs besoins afin qu'elles se sentent à l'aise dans l'interaction. Par exemple, je leur ai proposé de choisir les lieux pour les entretiens. Trois personnes ont proposé d'effectuer les entretiens à leur domicile et quatre ont choisi de les réaliser dans des salles de l'université réservées à cet effet. De plus, j'ai essayé de répondre du mieux que possible aux besoins et requêtes des participant·e·s en ce qui concerne les modalités des rencontres : heure de rendez-vous, langue des interactions – anglais ou français – présence ou non d'une personne de l'entourage. En ce qui concerne ce dernier point, trois participant·e·s ont demandé que des proches – des membres de la famille – les accompagnent durant l'entretien, ce que j'ai accepté.

Enfin, la langue a eu une influence dans les interactions. D'une part, les participant·e·s représentent généralement les personnes bénéficiaires du conseil en insertion socioprofessionnelle qui ont le niveau de français le plus élevé. D'autre part, le fait de ne pas avoir voulu d'interprète est un choix avec des conséquences à prendre en compte. Par exemple, cela a impliqué des difficultés de compréhensions, certains malentendus et des tournures de phrases dont je ne suis pas toujours parvenue à saisir le sens.

4.5.2. Entretiens avec les CISP

En ce qui concerne **l'organisation des entretiens** avec les CISP, j'ai souhaité les rencontrer afin de comprendre leur point de vue sur leur travail. Les entretiens ont eu lieu au terme de la récolte des données avec les bénéficiaires et se sont déroulés dans les bureaux ou les locaux de travail des CISP. J'ai rencontré deux CISP de manière individuelle. Le troisième entretien a été réalisé en présence de deux CISP de la même institution.

Le **type d'entretien** mobilisé lors de cette partie de la récolte des données est un entretien d'expert, car la personne est interrogée en raison de sa fonction et de son expertise dans un domaine spécifique. Dans ce travail, interroger les CISP a permis de saisir comment ils/elles comprennent leur rôle et de quelle manière ils/elles accompagnent les personnes vers l'insertion professionnelle. Ces rencontres ont également été l'occasion de leur demander leur compréhension de certains éléments des entretiens avec les bénéficiaires, tout en maintenant leur anonymat.

La **grille d'entretien** (annexe 1.3.) se focalise sur l'exercice et l'organisation pratique de la fonction de CISP. Elle a été structurée en fonction des éléments qui ressortaient des entretiens avec les bénéficiaires. Ainsi, j'ai orienté mes questions pour pouvoir apporter un second éclairage aux discours des participant·e·s.

4.6. Transcription des entretiens

Selon Bourdieu (1993), la mise par écrit d'un entretien est une réécriture du contenu. En ce sens, le choix de la ponctuation serait une forme d'interprétation du contenu. Cette idée souligne l'importance de la subjectivité des chercheur·euse·s et surtout de la réflexivité dont ils/elles doivent faire preuve pour prendre conscience de leurs effets sur la recherche. Pour ce

qui est de la transcription des entretiens dans ce travail, je n'ai pas suivi une convention de manière rigoureuse, mais ai décidé d'adapter la façon de transcrire en fonction de ma recherche. Voici les éléments utilisés pour la transcription. Pour ce qui est des pauses de la personne dans son discours, « , » est utilisé pour un arrêt de une à deux secondes, « .. » pour une pause de deux à trois secondes, et « ... » pour plus de trois secondes. Ensuite, j'ai enlevé les mots répétitifs qui n'apportent rien aux éléments du discours sur lesquels je me centre dans cette recherche, tels que « ben, euh, ouai ». Enfin, si j'ai transcrit les entretiens de manière fidèle au discours de la personne dans mes documents en parallèle, j'ai toutefois prêté attention à corriger certaines phrases – et non la totalité – dans les extraits présentés dans ce travail. En effet, maintenir certaines tournures de phrases liées à des difficultés de langue présente le risque d'attirer le lecteur ou la lectrice davantage sur la syntaxe que sur le sens de la phrase. De plus, certaines tournures de phrases peuvent rendre la transcription confuse et difficile à saisir pour les personnes qui n'ont pas entendu le discours oral (Bourdieu, 1993). Ainsi, cette démarche a été réalisée uniquement dans le but de faciliter la lecture des extraits.

4.7. Analyse

Selon la méthodologie adoptée dans ce travail, l'analyse consiste en un processus d'allers et retours entre la théorie et les données. En ce sens, il convient de partir du spécifique – ce qui se trouve dans les données – pour gagner un niveau d'abstraction plus large. La méthode d'analyse de ce travail est choisie en fonction de l'axe de recherche, qui est de s'intéresser au développement de la personne dans le parcours de vie. Pour ce faire, il s'agit de mobiliser des méthodes qui permettent de mettre en évidence aussi bien la dimension temporelle du parcours de vie, que les particularités sociales et culturelles de l'environnement, cela en rendant compte de la richesse et de la singularité des trajectoires de vie. En ce sens, deux méthodes d'analyses sont combinées : l'étude de cas et l'analyse transversale orientée sur les trajectoires de vie. Ces deux méthodes se révèlent complémentaires dans l'étude des trajectoires de vie. D'une part, l'étude de cas permet de se centrer sur la trajectoire d'une ou de deux personnes. D'autre part, l'analyse par le *trajectory equifinality model* (TEM) selon Sato & al. (2007) permet de s'intéresser aux dynamiques qui ressortent de manière transversale, tout en considérant la dimension temporelle des expériences.

Dans cette section, je commence par présenter la première étape d'analyse globale qui permet d'avoir une vue d'ensemble du matériel à analyser. Ensuite, il convient d'expliquer le principe de l'étude de cas et celui de l'analyse transversale par l'utilisation du TEM.

4.7.1. Analyse globale

L'analyse globale réalisée dans ce travail est inspirée de l'approche de Legewie (1994, cité par Flick, 2014, p. 328). L'objectif visé par l'analyse globale est d'avoir une vue d'ensemble du matériel à analyser avant de commencer à coder. La toute première étape a été de me remémorer la problématique et les questions de recherche. J'ai ensuite réalisé une lecture de tous les entretiens à la suite, en notant les concepts et les idées qui apparaissaient. Puis, j'ai relevé les particularités de chaque cas de la manière suivante. D'une part, j'ai développé les points clés de chaque entretien. D'autre part, j'ai réalisé une chronologie des événements expliqués dans les discours. Ces étapes ont permis de comprendre la logique de chaque entretien et de faire ressortir les spécificités des parcours de vie.

4.7.2. Étude de cas

L'étude de cas est une méthode d'analyse caractérisée par une approche idiographique. Sans chercher à sectionner et à simplifier les données, elle permet d'analyser un cas en profondeur et d'en conserver la richesse. En ce sens, elle se distingue des méthodes qui visent à simplifier les données pour pouvoir ensuite procéder à la généralisation (Zittoun, 2009). Ainsi, l'étude de cas consiste à se centrer sur une expérience humaine ou socioculturelle et à l'étudier en profondeur (Zittoun, 2017b). Dans la logique du raisonnement abductif – caractéristique de l'étude de cas – il convient de s'intéresser à ce qui provoque la surprise et à ce qui remet en question la compréhension générale d'un phénomène. C'est là le centre du raisonnement abductif qui permet la généralisation : considérer les éléments surprenants et imaginer les hypothèses qui pourraient expliquer le phénomène. Le processus menant à la construction d'hypothèses requiert le détachement des données, la créativité et l'élaboration de liens entre les éléments se trouvant dans les données et la théorie (Zittoun, 2017b).

4.7.3. Analyse transversale : du codage théorique au *trajectory equifinality model (TEM)*

La seconde étape d'analyse consiste à réaliser un codage théorique inspirée de l'approche de Glaser, en plusieurs étapes (Flick, 2014). Dans ce travail, j'ai choisi de retenir les deux premières étapes. Dans un premier temps, la phase d'*open coding* consiste à lire les textes et coder les passages mis en évidence lors de l'analyse globale. Les codes utilisés sont formulés par moi-même ou tirés du discours des participant·e·s. En termes d'unité de codage, j'ai choisi de coder aussi bien des mots que des phrases, selon ce qui me semblait le plus adéquat.

Dans un second temps, l'étape de familles de codes réalisée consiste en la création de liens entre les codes, et au regroupement des catégories. Le codage des entretiens a été effectué à l'aide du logiciel « Atlas.ti ». Cette phase a permis de faire apparaître les grandes thématiques de manière transversale. Après avoir réalisé ces étapes de codage, j'ai constaté que le découpage des données mettait en évidence les thématiques générales des entretiens mais qu'il ne permettait pas de rendre compte de la richesse et de la singularité des entretiens. Ma recherche étant caractérisée par une approche développementale du parcours de vie, j'ai cherché une méthode d'analyse qui permettait de mettre en perspective les différents cas tout en rendant compte de la singularité des trajectoires de vie.

Ainsi, je me suis appuyée sur le *trajectory equifinality model* de Sato & al. (2007) et Sato & al. (2009). Cette approche considère la personne comme un système et tient compte aussi bien de la notion de temps que du contexte social et culturel dans lequel s'inscrit le phénomène étudié. Le TEM permet de représenter graphiquement les trajectoires des personnes et d'avoir une visualisation des événements centraux qui se produisent. De plus, par l'identification et la comparaison de passages clés, il permet de mettre en évidence la diversité des expériences de vie. Pour la réalisation du TEM, j'ai procédé aux étapes suivantes. Dans un premier temps, le groupe de participant·e·s à la recherche est choisi en fonction d'une caractéristique commune ou d'une période de ressemblance, nommée *equifinality point* (EFP). Dans ce travail, les personnes sont choisies en fonction de leur participation à une structure de conseil en insertion socioprofessionnelle. Ensuite, en fonction des données, il s'agit de déterminer les *obligatory passage points* (OPP), qui sont des étapes par lesquelles chaque individu passe et les *bifurcation points* (BFP), qui constituent des passages traversés par une ou plusieurs personnes. À partir de ces points, un schéma des trajectoires est réalisé, ce qui facilite la

visualisation de ce qui se produit lors de la transition professionnelle. Enfin, le TEM permet d'appréhender la personne et l'environnement dans lequel elle s'inscrit comme un système, et les changements vécus comme faisant partie de ce système. Cette méthode graphique va dans le sens de la proposition formulée par Mègemont & Baubion-Broye (2001), selon laquelle l'étude des trajectoires de vie devrait dépasser une conception linéaire des étapes de vie.

Au modèle de trajectoires linéaires et progressistes, composées de phases et paliers ordonnés, faudrait-il désormais substituer la conception d'itinéraires de vie plus ou moins hasardeux où prédominent bifurcations, carrefours et, parfois, impasses (Mègemont & Baubion-Broye, 2001, p. 16).

5. Analyse

5.1. Études de cas

Cette partie se consacre à la présentation de deux courtes études de cas. Il convient de retracer la trajectoire professionnelle des personnes et d'en analyser les étapes à l'aide des concepts et des notions présentées dans le cadre théorique. Notamment, il s'agit de se centrer sur les dynamiques de la transition en lien avec la réorientation professionnelle. Il faut le rappeler, les trois dynamiques de transition demeurent liées et dépendantes les unes des autres, et leur distinction est subjective (Masdonati & Zittoun, 2012; Zittoun, 2012b). Les cas ont été sélectionnés en fonction de la pertinence en lien avec le sujet et la méthodologie de recherche. Selon la logique abductive, il convient de se centrer sur ce qui est inattendu et qui questionne. Les deux cas choisis présentent des profils sociodémographiques proches mais se trouvent fortement contrastés pour ce qui est du domaine professionnel. En effet, les deux personnes sont des hommes de la même tranche d'âge, issus d'Érythrée. Dans ce contexte, l'obligation de s'engager au « service national » dont la durée est indéterminée semble liée à la décision de migrer. Malgré ces similarités, les parcours professionnels de ces personnes en Suisse sont tout à fait différents. La mise en perspective de ces deux cas permet de s'interroger sur les éléments qui influencent la transition professionnelle lors de la migration. Ces réflexions sont présentées dans la synthèse analytique. Enfin, les trajectoires professionnelles ont été reconstruites à partir du discours des personnes. Par conséquent, les extraits présentés suivent l'ordre chronologique des étapes de vie mais non celui du discours des personnes au moment des entretiens.

5.1.1. Samuel

Samuel grandit en Érythrée, puis se rend en Éthiopie où il y reste une année. Il rejoint finalement la Suisse en 2014 pour y demander l'asile, qui lui sera accordé deux ans plus tard.

De la scolarité au « choix » d'un métier

En Érythrée, Samuel suit sa scolarité jusqu'en onzième année. En parallèle, il réalise un stage et travaille dans différents domaines. Son emploi du temps est donc partagé entre l'école et le

travail ; les connaissances théoriques se développent en parallèle aux compétences pratiques. À cette période, le travail représente pour lui un moyen de gagner de l'argent (« j'ai été travailler pour gagner de l'argent »). Lorsqu'il atteint sa douzième année scolaire, Samuel est transféré dans une autre ville afin d'y poursuivre ses études en même temps que son service militaire, appelé service national. La participation à ce service demeure obligatoire pour les personnes érythréennes à partir de la douzième année de scolarité. C'est dans ce cadre mêlant études et service militaire que s'effectue l'orientation vers un domaine professionnel. Si les participant·e·s peuvent généralement choisir une orientation, dans le cas de Samuel, la décision finale est rendue par le hasard, le nombre de personnes postulant au même domaine étant trop élevé. « Si quelqu'un choisit agriculture, s'il y a besoin de 20 personnes, s'ils sont 20 ou 18, ça va, ils peuvent choisir ça, s'ils sont plus que ça, ils choisissent comme ça [par tirage au sort] ». Parmi ses choix initiaux, Samuel vise un domaine relatif à l'économie. Ce choix peut être mis en lien avec le genre de travail qu'il souhaitait faire lorsqu'il était enfant.

Samuel : *Quelqu'un qui travaille dans office, bureau.*

C : *Au bureau ?*

Samuel : *Au bureau, c'est comme ça, parce que quand j'étais petit (...), j'ai pas comme ça de travail, je lisais toujours mon livre, j'étais toujours avec des livres, ma grand-mère, aussi ma grande sœur, « Samuel, si tu vas dans un bureau, parce que j'ai vu que tu aimes pas travailler dehors avec la force ».*

Dans son discours, une opposition peut être relevée entre le travail à l'extérieur qui nécessite de la force physique (« travailler dehors avec la force »), et le travail à l'intérieur, illustré par l'idée du bureau, mobilisant plutôt des compétences intellectuelles. Le choix de Samuel, pour qui la lecture occupe une place prépondérante, s'oriente alors vers un secteur plutôt intellectuel. Cependant, les postulant·e·s pour le secteur visé étant trop nombreux, Samuel se voit obligé de tirer au sort le domaine qui lui sera attribué. « Comme ça, après j'ai choisi ça (...) beaucoup de gens ont choisi ça, ils ont mis des noms, *accounting*, *plumbing*, on a choisi comme ça sans voir (...) quand j'ai vu, c'est *plumbing*, j'ai étudié *plumbing* ».

Samuel se met à étudier dans le domaine de la plomberie et de l'installation sanitaire. Les premiers mois, cela ne lui plaît pas, puis, son avis évolue lorsqu'il crée des contacts avec des personnes du même secteur d'activité. Cet entourage professionnel l'encourage et lui assure que l'exercice de la profession de plombier a l'avantage de permettre un revenu financier intéressant. L'intégration de ces discours opère peu à peu une transformation de la motivation

de Samuel dans ses études : il s'implique alors davantage dans l'apprentissage (« j'ai mieux étudié »), ce qui lui vaut une bonne place dans le classement (« premier *rank* »).

Samuel : Quand j'ai contacté quelques personnes qui sont aussi plombiers, quand ils ont travaillé, ils ont gagné beaucoup d'argent comme ça, beaucoup « c'est mieux Samuel, c'est mieux le travail comme ça », quand ils m'ont dit j'ai étudié mieux qu'avant j'ai préféré aussi j'aime ça, après aussi là-bas j'ai [j'étais dans le] premier rank.

En Érythrée, Samuel exerce la profession de plombier pendant trois ans dans le cadre du service national. Il décide ensuite de quitter le pays pour rejoindre l'Éthiopie. Là-bas, il vit pendant une année dans un camp pour personnes réfugiées, où il suit une formation de plombier. En parallèle, Samuel mobilise les connaissances acquises par les formations et la pratique professionnelle de plombier pour proposer ses services aux personnes autour de lui.

Samuel : Pendant une année quand j'ai étudié ça, à côté, si quelqu'un venait chez moi comme ça « Samuel je voudrais faire, réparer » (...) des tuyaux, robinets, j'achetais, je préparais, un petit peu je gagnais de l'argent pour là-bas, pas beaucoup.

Samuel s'insère dans la vie du camp en y prenant une position active. Il y développe une activité indépendante qui lui permet de venir en aide à autrui tout en s'assurant un revenu financier. Selon Agier (2014), la vie dans les camps pour personnes réfugiées présente une certaine ambivalence. D'une part, les camps sont caractérisés par une forme de privation de liberté : les personnes y résidant ne peuvent en sortir librement et y connaissent généralement des conditions précaires. D'autre part, le camp peut être « un lieu de vie, de resocialisation » (Agier, 2014, p. 16). L'activité menée par Samuel s'inscrit dans ce contexte. Cet exemple permet de relever une forme de marge de manœuvre des personnes dans un cadre imposé. Ainsi, « tout en étant un dispositif humanitaire, le camp est donc aussi simplement un lieu de vie » (Jansen, 2014, p. 166).

Par la suite, Samuel quitte le camp pour retrouver une partie de sa famille dans une autre région d'Éthiopie. Il y travaille quelque temps avec un membre de sa famille, avant d'entreprendre sa migration vers l'Europe.

L'arrivée en Suisse

À son arrivée en Suisse, Samuel est logé dans un centre d'accueil pour les personnes dont la procédure d'asile est en cours. Durant cette période, sur les conseils d'un employé du centre, il effectue plusieurs travaux : « Samuel, pour gagner de l'argent, il faut travailler ». Il réalise ces activités notamment dans les domaines de l'intendance et du nettoyage, aussi bien au centre que dans des structures externes. Par son engagement dans des activités, professionnelles ou non, la personne se met dans une position active : elle s'engage dans son environnement et crée des liens sociaux. En effet, « le sujet se met en mouvement, se relie aux autres et "se fait", une place dans la société » (Felder, 2009, p. 136). Après quelques semaines, Samuel apprend qu'il est transféré dans une ville de Suisse romande, ce qui, dans un premier temps, le contrarie. En effet, il souhaite retrouver des membres de sa famille ailleurs en Suisse. Il discute alors avec un membre de l'assistance sociale qui relève les aspects positifs de la région de destination. Samuel intègre ce discours et accepte la décision : « Comme il dit comme ça, j'ai changé [d'avis] tout de suite, "j'aimerais venir ici" ». En Suisse romande, il est logé dans des centres d'accueil et est actif dans le domaine des travaux publics. Ce type d'activité de travail « se déploie à l'intérieur d'un dispositif institutionnel prévu à cet effet, c'est-à-dire un programme d'occupation, mais également des ateliers visant l'acquisition de compétences pour une insertion future dans le marché du travail » (Felder, 2009, p. 124).

S'il est encadré dans les activités de travail liées au dispositif institutionnel, Samuel évoque les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit de chercher un stage dans un domaine externe. Il réalise des recherches de stage mais explique avoir manqué d'informations quant aux démarches à entreprendre pour postuler. Il se trouve alors contraint de « rester à la maison ». « Moi aussi depuis 2014 jusqu'à 2017 je suis resté à la maison, j'ai étudié comme ça, mais pas trouvé un stage ». Il ajoute que cette période est pour lui une perte de temps (« j'ai perdu deux ans, trois ans »). Dans son discours, Samuel fait, à plusieurs reprises, référence à d'autres personnes de son entourage vivant des difficultés au niveau de la recherche d'un emploi ou d'un stage. En Suisse, la non-reconnaissance du statut qu'occupait la personne dans son pays d'origine semble répandue dans l'entourage de Samuel, ce qui génère de l'incompréhension : « pour beaucoup de gens comme moi, ils sont professionnels chez nous en Érythrée, ils ont pas trouvé un stage [...] beaucoup de personnes sont restées à la maison ». Plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés à trouver un stage ou un emploi. Premièrement, les employeur·euse·s peuvent se montrer hésitant·e·s à employer une personne requérante

d'asile. En effet, selon Felder (2009, p. 126) « en plus des procédures d'autorisation, les employeurs sont réticents à engager des personnes ayant un permis de séjour aussi instable que celui de "requérant d'asile" ». Deuxièmement, Samuel relève les difficultés à comprendre le fonctionnement du monde professionnel en Suisse.

Samuel : Pour moi c'est difficile comment j'ai cherché un stage ? J'ai pas connu comment, si je connais comme maintenant, je vais tout de suite demander à l'entreprise « vous cherchez, vous avez besoin de quelqu'un pour un stage ? », beaucoup de gens n'ont pas connu comment chercher un stage.

L'obtention du statut de réfugié·e est marquée par l'arrêt des activités salariées de Samuel, et par l'ouverture de nouvelles opportunités : « Quand j'ai reçu mon *perm*, j'ai arrêté mon travail tout de suite, j'ai commencé des cours à [école de français], après j'ai trouvé un stage, jusqu'à maintenant j'ai travaillé ». La période de procédure d'asile semble caractérisée par un enchaînement de petits travaux, et l'étape d'obtention du permis marque une coupure en ce qu'elle permet de nouvelles possibilités de formation linguistique et professionnelle. À ce moment intervient le conseil en insertion socioprofessionnelle dans le parcours de la personne. Samuel est alors accompagné par un·e CISP dans sa recherche de cours et de stage. La personne chargée de le conseiller est présente sur différents plans. Premièrement, elle guide Samuel dans ses recherches concernant des cours de français, des stages et des formations. Deuxièmement, elle assure un suivi à la fois du bénéficiaire et de la structure ou de l'entreprise où se réalisent les formations et les stages : « Moi quand j'ai commencé mon stage, une fois par mois on se trouvait à l'entreprise, aussi, si j'ai besoin de quelque chose je téléphone ». Après avoir suivi plusieurs types de cours, Samuel réalise un stage de quelques mois dans son domaine de formation, l'installation sanitaire. À l'issue de ce stage, il commence un apprentissage dans le même secteur. Il semble satisfait de la formation acquise lors du stage.

Samuel : Oui, pour mon métier j'apprends mieux qu'avant, j'apprends installateur sanitaire mieux qu'avant, aussi, pour ma santé aussi ici, avant quand j'étais là j'étais malade un petit peu comme ça, mal à la tête comme ça à cause beaucoup travail comme ça, ici en Suisse mieux qu'avant aussi, ma santé c'est bon.

À ce moment, les principales difficultés rencontrées concernent l'acquisition de la langue de la région d'établissement. Samuel relève qu'en ce qui concerne la communication avec autrui, c'est le niveau de français qui constitue un problème, et non le sens du contact. « Le plus difficile pour moi c'est le français, pour apprendre le français c'est difficile, pour contacter les

gens pour moi ça va, pour apprendre le français c'est difficile, très très difficile ». Le français serait un type de frein dans la communication et également dans la recherche d'emploi. Dans ce même domaine, le fait de ne pas avoir de qualification suisse est également perçu comme un frein. Samuel relève cet aspect de la certification et les difficultés liées à l'acquisition du français : « Si j'avais une certification, je trouverais du travail, pour la langue française c'est difficile ». Dans le cadre de la formation, Samuel n'éprouve pas de problèmes quant à la pratique, mais concernant le français.

Samuel : Aussi apprentissage, là-bas c'est beaucoup plâtrerie comme ça, pour moi c'est facile ça (...) practice ça va, c'est théorie un petit peu difficile, c'est pas pour installateur, c'est français c'est difficile.

Samuel relève que les difficultés sont liées au niveau de langue, et non aux compétences professionnelles. En résumé, le manque d'informations, le niveau de langue et la non-qualification suisse représenteraient pour Samuel les principaux obstacles à l'insertion professionnelle en Suisse.

Les dynamiques de la transition professionnelle

Apprentissages et remaniements identitaires

Lorsqu'il arrive en Suisse, Samuel rencontre des difficultés principalement en ce qui concerne l'acquisition du français et la recherche d'un stage ou d'un emploi. Dans le discours de Samuel, cette période est illustrée par l'idée d'être contraint à rester chez-soi. Selon lui, il n'a pas les connaissances nécessaires pour agir comme il le souhaite dans son environnement. En s'engageant dans des dynamiques d'apprentissage, la personne acquiert de nouveaux savoir-faire qui permettent de se repérer dans l'environnement (Zittoun, 2012b). Les apprentissages évoqués par Samuel peuvent être présentés en deux catégories : l'acquisition de la langue et les connaissances du réseau professionnel. Il s'agit de se centrer ici sur les modes d'apprentissage et les ressources mobilisées.

Pour ce qui est de l'acquisition du français, Samuel peut compter sur l'appui d'une personne bénévole rencontrée dans le cadre d'une mesure d'insertion. Cette personne l'aide dans l'apprentissage de la langue, ainsi que dans d'autres domaines de sa vie. Elle se tient à disposition et a un rôle de soutien dans le quotidien de Samuel : « Si j'ai besoin de quelque

chose après elle tout de suite vient chez moi pour m'aider pour le français, pour différentes choses ». Elle constitue une présence clé parmi son entourage. Au-delà de son aide liée aux apprentissages linguistiques, elle s'implique dans l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, en collaboration avec le/la CISP. Enfin, Samuel illustre la relation avec la personne par le lien avec une mère, toujours disponible pour lui : « Jusqu'à maintenant elle est avec moi pour être comme ma mère, comme ma mère, si j'ai besoin de quelque chose je téléphone, elle vient tout de suite ». Ainsi, cette personne bénévole constitue une ressource d'aide et de soutien dans les apprentissages de Samuel.

En ce qui concerne les connaissances du domaine professionnel, l'intervention du/de la CISP constitue une étape cruciale. Effectivement, elle correspond au moment où Samuel commence à suivre des cours : « Quand j'ai reçu mon permis B, tout de suite il a téléphoné pour commencer un cours, un cours de français à [école de français] ». Il relève le caractère collaboratif de la relation : lors d'une rencontre en entretien, les possibilités de stages et de cours sont parcourues ensemble. « On a cherché un cours avec elle, elle m'a dit à [école de français] il y a des places pour commencer, on a parlé *face to face* ». Le/la CISP réalise un suivi des apprentissages de Samuel en discutant avec le/la responsable de la mesure – cours, stage – et en se tenant à disposition : « Quand j'ai trouvé un stage une fois par mois elle venait à l'entreprise, on discutait avec le patron, on parlait », « Si j'ai besoin de quelque chose, je téléphone pour rendez-vous ». Le rôle du/de la CISP semble s'insérer dans un réseau d'acteurs et d'actrices impliquant la personne bénéficiaire, les bénévoles, les professionnel·le·s du marché du travail et l'assistant·e social·e.

Samuel : *[CISP] c'est mon conseiller pour le français, pour chercher un cours, aussi pour chercher un stage... aussi si j'ai besoin de quelque chose, je parle avec mon assistant, lui aussi il parle avec elle, comme ça si j'ai besoin, ils discutent.*

Enfin, le/la CISP peut être considéré·e comme une ressource dans les apprentissages concernant le marché du travail. Les éléments expliqués plus haut font penser que le/la CISP représente une ressource de type social pour Samuel. En effet, bien que la fonction de CISP s'inscrive dans un dispositif institutionnel, c'est dans la relation développée entre le/la CISP et le bénéficiaire que ce dernier semble trouver des éléments pour avancer dans son cheminement professionnel.

Les apprentissages dans lesquels Samuel s'investit modifient peu à peu la manière dont il se définit dans l'environnement. En revenant sur son passé en Suisse, il évoque la période où il restait à la maison. Imagée par l'immobilité et le cloisonnement, cette posture reflète le peu de marge de manœuvre qu'il avait ou qu'il pensait avoir en raison d'un manque de ressources et de connaissances pour rechercher un stage. Puis, par des cours, un stage et un apprentissage, Samuel acquiert de nouvelles connaissances dans le domaine de l'installation sanitaire. De plus, il mobilise des ressources de son environnement pour s'aider dans les apprentissages, tels que des livres de français ou de mathématiques. En se formant, il intègre des savoirs qui viennent s'inscrire en lui, « dans la tête ».

Samuel : Si j'apprends, je fais ça, je travaille, si tout c'est dedans ma tête, j'apprends ça, c'est toujours avec, quand je vais aller à quelque part, je travaille comme sanitaire (...) si j'apprends beaucoup, c'est toujours dans la tête, je cherche un travail, je commence, je vais gagner de l'argent.

Il intègre les savoir-faire pour incarner une expertise. L'acquisition des connaissances opère en lui une transformation. En se formant, il devient un installateur sanitaire qui peut pratiquer partout, dans n'importe quel contexte. Le développement de l'expertise implique ici des remaniements identitaires en ce que la personne redéfinit la manière dont elle se perçoit et se positionne dans l'environnement (Zittoun, 2012b).

Un autre aspect de cette dimension qui apparaît dans le discours de Samuel est l'importance de l'aide apportée à autrui. En effet, il explique à plusieurs reprises comment il appuie son entourage dans plusieurs domaines. En premier lieu désemparé dans le nouvel environnement professionnel, il apprend peu à peu à en comprendre le fonctionnement. Ainsi, avec le temps, Samuel se constitue un réseau professionnel. À présent, il partage des conseils à son entourage concernant la recherche de stage, et contacte les entreprises pour l'aider.

Samuel : Beaucoup de gens ils ont pas connu comment chercher un stage, maintenant, je connais trois personnes, « allez là-bas, allez là-bas pour demander » parce que j'ai perdu deux ans, trois ans [...], j'ai dit à un ami comme ça, « allez, demandez pour lui pour trouver stage » comme ça après un jour, comme moi si l'entreprise peut donner un apprentissage.

En ce qui concerne ses projets professionnels en Suisse, Samuel souhaite exercer l'activité d'installateur sanitaire. Une autre option serait de travailler avec des personnes âgées, afin de

pouvoir « aider l'autre ». L'extrait suivant relève la volonté de Samuel d'être à l'écoute des personnes et de pouvoir répondre à leurs besoins.

Samuel : Parce que moi si quelqu'un, s'il est mal (...) même si je connais pas quelqu'un (...) je contacte tout de suite si besoin de quelque chose, j'aide, si je connais quelque personne, si trouve problème comme ça, si j'avais une solution, je donnais quelque chose, même s'il y avait l'argent, si besoin c'est, quand j'étais chez moi aussi là-bas, c'est comme ça, j'aidais quelque personne.

La volonté de venir en aide à autrui est maintenue dans le déplacement entre les environnements. Deux raisons principales expliquent le désir de Samuel de soutenir son entourage. Premièrement, selon Samuel, cette aspiration est inscrite en lui (« c'est dans mon cœur »). Deuxièmement, le Dieu en qui il croit encourage cela, comme le montre l'extrait suivant.

Samuel : Dieu s'il dit « aidez quelque chose pour quelqu'un, s'il y avait problème, s'il y a quelque chose, aidez », pour ça aussi j'aimerais aider quelqu'un, si j'ai aidé, moi aussi je suis content, I will be happy, je vais être content.

Aider autrui est une forme d'obéissance à une autorité divine, et serait une source de satisfaction. Dans ses activités, Samuel apprécie lire la Bible (« j'ai toujours aimé la Bible »). En la mettant en lien avec l'application des conseils de Dieu, la Bible peut être comprise comme un élément culturel qui oriente Samuel dans son quotidien : il agit en fonction de ce qu'il comprend du texte. Ainsi, la Bible serait un outil culturel qui médiatise le rapport de la personne à son environnement, en fournissant des éléments pour la guider dans ses actions. En ce sens, ce livre, et plus largement la religion, peuvent être comprises comme des ressources symboliques (Zittoun et al., 2003). Enfin, la dimension d'aide à autrui permet de maintenir une continuité dans le rapport à sa propre personne et à son environnement, même changeant, et le guide dans ses actions. Il ressort de cela une cohésion entre le positionnement de la personne avant et après la migration. Cette dimension se trouve au croisement de remaniements identitaires et de la construction de sens, autrement dit entre le positionnement de la personne dans son rapport à elle-même, à autrui et à son environnement, et entre la mise en relation des expériences pour comprendre le présent et lui donner du sens (Zittoun, 2012b).

Construction de sens

Les domaines de formation et de travail de Samuel sont les mêmes en Érythrée, en Éthiopie et en Suisse. Toutefois, les pratiques varient selon les contextes. Notamment, par une mise en

perspective de l'ici et là-bas, Samuel relève la place des machines en Suisse, qu'il oppose à la force physique mobilisée en Érythrée : « Ici ils ont utilisé machines c'est comme facile, là-bas on a fait avec force comme ça, on a pas de machines ». Il évoque également l'aspect intellectuel du travail en Suisse. De plus, il souligne à la fois la différence de milieux dans lesquels la profession est exercée, ainsi que le matériel utilisé. En Érythrée, il travaille dans des villages éloignés et emploie un outillage différent : « J'étais là-bas, j'ai travaillé avec des grands tuyaux, c'est pas comme ça des petits comme ça, c'est des grands tuyaux avec des panneaux solaires, *solar* panneaux, *pump* aussi, *drill* aussi, dans le village ils ont utilisé comme ça ».

Malgré ces différences de pratiques, pour Samuel, la fonction du travail et de sa profession demeure la même à travers les contextes. Le sens du travail et de sa profession est compris comme vital, pour deux raisons. Premièrement par la rémunération, le travail permet de vivre : « Le travail en premier c'est pour gagner, travail pour tout, travail pour gagner de l'argent pour vivre, si quelqu'un travaille il gagne de l'argent (...) s'il gagne de l'argent, il va vivre ». L'argent aurait ici la fonction de permettre de vivre par l'acquisition de nécessités, et le travail est un moyen d'y accéder. Deuxièmement, par l'exercice des activités d'installation sanitaire, Samuel donne accès à l'eau, une denrée quotidienne vitale. Les deux extraits suivants mettent en évidence cet aspect.

Samuel : *Aussi installateur sanitaire pour quelqu'un entrer, le tuyau, donner de l'eau (...) aussi le travail pour donner de l'eau pour les gens, les personnes, comment c'est difficile, comment j'explique, le travail c'est pour donner de l'eau à quelqu'un pour vivre, comme ça.*

Samuel : *Même pour se doucher, pour boire, il faut un sanitaire pour faire ça.*

Ainsi, travailler en tant que plombier permet de garantir un accès à l'eau, et donc à une forme de vie. À l'inverse, l'arrêt de ces activités impliquerait de couper cet accès. Samuel revient sur une expérience vécue en Érythrée. Dans le cadre de son activité professionnelle, il effectue une demande de congé auprès de la personne responsable. Samuel explique sa réponse : « Ok d'accord, Samuel, pour quelqu'un village ils ont pas de l'eau, si quelque chose est cassé, ils sont bloqués, les tuyaux sont cassés, ils ont pas d'eau ». Il intègre le discours et comprend que, par son travail, il a un rôle déterminant dans la vie des individus.

Samuel : *Moi j'ai décidé, j'ai vu, j'ai décidé, parce que je travaille toujours « Samuel, si tu vas, qui fait ça ? parce que tout le monde est, s'ils ont pas d'eau, tout le monde va mourir, comme ça », moi j'ai*

décidé, « si tu allais, tout le monde va mourir, si tu travailles, tu donnes pour quelqu'un pour vivre, si travaille, quelqu'un trouver de l'eau, va vivre, si tu allais, il va mourir ».

Ce passage met en évidence comment Samuel intègre la voix de la personne responsable dans ses réflexions, jusqu'à en modifier sa pensée : il est indispensable et doit rester travailler pour permettre aux personnes de vivre.

Cet exemple relève la capacité de Samuel à transférer des éléments des expériences du passé pour donner du sens à ce qu'il vit au présent. Par ses expériences de travail en Érythrée, par l'intégration des échanges avec la personne responsable et des émotions liées, il définit le rôle du travail et sa fonction en tant que professionnel. En ce sens, Samuel élabore une construction de sens de la réalité vécue en ce qu'il réalise, au sens de Zittoun (2012b, p.269), un « travail important de lecture de l'expérience, d'intégration des émotions causées par des situations, de mise en rapport du passé au présent et à l'avenir, d'évaluation des situations ». Par cette mise en relation des expériences, la réalité du moment vécue par la personne ainsi que les projets imaginés s'inscrivent dans une continuité avec le passé (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 5). En parallèle à un déplacement physique entre les environnements, Samuel apporte des éléments d'expériences distales, qui appartiennent notamment au passé, aux expériences du présent (Zittoun & Gillespie, 2015).

5.1.2. Gebre

Gebre grandit en Érythrée, puis se rend en Éthiopie où il séjourne quelques années dans un camp pour personnes réfugiées. Il rejoint la Suisse en 2013 pour y demander l'asile. Deux ans plus tard, il obtient un permis F réfugié.

La réalisation d'un plan de vie

En Érythrée, Gebre suit plusieurs années de scolarité, puis décide d'y mettre un terme en raison du risque d'être engagé au service national érythréen à la fin du cursus. Il perçoit le contexte politique du gouvernement et l'engagement au service érythréen comme une forme d'atteinte à sa liberté. D'une part, l'activité au service national implique de quitter physiquement le chez soi. D'autre part, cela constitue un obstacle à la réalisation de plans professionnels : « En Érythrée si tu as fini l'école tu vas au service militaire tout de suite, tu reviens pas chez toi, tu fais pas ta vie professionnelle ». Cette perspective d'avenir génère des

craintes chez la personne. Renseignée sur le déroulement du service national, elle fait le choix de mettre un terme à sa scolarité pour s'engager dans une activité professionnelle indépendante.

Gebre : *J'ai peur d'aller au service militaire, je voulais pas aller, d'être un soldat en Érythrée, parce que si je suis soldat en Érythrée je connais ma vie, c'est très dur, il y a pas de limite, tu restes toute ta vie là-bas, et c'est pour ça que j'ai arrêté l'école, pour faire ma propre vie professionnelle.*

Gebre s'investit alors dans le développement d'une activité agricole sur un terrain appartenant à sa famille. La vente des produits cultivés lui permet de maintenir une indépendance financière. Sur le moment, Gebre considère cette forme de travail comme la meilleure solution pour atteindre cette indépendance.

Gebre : *Oui parce que j'avais pas d'autre choix, j'avais pas d'autre chose à faire, à ce moment-là c'était ça la meilleure idée, le meilleure chose à faire, parce que si je travaille indépendant je peux trouver l'argent pour faire ma vie.*

Au-delà de l'apport pécuniaire qu'elle représente, cette activité s'inscrit dans un plan de vie plus large : Gebre veut changer sa vie et celle de sa famille. Effectivement, après le travail sur le terrain, il planifie de développer une autre affaire qui lui permettrait d'améliorer les conditions de vie de son entourage. Toutefois, le contexte politique du pays et l'obligation de s'engager dans le service national sont vécues comme une menace à l'accomplissement de ses plans. Après deux ans de travail, Gebre est emmené au service, ce qui met fin à ses activités d'exploitation du terrain.

Suite à cela, Gebre décide de quitter le pays. De multiples facteurs semblent participer à cette prise de décision. Par conséquent, les explications apportées ici ne prétendent pas réaliser un compte rendu exhaustif des facteurs ayant influencé la prise de décision. Plutôt, elles fournissent des éléments qui permettent de comprendre comment la décision de migrer s'inscrit dans la trajectoire professionnelle de Gebre.

Participer au service national constituerait une forme de privation de liberté pour Gebre et une restriction dans son indépendance. L'impossibilité de pouvoir réaliser un plan de vie constitue une composante importante de sa décision de partir du pays. En ce sens, Märtsin & Mahmoud (2012, p. 734) relèvent que les personnes peuvent se sentir désagréablement restreintes dans leur pays d'origine lorsqu'elles sont dans l'incapacité d'y réaliser des plans de vie. Dans

l'extrait suivant, Gebre décrit les implications d'un engagement au service national. Il explique avoir choisi l'alternative du travail indépendant (« j'ai décidé de faire ma propre vie »), mais en avoir été empêché.

Gebre : *Si je suis un soldat, c'est rien pour moi, il n'y a pas de soldat, il n'y a pas d'argent, il n'y a pas la vie, tu peux pas aller chez toi, tu peux pas même si tu te maries, tu peux pas rester avec ta femme et tes enfants en Érythrée c'est interdit, t'as un mois par année pour aller chez toi, un mois par année, onze mois tu restes à l'armée, ça c'est difficile, j'étais pas d'accord avec cette vie, c'est pour ça que j'ai décidé de faire ma propre vie, moi-même, et malheureusement j'arrive pas, j'ai pas pu faire ça, j'ai pas la chance pour faire ça, j'ai quitté mon pays, oui.*

Avant de partir du pays, Gebre développe une représentation du potentiel pays d'accueil. Dans son discours, le participant compare l'environnement d'origine à celui d'accueil. Pour lui, la Suisse est un lieu où il trouvera la liberté et la paix.

Gebre : *C'est pour ça que je suis sorti d'Ethiopie, pour venir en Europe, pas en Europe, en Suisse, oui c'était ça mon plan, parce que je sais, je savais la vie ici en Suisse, qu'il y a la liberté, que.. qu'il y a la paix, qui est pas la même comme en Afrique.*

La représentation que se fait la personne du lieu d'accueil intervient dans la décision de migrer. Ainsi, selon Piguët (2013, p. 151), « on peut en effet considérer qu'entrent en jeu dans la décision de migrer [...] de grands schémas stéréotypiques d'interprétation du monde ». Dans l'extrait suivant, Gebre explique le rôle de son frère, établi en Suisse depuis plusieurs années, dans la représentation qu'il se crée de la Suisse. Par ailleurs, les explications et les conseils du frère contribuent à la décision de Gebre de partir du pays pour rejoindre la Suisse.

Gebre : *C'est lui [mon frère] qui m'a raconté la vie en Suisse, il m'a raconté beaucoup de choses au téléphone, « ça va ici, tu peux travailler, tu peux vivre, tu peux faire ta vie », que je peux faire ma vie ici, il m'a raconté beaucoup de choses et c'est pour ça que je suis sorti d'Éthiopie, pour venir en Suisse, alors quand je suis arrivé en Suisse j'étais content parce que c'était mon plan.*

Cet extrait met en évidence l'importance du réseau social, en l'occurrence ici familial, dans le processus décisionnel de migrer. En effet, « l'individu confronté à la décision de migrer est désormais considéré comme relié à une structure sociale constituée par la famille proche et élargie, par les personnes originaires de la même région, du même groupe culturel ou plus largement par des amis et connaissances » (Piguët, 2013, p. 150). Ce réseau permet d'apporter

des informations et des conseils, ainsi que de fournir une aide pratique dans la période d'arrivée dans le pays d'accueil (Piguet, 2013, p. 150).

Les dynamiques de la transition professionnelle

Apprentissages

L'arrivée de Gebre en Suisse est marquée par une ambivalence entre la satisfaction d'avoir atteint la destination imaginée et la perte de repères dans le nouvel environnement. En ce sens, il explique avoir vécu des difficultés sur deux plans. Premièrement, ne pas connaître la langue de la région d'accueil implique des problèmes de communication. Deuxièmement, il évoque la difficulté à comprendre le fonctionnement du système en Suisse de manière générale : « c'était un peu compliqué pour savoir la vie, pour intégrer, pour connaître le système, tout ça ».

Gebre s'engage alors dans des processus d'apprentissage. Dans un premier temps, les cours dispensés dans le centre d'accueil pour personnes requérantes d'asile sont l'occasion d'acquérir des connaissances sur le mode de vie en Suisse. Dans ce cadre, l'équipe de formation constitue une ressource sociale pour ces apprentissages (« nous avons aussi les formateurs, formatrices où ils m'ont raconté beaucoup de choses pour la vie »).

En ce qui concerne le mode d'apprentissage, Gebre développe une posture de plus en plus active. À son arrivée, il participe à des cours, puis trouve des ressources en lui et dans son environnement pour réaliser des apprentissages de manière indépendante. Ainsi, il effectue son permis de conduire et s'investit dans l'auto-apprentissage du français sur internet. Pour ce qui est des connaissances du monde du travail et des possibilités d'insertion, Gebre sollicite l'aide du/de la CISP. La relation fonctionne sur une base collaborative : il cherche des offres de stage ou d'emploi et le/la CISP apporte son aide pour la réalisation des dossiers de postulation. Gebre explique également que le/la CISP représente la personne qui connaît le mieux sa situation professionnelle : il/elle est en mesure de l'aider et de le conseiller dans son parcours professionnel. En ce sens, le/la CISP constitue une ressource interpersonnelle dans l'acquisition de compétences en lien avec le monde du travail. En effet, c'est dans la relation, la collaboration et l'échange de connaissances entre le/la CISP et Gebre que se réalisent les apprentissages.

Construction de sens

Le travail a un rôle fondamental dans le parcours de vie de Gebre, en Érythrée et en Suisse. Pour lui, il constitue un moyen d'acquiescer davantage d'indépendance. Sur le plan financier, il permet de ne plus dépendre de l'aide sociale et d'assurer des ressources qui donnent accès à un mode de vie plus confortable. Pour Gebre, le travail est considéré comme une ressource qui lui permet de prendre sa vie en main et de réaliser des projets par lui-même. Dans le discours de Gebre, cette idée est exprimée par la récurrence d'expressions et d'adjectifs possessifs. L'extrait suivant, qui se centre sur la fonction du travail, met en évidence cette particularité du discours.

Gebre : Pour gagner l'argent, c'est ça, c'est ça le plus important, le travail, pourquoi les gens ils travaillent ? c'est pour gagner de l'argent, je pense, à mon avis c'est ça, je travaille pour gagner de l'argent, après pour changer ma vie, (...) pour faire ma vie moi-même, moi-même, pour faire ma vie moi-même, parce qu'ici en Suisse si quelqu'un travaille pas il y a des bureaux qui occupent cette personne, par exemple moi [œuvre d'entraide], ils m'ont donné obligé [de l'argent pour] manger, mais ça j'aime pas moi, moi j'aime travailler pour faire ma vie moi-même.

Gebre oppose le fait de dépendre de l'aide sociale à la possibilité de réaliser ses plans de vie. Selon cette compréhension, le travail est le pont qui permet de passer d'un mode de vie à l'autre – de la dépendance à l'indépendance. En changeant d'environnement, Gebre maintient la même compréhension du rôle du travail : il est une étape fondamentale dans sa quête d'indépendance. Toutefois, les obstacles qui se présentent varient selon les contextes. En Érythrée, le mode d'organisation politique l'empêche de réaliser ses plans, alors qu'en Suisse, la difficulté à s'insérer professionnellement le maintient dans une posture de dépendance financière.

Remaniements identitaires

Les expériences vécues par Gebre lors de la transition professionnelle impliquent des bouleversements intérieurs. Ne pas avoir d'activité professionnelle entraîne un sentiment de dépendance et de restriction dans la possibilité de mener ses projets de vie. Cette situation semble affecter Gebre dans sa vie quotidienne. Dans l'extrait suivant, il crée un lien entre son expérience passée et le présent.

Gebre : *Je suis pas arrivé à quelque chose, à faire quelque chose, j'ai rien, jusqu'à maintenant j'ai rien, j'ai pas de profession, j'ai rien pour ça je suis pas content de ma vie, mais... toujours je laisse ça, parce que ça m'aide pas, de penser au passé, c'est mieux de penser à l'avenir (...) quand j'étais dans mon pays j'ai pas fait ma vie professionnelle comme je t'ai dit, j'ai pas pu faire ça, pour apprendre, pour continuer mon école.*

La situation, vécue comme un échec, est intégrée par Gebre. Le fait de ne pas exercer d'activité professionnelle et d'être dépendant financièrement aurait tendance à renforcer une image plutôt négative de soi. En ce sens, le travail serait alors perçu comme un moyen d'obtenir plus d'indépendance et de reconstruire une estime positive de soi. Selon Tcholakova (2014, p. 109), suite à la migration, le travail peut être interprété comme un moyen de « confirmer ou reconquérir un rapport positif à soi, fragilisé dans l'expérience d'exil ».

Finalement, c'est dans la dialectique entre une quête d'indépendance et les obstacles à celle-ci que se déploie la trajectoire professionnelle de Gebre entre l'Érythrée et la Suisse.

5.1.3. Synthèse analytique

En résumé, les deux cas exposés dans cette section présentent des transitions professionnelles fondamentalement distinctes malgré des profils sociodémographiques proches. Ces différences illustrent la singularité des trajectoires de vie. Dans les deux parcours professionnels présentés, les protagonistes parviennent à donner du sens à ce qu'ils vivent.

Premièrement, Samuel se voit imposé un domaine de travail qui, au premier abord, ne l'intéresse pas. Au fil des expériences professionnelles et des échanges avec ses pairs, il parvient à donner du sens à son travail, qui devient même, sous différents aspects, indispensable pour vivre. L'acquisition du français et des connaissances professionnelles en Suisse vient renforcer son expertise qui le transforme en retour. Doté de compétences en lui, il devient un professionnel qui peut exercer partout où il se trouve. Par conséquent, le sens conféré au travail d'installateur sanitaire est le même au travers des environnements changeants. Enfin, où qu'il se situe, il trouve du sens à son existence. D'une part, par sa profession, il apporte quelque chose de vital. D'autre part, par ses convictions religieuses, il cherche à être à l'écoute d'autrui et à lui prodiguer son aide.

Deuxièmement, Gebre s'investit dans des activités professionnelles en marge de ce que prévoit le système politique érythréen. Tout au long de sa trajectoire professionnelle, le travail a un rôle spécifique : il est un moyen d'acquiescer de l'indépendance. En Érythrée, il lui permet d'échapper à l'engagement obligatoire au service national, tout en lui octroyant un revenu financier. Lorsque, contre sa volonté, il est emmené au service national, Gebre se trouve privé de sa liberté et d'une forme d'indépendance. Par conséquent, pour différentes raisons, il décide de partir du pays pour rejoindre la Suisse. Dans le pays d'accueil, le travail a la même fonction en terme d'indépendance : il représente ce qui lui permettrait de « faire sa vie soi-même » et de ne plus dépendre de l'aide sociale. Gebre confère du sens au travail à travers les contextes. Toutefois, il rencontre des difficultés à trouver un stage ou un emploi correspondant à ses attentes, alors qu'il se dit prêt à travailler dans n'importe quel secteur.

Des facteurs explicatifs ?

La construction de sens est un processus qui favorise le développement de la personne lors d'une transition. Selon Perret-Clermont & Zittoun (2002, p. 15), « les périodes de transition peuvent être développementales lorsque certaines constructions de significations sont possibles, étant elles-mêmes profondément liées à la possibilité de réélaborations identitaires et d'apprentissages ». Dans les cas présentés, Samuel et Gebre parviennent à créer du sens à partir de leurs expériences professionnelles, ce qui leur permet de vivre une forme de continuité dans leur rapport au travail. Toutefois, ils vivent des transitions professionnelles tout à fait différentes : alors que Samuel commence un apprentissage dans son domaine de formation initial, Gebre vit avec difficultés le fait de ne pas trouver d'emploi. Ainsi, dans ce cas, il peut être constaté que la construction de sens de l'expérience vécue ne suffit pas à définir le caractère développemental ou non de la transition. Cela ne parvient pas à expliquer les différences d'issue entre le parcours de Samuel et celui de Gebre. Par conséquent, il est nécessaire de chercher d'autres pistes d'explication.

La littérature sur l'insertion professionnelle en Suisse souligne les difficultés vécues par les personnes réfugiées à trouver du travail, notamment sur deux plans. Premièrement, le niveau de langue de la région d'établissement semble fondamental : le manque de compétences peut représenter un obstacle à l'insertion professionnelle (Auer, 2017). Toutefois, Samuel, dont le niveau de français est relativement sommaire, n'a pas rencontré de difficultés à trouver une formation dans son domaine professionnel initial. En ce sens, un·e CISP relativise

l'importance du français pour l'insertion professionnelle. Si la compétence linguistique est importante, elle ne détermine cependant pas le parcours d'insertion sur le marché de l'emploi.

CISP : Le français c'est pas l'unique sésame pour trouver du travail ou pour trouver une place de formation, (...) je pense que c'est une idée à déconstruire de dire « il faut absolument qu'ils parlent, qu'ils aient tous un niveau B1 et ils trouveront ensuite une place d'apprentissage, de travail », c'est pas vrai, il y a des gens qui parlent bien le français qui trouvent pas, il y a des gens qui baragouinent deux mots et qui trouvent du travail, donc il y a pas, le lien il est pas du tout évident entre maîtrise du français et puis insertion.

Deuxièmement, Tcholakova (2014) relève la difficulté vécue par les personnes réfugiées à pouvoir exercer une profession liée aux expériences et aux certificats obtenus dans le pays d'origine. Par conséquent, « les réfugiés se trouvent fréquemment en situation d'inactivité professionnelle, peinent à accéder à un emploi et les opportunités se restreignent à des secteurs du marché du travail fortement ethnicisés et genrés » (Tcholakova, 2014, p. 105). Dans le cas de Samuel, les certificats obtenus dans le pays d'origine ne sont pas reconnus comme équivalents en Suisse. En effet, il doit reprendre la formation dès le début : il commence par un stage puis un apprentissage dans le même domaine. La potentielle acquisition d'un diplôme en Suisse lui permettra de s'approcher plus facilement de l'emploi. Dans l'extrait suivant, un·e CISP relève l'importance d'un certificat obtenu en Suisse.

CISP : Bien entendu les opportunités, le réseau qu'on crée autour de soi, ça fait quand même énormément, et bien entendu qu'en Suisse, un diplôme à montrer est un grand atout, c'est une sorte de clé qui ouvre pas mal de portes.

Samuel et Gebre possèdent des permis différents : le premier est au bénéfice du statut de réfugié·e alors que le second détient un permis F réfugié. Une admission provisoire peut être considérée comme une charge pour les employeur·euse·s sur le plan administratif, comme le soulignent plusieurs CISP.

CISP : Il y a aussi des fois la question du permis malheureusement, là un permis F donne normalement les mêmes chances d'accès au marché du travail, mais au niveau des employeurs souvent un permis F il fait peur parce qu'il y a.. notamment au niveau des démarches à faire, il y a des démarches administratives à faire.

CISP : Pour les employeurs il y a une certaine réticence parce qu'un permis F admis provisoire signifie des démarches administratives en plus, signifie parfois un peu des contraintes pour les

employeurs, il y a une autorisation de travail qui doit être demandée, il y a d'autres difficultés qui sont présentes et qui font parfois ralentir le processus.

Toutefois, il est relevé que les personnes au bénéfice d'une admission provisoire manifestent généralement une grande motivation à l'insertion professionnelle. En effet, le travail peut constituer un moyen d'obtention d'un permis B, qui permet notamment de réaliser un regroupement familial. En ce sens, selon un·e CISP, l'instabilité d'une admission provisoire peut être contrebalancée par la motivation de la personne face à l'insertion professionnelle.

CISP : On peut aussi constater que ce permis F il est parfois un atout de motivation, parce que l'objectif est le travail et l'indépendance et l'autonomie, mais également l'obtention de ce permis B, et pour y arriver on a besoin de travailler (...) et je vois en eux une motivation qui va au-delà de leur projet professionnel et c'est parfois un grand atout pour eux, et malgré les contraintes je dirais administratives ils arrivent quand même à s'en sortir.

Dans cette même idée, lors des entretiens, plusieurs CISP relèvent l'importance de ce qu'ils/elles appellent le « facteur motivation » dans l'insertion professionnelle. En effet, une personne qui manifeste de la motivation serait davantage impliquée dans l'élaboration de son projet professionnel. Ainsi, selon un·e CISP, cette détermination place la personne dans une posture active et lui permet de s'approprier son projet.

CISP : Certaines personnes ont compris, ont dit « j'attends pas sur le système uniquement de me fournir des cours, je fais aussi un effort moi-même », ces gens-là ils prennent de l'avance, ils sont déjà dans une dynamique de s'approprier le projet qu'ils ont envie de faire, et ça c'est super, et puis d'autres ils sont plus dans une position d'attente et de passivité et ça prend aussi beaucoup plus de temps et le projet il avance peu ou pas, ça c'est aussi des facteurs qui peuvent expliquer.

La motivation de Gebre à trouver un emploi se trouve principalement déterminée par sa volonté d'acquérir de l'indépendance afin de réaliser ses projets de vie.

Les éléments issus de la littérature exposés jusqu'ici, à savoir la construction de sens de la transition vécue, le niveau de maîtrise de la langue et le type de permis permettent de comprendre que l'insertion professionnelle est influencée par divers facteurs. De plus, les CISP mettent en évidence l'importance de la motivation, liée à la détermination de la personne. Toutefois, ces facteurs ne semblent pas suffire à expliquer la différence de parcours entre Samuel et Gebre. Cette réflexion mène à la formulation d'une hypothèse explicative.

L'identité professionnelle : formulation d'une hypothèse

À partir des études de cas de Samuel et de Gebre, une différence peut être relevée en ce qui concerne le rôle de l'activité professionnelle et du travail. En effet, le premier élabore une construction de sens des pratiques professionnelles et le second confère du sens au travail de manière générale.

Dans son parcours professionnel, Samuel donne du sens aux pratiques professionnelles liées au métier d'installateur sanitaire. Pour lui, le sens réside dans les activités qu'il réalise. D'une part, elles permettent d'apporter « la vie » aux personnes en leur fournissant de l'eau. D'autre part, la pratique professionnelle constitue un moyen d'aider autrui. Le cas de Gebre met en évidence le sens conféré au travail de manière générale. La pratique d'une activité professionnelle, quelle qu'elle soit, permet de gagner en indépendance.

Cela mène à penser que, dans le cas de Samuel, il se produit une dynamique liée au fait d'apprécier son activité professionnelle et d'y trouver un sens. La notion théorique la plus proche de cette idée semble être celle des formes identitaires liées au travail (Dubar, 2015). Comme étudié dans la partie consacrée au cadre théorique, l'identité professionnelle est constituée de deux composantes : les particularités de la trajectoire de vie de l'individu et les relations sociales dans le champ professionnel (Dubar, 2015). Dans le cas de Samuel, l'identité professionnelle s'élabore dans la rencontre entre la construction de sens de l'activité dans sa trajectoire de vie et la reconnaissance d'autrui dans ses pratiques de travail. Effectivement, son travail est validé et reconnu à plusieurs étapes de son parcours professionnel, notamment lorsque le responsable en Érythrée lui explique que son travail est indispensable pour la survie des personnes, ou lorsque Samuel aide les habitant·e·s du camp en Éthiopie. L'auto-confirmation des pratiques et leur validation par une communauté externe renforcent l'expertise de Samuel.

En ce sens, une hypothèse peut être formulée quant à l'influence de la construction d'une identité professionnelle dans l'insertion professionnelle de la personne. L'identité professionnelle se construirait au travers des contextes et serait nourrie par les mouvements intra-individuels et les interactions sociales. Ainsi, couplé à d'autres facteurs, le développement d'une identité professionnelle faciliterait le rapprochement d'une personne réfugiée vers le marché du travail.

Finally, this constitutes a reflection point regarding the factors influencing professional insertion. As a CISP, it is important to recall the complexity that characterizes the situations of insertion of refugees on the labor market.

CISP : C'est pas un facteur qui explique, c'est plusieurs, une conjonction de plusieurs facteurs qui fait que une personne aura peut-être la chance d'avancer plus vite ou aura mis de côté les facteurs qui font qu'elle avancera plus vite (...) il y a beaucoup de paramètres.

5.2. Analyse transversale

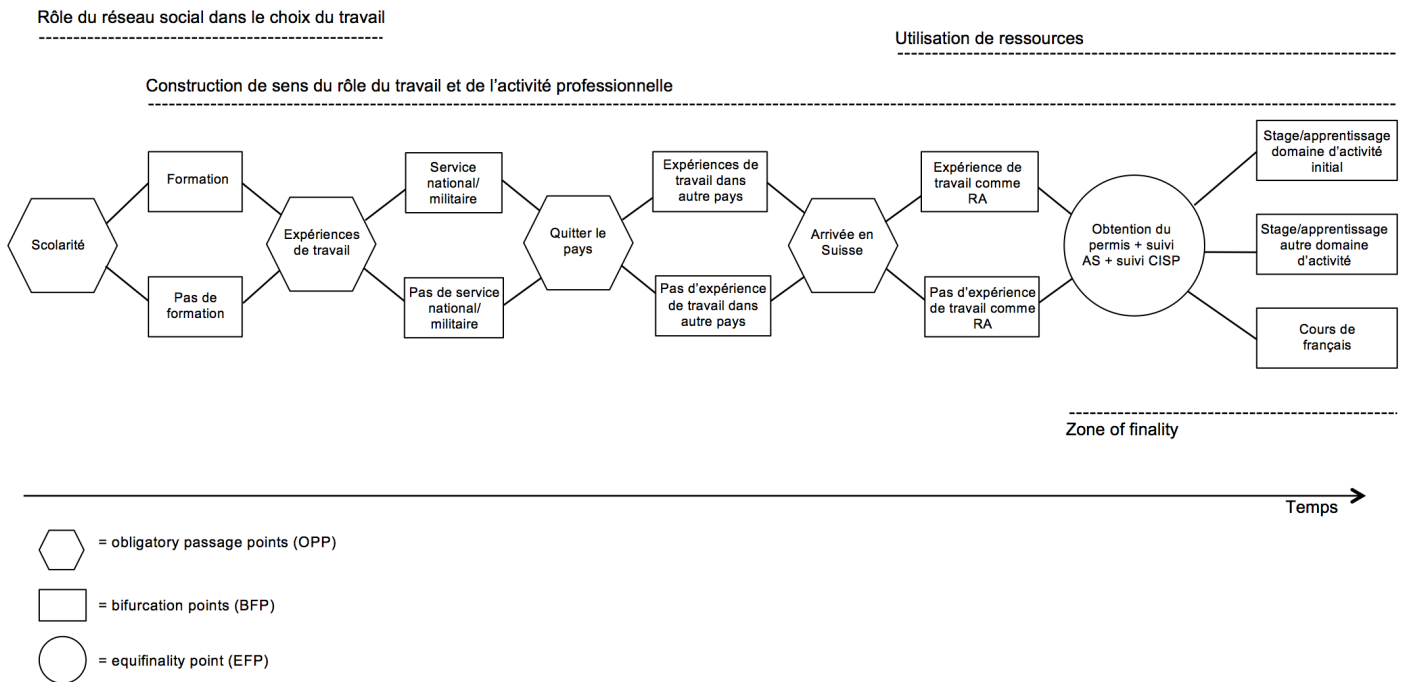
This part is dedicated to the presentation of the results of the cross-analysis. The theoretical coding as well as the graphical representation of trajectories by the *trajectory equifinality model* (Sato et al., 2009) allow to highlight the central points of professional trajectories and changes during transitions. In a first time, I present the TEM realized from professional trajectories. The key points that emerge are exposed in the analytical part.

5.2.1. Trajectory equifinality model (TEM) de la trajectoire professionnelle

The TEM allows to graphically represent the professional trajectory of participants based on their discourse. Through the model, it is possible to highlight the obligatory and optional passages of the professional trajectory of a person followed by a CISP. The steps highlighted by the model (scheme 1) constitute important passages of the professional trajectory; they mark the life path from schooling to the interview. *Equifinality point* (EFP) constitutes the focus of the research; it corresponds here to the obtaining of the residence permit or of the provisional admission and the beginning of the follow-up by the CISP. It represents the common point of the professional trajectory of participants. The *obligatory passage points* (OPP) are the steps through which the people followed by a CISP pass: a form of schooling, work experiences in the country of origin – which was a selection criterion of participants – the fact of leaving the country and arriving in Switzerland. The *bifurcation points* (BFP) constitute the passages that present several possibilities or alternatives. Finally, the *zone of finality* allows to highlight the variability of situations following a shared step.

(EFP). Ces trajectoires de vie se déroulent dans une temporalité, qui va du passé au présent, et qui ouvre une perspective future.

Schéma 1 : TEM de la trajectoire professionnelle



5.2.2. Le service national en Érythrée

Un élément de la vie dans le pays d'origine qui apparaît dans les discours de chaque participant·e d'origine érythréenne est l'organisation du pays et du domaine professionnel autour d'un service national. Ce dernier constitue une étape importante de la trajectoire professionnelle. En effet, il regroupe le service militaire, le service civil, la formation ainsi que l'activité professionnelle. Prendre part au service national est obligatoire pour chaque citoyen·ne·s érythréen·ne·s à partir de la 12^{ème} année de scolarité. Selon Bozzini (2014), l'Érythrée est un pays fortement militarisé et l'institution du service national peut être un instrument étatique pour renforcer cette militarisation. La mobilisation généralisée de la population constituerait une stratégie de contrôle social et politique émanant du gouvernement (Bozzini, 2014, p. 138). À partir des discours des enquêté·e·s, la participation au service national peut être comprise comme une forme d'atteinte à la liberté des personnes sur plusieurs plans.

Premièrement, l'engagement obligatoire des personnes au service national s'étend sur une durée indéterminée. En ce sens, Habte raconte que son entourage compte des personnes du grand âge qui se trouvent encore affiliées au service. Il explique que l'engagement peut commencer à dix-huit ans et prendre fin au décès de la personne.

Deuxièmement, l'obligation de s'engager dans le service national a tendance à générer des pratiques de contrôle de la part du gouvernement. Ce cadre de surveillance peut engendrer des peurs et un sentiment général d'insécurité chez la population (Bozzini, 2014). Notamment, les personnes ayant déserté le service national décrivent le stress causé par la peur d'être retrouvées. Elles expliquent l'intervention de forces de l'ordre jusque dans la sphère familiale et du chez soi. Cela génère du stress, tant pour la personne recherchée que pour les membres de sa famille. Dans la vie d'Arsema, cela se manifeste par des difficultés à se reposer. En effet, elle évoque la crainte permanente que sa famille ne soit interpellée par les forces de l'ordre afin d'obtenir des renseignements sur elle. Les pratiques de surveillance peuvent prendre la forme d'une poursuite physique de la personne recherchée. Gebre explique comment son projet professionnel est interrompu par l'intervention des forces de l'ordre : « J'arrive pas à faire ça, ils sont venus derrière moi tout de suite pour me chercher pour me ramener ». « Derrière moi » met en évidence le caractère physique de la recherche et l'effet de surprise que celle-ci peut engendrer. La peur d'être arrêtée sur son lieu de travail mène Arsema à mettre un terme à son emploi et à décider de rester chez elle. Les pratiques de contrôle semblent générer un sentiment général d'insécurité chez les participant·e·s. Gebre explique la nécessité d'occuper une fonction spécifique pour pouvoir « être tranquille ». Plus loin dans son discours, il évoque la peur de devoir se rendre au service national.

Gebre : C'est comme ça la vie en Érythrée (...) tu peux pas dormir chez toi (...) si t'es pas soldat et tu es pas étudiant, tu peux pas être tranquille comme ça, tu dois être quelque chose, tu dois être soit soldat, soit professeur, soit étudiant, tu dois avoir quelque chose pour rester tranquille sinon tu peux pas, oui, tu dois aller tout de suite à l'armée, c'est pour ça que je suis sorti, moi j'ai pas envie d'être soldat.

Enfin, comme expliqué précédemment dans l'étude de cas de Samuel, le service national joue un rôle dans l'orientation professionnelle des personnes : il constitue à la fois le centre de formation et de pratiques professionnelles. Dans ce contexte, les personnes choisissent un domaine de travail. Si le nombre d'inscrit·e·s pour un même secteur est trop élevé, une sélection est réalisée par tirage au sort. Ainsi, par ses pratiques et par les sentiments que

celles-ci génèrent chez les personnes, le service national constitue un passage significatif dans la trajectoire professionnelle. En ce qui concerne l'orientation professionnelle initiale des participant·e·s, d'autres éléments semblent intervenir.

5.2.3. Le rôle du réseau social dans l'orientation professionnelle initiale

Le réseau social constitue l'un des points centraux de l'orientation professionnelle des participant·e·s à la fin de leur scolarité ou de leur formation. Effectivement, l'entourage – notamment familial – semble avoir un rôle prédominant dans le choix du travail. À la fin de leur scolarité ou de leur formation, plusieurs participant·e·s se sont dirigé·e·s vers un secteur professionnel lié aux activités de la famille. À l'issue de sa scolarité, Habte fournit son aide dans le domaine agricole familial. De son côté, Gebre bénéficie d'un terrain acquis par sa famille. Il interrompt sa scolarité pour développer une activité agricole indépendante. Celle-ci lui permet d'obtenir un revenu financier.

Habte : Jusqu'en neuvième, j'ai étudié mais après j'ai arrêté, mais je travaillais pas dans une entreprise, ma famille était au jardin, la vache, ferme, j'ai aidé là ma famille.

Gebre : J'avais le terrain de ma famille c'est pour ça, pour faire ça je me suis arrêté pour travailler un petit moment indépendant.

Depuis qu'il est enfant, Farid souhaite faire le métier de son père. En période de scolarité, lorsqu'il n'a pas les cours, il se rend sur le lieu de travail de son père pour observer ses pratiques professionnelles. Ainsi, il se forme en observant et en travaillant avec un membre de sa famille, puis commence une activité professionnelle dans ce même domaine. Enfin, plusieurs participant·e·s relèvent l'importance du réseau social et du « bouche à oreille » pour trouver un travail. Pour Ana, les liens d'amitié entre une personne de sa famille et une future employée lui permettent d'accéder à un emploi.

Ana : Alors elle cherchait quelqu'un en qui elle pouvait faire confiance, alors chez nous c'est comme ça, c'est beaucoup vraiment quand il y a une relation, quand tu connais quelqu'un et puis voilà, c'est comme ça que ça se passe.

D'après le discours des participant·e·s, l'accès à une activité professionnelle dans les pays d'origine et de passage passerait davantage par le réseau social que par l'acquisition d'un diplôme. Le recrutement s'effectue principalement sur la base de contacts et de compétences

pratiques, sans nécessairement requérir une certification des expériences. Dans l'extrait suivant, Farid relève la différence entre le système de recrutement en Syrie et en Suisse.

Farid : Le système en Syrie est pas comme en Suisse, je pense je parle avec mon ami, je voudrais travailler par exemple comme chauffeur, « oui j'ai un ami besoin personne travaille comme chauffeur », comme ça, pas comme en Suisse chercher sur internet, chercher sur journal ou chercher le service, bureau à Neuchâtel pour aider pour travail, c'est pas comme ça.

Les cas des participant·e·s permettent de relever les différences d'accès au travail. L'organisation du monde du travail s'inscrit dans le modèle social et économique d'un pays. Dans les pays « occidentaux », le mode d'organisation du travail prévalant est celui d'un marché du travail régulé par les principes d'offre et de demande. Dans ce système, les professions constituent des organisations clairement définies et rendues accessibles par une certification, ce qui induit une forme de bureaucratisation du monde du travail (Merton, 1958, cité par Dubar, 2015, p. 128). La constatation de différences d'organisation du travail au niveau macro mène à se demander comment le rôle du travail est compris au niveau individuel. Durant leurs parcours de vie, les personnes interrogées dans le cadre de cette recherche ont circulé à travers plusieurs environnements et ont expérimenté plusieurs modes d'organisation du travail. Dès lors, il semble pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes comprennent le rôle du travail et de l'activité professionnelle lors de la migration.

5.2.4. Le rôle du travail et de l'activité professionnelle

Durant les entretiens, lorsqu'il s'agissait de répondre à la question « pour vous, qu'est-ce que le travail ? », les participant·e·s ont donné des réponses variées. À partir de cette diversité, une distinction peut être réalisée entre le sens donné aux activités professionnelles en tant que pratiques et le sens attribué au travail de manière plus large.

Le sens conféré aux activités professionnelles englobe la signification et le but des pratiques pour la personne qui les réalise. Comme analysé précédemment, le cas de Samuel illustre une manière de donner du sens aux activités d'installateur sanitaire. Pour lui, ces activités permettent d'apporter une aide à autrui en lui fournissant une denrée vitale. Cette construction de sens de l'activité se développe en parallèle aux déplacements entre les environnements et aux diverses activités professionnelles. Selon Masdonati & Zittoun (2012), la variété d'expériences de travail peut menacer la construction de sens. Il s'agirait de « rechercher une

continuité de soi dans une discontinuité des expériences et dans une imprévisibilité des parcours » (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 11). Dans le cas de Samuel, le sens donné aux activités professionnelles est maintenu lors de la migration.

Le sens attribué au travail concerne principalement ce que ce dernier permet d'obtenir, sur le plan matériel ou individuel. À partir du discours des participant·e·s, trois dimensions peuvent être distinguées : la survie, les ressources financières et l'occupation.

Pour plusieurs participant·e·s, le rôle premier du travail est qu'il permet de vivre. Gebre explique combien le travail est fondamental dans sa vie : pour lui, le travail représente sa vie. Ana exprime la notion de survie liée au travail. Pour elle, travailler constitue un moyen de rester en vie.

Ana : Pour moi c'est un moyen de survivre déjà, un moyen de survivre, de s'occuper en faisant quelque chose qu'on aime, oui, ça selon moi.. puis quoi d'autre... oui il y a de ces gens qui font pour le plaisir mais je crois pas trop moi, je ferais pas pour le plaisir seulement mais parce que je dois faire quelque chose pour être là, pour vivre.

Ensuite, le travail est interprété comme un moyen d'accéder à des ressources financières et matérielles. En ce sens, le travail permet de générer des changements dans la vie de la personne, il constitue une manière de « changer sa vie ». Arsema oppose le fait de travailler à celui de rester chez soi. Travailler permet de sortir de chez soi ; cette mise en mouvement constitue un élan pour changer des aspects de sa vie. Au contraire, rester chez soi évoque l'immobilité physique qui empêche de créer le changement.

Arsema : If you work you change your life, if you work you think like that, if I stay my home I'm not changing anything, if I'm going to work I change my life, I'm going by myself, I'm working.

Arsema : Because you want to change your life, yes if you don't work you don't do anything, if I'm going to work you change, you change your life, like the same now I'm going to sleep home, I'm going to sleep, I eat I sleep I eat I sleep, after I'm not doing anything.

Comme étudié précédemment avec le cas de Gebre, exercer une activité professionnelle peut être un moyen de s'appropriier sa vie et de réaliser des plans par soi-même. Dans cette même idée, pour plusieurs personnes, le travail permet de sortir de l'aide sociale et, de ce fait, de gagner en indépendance. De plus, l'exercice d'une activité rémunérée constitue un moyen de

subvenir aux besoins de base. Notamment, elle permet de s'approcher de la concrétisation de plans de vie, tels que l'acquisition d'une maison ou le fait d'avoir des enfants.

Le travail peut également être considéré comme une manière de s'occuper au quotidien ; il permet de ne pas rester à la maison. Cet élément revient à plusieurs reprises dans les discours des enquêtés. Pour certaines personnes, les mesures d'insertion telles que les cours de français et les stages constituent une forme de mise en mouvement. À l'inverse, rester à la maison correspond à des périodes de non-activité. Cela peut être la conséquence d'un manque d'informations sur le fonctionnement de l'environnement social et professionnel. Samuel explique qu'il est resté chez lui sur une longue période en raison du peu de connaissances des démarches pour rechercher une activité ou un stage. Cet état d'immobilité physique et sociale, illustrée par l'isolement à l'intérieur, peut être mis en lien avec les temps d'attente qui caractérisent la procédure d'asile. Ces périodes représenteraient pour les personnes requérantes d'asile un temps d'attente, comme suspendu (Felder, 2009, p. 126). « Les "requérants" assujettis au rythme d'une chronologie institutionnelle spécialisée dans le traitement de ces procédures peuvent être absorbés dans ce temps qui est celui de l'attente » (Felder, 2009, p. 126). L'état d'attente expérimenté lors de la procédure d'asile permet de comprendre une composante de la peur de rester chez soi.

Finalement, exercer une activité professionnelle peut opérer des transformations au niveau intra-individuel. Pour Arsema, le travail octroie une forme de confiance. Celle-ci lui permet de trouver les ressources en elle pour « changer sa vie », mais aussi de se repositionner dans ses relations interpersonnelles. En ce sens, affirmer qu'elle a un emploi constituerait une forme d'assurance face à ses pairs. Elle explique : « Oh you are working ? », « yes I'm working », like this, you talk with any person it's good for you, you have confidence « yes I'm working ». Le sens attribué au travail guide la personne dans la manière dont elle se positionne dans son environnement. Dans le cas d'Arsema, la fonction qu'elle attribue au travail et les expériences qui lui sont associées laissent apparaître la possibilité de remaniements identitaires (Zittoun, 2012b).

5.2.5. Les changements à l'arrivée en Suisse

Migrer implique un mouvement entre plusieurs environnements. Ce déplacement du corps demande à la personne de se resituer dans le nouvel environnement et de redéfinir son rapport

au monde dans lequel elle se trouve (Zittoun, 2012b). Cette partie se centre sur le passage des personnes d'un environnement à l'autre. Il convient de s'intéresser au discours des participant·e·s sur leur arrivée en Suisse, puis de se centrer sur les difficultés et les changements rencontrés.

Le discours des participant·e·s sur leur arrivée en Suisse est marqué d'une certaine ambivalence entre le sentiment d'être en sécurité et celui d'une perte de repères dans la vie quotidienne. Les sentiments de sécurité, de paix et de liberté associés à l'arrivée en Suisse sont exprimés dans la comparaison avec ce qui était vécu dans le pays d'origine. Pour Arsema, la situation de vie en Érythrée avant la migration est caractérisée par la tension d'être retrouvée et emmenée au service national. Cette préoccupation rythme son quotidien et ses pensées : tous les jours, elle se demande quand les forces de l'ordre vont intervenir dans sa sphère familiale. Elle explique qu'en arrivant en Suisse, la tension disparaît, elle peut dormir sans se préoccuper du moment où l'on toquerait à sa porte : « Now I sleep in my house, nobody come to knock my door ». Ainsi, la peur d'être trouvée amène une agitation intérieure, et au contraire, le sentiment de sécurité vécu en Suisse permet un relâchement de la tension qui a des répercussions directes sur la qualité de vie, en l'occurrence ici sur le sommeil.

La période d'arrivée en Suisse semble également caractérisée par une cohabitation entre des sentiments de mieux-vivre et des difficultés à comprendre le fonctionnement du nouvel environnement. Effectivement, la migration, et plus spécifiquement quitter le chez-soi peut être vécu dans une ambivalence entre la perte et la découverte du nouveau : « A fundamentally ambiguous experience of loss in relation to finding, change against the backdrop of everydayness, and disruption within continuity » (Märtsin & Mahmoud, 2012, p. 731). Pour plusieurs, la confrontation à un environnement nouveau se traduit par une perte de repères dans la vie quotidienne. Le discours de Gebre relève cette ambivalence.

Gebre : *Au début, quand je suis arrivé en Suisse c'était très compliqué pour moi, j'étais content mais par contre c'était aussi très compliqué la vie, parce que j'étais nouveau pour la Suisse, pour la langue, je ne comprenais pas le français ni l'allemand ni l'italien, oui c'était un peu difficile ici pour « comment je peux faire ici, qu'est-ce que je dois faire ? » j'ai dit ça au début, c'était un peu compliqué pour savoir la vie, pour intégrer, pour connaître le système, tout ça.*

De cet extrait, deux difficultés liées au rapport entre l'environnement et la personne peuvent être relevées. D'une part, la personne évoque des difficultés à comprendre l'organisation et le fonctionnement de la vie quotidienne – le « système ». D'autre part, l'extrait permet de mettre en exergue la difficulté de se situer soi-même dans cet environnement. Les questions « comment je peux faire ici, qu'est-ce que je dois faire ? » témoignent de la peine à trouver une place dans l'environnement et à y agir en tant qu'acteur ou actrice. Ces deux types de difficultés traduisent une perte de repères dans le nouveau milieu, ce qui peut être considéré comme une forme de rupture. En effet, une rupture est vécue par la personne lorsqu'elle réalise que ses compréhensions d'une partie du monde ne permettent pas de comprendre et d'appréhender son expérience (Zittoun, 2007, p. 190). L'expérience de la rupture peut mener à un bouleversement ou au contraire au développement de la personne (Perret-Clermont & Zittoun, 2002). Farid explique la rupture vécue en arrivant en Suisse par l'effet que produit une surprise.

Farid : *La première fois en venant en Suisse, c'était comme une surprise, je ne comprenais pas la vie ici en Suisse, en Europe.*

Farid : *La première année c'était très difficile, je ne comprenais pas comment acheter quelque chose, je ne comprenais pas cette rue, ce village, ce.. tout était nouveau.*

Cette rupture avec l'habituel et le besoin de trouver de nouveaux repères se manifeste dans plusieurs sphères d'expériences, où les personnes font face à des changements qui demandent une réorganisation de leur rapport à l'environnement. Dans les discours des participant·e·s, j'ai pu identifier une rupture linguistique et une rupture professionnelle.

Rupture linguistique

Dans leurs discours, les participant·e·s parlent à plusieurs reprises de la langue de la région d'accueil. Pour beaucoup, la langue est vécue comme une difficulté et un problème dès l'arrivée dans le pays.

La confrontation à une nouvelle langue et les difficultés pour l'apprendre ont des conséquences dans plusieurs domaines de la vie des participant·e·s. Premièrement, sans connaître la langue de la région d'accueil, il est compliqué de savoir comment agir et comment s'orienter dans l'environnement. Deuxièmement, les difficultés de compréhension liées à la langue restreignent les possibilités de communication verbale. Farid explique qu'à

son arrivée en Suisse, il ne connaît que quelques mots en français, ce qui participe à rendre la première année difficile. Enfin, la rupture linguistique a des conséquences dans le domaine professionnel. La langue peut être vécue comme un obstacle dans la recherche d'un travail ou dans la validation des compétences. Petros explique qu'en raison de son niveau de français, il a dû renoncer à pouvoir exercer sa profession. En ce sens, deux participant·e·s relèvent que les difficultés d'insertion sur le marché du travail sont liées à l'apprentissage de la langue et non à leurs compétences professionnelles. Ainsi, le manque de compétences linguistiques est vécu comme un frein à l'insertion professionnelle de la personne en Suisse. Selon Tcholakova (2014), les difficultés linguistiques peuvent être à la base de certaines formes de reconnaissance négative vécues par les personnes réfugiées.

Les réfugiés sont soumis de façon répétée à des formes de reconnaissance négative : dans la relation d'accompagnement, dans leurs interactions professionnelles et dans différentes expériences qu'ils font de leur « incompétence », notamment en raison de leur insécurité linguistique (Tcholakova, 2014, p. 19).

Pour les participant·e·s, le niveau linguistique représente une composante importante de la difficulté à trouver un emploi correspondant à leurs attentes. La langue constitue un obstacle à la reconnaissance des compétences professionnelles de la personne.

Rupture professionnelle

Chez les participant·e·s, les changements dans le domaine professionnel se présentent sous deux formes : l'inactivité professionnelle et les différences de pratiques du travail.

Arrivées en Suisse, les personnes font face à un premier défi : elles se trouvent en situation d'inactivité professionnelle. Pour une personne ayant exercé des activités professionnelles avant la migration, ce changement peut représenter une rupture. Ana explique ce que la confrontation au nouveau mode de vie en Suisse a généré.

Ana : C'était pas facile parce que déjà je suis pas habituée à rester quelque part sans rien faire, et j'ai pu commencer à travailler très tôt, j'avais quel âge déjà, j'avais vingt-deux ans si je me trompe pas quand j'ai commencé à travailler, et j'ai travaillé.. tout ce temps et j'ai arrêté pour quitter et puis passer de l'autre côté mais j'ai toujours travaillé, alors une fois que je suis arrivée c'était plus la même chose, et déjà une chose en tout cas moi je savais pas que voilà une fois que je serais ici les choses allaient se passer comme ça c'est, c'est même pas, c'est loin de ce qu'on peut penser.

De cet extrait ressort l'idée d'une situation que la personne n'avait pas anticipée et qui la confronte à une nouvelle étape de vie (« c'était plus la même chose »). Cette première phase d'établissement en Suisse correspond à un type de rupture avec le mode de vie considéré jusque-là comme habituel. Dans la période de transition suivant la rupture, la personne est amenée à définir de nouvelles façons d'agir et de comprendre la réalité (Zittoun, 2012b, p. 266).

Ensuite, plusieurs participant·e·s évoquent des difficultés à comprendre le « système », autrement dit l'organisation du monde du travail en Suisse. Le manque de connaissances du fonctionnement du marché du travail crée de la confusion. De plus, la personne ne parvient pas à trouver de réponse à ses questionnements. Malgré le désir de s'intégrer professionnellement, elle ne sait pas comment procéder. Dans les extraits suivants, Gebre et Habte expriment cette difficulté.

Gebre : *Jusqu'à maintenant je comprends pas bien le système, comment ça marche, comment je peux postuler, comment je peux faire un entretien d'embauche.*

Habte : *Besoin de (...) apprendre le système, c'est ça, parce que première fois où on arrive ici, on parle pas français, on connaît pas, « comment je travaille ? », c'est très dur.*

Dans le nouvel environnement, la personne semble ne pas disposer des outils lui permettant d'agir comme elle l'aimerait. Durant cette période, le manque de relations sociales accentue les difficultés, comme Ana l'explique : « Jusque-là je connaissais personne, voilà je connaissais personne, je savais pas qu'il fallait aller dans ce secteur comme ça, je savais rien ». Inversement, la constitution progressive d'un réseau social favoriserait le rapprochement du marché du travail, comme l'explique Habte : « Après petit à petit je connais quelqu'un, je parle un petit peu avec quelqu'un, je trouve un stage ».

Un autre changement vécu par les personnes dans le domaine professionnel est celui de la non-reconnaissance de diplômes obtenus dans le pays d'origine. Pour un participant avec une fonction d'enseignant dans le pays d'origine, cela signifie de devoir renoncer à sa formation de base pour se diriger vers un autre domaine d'activité. Cette réorientation professionnelle se vit avec certaines difficultés. Notamment, la personne explique avoir renoncé à poursuivre un stage dans le domaine des métiers du bâtiment. Bien qu'elle n'exprime pas clairement son ressenti face à la situation, le fait de refuser un stage peut exprimer des difficultés à obtenir un

stage ou un emploi correspondant aux attentes ou à la formation initiale. Comme Tcholakova (2014, p. 101) l'explique, « ils sont nombreux à éprouver des difficultés à obtenir un emploi conforme à leurs attentes, de sorte que la reconnaissance juridique s'accompagne de ce qu'ils vivent comme un manque de reconnaissance sociale ».

En ce qui concerne les différences de pratiques du travail, trois participant·e·s ayant exercé des activités professionnelles équivalentes avant la migration et en Suisse s'expriment à ce sujet. Dans le cas de ces personnes, les pratiques professionnelles du pays d'origine ou du pays de transit renvoient à des activités qui mobilisent de la force physique. Pour Habte, qui travaillait dans un secteur du bâtiment, il s'agissait de porter régulièrement des seaux d'eau sur plusieurs étages, ce qui contribuait à générer une fatigue physique (« là-bas je produisais beaucoup de force, et t'es mort de fatigue »). Inversement, certaines étapes des travaux réalisés sont automatisées en Suisse. De plus, le matériel utilisé varie, et il s'agit pour les personnes de s'y adapter.

Farid : L'accessoire, le chauffage, tout le chauffage ici est avec un ordinateur, en Syrie pas comme ça, toujours le chauffage ici est automatique, mais en Syrie s'il fait froid, allumer le chauffage, comme ça, pas automatique.

Finalement, les changements professionnels, tant sur les plans de la recherche d'emploi que des pratiques du travail, impliquent une remise en question des habitudes de la personne. Vécus comme une rupture avec le normal, ils demandent à la personne de repenser sa façon d'appréhender le monde.

5.2.6. Des transitions liées

La perspective de l'individu est fondamentale dans la compréhension des périodes de transition. Effectivement, une rupture et les changements qui l'accompagnent doivent être perçus par la personne afin de pouvoir être étudiés en tant que tels (Hviid & Villadsen, 2015; Zittoun, 2009). Ce travail se centre sur les transformations liées à la transition professionnelle. Toutefois, les discours de certain·e·s participant·e·s évoquent d'autres formes de transitions en lien avec la migration. Ces dernières semblent significatives pour les personnes et ont marqué la période suivant leur migration. Aussi, certains discours se focalisent davantage sur ces aspects que sur les changements liés à l'activité professionnelle. Par conséquent, cette

partie vise à présenter une autre forme de transition vécue par Ana simultanément à l'expérience migratoire.

Pour Ana, la venue en Suisse correspond à une période de changements sur les plans familial et sentimental. Notamment, elle arrive en Suisse seule avec sa fille. Elle vit sa posture de mère célibataire avec difficultés. De plus, auparavant, Ana avait un emploi et des biens matériels qui lui assuraient une vie confortable. Son arrivée en Suisse marque une rupture avec ce style de vie.

Ana : Je me retrouve en Suisse, si vous me demandez si je pensais qu'un jour je vivrais ici je vous dirais « non », je vous dirais « non » honnêtement parce que jamais j'ai rêvais de ça et j'ai jamais pensé ça qu'un jour j'allais venir ici, puisque je vivais, j'étais [pays] (...) on vivait bien, honnêtement on vivait bien, on avait le minimum de ce que toutes les familles rêvent d'avoir, une maison, un travail.

Lors de cette période, Ana se positionne face à ces difficultés : elle doit être forte pour sa fille. Lorsqu'elle raconte ces événements, son discours est caractérisé par un champ lexical de la lutte et de la survie : « J'ai regardé ma fille et je disais “je dois être forte pour elle, je dois m'accrocher pour elle, je dois faire tout, me battre mais pour elle” ». Les verbes « s'accrocher », « surmonter », « se battre », « traverser », « dépasser », « survivre », « s'attacher » sont employés à plusieurs reprises et font référence à une posture active de la personne face aux circonstances de la vie. Le sentiment d'être engagée dans une lutte s'inscrit dans une compréhension plus large des difficultés de la vie. Ana est convaincue que cette période laissera place à des changements positifs. Orientée vers l'avenir, cette espérance lui permet de vivre le quotidien plus sereinement. Comme les extraits suivants le montrent, cette représentation des difficultés est guidée par une croyance spirituelle. Le premier extrait exprime l'espérance tournée vers l'avenir, alors que le second se centre sur les implications concrètes de la croyance dans la vie.

Ana : Alors après cette étape.. la seule chose que je disais, « écoute Ana, si aujourd'hui ça va pas, mais demain ça va aller », j'ai toujours eu la foi parce que j'ai prié comme je vous avais dit, on s'accroche, on croit quelque chose, et quand on croit on se dit que aujourd'hui, oui aujourd'hui on est comme ça mais demain ça va aller, on va connaître des belles choses, et voilà je me suis accrochée.

Ana : Même si on a pas tout, mais le minimum on doit avoir, alors si je veux avoir je dois faire quelque chose, je peux pas rester comme ça à attendre que les choses descendent du ciel parce que même nous qui croyons en Dieu on dit toujours « ça descend pas comme ça », on doit faire quelque chose pour mériter, et pour ça je suis là et je continue à me battre même si les choses elles sont pas faciles.

La croyance permet à Ana de redéfinir son rapport à elle-même ainsi qu'à son environnement. En effet, la foi en Dieu se traduit par une forme d'optimisme face aux situations de vie (« demain ça va aller »). De plus, par la conviction que « les choses ne descendent pas du ciel », Ana redéfinit sa posture et ses actions (« je continue à me battre »). Dans ce cas, la religion a un rôle sémiotique : elle médiatise le rapport d'Ana à elle-même et à son environnement, et permet de conférer du sens à ce qu'elle vit. L'état d'esprit d'Ana face aux difficultés rencontrées manifeste un type de *personal life philosophy*, une notion développée par Jaan Valsiner (Zittoun et al., 2013). Le sens attribué aux expériences se transforme peu à peu en une compréhension plus large de la vie (Zittoun, 2017a, p. 90). La philosophie de vie s'inscrit dans les événements du passé et oriente la compréhension du futur. En ce sens, elle constitue une forme de synthèse de l'expérience personnelle (Zittoun, 2017a). La philosophie de vie constitue une ressource liée à l'expérience personnelle : la personne « mobilise son expérience passée comme ressource pour gérer une nouvelle situation » (Zittoun, 2012b, p. 273).

La mise en lien des expériences requiert une capacité de mise à distance des situations de vie et de réflexivité sur son propre parcours (Zittoun, 2012b, p. 273). Dans le cas d'Ana, la prise de distance se trouve facilitée par la relation entretenue avec sa fille. En effet, dans l'extrait suivant, Ana raconte qu'elle doit expliquer la situation vécue en Suisse à sa fille âgée de quelques années.

Ana : Elle disait « maman mais pourquoi on vit dans ces conditions, pourquoi on vit ici dans le centre, pourquoi on a pas notre maison ? », voilà, c'était des questions que ça touchait, mais fallait lui faire comprendre pourquoi on est là mais il y a des choses que les enfants de deux ans, trois ans ils comprennent pas, ils sont pas en mesure de comprendre certaines choses ou réalités, on peut pas tout raconter, ça les dépasse et c'est pas des choses faciles pour les enfants.

Selon Zittoun (2012b, p. 273), « le dialogue avec autrui et la possibilité de devoir soi-même instruire une autre personne contribuent à rendre la distance nécessaire pour parvenir à une plus grande réflexivité ». Dans la relation avec sa fille, la traduction des expériences en mots aide Ana dans sa prise de recul sur le vécu. Enfin, la religion, l'expérience personnelle et la relation avec sa fille constituent des ressources fondamentales dans la transition vécue par Ana : elles médiatisent son rapport aux événements et facilitent la construction de sens de ceux-ci.

Finalement, le cas de Ana permet de relever que la migration implique des changements dans plusieurs domaines de la vie. Ici, la transition professionnelle est vécue en parallèle à des modifications du style de vie. Ainsi, les transitions vécues s'accompagnent toujours de changements et d'ajustements dans d'autres sphères d'expérience (Zittoun, 2009).

5.2.7. Les CISP dans la trajectoire professionnelle des personnes

Cette section se centre sur le rôle des CISP dans les trajectoires professionnelles des personnes ; elle regroupe tant les points de vue des bénéficiaires que ceux des conseiller·ère·s.

La compréhension du rôle des CISP

Le parcours social et professionnel des personnes relevant de l'asile est constitué de plusieurs étapes. Chacune d'elle fait intervenir des services et des intervenant·e·s spécifiques. De ce fait, les personnes issues de l'asile sont généralement entourées de multiples acteurs et actrices en charge de les accompagner dans leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Cela mène les CISP à se demander dans quelle mesure les bénéficiaires comprennent le rôle de chacun·e, comme l'exprime l'extrait suivant issu du discours d'un·e CISP :

CISP : Moi j'ai l'impression qu'ils ont tellement de gens autour d'eux, que parfois ils ont des difficultés à comprendre quel est le rôle de chacun parce qu'ils ont l'AS [assistant·e social·e], ils ont la conseillère, après il y a peut-être s'ils sont à l'école il y a le conseiller ou la conseillère à l'école, la conseillère de l'OCOSP [Centre d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière] avec qui ils ont fait le bilan, du coup peut-être il y a une constellation trop, et puis ils ont du mal à comprendre.

Pour ce qui est du rôle des assistant·e·s sociaux·ales et des CISP, leur distinction demeure évidente pour les participant·e·s. Les assistant·e·s sociaux·ales se trouvent à disposition pour des questions liées à plusieurs domaines de la vie des personnes : la santé, les finances, le logement, les droits. Dans le contexte du dispositif institutionnel de l'intégration professionnelle, une importance est accordée à ce que la distinction entre le rôle de l'assistant·e social·e et celui du/de la CISP soit claire. Par conséquent, le début du suivi CISP est marqué par une rencontre entre l'assistant·e social·e, le/la CISP et la personne bénéficiaire, afin qu'elle comprenne les deux rôles « physiquement ».

CISP : *C'est l'occasion pour nous présenter personnellement, faire connaissance, dire qui on est, nous présenter et au niveau institutionnel quel est notre rôle, et puis on fait ça avec les assistants sociaux parce que ça permet vraiment de dire « bon, on est deux, on a deux rôles différents, et c'est comme ça qu'on travaille », alors on fait physiquement ça, ça aide.*

Pour les bénéficiaires, il semble évident que les CISP s'occupent de tout ce qui est lié à la formation et au travail. En ce sens, la plupart des bénéficiaires comprennent le rôle des CISP comme une aide pour trouver un emploi ou une formation.

Gebre : *D'après moi, son travail c'est pour conseiller des gens comme moi, des réfugiés pour aider à (...) trouver un travail, si je veux aussi apprendre une formation quelque chose il m'aide.*

Petros : *[CISP] aide les migrants à trouver un travail.. c'est son travail d'aider les gens à trouver un travail.*

Cette compréhension semble quelque peu différer de la fonction officielle qui figure dans la description de la structure de conseil en insertion socioprofessionnelle dans les documents de l'administration cantonale. Selon ces derniers, la tâche des CISP consiste à aider la personne dans la construction de son projet professionnel. Puis, lorsque celui-ci est élaboré – et cela peut prendre du temps – les bénéficiaires sont dirigé·e·s vers des structures telles que l'ORP pour entreprendre des démarches d'insertion sur le marché du travail.

De leur côté, les CISP expriment à l'unanimité le sentiment qu'il y a parfois une mauvaise compréhension de leur rôle de la part des bénéficiaires. En effet, ils/elles craignent que les personnes s'attendent à ce que les CISP leur trouvent un stage ou un travail. Les extraits suivants du discours de deux CISP expriment ce sentiment.

CISP : *Souvent les gens arrivent et disent « j'aimerais trouver du travail, j'aimerais que vous me trouviez du travail », alors déjà il faut expliquer qu'on est pas là pour leur trouver du travail.*

CISP : *Il y a parfois un petit peu un côté où ils se disent « ah conseillère en insertion, chouette c'est la personne qui va me trouver un travail, chouette c'est la personne qui va me trouver un stage », et c'est un petit peu là où dès le départ il faut bien qu'on mette clair les rôles de chacun, moi je suis pas là pour leur trouver un travail, moi je les aide à être capable d'en trouver un (...) et pour eux c'est pas toujours facile et je le comprends.*

Ces préoccupations vont dans le sens d'une dissonance dans la compréhension des rôles relevée par Tcholakova (2014). En effet, elle met en évidence le décalage qu'il peut y avoir entre la compréhension du rôle d'accompagnement des conseiller·ère·s par ces dernier·ère·s et par les

bénéficiaires : « Le premier le définit comme “accompagnement vers le travail”, alors que le second comme “trouver un travail” » (Tcholakova, 2014, p. 110). Ainsi, ce décalage de la compréhension des rôles se retrouve dans le discours des CISP et dans la littérature. De leur côté, comme il a été souligné, les bénéficiaires semblent comprendre le rôle des CISP comme une aide à trouver une formation ou un emploi.

Pour ce qui est de la compréhension de leur propre fonction, certain·e·s CISP expliquent qu’il s’agit d’un mélange entre l’accompagnement et le conseil. Par ce rôle de conseiller·ère, les CISP estiment devoir informer les personnes de la réalité du système de formation et d’emploi. Il est exprimé que les bénéficiaires ont parfois « des représentations un peu biaisées de la réalité en Suisse ». Ainsi, selon les CISP, il s’agit d’aider la personne à construire son projet professionnel en tenant compte des réalités du marché du travail. L’extrait suivant exprime cette idée :

CISP : Mon rôle c’est vraiment de les préparer à entrer sur le marché du travail ici en Suisse donc ça veut dire de leur faire prendre conscience des réalités, des exigences, parfois aussi des obstacles et puis justement d’objectiver leur projet professionnel.

Faire prendre conscience de la réalité peut être compris comme une manière d’aider à renoncer à certaines aspirations professionnelles. Ainsi, selon Tcholakova (2014, p. 115), les conseiller·ère·s ont parfois la tâche d’aider « les réfugiés à “faire le deuil” de leur ancien statut social et professionnel, de leurs qualifications et compétences revendiquées pour accepter des emplois ou des formations professionnelles éloignés de leur formation initiale ».

Les CISP relèvent l’importance d’encourager la personne à être dans une démarche active. Selon cette compréhension, la personne se trouve responsable de son projet professionnel et les CISP apportent leur aide dans les différentes étapes de son élaboration. Selon les CISP, leur rôle est « d’accompagner dans le chemin que eux [les bénéficiaires] ils choisissent », en respectant le rythme défini par la personne. Un dernier point présenté dans ce travail quant à la fonction de CISP est celui du développement d’une relation avec les bénéficiaires. Celle-ci permet de construire une confiance mutuelle et un espace de dialogue dans lequel les personnes peuvent exprimer librement leurs attentes, leurs envies et leurs frustrations.

Une ressource interpersonnelle dans la relation

Pour les bénéficiaires, comme analysé précédemment, les CISP constituent une aide fondamentale pour accéder à des mesures d'insertion et pour la réalisation de dossiers de postulation. En les soutenant dans leurs démarches d'insertion, les CISP aident les bénéficiaires à disposer d'outils leur permettant d'acquérir de plus en plus d'indépendance. Le cas de Samuel met en évidence le rôle du/de la CISP dans l'acquisition d'une forme d'indépendance. Samuel explique être resté « chez lui » plusieurs mois en raison d'un manque de connaissances sur le contexte professionnel : il voulait trouver un stage mais ne savait pas comment s'y prendre. En obtenant un permis de séjour et suite aux rencontres avec un·e CISP, Samuel commence des mesures d'insertion. Peu à peu, ces expériences lui permettent de se constituer un réseau social et professionnel. Par ses connaissances et son réseau, il est en mesure, à son tour, d'apporter de l'aide à son entourage. Cet exemple souligne comment le suivi CISP peut influencer le degré d'indépendance que la personne acquière pour agir dans son environnement. En ce qui concerne la relation avec les CISP, plusieurs participant·e·s expliquent que les recherches de mesure d'insertion et l'élaboration de dossiers de candidature se réalisent dans une démarche collaborative. Pour ces personnes, il s'agit de rechercher des mesures et de constituer des dossiers « ensemble » avec l'aide des CISP. Enfin, une bénéficiaire relève l'importance de l'intervention des CISP dans les moments où il est difficile d'y « voir clair ».

Ana : Il y a des moments où on voit pas clair et on peut avoir un rêve ou bien quelque chose en nous, mais on sait pas comment exploiter mais s'il y a quelqu'un qui peut.. réveiller cette chose, c'est déjà bien (...) quand vous avez quelqu'un qui est là et qui vous accompagne dans votre parcours, ça c'est intéressant, voilà, ça c'est intéressant, et puis ensemble on voyait, voilà, on avait toutes les hypothèses, « vous avez fait ça, dans votre vie », par exemple pour parler de ce que j'avais fait comme profession, formation, et puis du coup, ici, « écoute, les réalités sont là ».

Ainsi, la fonction des CISP est également comprise comme la création d'un lien entre les aspirations, les rêves de la personne, sa trajectoire professionnelle globale et les possibilités en fonction de la réalité du terrain de l'emploi et de la formation en Suisse.

Finalement, la structure de conseil étant insérée dans un dispositif institutionnel à l'échelle cantonale, il pourrait être attendu que les CISP représentent une ressource institutionnelle dans le parcours professionnel des personnes. Toutefois, plusieurs éléments mènent à penser que, comme étudié dans d'autres parties de l'analyse, les CISP constitueraient une forme de

ressource interpersonnelle dans la transition professionnelle des bénéficiaires. En effet, dans le discours des personnes, l'accent est mis sur la relation avec le/la CISP, sur la collaboration qui la caractérise et sur les connaissances des CISP tant sur le marché du travail que sur la situation des bénéficiaires. Dans la trajectoire professionnelle de personnes réfugiées en Suisse, cette relation constitue un espace de dialogue, de développement de connaissances et d'acquisition d'indépendance sur le chemin de l'insertion professionnelle.

6. Conclusion

Dans ce travail, je tente de comprendre, d'une part, comment des personnes réfugiées et admises à titre provisoire vivent les changements professionnels suite à leur migration, et, d'autre part, le rôle du conseil en insertion socioprofessionnelle dans leur parcours professionnel.

Afin de situer cette thématique dans le contexte du canton de Neuchâtel, la première partie vise à présenter la mise en place de la structure de conseil dans le cadre d'une réforme de la stratégie d'intégration professionnelle du canton. Cela représente le contexte institutionnel dans lequel s'inscrit l'expérience des participant·e·s avec le conseil en insertion socioprofessionnelle.

Dans la partie consacrée au cadre théorique, il s'agit de présenter les éléments théoriques mobilisés dans le but de développer les questions de recherche initiales. Le cadre théorique est constitué de deux approches complémentaires dans la réalisation de cette recherche : la psychologie socioculturelle du développement humain et les études des migrations dans le domaine du travail et de l'insertion professionnelle.

Premièrement, la psychologie socioculturelle considère l'interdépendance et le façonnement mutuel entre l'individu et son environnement social et culturel. Effectivement, par la présence de réseaux sémiotiques dans la culture, cette dernière fournit aux personnes les éléments dont elles peuvent se servir pour donner du sens à leurs expériences. Ensuite, par la théorie des transitions, la psychologie socioculturelle étudie les trajectoires de vie sous l'angle du développement. Cette discipline s'intéresse au point de vue individuel et situe l'expérience humaine dans un contexte social et culturel.

Deuxièmement, les études des migrations sur le travail et l'insertion professionnelle permettent de se centrer sur la construction d'un rapport au travail et aux outils appartenant à des formes spécifiques d'organisation du travail. Ensuite, le travail, lié à des dynamiques intra-individuelles, interpersonnelles et au positionnement dans la société, est examiné en lien avec le développement d'une identité professionnelle. Puis, il s'agit de présenter un aperçu de

la situation d'insertion professionnelle de personnes migrantes dans le contexte suisse, en relevant les principales difficultés qui peuvent être rencontrées. Enfin, le dernier sous-point s'intéresse aux dynamiques liées à l'accompagnement de personnes dans leur insertion professionnelle. Pour conclure ce chapitre, la présentation de la problématique permet de relever les apports et les limites des approches théoriques présentées pour traiter le sujet de cette recherche.

La méthodologie de ce travail est caractérisée par une approche qualitative inspirée de la *grounded theory*. L'induction et l'abduction sont les formes de raisonnements qui sous-tendent la démarche empirique de ma recherche. Les outils méthodologiques ont été sélectionnés afin de permettre de se centrer sur le développement de la personne dans son parcours de vie. Enfin, les processus d'analyse choisis font intervenir deux approches qui se révèlent complémentaires dans leur combinaison : l'étude de cas et l'analyse transversale des trajectoires de vie.

Pour ce qui relève de l'analyse des données, les études de cas de Samuel et de Gebre permettent de s'intéresser aux trajectoires professionnelles dans leur ensemble. Les deux études se centrent sur les dynamiques de la transition professionnelle. Dans le cas de Samuel, l'arrivée en Suisse est marquée par une période de difficultés liées à l'acquisition du français et au positionnement dans le nouvel environnement professionnel. Pour s'aider, Samuel mobilise des ressources interpersonnelles : dans la relation avec une personne bénévole et le/la CISP, il trouve l'appui dont il a besoin pour réaliser certains apprentissages. Ceux-ci mènent à des remaniements identitaires par l'intégration et la validation sociale de son expertise. Enfin, il ressort du cas de Samuel un processus sémiotique important : au fil des expériences de travail avant et après la migration, Samuel élabore une construction de sens de ses activités professionnelles. Dans ce cas, la migration n'implique pas de rupture entre la personne et son rapport au travail. Plutôt, la construction de sens s'élabore en parallèle aux déplacements entre les environnements.

Dans le cas de Gebre, la construction d'un rapport au travail s'inscrit dans la volonté de concrétiser des projets de vie. Pour Gebre, le travail – au sens général et non lié à une pratique professionnelle spécifique – constitue une manière d'acquérir davantage d'indépendance. Cette quête d'autonomie est poursuivie en Érythrée et en Suisse. Dans les différents environnements, Gebre se confronte à des obstacles à la réalisation de ses projets. En

Érythrée, l'obligation de s'engager au service national est perçue comme une atteinte à sa liberté. En Suisse, les difficultés à trouver un stage ou un emploi, quel qu'il soit, s'accompagnent d'une dépendance financière à l'aide sociale. Enfin, cette situation mène à des remaniements identitaires : les difficultés à réaliser les projets de vie sont intégrées et participent à la construction d'une image plutôt négative de soi.

Malgré la ressemblance de leurs profils sociodémographiques, les deux participants vivent des trajectoires professionnelles et une situation en Suisse fondamentalement distinctes. Cette constatation mène à s'intéresser aux facteurs explicatifs de ces différences. À cet effet, dans la synthèse analytique, je propose de distinguer le rapport à l'activité professionnelle en tant que pratique et le rapport au travail au sens large. Le rapport à l'activité professionnelle, comme l'illustre le cas de Samuel, se trouve lié à la construction d'une identité professionnelle individuellement et socialement validée. Cette réflexion mène à la formulation d'une hypothèse selon laquelle le développement d'une identité professionnelle, couplé à d'autres facteurs, faciliterait le rapprochement d'une personne relevant de l'asile vers le marché du travail.

L'analyse transversale des données, notamment par la représentation graphique d'un *trajectory equifinality model* permet de relever les passages clés des trajectoires professionnelles des participant·e·s. Premièrement, pour ce qui est de l'orientation professionnelle initiale des personnes dans leurs pays d'origine, les réseaux sociaux constituent un élément déterminant. Effectivement, pour plusieurs, les premières expériences de travail correspondent à la reprise d'activités familiales. Pour d'autres, le réseau social et le « bouche à oreille » représentent des moyens d'accéder à un emploi. Ces expériences permettent de mettre en évidence l'importance du réseau social, parfois davantage que des certificats, dans l'insertion professionnelle dans les pays d'origine. Ensuite, comme effectué dans les études de cas, une distinction est réalisée entre le sens donné aux pratiques professionnelles et le sens attribué au travail. En ce qui concerne ce dernier, les personnes relèvent le caractère vital du travail, la possibilité d'acquérir de l'indépendance, une forme d'occupation et un moyen de gagner en confiance en soi. Ce dernier aspect se trouve lié aux remaniements identitaires de la personne et au positionnement de celle-ci dans son environnement. Pour continuer, les difficultés vécues à l'arrivée en Suisse sont présentées par les notions de ruptures linguistique et professionnelle. La démarche d'analyse permet de réaliser que les changements sur le plan professionnel surviennent dans le contexte d'autres

changements. En ce sens, le discours d'Ana sur son expérience migratoire relève la nature entremêlée des transitions. Pour elle, la migration correspond à une transition sur le plan familial. Les changements, appréhendés sous l'angle métaphorique du combat et de la lutte, mènent peu à peu au développement d'une *personal life philosophy*. Cette philosophie de vie, tout comme la relation avec une personne de sa famille, constituent des ressources dans la transition vécue par Ana. Enfin, la dernière partie de l'analyse se centre sur le rôle des CISP dans la trajectoire professionnelle des personnes. Les CISP définissent leur travail comme un mélange entre l'accompagnement et le conseil. Ils/elles évoquent la possibilité d'un malentendu sur leur rôle. Les bénéficiaires auraient tendance à espérer des CISP qu'ils/elles leur trouvent un emploi, alors que le rôle établi officiellement définit la fonction des CISP comme une aide dans la construction du projet professionnel. De leur côté, les participant·e·s comprennent le rôle des CISP comme une aide pour trouver un emploi. Les CISP constituent une ressource interpersonnelle dans la transition professionnelle des personnes : bénéficiaires et CISP collaborent dans la réalisation de démarches d'insertion et développent ainsi une relation d'accompagnement.

Enfin, la transition professionnelle doit être considérée comme s'inscrivant dans un ensemble de changements et de transitions dans d'autres domaines de la vie. Lors de ces périodes, le sens que la personne donne à ce qu'elle vit demeure fondamental. Dans le cas de la transition professionnelle suite à la migration, le développement du rapport de la personne à l'activité professionnelle et au travail est important en ce qu'il représente un point central de la construction de sens de la transition vécue. Ce rapport est amené à évoluer et à se développer au travers des environnements et des expériences. Ainsi, il peut y avoir une continuité du sens attribué au travail et aux pratiques professionnelles malgré le déplacement entre les contextes et les expériences vécues. Les résultats de l'analyse réalisée dans ce mémoire mènent à considérer la possible existence d'un lien entre le développement des formes identitaires liées au travail et l'insertion professionnelle. Le sens que la personne donne aux pratiques professionnelles, l'auto-validation de ses compétences et la reconnaissance sociale de cette expertise constituent des composantes essentielles du développement de l'identité professionnelle. Ces éléments participent au renforcement de l'assurance de la personne dans son domaine d'activité. L'identité professionnelle permettrait à la personne de donner une direction à son projet professionnel et une motivation pour l'atteindre. Ainsi, pour ce qui est de l'insertion professionnelle d'une personne relevant de l'asile, ce mémoire permet d'avancer l'hypothèse selon laquelle, couplé à d'autres facteurs, le développement d'une

identité professionnelle favoriserait le rapprochement de la personne vers le marché de l'emploi.

Les discours des participant·e·s mettent en évidence l'importance du rôle de l'intervention des CISP dans leur parcours vers le marché du travail. Plus spécifiquement, c'est avant tout la relation avec le/la CISP et la dynamique collaborative de celle-ci qui semblent avoir de l'influence. D'une part, les personnes se sentent soutenues par les CISP : ils/mettent à disposition leur expertise du domaine du travail, aident à chercher des mesures adaptées et participent à la réalisation des dossiers de postulation. D'autre part, le mode collaboratif de la relation permet aux personnes de s'investir concrètement dans les recherches d'emploi et de s'approprier leur projet professionnel. Ces éléments semblent déterminants dans la construction de leur projet professionnel en Suisse.

Pour conclure, le développement de l'identité professionnelle constitue une partie importante du parcours de la personne vers l'insertion sur le marché du travail. De plus, la relation collaborative avec le/la CISP exerce une influence sur le parcours de la personne. Dès lors, comment les CISP peuvent-ils/elles encourager et renforcer la construction des identités professionnelles chez les personnes relevant de l'asile ? Une première piste pourrait être de considérer le domaine professionnel non pas de manière isolée, mais comme s'intégrant dans un parcours de vie global. En effet, les expériences professionnelles des personnes s'inscrivent dans des trajectoires de vie uniques et complexes. Ensuite, la relation avec le/la CISP semble significative dans le parcours professionnel de la personne en Suisse. Dans l'espace de rencontre et de dialogue que constitue cette relation, le/la CISP peut soutenir la personne dans la validation de ses compétences sur plusieurs plans. Cela peut être en proposant à la personne une formation qui atteste de ses compétences de manière institutionnelle, ou en encourageant la personne à s'impliquer dans des activités qui permettent de faire reconnaître son expertise socialement. Finalement, il demeure essentiel de chercher à développer un suivi sur mesure afin de pouvoir accompagner la personne dans la construction de son propre projet professionnel. Ainsi, comme l'explique un·e CISP en ce qui concerne la relation d'accompagnement : « l'idée c'est vraiment de les accompagner sur *leur* chemin, et la relation est [un élément-] clé pour pouvoir faire cela ».

7. Limites et ouverture

Dans cette dernière partie, j'expose des réflexions quant aux limites de ce travail, puis propose des pistes à développer dans le cadre de futures recherches.

Premièrement, le vécu des personnes interrogées m'a permis de réaliser que la transition professionnelle n'existe pas de manière isolée. Effectivement, comme analysé précédemment, elle s'inscrit dans un système complexe de changements qui apparaissent dans plusieurs sphères d'expérience. Dans la phase initiale du terrain, j'ai dû prêter une attention particulière à ne pas imposer aux personnes l'idée d'une transition professionnelle. Comme Zittoun (2009) le relève, une rupture et une transition ne sont pertinentes à étudier que si elles sont perçues en tant que telles par la personne. Je me suis trouvée dans une situation ambivalente au cours de la construction de l'objet d'étude. D'une part, le choix de ma recherche portait sur les changements professionnels suite à la migration. En ce sens, je devais orienter les questions de l'entretien vers ce domaine. D'autre part, il fallait veiller à ne pas imposer une idée préconçue selon laquelle les personnes vivent forcément une rupture suivie d'une transition professionnelle. L'étape d'analyse globale des données m'a permis de mettre en évidence les événements clés de chaque trajectoire professionnelle. Cette étape a été l'occasion de réaliser l'importance d'autres formes de transitions dans les expériences migratoires.

Deuxièmement, l'utilisation de termes tels que « travail », « emploi » et « activité professionnelle » a posé certaines difficultés. Effectivement, à quoi correspond une expérience professionnelle ? Est-ce le caractère lucratif de cette dernière ou plutôt le fait de réaliser des activités selon l'expertise d'un domaine spécifique ? Ces réflexions autour des termes employés m'ont permis de réaliser combien leur signification se trouve liée au contexte d'organisation du travail dans lequel ils sont employés.

Troisièmement, cette étude s'intéresse à l'intervention des CISP dans les trajectoires professionnelles des personnes. En ce sens, cet angle de recherche peut véhiculer l'idée selon laquelle la structure CISP se trouverait au centre du parcours d'insertion professionnelle des personnes en Suisse. L'utilisation du TEM renforce cette idée par la représentation graphique

réalisée. Toutefois, il est important de rappeler que l'intervention des CISP prend part à un réseau complexe d'acteurs et d'actrices de l'insertion professionnelle dans le canton de Neuchâtel, dont font partie notamment les assistant·e·s sociaux·ales et les mesures d'insertion sociale et professionnelle.

Finalement, en lien avec le troisième point, une ouverture de recherche peut être proposée. La structure CISP intervenant dans un réseau d'autres mesures, il serait intéressant de suivre une personne réfugiée ou admise à titre provisoire dans son parcours d'insertion professionnelle, depuis son arrivée en Suisse jusqu'à son insertion sur le marché du travail. D'une part, un tel axe de recherche permettrait de considérer le rôle de chaque acteur et actrice dans le parcours professionnel de la personne en Suisse. D'autre part, en se centrant sur la perspective de l'individu, elle mettrait en évidence la compréhension que les personnes ont des structures qui leur sont proposées.

Bibliographie

- Agier, M. (2014). Introduction: L'encampement du monde. In M. Agier, C. Lecadet, & H. Azbou-Zaki (Eds.), *Un monde de camps* (pp. 11-29). Paris: La Découverte.
- Auer, D. (2017). Language roulette - the effect of random placement on refugees' labour market integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(3), 341-362.
- Baltes, P. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental psychology*, 23(5), 611-626.
- Bolzman, C. (2007). Travailleurs étrangers sur le marché du travail suisse : quels modes d'incorporation? *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 8(4), 357-373.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris: Éditions du Seuil.
- Bozzini, D. (2014). Surveillance, répression et construction collective de l'insécurité en Érythrée. *Politique africaine*, 3(135), 137-157.
- Bruner, J. (1991). *Car la culture donne forme à l'esprit. De la révolution cognitive à la psychologie culturelle*. Chêne-Bourg, Genève: Eshel.
- Bryant, A., & Charmaz, K. (2007). Grounded theory in historical perspective: An epistemological account. In A. Bryant & C. Kathy (Eds.), *Handbook of grounded theory* (pp. 31-57). Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington DC: Sage.
- Catellin, S. (2004). L'abduction : une pratique de la découverte scientifique et littéraire. *Hermès, La Revue*, 2(39), 179-185.
- Dahinden, J. (2012). Transnational belonging, non-ethnic forms of identification and diverse mobilities: rethinking migrant integration? In M. Messer, S. Renée, & W. Ruth (Eds.), *Migrations: Interdisciplinary perspectives* (pp. 117-128). Vienna: Springer.
- Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, 4(33), 505-529.
- Dubar, C. (2015). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles* (5e ed.). Paris: Armand Colin.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the life course* (pp. 3-19). Boston: Springer.

- Felder, A. (2009). Les activités de demandeurs d'asile au service de la résistance à l'assignation. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1(7), 119-136.
- Fibbi, R., & Dahinden, J. (2004). Les requérants d'asile et le travail : déclassés ? indispensables ? bienvenus ? *Asyl : Revue Suisse pour la pratique et le droit d'asile*, 3, 21-27.
- Flick, U. (2014). *An introduction to qualitative research (5th edition)*. London: Sage.
- Flückiger, Y. (2013). Intégration de la population étrangère sur le marché du travail. *Migration et intégration : focus sur la Suisse Romande*, 8, 43-62.
- Fresia, M. (2007). Les réfugiés comme objet d'étude pour l'anthropologie : enjeux et perspectives. *Refugee survey quarterly*, 26(3), 100-118.
- Greco Morasso, S., & Zittoun, T. (2014). The trajectory of food as a symbolic resource for international migrants. *Outlines-critical practice studies*, 15(1), 28-48.
- Hale, H. C., & de Abreu, G. (2010). Drawing on the notion of symbolic resources in exploring the development of cultural identities in immigrant transitions. *Culture & Psychology*, 16(3), 395-415.
- Hale, H. C., & de Abreu, G. (2011). Trajectories of cultural identity development of young immigrant people: the impact of family practices. *Psychological Studies*, 56(1), 53-61.
- Hviid, P., & Villadsen, J. (2015). Ruptures and repairs in the course of living. In A. C. Joerchel & G. Benetka (Eds.), *Biographical ruptures and their repair: cultural transitions in development* (pp. 57-81). Charlotte, NC: Information Age Publishing, Inc.
- Jansen, B. (2014). Le camp dans l'économie de la ville, de la région et du monde. In M. Agier (Ed.), *Un monde de camps* (pp. 164-177). Paris: La Découverte.
- Levitt, P., & Schiller, N. G. (2004). Conceptualizing simultaneity: a transnational social field perspective on society. *International migration review*, 38(3), 1002-1039.
- Loescher, G. (2008). Protection, solutions, and UNHCR's core mandate. In G. Loescher, A. Betts, & J. Milner (Eds.), *The United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR): The politics and practice of refugee protection into the 21st century* (pp. 98-141). Abingdon: Routledge.
- Märtsin, M., & Mahmoud, H. W. (2012). Never at home? Migrants between societies. In J. Valsiner (Ed.), *The Oxford Handbook of Culture and Psychology* (pp. 730-745). New York: Oxford University Press.

- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 229-253.
- Mègemont, J.-L., & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. *Connexions*, 2(76), 15-28.
- Nations Unies. Haut commissariat pour les réfugiés. Centre de documentation sur les réfugiés. (n.d.) *Les réfugiés dans le monde*, Genève : Haut commissariat des Nations Unies pour les réfugiés.
- Peirce, C. S. (1994). The Collected Papers of Charles Sanders Peirce. Repéré à <https://colorysemiotica.files.wordpress.com/2014/08/peirce-collectedpapers.pdf>
- Perret-Clermont, A.-N., & Zittoun, T. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education permanente*, 1, 12-15.
- Piguet, E. (2013). Les théories des migrations. Synthèse de la prise de décision individuelle. *Revue européenne des migrations internationales*, 29(3), 141-161.
- Piguet, E., & Wimmer, A. (2000). Les nouveaux «Gastarbeiter»? Les réfugiés sur le marché du travail suisse. *Journal of International Migration and Integration*, 1(2), 233-257.
- Rosenthal, G. (2007). Biographical research. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & D. Silverman (Eds.), *Qualitative research practice* (pp. 48-64). London: Sage.
- Ruffieux, V. (2016). *Du passé au présent, pour mieux construire le futur : imaginer sa trajectoire de vie au travers de la reconversion professionnelle volontaire (mémoire de master)*. Université de Neuchâtel.
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer, E. (2007). *Les parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*. Lausanne, Presses internationales polytechniques: Savoir suisse.
- Sato, T., Hidaka, T., & Fukuda, M. (2009). Depicting the dynamics of living the life: The trajectory equifinality model. In J. Valsiner, P. C. M. Molenaar, M. C. D. P. Lyra, & N. Chaudhary (Eds.), *Dynamic process methodology in the social and developmental sciences* (pp. 217-240). Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer.
- Sato, T., Yasuda, Y., Kido, A., Arakawa, A., Mizoguchi, A., & Valsiner, J. (2007). Sampling Reconsidered. In J. Valsiner & A. Rosa (Eds.), *The Cambridge handbook of sociocultural psychology* (pp. 82-108). New York: Cambridge University Press.
- Sayad, A. (2006). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. 1. L'illusion du provisoire. 2. Les enfants illégitimes*. Paris: Raisons d'agir.

- Schiller, N. G., Basch, L., & Blanc-Szanton, C. (1995). From immigrant to transmigrant: Theorizing transnational migration. *Anthropological quarterly*, 68(1), 48-63.
- Schiller, N. G., Basch, L., & Blanc - Szanton, C. (1992). Transnationalism: A new analytic framework for understanding migration. *Annals of the New York academy of sciences*, 645(1), 1-24.
- Tcholakova, A. (2014). La relation de service comme rapport de reconnaissance : l'exemple de l'accompagnement des réfugiés vers le travail. *Travailler*, 2(32), 99-129.
- Wanner, P. (2004). Intégration professionnelle des populations d'origine et de nationalité étrangères en Suisse. *Revue européenne des migrations internationales*, 20(1), 33-45.
- Winnicott, D. (1971). *Jeu et réalité : l'espace potentiel*. Paris, 1975: Gallimard.
- Zetter, R. (2014). *Protection des migrants forcés, État des lieux des concepts, défis et nouvelles pistes*. Repéré à https://www.ekm.admin.ch/dam/data/ekm/dokumentation/.../mat_schutz_f.pdf
- Zittoun, T. (2007). Dynamics of interiority: ruptures and transitions in the self development. In J. Valsiner & L. Simão (Eds.), *Otherness in question: Labyrinths of the self* (pp. 187-214). Charlotte, NC: Information age publishing.
- Zittoun, T. (2009). Dynamics of life-course transitions: A methodological reflection. In J. Valsiner, P. C. M. Molenaar, M. C. D. P. Lyra, & N. Chaudhary (Eds.), *Dynamic process methodology in the social and developmental sciences* (pp. 405-429). Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer.
- Zittoun, T. (2012a). Life-course: A socio-cultural perspective. In J. Valsiner (Ed.), *Handbook of culture and psychology* (pp. 513-535): Oxford University Press.
- Zittoun, T. (2012b). Une psychologie des transitions : des ruptures aux ressources. In P. Curchod, P.-A. Doudin, & L. Lafortune (Eds.), *Les transitions à l'école* (pp. 261-279). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Zittoun, T. (2017a). Imagining self in a changing world - an exploration of « Studies of marriage ». In M. Han & C. Cunha (Eds.), *The Subjectified and Subjectifying Mind* (pp. 85-116). Charlotte, NC: Information age publishing.
- Zittoun, T. (2017b). Modalities of generalization through single case studies. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 51(2), 171-194.
- Zittoun, T., Duveen, G., Gillespie, A., Iverson, G., & Psaltis, C. (2003). The use of symbolic resources in developmental transitions. *Culture & Psychology*, 9(4), 415-448.
- Zittoun, T., & Gillespie, A. (2015). Integrating experiences: body and mind moving between contexts. In B. Wagoner, N. Chaudhary, & P. Hviid (Eds.), *Integrating experiences:*

Body and mind moving between contexts (pp. 3-49). Charlotte, NC: Information age publishing.

Zittoun, T., Valsiner, J., Gonçalves, M. M., Vedeler, D., Salgado, J., & Ferring, D. (2013). *Human development in the life course: Melodies of living*. Cambridge: Cambridge University Press.

Textes de lois et documents de l'administration cantonale neuchâtoise

Convention relative au statut des réfugiés (1951), repéré à

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19510156/index.html>

Intégration professionnelle : rapport du Conseil d'État au Grand Conseil (2015), repéré à

https://www.ne.ch/autorites/GC/objets/Documents/Rapports/2015/15047_CE.pdf

Loi sur l'asile (2019), repéré à

<https://www.admin.ch/ch/f/rs/1/142.31.fr.pdf>

Loi sur les étrangers et l'intégration (2019), repéré à

<https://www.admin.ch/ch/f/rs/1/142.20.fr.pdf>

Loi sur l'intégration et la cohésion multiculturelle (2013), repéré à

<https://www.ne.ch/autorites/DEAS/COSM/Organisation/Documents/Lint13204.pdf>

Ordonnance sur l'intégration des étrangers (2018), repéré à

<https://www.admin.ch/ch/f/rs/1/142.205.fr.pdf>

Annexes

1. Grilles d'entretien

1.1. Grille pour le premier entretien avec les bénéficiaires

Conseil en insertion socioprofessionnelle (CISP)

THÉMATIQUES	QUESTIONS SPÉCIFIQUES
1. Introduction	<ul style="list-style-type: none">- Pouvez-vous m'expliquer en détails votre parcours depuis votre arrivée en Suisse jusqu'à aujourd'hui ? Vous pouvez me raconter ce que vous voulez, comme vous le voulez.- Connaissez-vous [prénom et nom CISP] ?- L'avez-vous déjà rencontré-e ?- Savez-vous quel est son travail ?
2. Fonctionnement du conseil en insertion socioprofessionnelle et expérience personnelle Hypothèse : <i>La structure CISP est une ressource institutionnelle qui soutient la personne dans la transition professionnelle.</i> <i>Ressource institutionnelle : voir Zittoun (2012).</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comment se déroule généralement un entretien avec votre conseiller-ère ?- Vous avez un-e conseiller-ère pour le travail, et vous avez également un-e assistant-e social-e ? Quelle est la différence entre votre assistant-e social-e et votre conseiller-ère pour le travail ?- Quand êtes-vous arrivé-e en Suisse ?- Quand avez-vous rencontré votre conseiller-ère pour le travail pour la première fois ?- À quelle fréquence avez-vous rendez-vous avec votre conseiller-ère ?- Généralement, combien de temps dure un entretien ?- Que représente le conseil en insertion professionnelle pour vous ?- Lorsque vous réfléchissez aux rendez-vous avec votre conseiller-ère, qu'est-ce qui vous semble utile ? Qu'est-ce qui vous semble moins utile ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?

	<ul style="list-style-type: none"> - Où en êtes-vous actuellement dans votre parcours professionnel en Suisse ? - Avez-vous suivi des cours ou des activités pour vous préparer à trouver un travail (par exemple les mesures proposées par les CISP : cours de français, stage, etc.) ? Et actuellement ? - Y a-t-il des personnes qui vous aident, qui vous entourent dans votre formation ou votre recherche de travail ?
<p>3. Questions sociodémographiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quel âge avez-vous ? - Quelle est votre nationalité ? - Quel était votre pays de résidence avant de venir en Suisse ? - Avez-vous vécu dans d'autres pays avant de venir en Suisse ? - Quand êtes-vous arrivé·e en Suisse ? - Quand avez-vous obtenu le permis B/F/F réfugié ? - Quel est votre niveau de formation ? - Quelle est votre situation familiale ? - Êtes-vous marié·e ? - Avez-vous des enfants ?

1.2. Grille pour le second entretien avec les bénéficiaires

Trajectoire de vie et transitions professionnelles

THÉMATIQUES	QUESTIONS SPÉCIFIQUES
<p>1. Demander de présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un objet qui rappelle un souvenir du métier/travail avant de venir en Suisse - un objet lié au travail ou à la formation actuelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous me montrer l'objet qui vous rappelle un souvenir du travail que vous faisiez avant de venir en Suisse ? Pourquoi avez-vous choisi cet objet ? - Pouvez-vous me montrer l'objet que vous avez choisi lié à votre travail ou à votre formation actuelle ?
<p>2. Dessin de trajectoire de vie :</p> <p><i>Demander d'expliquer pendant que la personne dessine, ou alors elle m'explique à la fin.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - On peut voir la vie comme un chemin (dessiner spirale, ligne droite, courbe, etc.), si vous deviez dessiner le chemin de votre vie professionnelle/votre vie de travail/vos expériences de travail, comment le feriez-vous ?
<p>3. Parcours professionnel avant la migration</p> <p><i>La formation et les expériences professionnelles, en quoi consistaient les professions de la personne (description des activités), les projets et aspirations professionnelles futures.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avez-vous suivi une formation ? Si oui, laquelle ? - Comment avez-vous choisi votre/vos formation(s) ? - Que pensez-vous de votre scolarité ? - Pouvez-vous m'expliquer votre parcours professionnel ? Quelles activités faisiez-vous dans ce cadre ? Quel était votre environnement de travail ? - Lorsque vous aviez du temps libre, qu'aimiez-vous faire ? - Comment avez-vous choisi vos professions (places de travail) ? - Quelle était votre dernière activité professionnelle avant de venir en Suisse ?

<p>4. Place du travail</p> <p><i>La place du travail pour la personne et la place du travail dans le pays d'origine.</i></p> <p><i>Hypothèses :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Le travail est un lieu fondamental d'insertion pour le migrant (Sayad, 1991, dans Fibbi & Dahinden, 2004, p.10)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour vous, qu'est-ce que le travail ? - De manière générale, quelle place devrait avoir le travail dans la vie d'une personne ? Le travail a-t-il cette place dans votre vie ? - De manière générale, à [pays d'origine de la personne], quelle est la place/l'importance du travail ? - Quel métier rêviez-vous de faire lorsque vous étiez enfant ? - Avez-vous pu choisir le travail que vous vouliez faire ? Comment l'avez-vous choisi ?
<p>5. La transition professionnelle</p> <p><i>Réorientation professionnelle, répercussions de la transition professionnelle dans d'autres sphères, dynamiques de transition.</i></p> <p><i>Hypothèses :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La migration « forcée » entraîne une réorientation professionnelle</i> - <i>Une transition implique des changements dans plusieurs sphères d'expérience (Zittoun 2009, 2012 ; Zittoun & Gillespie, 2015)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous m'expliquer comment s'est passée votre arrivée en Suisse ? Comment vous sentiez-vous ? - Avez-vous vécu des changements lors de votre migration et pendant votre installation en Suisse ? Si oui, dans quels domaines (professionnel, familial, amitiés, etc.) ? - Comment avez-vous vécu ou vivez-vous ces changements ? - Qu'est-ce qui a été facile ? Qu'est-ce qui a été plus difficile ? - Qu'est-ce qui vous a aidé dans les moments plus difficiles ? - Que pensez-vous de votre situation actuelle dans le domaine du travail ? Comment vous sentez-vous actuellement ? - Lorsque vous avez du temps libre, que faites-vous ? - Quel métier rêviez-vous de faire lorsque vous étiez enfant ? - Lorsque vous réfléchissez à votre passé, que pensez-vous de votre parcours professionnel ? Avez-vous des projets professionnels pour l'avenir ? Des projets de vie ? Quel sentiment avez-vous lorsque vous pensez à votre parcours professionnel ?⁶ - Souhaitez-vous ajouter quelque chose ou revenir sur ce qui a été dit ?

⁶ Trois questions inspirées du guide d'entretien du mémoire de Virginia Ruffieux (2016)

6. Questions sociodémographiques	<ul style="list-style-type: none">- Quel âge avez-vous ?- Quelle est votre nationalité ?- Quel était votre pays de résidence avant de venir en Suisse ?- Avez-vous vécu dans d'autres pays avant de venir en Suisse ?- Quand êtes-vous arrivé·e en Suisse ?- Quand avez-vous obtenu le permis B/F/F réfugié ?- Quel est votre niveau de formation ?- Quelle est votre situation familiale ?- Êtes-vous marié·e ?- Avez-vous des enfants ?
---	--

1.3. Grille pour l'entretien avec les CISP

Conseil en insertion socioprofessionnelle (CISP)

THÉMATIQUES	QUESTIONS SPÉCIFIQUES
<p>1. Exercice de la fonction de CISP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvez-vous m'expliquer comment se passe une journée de travail type en tant que conseiller-ère en insertion socioprofessionnelle ? - En quoi consiste votre travail ? - Avez-vous des objectifs (pour chaque dossier, ou plus largement, etc.) ? Si oui, comment faites-vous pour les atteindre ? - Recevez-vous des instructions pour l'exercice de la fonction de CISP ? Si oui, lesquelles et de qui ? - Combien de personnes suivez-vous actuellement ? Comment se passe le suivi des dossiers ? - Dans les entretiens réalisés jusqu'à présent avec les bénéficiaires, j'ai constaté des parcours différents. Exemple : <ul style="list-style-type: none"> o Une personne avec un permis F, pas de diplôme du pays d'origine, niveau de français qui lui permet de s'exprimer assez facilement, de la peine à trouver un stage/apprentissage/emploi qui correspond à ses envies. o Une personne avec un permis B, un diplôme du pays d'origine, rapidement trouvé un stage puis un apprentissage en lien avec son domaine de formation. - Comment peut-on expliquer les différences entre les parcours ? Quels sont les facteurs déterminants ? - Comment expliquez-vous aux personnes la durée limitée des mesures dont elles bénéficient ? - Avez-vous contact avec le réseau social de la personne suivie ? Si oui, dans quelle mesure ? - Quels sont vos contacts avec les entreprises

	<p>susceptibles d'accueillir les personnes ? Comment avez-vous constitué ce réseau ?</p> <ul style="list-style-type: none">- Auriez-vous un exemple d'un suivi qui a bien fonctionné/qui a moins bien fonctionné ?- Selon vous, l'exercice de la fonction de CISP demande-t-elle des aptitudes/compétences spécifiques ?- Y a-t-il des expériences de votre vie, professionnelle ou non, qui vous aident actuellement dans votre travail de conseiller-ère ?- Avez-vous été préparé-e, formé-e à ce travail ? Si oui, de quelle manière ?- Souhaitez-vous ajouter quelque chose ou revenir sur ce qui a été dit ?
--	---