



Master of Science conjoint HES-SO-UNIL  
en Sciences de la santé  
Orientation Ergothérapie

ÉVALUATION DE PROGRAMME  
AUPRÈS DE L'ETABLISSEMENT  
VAUDOIS D'ACCUEIL DES MIGRANTS  
- APPORTS D'UNE PERSPECTIVE  
OCCUPATIONNELLE

Aurélie Bournat-Querat  
Yaëlle Ducommun-dit-Verron

Sous la direction de  
Julie Desrosiers

Sous la codirection de  
Virginie Stucki

Experte  
Mélanie Guebey

Lausanne, HES-SO Master, 2023



## Remerciements

Nous tenons tout particulièrement à remercier l'ensemble des personnes avec qui nous avons échangé dans le cadre de ce projet pour leur intérêt, leur accueil, leur disponibilité, ainsi que la richesse de leurs apports, et tout particulièrement :

Les collaborateurs du pôle Formation pratique de l'EVAM qui ont participé aux groupes de discussion pour leur coopération active et bienveillante,

Les responsables du pôle Formation pratique de l'EVAM pour l'opportunité de travail qu'ils nous ont offerte et la mise à disposition d'un terrain d'étude,

Les partenaires pour la richesse de leur regard extérieur sur le dispositif étudié.

Nous remercions également Julie Desrosiers, notre directrice de travail de master, ainsi que Virginie Stucki, notre co-directrice pour leur accompagnement et la complémentarité de leurs apports.

Un grand merci à Razvan Apreteusei, Larry Page et Sergey Brin dont les inventions numériques ont grandement facilité, voire tout simplement permis, notre coopération sur ce projet.

Nous tenons à mutuellement nous remercier pour notre endurance et le partage de nos compétences respectives, ainsi que les bons moments de soutien, qui ont rendu ce travail possible.

Et pour finir, une pensée particulière pour nos proches dont le soutien fut précieux.

## Table des matières

Remerciements .....	
Liste des figures .....	
Liste des abréviations .....	
Résumés .....	
Introduction .....	1
Recension des écrits .....	4
1. Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants .....	4
1.1 Pôle Formation pratique.....	6
2. Problématiques migratoires .....	6
2.1 Définitions.....	7
2.2 Chiffres clés.....	7
2.3 Réglementations.....	9
2.4 Notions relatives à l'intégration .....	9
3. Problématiques migratoires en Suisse.....	11
3.1 Profil des personnes arrivant en Suisse.....	11
3.2 Ampleur de ces problématiques.....	12
3.3 Positionnement de la Suisse en comparaison de l'Europe.....	13
3.4 Réglementations en Suisse .....	13
3.5 Procédure d'asile .....	15
3.6 Politiques suisses en matière d'intégration .....	17
3.7 Conséquences des problématiques migratoires.....	19
4. Points clés .....	26
5. Rappel du projet .....	27
6. But de la recherche.....	27
Méthode .....	28
7. Méthodologie choisie .....	28
7.1 Évaluation de programme.....	29
8. Population étudiée .....	30
8.1 Recrutement des participants à l'étude .....	31
9. Collecte des données .....	32
9.1 Au près des participants .....	33
9.2 Au près des partenaires.....	36
10. Analyse des données .....	36
10.1 Groupes de discussion .....	37
10.2 Questionnaires .....	37

10.3 Entretiens .....	37
11. Considérations éthiques .....	37
Résultats .....	38
12. Caractéristiques des participants à l'étude .....	38
12.1 Collaborateurs .....	38
12.2 Partenaires .....	38
13. Résultats des questionnaires .....	38
13.1 Evaluations de la participation .....	38
13.2 Evaluation du processus.....	39
14. Programmation écrite .....	39
14.1 Programme schématisé.....	41
14.2 Présentation du programme .....	42
14.3 Description des composantes du programme.....	42
14.4 Compléments au programme .....	48
14.5 Utilité du projet perçue par les participants .....	54
15. Données récoltées auprès des partenaires .....	55
15.1 Connaissances et avis concernant l'EVAM.....	55
15.2 Partenariats avec l'EVAM .....	56
15.3 Définition de la notion d'intégration.....	58
Analyse des résultats .....	59
16. Concepts utilisés pour l'analyse .....	59
16.1 Occupation .....	59
16.2 Apport des sciences de l'occupation.....	61
16.3 Transition occupationnelle .....	61
16.4 Engagement occupationnel .....	63
16.5 Justice occupationnelle .....	65
17. Analyse du programme selon une perspective occupationnelle.....	69
Discussion.....	85
18. Discussion des résultats.....	85
19. Recommandations .....	93
20. Réflexion critique.....	94
21. Ouvertures .....	95
Conclusion .....	97
Références.....	98
Annexes .....	110
A. Recommandations de l'OSCE (2018).....	
B. Procédure d'asile.....	

C.	Agenda Intégration Suisse (AIS) .....
D.	Programmes d'intégration cantonaux 2022–2023 .....
E.	Trames des groupes de discussion .....
F.	Evaluations .....
G.	Trame des entretiens avec les partenaires .....
H.	Autorisation des mandataires pour interroger les collaborateurs.....
I.	Formulaire de consentement .....
J.	Caractéristiques des participants .....
K.	Résultats détaillés des questionnaires .....
L.	Résultats détaillés.....

## Liste des figures

Figure 1 - Résumé des évaluations de la participation lors des groupes de discussion .....	39
Figure 2 - Programme schématisé.....	41

## Liste des abréviations

AIS : Agenda Intégration Suisse

AU : Aide d'urgence

CFA : Centres Fédéraux pour requérants d'Asile

CO : Cellule d'orientation

EP : Evaluation de programme

EVAM : Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants

Fareas : Fondation vaudoise pour l'accueil des requérants d'asile

ForMi : Formation et Mesures d'Intégration

GD : Groupe.s de discussion

LARA : Loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers

LAsi : Loi sur l'asile

LEI : Loi fédérale sur l'intégration

LEtr : Loi fédérale sur les étrangers

OFS : Office fédéral de la Statistique

OIM : Organisation Internationale pour les Migrations

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

OSCE : Organization for Security and Co-operation in Europe

PICs : Programmes d'Intégration Cantonaux

PFPP : Programmes de Formation et de Pratique Professionnelle

PUC : Programmes d'Utilité Communautaire

SEM : Secrétariat d'Etat aux migrations

SO : Sciences de l'occupation

TUP : Travaux d'Utilité Publique

UE : Union Européenne

UNHCR : Agence des Nations Unies pour les réfugiés

WFOT : World Federation of Occupational Therapists

WHO : World Health Organisation

## Résumés

Sujet : Les phénomènes migratoires génèrent de nombreuses problématiques pour les personnes concernées et pour les pays d'accueil, nécessitant des politiques d'intégration. En Suisse, l'application de ces réglementations est régie par des programmes nationaux, à partir desquels chaque canton met en œuvre différentes mesures d'intégration par le biais d'établissements mandatés (SEM, 2022). Les collaborateurs du pôle Formation pratique de l'Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM) accompagnent les personnes réfugiées et demandeuses d'asile selon un objectif principal d'insertion professionnelle. Cependant, ils estiment que les mesures ciblant le développement de compétences professionnelles ne représentent pas la totalité des actions mises en œuvre, et que le développement d'autres compétences mérite d'être valorisé pour favoriser l'intégration des bénéficiaires. De ce besoin a émané un mandat, à l'origine de ce projet.

But : Ce projet vise à répondre à la demande en mettant à disposition des collaborateurs un support et des appuis théoriques leur permettant de décrire, expliquer et justifier leur pratique, notamment afin qu'ils puissent en mesurer les effets sur les bénéficiaires.

Méthode : Une élaboration de la logique du programme du pôle Formation pratique a été réalisée selon une démarche de recherche participative. Ces données ont été récoltées en réalisant des groupes de discussion avec les collaborateurs du pôle, ainsi que des entretiens avec certains de leurs partenaires extérieurs.

Résultats et Analyse : Le principal résultat obtenu est une programmation détaillée et schématisée de l'ensemble des composantes du programme, ainsi que des liens entre elles. Ces liens ont été analysés selon une perspective occupationnelle.

Discussion : L'identification et la description du but ultime et des composantes du programme montrent que sa réalisation concorde avec les réglementations fédérales. Les résultats témoignent également de l'intérêt de développer l'ensemble des actions menées pour favoriser l'intégration des bénéficiaires, tout en identifiant des indicateurs permettant de les évaluer.

Mots-clés : migration, intégration, EVAM, programme, occupation

Subject : Migration causes many problems for the people concerned and for the host countries, requiring integration policies. In Switzerland, the application of these regulations is governed by national programs, from which each canton implements different integration measures through mandated institutions (SEM, 2022). The employees of the pole Formation pratique of the Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM) supports refugees and asylum seekers with the main objective of professional integration. However, they believe that measures targeting the development of professional competences do not represent the totality of the actions implemented, and that the development of other competences deserves to be valued in order to promote the integration of beneficiaries. This need has given rise to a mandate, at the origin of this project

Aims : This project aims to meet demand by providing collaborators with support and theoretical back up to describe, explain and justify their practice, in particular so that they can measure the effects on beneficiaries.

Method : A logic development of the program used by the pole Formation was carried out using a participatory research approach. These data were collected by conducting focus groups with the EVAM's collaborators, as well as interviews with some of their external partners.

Results and Analysis : The main result obtained is a detailed and schematic programming of all the program components, as well as the links between them. These links were analyzed from an occupational perspective.

Discussion : The identification and description of the ultimate goal and program components demonstrate that its delivery is consistent with federal regulations. The results also demonstrate the value of developing all the measures taken to promote the integration of beneficiaries, while identifying indicators for their evaluation.

Keywords : Migration, integration, EVAM, program, occupation

## Introduction

Le travail de recherche demandé dans le cadre du Master en Sciences de la Santé nous a conduites à mener un projet en collaboration avec l'Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM).

L'EVAM est mandaté par le canton de Vaud pour proposer une assistance aux personnes demandeuses d'asile, aux personnes déboutées de l'asile, ainsi qu'aux mineurs non accompagnés (Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants [EVAM], 2022). Ses missions sont régies par le Secrétariat d'Etat à la Migration (SEM). Elles consistent à accueillir et fournir un hébergement aux personnes précédemment mentionnées, ainsi qu'à les accompagner dans leur processus d'intégration vers l'acquisition d'une autonomie financière et sociale, notamment via l'insertion professionnelle (Etat de Vaud, 2022b; EVAM, 2022). L'EVAM est également chargé de fournir une aide d'urgence (AU) aux personnes en situation irrégulière (Etat de Vaud, 2022b). Pour mener à bien ces missions, l'EVAM est organisé en différents domaines et pôles, dont le domaine Formation et Mesures d'Intégration (ForMi) qui inclut le pôle Formation pratique (EVAM, 2022), auquel s'adresse plus particulièrement ce projet. Le principal objectif du pôle Formation pratique est d'accompagner les bénéficiaires vers l'insertion professionnelle et sociale par le biais de programmes de formation et de pratique professionnelle (PFPP), de travaux d'utilité publique (TUP) et de programmes d'utilité communautaire (PUC ; EVAM, 2022).

Les responsables du pôle Formation pratique intéressés par l'apport d'un regard extérieur sur l'ensemble des mesures proposées au sein de ce pôle ont formulé un mandat, qui nous a été envoyé par courriel :

*“ De nombreuses mesures d'intégration s'adressant aux migrants sont construites et appréciées sous l'angle de l'insertion professionnelle. Une mesure sera jugée performante, adéquate et finançable si elle aboutit à une prise d'emploi, comme si les seules compétences professionnelles devaient être travaillées, au détriment d'apprentissages plus subtils, intimes, en lien avec l'intégration sociale, les interactions qui en découlent, la connaissance de soi et de son environnement, le développement des ressources personnelles, etc. A notre sens, ces derniers éléments soutiennent grandement l'inscription des bénéficiaires dans la société d'accueil, constituent un préalable à une intégration réussie et ont un impact positif sur leur santé, en particulier pour les plus vulnérables d'entre eux.*

*Les éléments mentionnés ci-dessus sont travaillés de manière invisible dans les programmes d'occupation proposés par l'Evam ; intuitivement, nous connaissons*

*l'impact positif de ce type de mesures occupationnelles sur les bénéficiaires car, tout au long de notre cheminement avec eux, nous assistons à des changements importants au niveau de leur personne (posture, habileté, confiance en soi, autonomie, etc.) Cependant, nous avons souhaité qu'une instance extérieure, neutre et experte, en l'occurrence des étudiantes en Master de la HETSL, vienne analyser notre travail et vérifier notre hypothèse quant à la plus-value de nos interventions. Par ce biais, nous cherchons à obtenir des outils d'évaluation pour mesurer les impacts des programmes d'occupation ou de formation sur les bénéficiaires et leurs capacités d'intégration. Nous souhaitons également que cette analyse propose des pistes d'amélioration, ceci afin de pouvoir offrir des prestations de qualité, en lien avec les besoins et potentiels des personnes que nous accompagnons."*

A partir de ce mandat et des échanges organisés avec les responsables du pôle Formation pratique en début de projet, nous comprenons que de nombreuses mesures d'accompagnement existent, chacune ayant ses propres modalités, et qu'il n'existe pas d'écrit faisant des liens entre ces différentes mesures. Sont ainsi identifiés trois axes de travail :

- Analyser le travail réalisé au sein du pôle Formation pratique et mettre en lumière les actions mises en place qui contribuent au développement d'autres compétences que celles spécifiquement professionnelles, et qui participent notamment à l'intégration sociale et au bien-être des bénéficiaires ;
- Montrer en quoi ces éléments mis en lumière favorisent une intégration réussie, et les rendre objectivables de manière à justifier leur plus-value ;
- Proposer des pistes d'amélioration et des outils pour décrire leurs actions.

Ce travail s'inscrit dans différents enjeux, tant sur le plan institutionnel, individuel, que sociétal. Au niveau institutionnel, mettre en lumière l'importance de certains éléments qui sont travaillés permettrait de valoriser le travail déjà effectué. Au niveau individuel, inclure dans l'accompagnement des bénéficiaires une vision globale de l'intégration permettrait de travailler sur différents aspects conjointement, avec potentiellement de meilleurs résultats à la fois pour les bénéficiaires, mais également pour les collaborateurs dans le sens de la valorisation de leur travail. Enfin, au niveau sociétal, l'intégration réussie des bénéficiaires est une potentielle plus-value pour la société d'accueil et s'inscrit dans une problématique d'actualité. En effet, les questions de l'accueil et de l'intégration des personnes migrantes sont de réels enjeux à l'échelle d'un pays, mais aussi à l'échelle internationale, au vu de l'ampleur que vont prendre les problématiques migratoires dans les années à venir.

Le but de ce projet est donc de travailler en collaboration avec les professionnels du pôle Formation pratique de l'EVAM afin de comprendre ce qu'ils font et d'être en mesure de leur proposer des outils et appuis théoriques. Ces appuis ont pour visée de leur permettre de décrire, expliquer et justifier leur pratique, ainsi que d'en mesurer les effets sur les bénéficiaires.

Ce projet a donc conduit à porter un intérêt particulier aux problématiques migratoires, plus concrètement aux difficultés rencontrées par les personnes migrantes en Suisse, ainsi qu'aux mesures mises en œuvre pour faciliter leur intégration, ceci plus particulièrement au sein de l'EVAM. Seront ensuite présentés les moyens choisis pour répondre aux objectifs visés ainsi que les résultats obtenus et leur analyse. Pour finir, cette analyse sera mise en lien avec la littérature existante sur le sujet, tout en proposant de nouvelles pistes de réflexion.

## Recension des écrits

A l'origine de ce projet, il s'avère nécessaire d'effectuer des recherches sur son mandataire, l'EVAM, notamment concernant le public qu'il accueille, ses objectifs ainsi que son organisation interne.

### 1. Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants

L'EVAM<sup>1</sup> est un établissement de droit public mandaté par le canton de Vaud pour accueillir les requérants d'asile (permis N) et les personnes admises à titre provisoire (permis F), ainsi que pour délivrer l'aide d'urgence (AU) aux personnes en situation irrégulière. Cet établissement a été créé en 2008, succédant à la Fondation vaudoise pour l'accueil des requérants d'asile (Fareas). La totalité des activités mises en place par la Fareas ont été reprises, en lien avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (LARA) en 2006. Il bénéficie de trois antennes administratives au sein du canton de Vaud ainsi que de plusieurs structures d'hébergement. Le site principal est situé à Lausanne, et regroupe le centre de formation, le centre de prestations, le siège administratif, ainsi qu'une antenne administrative.

L'EVAM gère entre 40 et 130 nouvelles arrivées chaque semaine, et encadre par année environ 5600 personnes de différents statuts, en leur proposant une assistance totale ou partielle. Le principal objectif de l'établissement, formulé sur leur site internet, en termes de stratégie, est de permettre aux personnes migrantes d'acquérir de l'autonomie. Cette notion est déclinée en ce qu'ils appellent les « cinq piliers de l'autonomie », à savoir l'autonomie « sociale », « économique », « dans la communication », « par rapport au logement » et enfin « numérique ».

Le parcours d'une personne accompagnée par l'EVAM est pensé en deux temps : tout d'abord un temps « d'accueil et socialisation », qui consiste en un placement en hébergement collectif, des cours de français, des modules de sensibilisation, une assistance financière, ainsi qu'un accompagnement social. Dans un second temps, l'accompagnement est axé sur le « séjour », avec une recherche de logement privé, une aide à l'intégration (notamment professionnelle), un maintien de l'assistance financière et un accompagnement social. La durée d'accompagnement varie d'une personne à une autre, en lien étroit avec la durée de la procédure d'asile. Pour réaliser ces accompagnements, l'EVAM est organisé en entités, domaines, pôles et foyers.

---

<sup>1</sup> L'intégralité des éléments présentés dans cette partie sont issues du site officiel de l'EVAM, actualisé en 2022.

Les entités proposent des prestations internes en termes de Conseil et support, Finances, Ressources humaines et Systèmes d'informations.

Les domaines proposent aux bénéficiaires diverses prestations, et sont au nombre de six.

- Le domaine Foyers gère onze structures d'hébergement collectif et propose des accompagnements par des assistants sociaux à visée d'information, d'orientation et de soutien.
- Le domaine Mineurs Non Accompagnés (MNA) gère l'accueil des mineurs et jeunes majeurs au sein de foyers et d'appartements de transition.
- Le domaine Accompagnement des Migrants en Appartement (AMA) propose aux bénéficiaires des accompagnements individuels ayant pour objectifs l'autonomie et l'intégration sociale. Ce domaine est divisé en quatre pôles : un pôle Social pour l'accompagnement des projets individuels par des assistants sociaux, un pôle Orientation et emploi pour l'accompagnement vers la prise d'emploi par des conseillers et assistants sociaux, un pôle Placement pour l'attribution de places d'hébergement ou l'accompagnement vers un logement privé, et un pôle Interface qui assure un lien avec les autorités locales et la société civile.
- Le domaine Assistance s'occupe de la délivrance des différentes prestations financières ou en nature. Il est divisé en cinq pôles : Demande d'assistance, Assurances sociales, Accueil et services, Données et décomptes, et Enquêtes.
- Le domaine Infrastructures gère la mise à disposition et l'entretien des hébergements et espaces de travail. Il est divisé en quatre pôles : Appartements, Technique, Gérance et Logistique.
- Le domaine Formation et Mesures d'Intégration (ForMI) propose diverses mesures à visée d'accompagner les bénéficiaires vers l'acquisition de compétences linguistiques, comportementales et techniques afin de soutenir leur démarche d'autonomisation. Il est divisé en cinq pôles : Français et connaissances de base, Suivi Éducatif, Formation pratique, Restauration, Administration.

La demande qui sous-tend ce projet émane de la directrice du pôle Formation pratique de l'EVAM. De ce fait, la suite de ce travail se fera essentiellement en relation avec ce pôle, les intervenants et les diverses mesures d'accompagnement proposées par celui-ci.

## 1.1 Pôle Formation pratique

Le pôle Formation pratique de l'EVAM fait partie du Domaine ForMI, et regroupe différents programmes : programmes de formation et de pratique professionnelle (PFPP), programmes d'utilité communautaire (PUC) et travaux d'utilité publique (TUP).

A noter que ce qui est appelé précédemment « programme », formulation utilisée par l'EVAM, sera dans le cadre de ce travail, nommé "mesure", en référence aux mesures d'intégration et afin de ne pas confondre avec le programme élaboré dans le cadre de ce projet.

L'objectif de ces différentes mesures est donc de permettre aux bénéficiaires de « valoriser ou acquérir des compétences relatives à un métier ou bien transversales », avec comme but final que le bénéficiaire soit en capacité de s'insérer dans le milieu professionnel et social en ayant acquis les compétences nécessaires à la compréhension de la société d'accueil.

Les PFPP sont au nombre de trois : auxiliaire de santé, auxiliaire de l'enfance et agent d'entretien et nettoyage professionnel. De plus, le pôle Restauration de l'EVAM, qui gère la restauration d'entreprise de l'EVAM, ainsi que l'approvisionnement en repas des foyers, la vente en épicerie et un service traiteur, propose également deux PFPP à visée d'insertion professionnelle : cuisine et service.

Les PUC et TUP, quant à eux, ne font pas l'objet d'un descriptif détaillé sur le site internet de l'EVAM.

Pour replacer l'EVAM dans le contexte dans lequel il évolue, les difficultés qu'il rencontre mais aussi et surtout de comprendre les enjeux liés au public qui y est accueilli, la poursuite de ce projet a nécessité une documentation importante sur le phénomène de migration de manière générale.

## 2. Problématiques migratoires

Le phénomène de migration consiste en « tout mouvement de personnes quittant leur lieu de résidence habituelle, soit à l'intérieur d'un même pays, soit par-delà d'une frontière internationale » (Organisation Internationale pour les Migrations [OIM], 2020). La migration est considérée comme un défi social, politique et de santé publique majeur par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2022), puisqu'elle représente un processus complexe (Huot et al., 2016; Smith, 2015), ainsi qu'une problématique qui continue à prendre de l'ampleur (OIM, 2020; United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR], 2015).

## 2.1 Définitions

De nombreux termes sont utilisés pour désigner les personnes concernées par ces phénomènes migratoires, dont voici une explication.

Migrant : Selon l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM; 2021a), il s'agit :

*« d'un terme générique non défini dans le droit international qui, reflétant l'usage commun, désigne toute personne qui quitte son lieu de résidence habituelle pour s'établir à titre temporaire ou permanent et pour diverses raisons, soit dans une autre région à l'intérieur d'un même pays, soit dans un autre pays, franchissant ainsi une frontière internationale ».*

Demandeur d'asile : Selon l'OIM (2021b), le demandeur d'asile est défini comme :

*« Toute personne sollicitant la protection internationale. Dans les pays appliquant des procédures d'examen individualisées, le demandeur d'asile est une personne dont la demande d'asile n'a pas encore fait l'objet d'une décision définitive de la part du pays d'accueil potentiel. Tout demandeur d'asile n'est pas nécessairement reconnu comme réfugié à l'issue du processus, mais tout réfugié, dans un premier temps, été demandeur d'asile ».*

Réfugié : Selon la Convention de Genève de 1951, le réfugié est défini comme :

*« une 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 à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de la dite crainte, ne veut y retourner » (UNHCR, 2022).*

Sur le site de l'EVAM, le terme « migrant » est utilisé. Ce terme étant cependant un peu trop généraliste, les personnes possédant le statut de réfugié ainsi que celles qui sont en cours de procédure pour l'obtenir (demandeurs d'asile) seront ciblées, et nommées "bénéficiaires".

## 2.2 Chiffres clés

Ces données ont été récoltées le 16 juin 2022, et concernent donc l'année 2021. Les données de l'années 2022 n'ont pas été retenues pour différentes raisons : impossibilité d'obtenir les données pour l'année complète qui, de plus, inclut la période de guerre en Ukraine

représentant une modification et une augmentation importantes des données. A noter que ces données sont également à contextualiser au regard de la pandémie Covid-19 ; les restrictions de déplacement relatives à ce contexte ont certainement eu un impact sur les données relevées.

### Dans le monde

Différentes études ont mis en évidence une augmentation des demandes d'asiles et du nombre de réfugiés (Suleman & Whiteford, 2013; Thornton & Spalding, 2018; Winlaw, 2017). En effet, l'OIM (2022) a recensé 4.6 millions de demandeurs d'asile en 2021, par rapport à 4.1 millions en 2020. L'agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR, 2022) ajoute qu'en 2021 le nombre de réfugiés dans le monde s'élevait à 21.3 millions, représentant une augmentation par rapport à 2020 (20.7 millions) et plus du double par rapport à 2011 (10.5 millions). A noter qu'environ la moitié des personnes ayant le statut de réfugié ont moins de 18 ans, et que des millions sont apatrides, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas de nationalité, et de fait non pas accès à de nombreux « droits fondamentaux » comme l'éducation, les soins de santé, l'emploi ou simplement la liberté de mouvement (UNHCR, 2021).

Concernant les pays de provenance, 27% des personnes viennent de Syrie, 16% du Venezuela, 11% d'Afghanistan, 9% du Soudan du Sud et 5% du Myanmar (UNHCR, 2022).

Les pays d'accueil sont majoritairement des pays du Sud (86%), et particulièrement ceux situés à proximité de zones de crise. On y retrouve notamment la Turquie, le Pakistan, le Liban, l'Iran, la Jordanie, le Kenya, l'Ouganda, la République démocratique du Congo ou encore le Tchad. Viennent ensuite les pays occidentaux, tels que l'Allemagne en douzième position, la France (18e), le Canada (29e), l'Italie (34e) et la Suisse en 40<sup>e</sup> position (Bertrand, 2020). Ces données sont à recontextualiser selon la démographie relative à chaque pays, et les données pour la Suisse seront présentées plus loin dans cet écrit (Cf. point 3.3).

### En Europe

Ces dernières années, l'Union européenne (UE) a vécu une augmentation importante de demandes d'asile et du nombre de réfugiés (Métral & Padovani, 2016). En effet, en 2013, environ un demi-million de demandeurs d'asile ont été recensés, représentant ainsi une augmentation de 32% par rapport à 2012 (Bradby et al., 2015). Et en 2021, presque trois millions de réfugiés ont été recensés représentant ainsi 0.6% de la population de l'UE. Cette même année, 48 millions de personnes ont été déplacées à l'intérieur de leur pays en raison de conflits (Commission européenne, 2022).

## 2.3 Réglementations

### Dans le monde

L'UNHCR est chargée de l'aide aux réfugiés dans le monde et suit les directives de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) (Bertrand, 2020).

### En Europe

Les Etats membres de l'UE sont soumis à la réglementation européenne en matière d'asile (Federico & Baglioni, 2021).

## 2.4 Notions relatives à l'intégration

### Définitions

Selon la Confédération suisse l'intégration correspond à un droit fondamental (Office fédéral des assurances sociales [OFAS], 2021). Cependant, la littérature ne propose pas de consensus concernant une définition de ce que représente l'intégration des migrants (OFAS, 2021; UNHCR, 2013). Cette absence de définition peut refléter un aspect subjectif de la notion d'intégration, et amène à la comprendre comme un processus à la fois individuel et bidirectionnel (UNHCR, 2013).

Le processus d'intégration concerne trois dimensions interdépendantes : juridique, économique et socio-culturelle (Organisation suisse d'aide aux réfugiés [OSAR], 2022; Secrétariat d'Etat aux Migrations [SEM], 2020; UNHCR, 2022), pour lesquelles tout être humain possède une égalité des chances (OFAS, 2021; OSAR, 2022b), ou du moins pour lesquelles les conditions fondamentales de l'intégration garantissent un minimum de moyens (OFAS, 2021).

Un processus d'intégration considéré comme réussi par les autorités suisses correspond au fait que chacun puisse avoir accès à diverses ressources lui permettant de participer à la vie en société et de développer ses propres potentialités dans différents domaines (OFAS, 2021; SEM, 2020). Le SEM (2020) précise ainsi l'importance de l'accès à l'éducation, à la formation, ainsi qu'au marché du travail dans ce qu'il regroupe sous l'appellation « conditions structurelles de l'intégration ». Pour finir, le processus d'intégration doit encourager la cohésion et la coexistence entre la population du pays d'accueil et les migrants (OSAR, 2022a; SEM, 2020).

### Considérations

Selon la World Health Organization (WHO, 2018), compte tenu de la vitesse et du volume de la migration aujourd'hui, il est essentiel de créer des sociétés inclusives, pacifiques et égales pour tous. En effet, au vu des problématiques rencontrées en lien avec les phénomènes migratoires, il est nécessaire de mettre en place des approches communautaires et sociales

(Mahoney & Siyambalapitiya, 2017; Roullet et al., 2019), afin de donner une place à chacun, et ainsi lutter contre la pauvreté et la précarité (Van Bruggen, 2015). Les programmes d'intégration sont alors primordiaux dans le succès de la réinstallation des réfugiés (Roullet et al., 2019; Udayar et al., 2021).

Pour une intégration considérée comme réussie dans le pays d'accueil, tant dans la vie sociale, qu'économique et communautaire, les réfugiés doivent avoir eu la possibilité d'établir un sentiment d'appartenance et d'inclusion sociale ; qui sont reconnus comme fondamentaux (Mahoney & Siyambalapitiya, 2017). L'intégration n'est donc pas seulement la réalisation de marqueurs explicites tels que l'emploi, mais aussi des éléments plus implicites (Huot et al., 2016), tels que l'accès à un logement, à l'éducation, aux relations sociales, à la santé, aux connaissances culturelles, ainsi qu'à la sécurité et aux droits (Abbas, 2019; Kirkwood et al., 2016). Le processus d'intégration doit alors être considéré comme multidirectionnel et continu (Roullet et al., 2019; Zeiter, 2019).

Le processus d'intégration commence dès l'arrivée des réfugiés dans le pays d'accueil. Les réfugiés sont en général majoritairement préoccupés par la satisfaction de leurs besoins primaires (sécurité, alimentation et logement). Par la suite ils chercheront à satisfaire leurs besoins sociaux, culturels et politiques. Leurs besoins individuels et communautaires seront davantage satisfaits s'ils sont acceptés dans la société d'accueil. En effet, s'ils sont intégrés, ils pourront s'impliquer dans les différents domaines de la vie courante, tels que le travail, l'éducation, le logement et les activités politiques ou culturelles (Organization for Security and Co-operation in Europe [OSCE], 2018).

L'intégration représente un processus bidirectionnel (Mahoney & Siyambalapitiya, 2017; Roullet et al., 2019). Cela signifie que l'intégration « exige des efforts de la part de toutes les parties concernées » (traduction libre, OSCE, 2018, p.25) que ce soit l'adaptation de la part des réfugiés à la société d'accueil tout en conservant leur identité culturelle, ou bien la volonté de la part de la communauté d'accueillir les réfugiés et de répondre à leurs besoins diversifiés (Federico & Baglioni, 2021; Wollscheid et al., 2015).

Les décisions politiques en termes d'intégration peuvent ainsi jouer un rôle important dans la détermination des trajectoires d'intégration des réfugiés (Federico & Baglioni, 2021; Frattini, 2017). Les politiques sont influencées par le contexte socio-économiques de chaque pays, « ainsi que leur expérience en matière d'intégration, leur histoire et leurs dispositions institutionnelles à la création de différentes solutions d'intégrations aux niveaux communautaire et individuel » (OSCE, 2018, p.26). Au niveau de la communauté d'accueil,

l'intégration des migrants est majoritairement influencée par les organisations sociales, religieuses, culturelles et de collectivité sportives et artistiques (OSCE, 2018).

Pour finir, les principaux défis que rencontrent les migrants sont de deux types : internes et externes. Les défis internes sont en lien avec ce qui est nommé « choc culturel » et concernent les réactions psychologiques. Les défis externes concernent les obstacles à l'accès aux biens et aux services, allant jusqu'à l'exclusion des communautés (Métral & Padovani, 2016). Il est donc important de s'intéresser aux divers domaines que représentent ces nombreux défis. Pour les prendre en compte, voici les recommandations proposées par l'OSCE (2018) : Intégration linguistique et civique – Intégration dans la communauté - Participation active à la vie civique et politique – Intégration professionnelle – Intégration par le logement – Accès aux services sociaux – Accès aux soins de santé. Les détails sont présents en annexe A. Les programmes d'intégration des différents pays portent généralement sur les mêmes priorités, à savoir l'apprentissage civique et de la langue, ainsi que l'insertion professionnelle et sociale. Cependant, peu d'entre eux mettent en place des mesures concernant l'accès au logement et aux soins de santé (Mahoney & Siyambalapitiya, 2017; OSCE, 2018; UNHCR, 2015).

Les différentes problématiques migratoires abordées précédemment doivent dès lors être ciblées dans le contexte de la Suisse, et notamment dans le canton de Vaud, puisque l'EVAM est mandaté par celui-ci.

### 3. Problématiques migratoires en Suisse

Les données présentées ont été récoltées le 30 juin 2022 et ne concernent pas l'année 2022, les raisons de ce choix étant identiques à celles citées au point 2.2.

#### 3.1 Profil des personnes arrivant en Suisse

##### Nationalité

Les pays de provenance des personnes arrivant en Suisse sont très hétérogènes. Ainsi, sur 15'464 demandes d'asile réalisées en 2021, le pays le plus représenté est l'Afghanistan, avec 3'079 demandes. Viennent ensuite la Turquie (2'330), l'Erythrée (2'029), la Syrie (1'024), l'Algérie (1'012), le Sri Lanka (621) et l'Irak (557) (Confédération suisse, 2022b).

##### Genre

En décembre 2021, le SEM recensait parmi les requérants d'asile 5'247 hommes et 2'484 femmes, soit le double d'hommes par rapport aux femmes. Cet écart diminue si l'on regarde les personnes admises à titre provisoire : 27'327 hommes et 19'310 femmes (SEM, 2021).

## Âge

Le même recensement effectué par le SEM dénote une inégale répartition des âges des personnes à leur arrivée en Suisse (SEM, 2022). Parmi les requérants d'asile on note que la plupart des personnes, hommes et femmes confondus, ont entre 20 et 40 ans, avec une majorité de personnes ayant entre 25 et 29 ans. Cette majorité se retrouve également parmi les personnes admises à titre provisoire. Pour finir, chez les enfants, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 0 - 4 ans (Bertrand, 2020).

## Raisons de la migration

Les raisons des migrations sont multiples : politique, économique, sociale, culturelle et climatique. De plus, celles-ci sont souvent liées entre elles (Office Fédéral de la Statistique [OFS], 2022)

Selon les dernières données disponibles de l'Office fédérale de la statistique (OFS)<sup>2</sup>, en 2017, parmi les personnes résidentes de manière permanente (toute personne vivant en Suisse n'ayant pas la nationalité) âgées de 15 à 74 ans et nées à l'étranger, 43% ont immigré pour des raisons familiales, 32% pour des raisons professionnelles, 6% pour demander l'asile, 5% pour les études ; 12% mentionnent d'autres raisons.

### 3.2 Ampleur de ces problématiques

En Suisse, sur 8.5 millions d'habitants recensés en 2019, 2.14 millions sont des étrangers. Parmi ceux-ci, 120'000 relevaient du domaine de l'asile, dont 58'000 considérés comme réfugiés reconnus (possédant un permis B ou C), ce qui représente 5.6% du nombre d'étrangers en Suisse, ou 0.7% de la population suisse (EVAM, 2022).

Selon la Confédération Suisse, 14'269 demandes d'asiles ont été déposées en Suisse en 2019, avec une légère augmentation en 2020 avec 14'928 demandes (Confédération suisse, 2022b). En 2021, on note que le nombre de demandes d'asile augmente davantage, passant à 15'464. Cette différence entre 2019-2020 et 2020-2021 peut être expliquée par le fait qu'en 2021, les restrictions en matière de voyage dues à la pandémie COVID-19 ont été moins rigoureuses qu'en 2020 (SEM, 2022).

En 2021, 5'369 personnes ont obtenu l'asile (2020 : 5409, -0,7 %) et 3'889 une admission provisoire (2020 : 5'094, -23,7 %). Une décision de non-entrée en matière a été rendue dans 3'409 cas (2020 : 2'622, +30,0 %), et 5'730 demandes d'asile ont été rejetées : 8'209 en 2020 (SEM, 2021). Le pourcentage de reconnaissance (octroi de l'asile) était donc de 37%, soit un

---

<sup>2</sup> A noter que les pourcentages sont arrondis par l'OFS (2017).

peu plus que l'année précédente. Le pourcentage de protection (octroi de l'asile et admissions provisoires) était quant à lui de 60,7%, soit presque identique à l'année précédente. Cela signifie également que, du point de vue des autorités, 60% des demandes d'asile étaient considérées comme fondées (AMNESTY international, 2022).

Concernant la répartition de l'accueil de ces demandeurs d'asile dans les cantons, basée sur des critères de capacités d'accueil et de démographie, il s'avère qu'en 2019 les cantons accueillant le plus de personnes étaient celui de Zurich, celui de Berne, ainsi que le canton de Vaud (EVAM, 2022).

### 3.3 Positionnement de la Suisse en comparaison de l'Europe

En 2021, le SEM a fait état de 650'000 demandes d'asile en Europe. Seules environ 2% de ces demandes d'asile ont été déposées en Suisse. Au vu de ces données, la Suisse semble donc peu contribuer à la protection des personnes en exil dans le contexte européen, alors que la situation des personnes en exil aux frontières extérieures de l'Europe devient de plus en plus précaire (AMNESTY international, 2022).

Il s'agit cependant de relativiser ce parallèle en tenant compte notamment de la taille de la population résidante. En comparant, pour une sélection de pays d'Europe et d'Amérique du Nord, le nombre de réfugiés statutaires et de personnes en situation similaire pour 100'000 habitants, un classement établi par l'UHNCR fait figurer la Suisse en troisième position du classement (Bertrand, 2020). Cette proportion reste cependant assez faible, puisque cette population ne représente finalement que 1.3% de la population helvétique. De plus, ce classement reste à nuancer quand d'autres paramètres sont mis en balance, et notamment le produit intérieur brut (PIB) par habitant. Au regard de la richesse de sa population, la Suisse apparaît alors bien moins accueillante : un réfugié par dollar du PIB/habitant en Suisse, contre six pour la France ou l'Allemagne (Bertrand, 2020).

### 3.4 Réglementations en Suisse

La Suisse n'est pas soumise aux mêmes directives que les pays européens, cependant selon Federico & Baglioni (2021) cela ne signifie pas pour autant que le pays adopte un cadre juridique totalement différent. D'autant plus que la Suisse a signé en 1974 la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), représentant le principal document européen concernant la protection des droits humains (OSAR, 2022b).

La migration et l'asile font partie des principes fondamentaux de la Constitution suisse, qui souligne notamment « la protection contre l'expulsion, l'extradition et le refoulement comme un droit » (traduction libre, Federico & Baglioni, 2021, p.216). Par exemple, l'article 25 alinéa

2 de celle-ci interdit le renvoi vers un pays où la personne peut être persécutée ou soumise à toute forme de traitement inhumain, telle que la torture (Confédération suisse, 2022b).

Concernant l'obtention du statut de réfugié, les critères sont dictés par la Convention de Genève de 1951 qui suit les directives de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH), permettant ainsi de « renforcer la solidarité internationale, afin de mieux protéger les réfugiés » (Bertrand, 2020, p.22). De cette convention découle la loi sur l'asile (LAsi), prévoyant les critères nécessaires pour l'accord de l'asile et le droit de séjour (Federico & Baglioni, 2021), ainsi que les droits à l'exercice d'une activité lucrative ou l'octroi de prestations sociales (Bertrand, 2020). La LAsi aborde également les accords de Schengen concernant la libre circulation des personnes, et l'accord de Dublin concernant la détermination de l'Etat responsable d'une demande d'asile ; tous deux entrés en vigueur en 2008 (OSAR, 2022b). L'accord de Dublin empêche les requérants d'asile de déposer une demande dans plusieurs États faisant partie de l'espace Schengen (Bertrand, 2020).

D'autres réglementations existent en Suisse telles que la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) et l'intégration (LEI), les ordonnances relatives à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA), ainsi que les ordonnances liées à l'intégration des étrangers (OIE) (Fedlex, 2022). De plus, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques permet de défendre les droits de l'homme dans le domaine de l'asile (OSAR réfugiés, 2022a).

#### Dans le canton de Vaud

Il existe des réglementations spécifiques au canton de Vaud, telles que la LARA, ainsi que la Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LVLEI) (Etat de Vaud, 2022a).

La LARA règle l'application de la LAsi dans le canton, ainsi que le suivi et le financement des organismes chargés d'octroyer l'aide « indispensable pour mener une existence conforme à la dignité humaine » (Etat de Vaud, 2022b).

La LVLEI « fixe les modalités d'application sur le territoire cantonal de la législation fédérale sur les étrangers, ainsi que du code pénal et du code pénal militaire » (Etat de Vaud, 2022a).

La « police des étrangers et d'asile » a donc comme rôle la gestion et la surveillance des autorisations de séjours, par exemple les prolongations de séjour ou les prononciations de refus, ainsi que la mise en œuvre des décisions de renvoi (Etat de Vaud, 2022a).

### 3.5 Procédure d'asile

La procédure d'asile en Suisse est complexe et peut durer des mois (Bertrand, 2020; Federico & Baglioni, 2021). Cette complexité peut être expliquée en partie par le fait que les réglementations, ainsi que les lois qui en découlent proviennent de différentes échelles : mondiale, européenne et nationale (Federico & Baglioni, 2021; Métral & Padovani, 2016). Une autre explication de cette complexité provient du fait qu'en Suisse, si les décisions quant à la gestion de la migration relèvent en grande partie de la Confédération, dans certaines situations les cantons peuvent être libres de prendre des décisions et mettre en place certaines lois (Bertrand, 2020). De plus, les communes peuvent également, dans certains cas, influencer leur mise en place (SEM, 2020).

*Personnes concernées* : Selon la Confédération suisse (2022), les personnes pouvant déposer une demande d'asile sont celles qui sont menacées dans leur pays en raison de leur race, religion, nationalité, opinions politiques ou leur appartenance à un groupe social particulier. S'ajoutent à cette liste les personnes qui craignent pour leur liberté, ainsi que celles qui sont à risque de sérieux préjudices, tels que la mise en danger de la vie, de l'intégrité corporelle ou de la liberté, la pression psychique insupportable, ou encore certains motifs spécifiques qui sont en vigueur pour les femmes.

*Procédure* (Cf. annexe B) : Lors de l'arrivée dans le pays d'accueil, la demande d'asile doit être déposée par oral ou écrit, soit à un poste de contrôle d'un aéroport ou à une frontière, soit dans un des cinq centres fédéraux pour requérants d'asile (CFA) du SEM. Cette demande doit contenir les motifs de la fuite et si possible fournir des preuves de ceux-ci, ainsi que des documents d'identité valides (Confédération suisse, 2022a; Vivre Ensemble, 2021). De plus, la personne devra déposer ses empreintes digitales (OSAR, 2022b). Le SEM (niveau fédéral) est chargé de l'exécution des procédures d'asile et s'en occupera dans un délai de 140 jours. Cette procédure implique une vérification des motifs déclarés dans la demande (SEM, 2022). Pendant ce temps, les personnes sont transférées et accueillies dans les CFA (Confédération suisse, 2022a). Après ce délai, la personne reçoit une réponse négative, provisoire ou positive. Dans le cas d'une réponse positive ou provisoire, ce sont les autorités cantonales qui prennent en charge le dossier, par le biais du Service de la population (SEM, 2022).

- Négatif

La décision peut être négative, et la personne demandeuse d'asile considérée comme déboutée de ce droit, lorsqu'il y a un motif de non-entrée en matière (Confédération suisse, 2022a), ou bien si la personne a déjà fait une demande d'asile dans un pays faisant partie de l'accord de Dublin. Dans ce cas, elle sera renvoyée vers celui-ci (SEM, 2022).

- Provisoire

Dans la majorité des cas, la procédure dure plusieurs années et les personnes reçoivent un livret N (requérants d'asile en attente d'une décision). Il existe également le permis F qui peut être délivré lorsqu'il y a une impossibilité de renvoi dans le pays d'origine, pour différentes raisons (SEM, 2022).

- Positif

Si la demande est acceptée, la personne reçoit le permis B (autorisation de séjour). Après cinq ou dix ans selon le pays de provenance, les réfugiés ayant un permis B peuvent faire une demande pour un permis C (autorisation d'établissement), qui représente une procédure de régularisation, leur permettant de recevoir une autorisation de séjour à long terme. Sur la base de plusieurs critères, dont le fait d'avoir une « intégration poussée » (Confédération suisse, 2022a).

Pour finir, il existe le statut d'AU, pour lequel la responsabilité est laissée aux cantons de fixer les réglementations et l'octroi des prestations (Confédération suisse, 2022b). Concernant le canton de Vaud, l'AU correspond à une aide fournie par l'Etat aux personnes séjournant illégalement sur le territoire vaudois (selon l'article 111b et 111c de la LAsi), ainsi qu'aux ressortissants de l'UE qui ne peuvent prétendre à l'aide sociale (selon l'article 61a alinéa 3 de la LEI), s'ils se retrouvent dans « une situation de détresse et ne sont pas en mesure de subvenir à leur entretien » (Etat de Vaud, 2022a). La Constitution fédérale (article 12) précise que le but de cette aide est que les personnes puissent « mener une existence conforme à la dignité humaine » (Confédération suisse, 2022a). Cette aide correspond donc à un droit minimal de nourriture, de vêtements, d'hébergement et d'une assurance maladie (Etat de Vaud, 2022a; SEM, 2022).

L'AU a été instaurée en 2003 dans un but économique, bien qu'aujourd'hui elle apparaisse surtout comme « une mesure de dissuasion » (humanrights.ch, 2011). Cependant, dans les faits, ce système n'a pas l'effet attendu. En effet cette mesure, initialement prévue pour de courtes durées, est utilisée aujourd'hui sur du long terme ; seuls 15% des personnes déboutées quittent le pays, les autres choisissent pour diverses raisons (par exemple, l'impossibilité de retourner dans leurs pays) « de prendre le chemin de la clandestinité, et ils se retrouvent coincés, des mois voire des années à l'aide d'urgence » (humanrights.ch, 2011).

### 3.6 Politiques suisses en matière d'intégration

En Suisse, selon Bolzman (2002), la politique d'immigration et la politique d'intégration sont différentes et « suivent des chemins divergents, voire contradictoires » (p.66). La politique d'immigration est de plus en plus restrictive, alors que la politique d'intégration se veut égalitaire (Bertrand, 2020).

La politique suisse en matière d'intégration repose sur le principe « encourager et exiger » (OFAS, 2021), et l'envisage comme « un processus mutuel et réciproque fondé sur la supposition que les personnes étrangères sont disposées à s'insérer dans un contexte social donné et que la communauté participe à leur accueil dans un esprit d'ouverture » (Epiney et al., 2021, p.7). Il en découle des droits et des obligations pour toutes les parties concernées (Bertrand, 2020; Epiney et al., 2021).

En Suisse, les objectifs de l'intégration sont définis par la LEtr. L'intégration des étrangers vise à favoriser la coexistence des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles, ainsi que le respect et la tolérance mutuels. Les personnes dont le droit de séjour a été accordé doivent pouvoir participer à la vie économique, sociale et culturelle (Commission fédérale pour les questions de migration [CFM], 2008; OSAR, 2022b). Les ordonnances liées à l'intégration des étrangers (OIE) précise les domaines dans lesquels il est attendu que les personnes étrangères « contribuent à l'intégration » : respect de l'ordre juridique, apprentissage d'une langue nationale, connaissance du mode de vie suisse, volonté de participer à la vie économique et d'acquérir une formation. Elle spécifie également les mesures que la société d'accueil doit proposer et financer, afin de favoriser l'atteinte des objectifs d'intégration des étrangers : apprentissage de la langue, insertion professionnelle et prévention dans le domaine de la santé (CFM, 2008).

Pour pouvoir répondre au principe « encourager » de la politique d'intégration, des moyens ont été mis en place (Confédération suisse, 2022b). Depuis 2014, l'intégration est du ressort et de l'obligation des cantons, qui mettent en place des programmes d'intégration cantonaux (PICs), afin de réunir toutes les mesures « de l'encouragement spécifique de l'intégration » (SEM, 2022a). De plus, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019, la Confédération Suisse a mis en place un programme d'intégration à l'échelle nationale (SEM, 2020), afin de « renforcer les efforts d'intégration des migrants issus de l'asile » (traduction libre, Federico & Baglioni, 2021, p.222), qui est appelé l'Agenda Intégration Suisse (AIS; SEM, 2020).

Au niveau fédéral, par le biais de l'**AIS** (Cf. annexe C), les autorités compétentes visent à travers cinq domaines à « créer un cadre qui permet aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire de faire rapidement partie intégrante de la société suisse et de s'intégrer

rapidement dans la vie professionnelle » (Confédération suisse, 2022b). Les domaines sont : Primo-information personnelle - Evaluation et exploitation des potentiels - Acquisition rapide de la langue - Accompagnement et soutien ciblés - Encourager et exiger - Familiarisation avec le mode de vie en Suisse (SEM, 2020).

Concernant ces domaines, l' AIS a mis en place cinq objectifs en matière d'efficacité : tous les réfugiés et demandeurs d'asile disposent de connaissances de base d'une langue nationale trois ans après leur arrivée, 80% des enfants réfugiés arrivés avant l'âge de quatre ans sont en mesure de se faire comprendre dans la langue parlée à leur domicile au moment de commencer l'école obligatoire, cinq ans après leur arrivée deux tiers des réfugiés et personnes admises à titre provisoire âgés de 16 à 25 ans suivent une formation professionnelle initiale, sept ans après leur arrivée la moitié des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont durablement intégrés dans le marché du travail et pour finir, après quelques années tous les réfugiés et personnes admises à titre provisoire sont familiarisés avec les habitudes suisses et entretiennent des contacts avec la population locale (SEM, 2020).

Au niveau cantonal, les services compétents des **PICs** (Cf. annexe D) ont mis en évidence des « facteurs de réussite » par l'expérience acquise, concernant divers domaines : Primo-information – Conseils - Protection contre la discrimination – Langue et formation – Petite enfance – Cohabitation – Employabilité. Les PICs sont régis par le SEM et pour cela il met en place des conventions de quatre ans ; cependant, le programme de 2022 durera exceptionnellement deux ans, afin d'y inclure l' AIS et différents programmes pilotes (SEM, 2022a).

Les propositions suivantes sont faites pour favoriser la mise en place de ces programmes (SEM, 2022a) : le recensement des besoins des nouveaux arrivants doit être réalisé de manière régulière et son analyse est importante afin de pouvoir mettre en place des mesures concrètes ; une collaboration avec les associations locales est nécessaire et la mise en réseau des acteurs (structures, entreprises, associations) doit être efficace ; une aide concrète doit être fournie aux communes et les collaborateurs doivent être formés (formation initiale et continue) ; le recours à des interprètes communautaires est important à mettre en place car il permet une meilleure compréhension mutuelle ; le soutien et l'encouragement des projets des communes et des communautés est important ; la sensibilisation des populations est nécessaire. Pour finir, chaque canton doit préciser dans son PIC la manière dont il compte atteindre les objectifs et les moyens mis en place (SEM, 2020).

Suite à la recension de ces nombreux éléments, représentatifs du "parcours du combattant" que semble être l'arrivée dans un pays d'accueil pour une personne demandeuse d'asile, leurs conséquences, tant pour les personnes migrantes que pour les pays d'accueils, ont fait l'objet de la poursuite de la documentation pour ce projet.

### 3.7 Conséquences des problématiques migratoires

#### Enjeux et conséquences financières pour l'Etat

Lors d'une estimation réalisée par la Confédération Suisse, il a été mis en évidence que la prise en compte de 15'000 demandes d'asile coûte 1'063'327 CHF à l'Etat, et ce uniquement pour couvrir les forfaits d'AU et les frais administratifs (Confédération suisse, 2022b). De ce fait, accueillir des réfugiés « suppose un investissement initial, au moyen de fonds publics » (Legrain, 2016). Un article publié en 2016 dénonce ces coûts, et surtout les inquiétudes qu'ils génèrent ; en effet, rien que pour le canton de Vaud, l'Etat craignait un dépassement de 45 millions de francs sur le budget initialement alloué. Celui-ci était prévu pour gérer 25'000 demandeurs d'asiles, or il en a été enregistré 40'000. Selon les estimations, en suivant cette augmentation, la politique d'asile pourrait coûter 2.4 milliards de francs à la Confédération en 2018, soit deux fois plus qu'en 2015 (Legrain, 2016).

Un article de presse paru en 2016 indique que les cantons touchent des forfaits de la Confédération à la fois pour accompagner les personnes dans les premières années de l'asile (18'000 francs par personne et par an), ainsi que pour gérer le processus d'intégration (versement unique de 6'000 francs). Ces montants sont censés couvrir 80% des charges, mais pour les cantons de Genève et Vaud, cela ne suffirait plus que pour en couvrir 65%. Ces difficultés sont particulièrement valables dans la région lémanique, expliquées en partie par le coût des logements et de la vie en général (Roulet, 2016).

L'accueil des immigrés et l'intégration ne représentent pas uniquement une obligation humanitaire et juridique (Legrain, 2016), mais également des facteurs déterminants pour les structures, ainsi que pour la croissance économique et démographique d'un pays (Fromentin, 2018; Maffessoli, 2014). Des recherches ont ainsi mis en évidence que l'arrivée de migrants a des répercussions directes et indirectes sur l'économie du pays d'accueil (Federico & Baglioni, 2021; Fromentin, 2018). En effet, en participant « économiquement aux sociétés qui les accueillent en tant que travailleurs, innovateurs, entrepreneurs, contribuables, consommateurs et investisseurs » (Legrain, 2016) les réfugiés influencent l'offre et la demande de travail, la répartition des revenus et des frais généraux, la consommation et la production de biens et services, ainsi que les finances publiques (Federico & Baglioni, 2021; Fromentin, 2018; Métral & Padovani, 2016).

Selon Legrain (2016), les décideurs et les experts devraient donc considérer les réfugiés comme une « opportunité à saisir » plutôt que comme une charge, en soutenant l'idée qu'avec « un investissement préalable suffisant et des politiques pertinentes, l'accueil des réfugiés rapportera des dividendes économiques non négligeables » (Legrain, 2016). En d'autres termes, « l'intrication de mesures encourageant et exigeant en même temps l'intégration, assure de rendre productives les ressources de l'individu pour les objectifs de la société » (traduction libre, Pineiro & Haller, 2009, p.142). En effet, si la personne n'est pas intégrée, elle aura recours à des prestations sociales sans y contribuer (Federico & Baglioni, 2021; UNHCR, 2015). L'intégration sociale représente donc une priorité pour les Etats, afin de limiter l'impact économique négatif de l'arrivée massive des migrants (Métral & Padovani, 2016).

En Suisse, les réfugiés statutaires (possédant un permis B), représentent après dix ans, un taux d'intégration professionnelle de 48%, ce qui est nettement supérieur aux 25% des personnes admises à titre provisoire (Cattacin et al., 2000; United Nations High Commissioner for Refugees, 2015). Selon Frattini (2017), l'obtention de la nationalité suisse reste le moyen d'améliorer fortement l'intégration à long terme.

#### Conséquences pour les personnes concernées

La fuite de son pays représente une transition (Bertrand, 2020; Udayar et al., 2021) et un bouleversement majeur de la vie (Gupta & Sullivan, 2013; Ingvarsson et al., 2016). Cela constitue par conséquent une étape charnière où s'accroissent les risques de vulnérabilisation (Bertrand, 2020; Oris, 2017). Les personnes réfugiées font ainsi partie des communautés les plus vulnérables dans de nombreux pays (OMS, 2022).

Les personnes qui fuient leur pays en raison de la guerre ou de menaces, ressentent comme un soulagement le fait d'arriver dans un autre pays. Mais ce sentiment est relativement vite remplacé par la confusion et la peur : comprendre un nouveau système et ses règles ainsi que s'y adapter peuvent être vécus difficilement (Thornton & Spalding, 2018; Winlaw, 2017). De plus, l'incertitude concernant la durée d'attente ainsi que la réponse qui va en découler vont également impacter la vie quotidienne des migrants (Métral & Padovani, 2016; Suleman & Whiteford, 2013) ; « la durée de la procédure d'asile est souvent vue comme un temps « perdu » ou « gaspillé » et ressentie comme démotivante » (UNHCR, 2022). Pour finir, le statut de séjour obtenu peut impacter directement la vie quotidienne des migrants, par exemple, en lui imposant diverses restrictions (Gupta & Sullivan, 2013; Ingvarsson et al., 2016). Il est alors primordial que ces personnes puissent acquérir rapidement de nouvelles habitudes de vie, afin de favoriser leur « réinstallation » (Winlaw, 2017), représentant le fait de "repartir à zéro" : « c'est se sentir à nouveau en sécurité, se faire un nouveau foyer et amis,

ainsi de découvrir comment contribuer à être heureux » (traduction libre, Multicultural Development Association [MDA], 2010, p.5)

Par ailleurs, les requérants d'asile vivent avec une menace et une peur omniprésentes d'une expulsion, de privations, de l'exploitation, des conditions d'oppression dans leur vie quotidienne (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018), et font face à des stigmates psycho-sociaux (Guebey, 2020; Udayar et al., 2021). Cela peut impacter fortement leur bien-être et les amener à rencontrer des difficultés d'intégration sociale dans leur installation (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018).

La migration représente donc une "transition majeure de la vie" (Gupta & Sullivan, 2013; Ingvarsson et al., 2016) ; il est alors « essentiel d'identifier les obstacles et les ressources qui la caractérise, afin de favoriser la transition occupationnelle et personnelle harmonieuse et réussie dans le pays d'accueil » (traduction libre, Udayar et al., 2021, p.288)

#### - *Conséquences recensées en Suisse*

Comme mentionné précédemment, les réfugiés et personnes admises à titre provisoire constituent environ 1% de la population Suisse, représentant une population très hétérogène composée de nationalités différentes. L'intégration de ces personnes dans la société d'accueil représente donc un enjeu majeur, à la fois social, politique et économique, puisque c'est l'Etat qui assure leur condition matérielle, du moins dans un premier temps (Epiney et al., 2021). En effet, selon l'OFS, en 2019, le taux d'aide sociale apportée aux réfugiés était de 86.5%. Un service de base est octroyé aux demandeurs d'asile en Suisse, comprenant un accès aux soins de santé, un lieu de vie et de l'argent pour couvrir les besoins de base (OFS, 2022). Avec en contrepartie le droit et l'obligation de s'inscrire dans un processus d'intégration, à partir du moment où la procédure d'asile est lancée, où l'admission temporaire est validée (Roos et al., 2018).

Malgré les aides apportées par l'Etat, on remarque que ces personnes rencontrent de nombreuses problématiques durant leur parcours, que ce soit dans les premiers temps de leur arrivée, durant leur parcours d'intégration ou bien des années plus tard, alors que le statut de réfugié est établi (Abbas, 2019; Bertrand, 2020). Parmi les différentes problématiques rencontrées figurent des "difficultés occupationnelles", au sens large, qui sont en partie associées aux barrières environnementales créées par les pays et les structures d'accueil (Whiteford, 2016). Les personnes doivent alors faire face à un important manque de ressources (matérielles et d'informations), et de services (sociaux, juridiques et financiers) (Smith, 2015; Thornton & Spalding, 2018). Ces manques entraînant de fait une limitation d'accès à l'emploi et à la formation, au logement, à l'éducation, aux soins de santé, ainsi qu'à

l'engagement et aux activités dans la communauté (Smith, 2015; Trimboli & Taylor, 2016; Zeiter, 2019). Ce manque de ressources induit vulnérabilité et précarité (Bertrand, 2020).

La Confédération Suisse, par le biais de l'OFS, a mis en place un système de contrôle de ces situations, via 68 indicateurs d'intégration. Ces indicateurs ont pour but de « mettre en lumière les conditions de vie de groupes cibles et les fruits des mesures politiques concernant l'intégration » (OFS, 2020). Ils sont révélateurs des problématiques rencontrées par la population cible, et ce malgré les mesures d'intégration mises en œuvre. Les indicateurs d'intégration sont répartis en onze domaines, représentatifs de la vie en société, qui sont les suivants : Aide sociale et pauvreté - Culture, religion et médias – Education et formation – Famille et démographie – Langue – Logement – Marché du travail – Politique – Santé - Racisme, discrimination et sécurité – Criminalité (OFS, 2020).

Les données relatives à ces indicateurs d'intégration ne seront pas détaillées ici car la population prise en compte par l'OFS n'est pas clairement définie. Cependant elles permettent d'avoir un aperçu global des problématiques rencontrées par les personnes issues de l'immigration sur le territoire suisse, ainsi que des éléments considérés comme importants à prendre en compte par la Confédération concernant l'intégration. Ces indicateurs étant étroitement liés les uns aux autres, il est difficile d'établir de façon claire des liens de cause à effet. Néanmoins, de ces nombreuses données ressort de façon claire le fait que les populations issues de la migration se retrouvent assez régulièrement dans des situations précaires, avec notamment un accès difficile à l'emploi et au logement.

Ces données rejoignent la presse locale qui dénonce depuis de nombreuses années par le biais de différents articles, les conditions de vie difficiles que rencontrent ces personnes dès leur arrivée sur le territoire suisse : la lenteur des procédures, les difficultés à trouver un logement ou ne serait-ce qu'un hébergement, la discrimination à l'embauche, amenant ainsi un important recours à l'aide sociale, ainsi qu'à un fort taux de criminalité (Bieri, 2016; Zünd & Zaïdi, 2022). Ces difficultés rencontrées dans l'intégration participent à maintenir une situation déjà précaire, et ce parfois durant de nombreuses années (Islas, 2019; OFS, 2020).

Les personnes issues de la migration sont souvent confrontées à la pauvreté, tant dans les pays de transit que dans le pays de destination (Abbas, 2019). Lors de la période post-migratoire, les réfugiés vivent une perte de leurs moyens de subsistance, ils sont donc confrontés à un appauvrissement (Satinsky et al., 2019). En effet, la plupart de ces personnes ont un revenu mensuel équivalent plus faible, un plus fort taux de chômage, et ce même si elles sont parvenues à intégrer le marché du travail (Udayar et al., 2021; UNHCR, 2022).

La question du logement est notamment de plus en plus préoccupante, au vu de la hausse du nombre d'arrivées sur le territoire et de demandes d'asile. Les conditions d'hébergement ont été vivement critiquées, puisque les personnes étaient parfois « parquées » (Zünd & Petignat, 2015) dans des bunkers, et ce quelques fois pour plusieurs années (Roulet, 2016; Zünd & Petignat, 2015). Cependant, l'Etat cherche sans cesse de nouveaux moyens d'hébergement, se tournant par exemple vers les communes pour des demandes de permis de construire des structures d'accueil, ainsi que des demandes auprès d'hôtels, hôpitaux ou bâtiments publics (Zünd, 2022). Il peut aussi faire recours au volontariat des particuliers pour proposer un hébergement, comme par exemple dans le cadre du projet « Héberger un migrant » de l'EVAM (EVAM, 2022).

Une autre conséquence non négligeable de ces conditions de vie difficile est le taux de criminalité (Bieri, 2016; Pirolt, 2019). En effet, une enquête de l'OFS (2020) concernant la privation de liberté menée chaque année depuis 2004, fait le même constat au fil des années : la grande majorité des personnes incarcérées est d'origine étrangère, avec un ratio de près de  $\frac{3}{4}$  d'étrangers pour  $\frac{1}{4}$  de natifs. Cette étude montre que sur l'ensemble des personnes incarcérées dans les prisons suisses, 49.3% vivent dans le pays de façon légale, 9.6% sont des requérants d'asile, tandis que 41.1% ont un statut de séjour inconnu. Bon nombre de ces personnes ayant un statut inconnu se retrouvent en détention préventive par suite d'un non-respect des lois sur l'immigration auquel s'ajoute un ou d'autres délits.

Marcelo Aebi, en charge de l'enquête, nuance toutefois avec le paramètre de l'âge : la population suisse est plutôt vieillissante, les étrangers constituent globalement une population plutôt jeune, et les criminalités étant souvent une « affaire de jeunes », il est normal que le nombre d'étrangers soit plus important dans les prisons. Par ailleurs, il avance aussi que le statut socio-économique et le niveau de formation sont aussi de forts déterminants pour mesurer la criminalité. En effet, il s'avère que la population étrangère est globalement moins fortunée que la population Suisse, a moins accès à des emplois stables et donc à des perspectives professionnelles, serait licenciée plus rapidement, aurait moins accès une défense pour faire valoir ses droits, et chercherait moins le dialogue du fait de connaissances linguistiques insuffisantes ; autant d'éléments d'inégalité sociale jouant en sa défaveur (Islas, 2019).

#### - *Conséquences relatives à la santé*

Selon l'OMS (2022), la santé représente un droit fondamental de tout être humain, et plus particulièrement selon Sartorius (2006), « un état d'équilibre, un équilibre qu'un individu établit en lui-même, et entre lui et son environnement social et physique » (traduction libre, p.662). Les maladies affectent alors plus ou moins gravement l'équilibre des personnes ; cela signifie

que la personne atteinte d'une maladie peut se considérer en bonne santé selon sa propre définition de son équilibre. C'est donc cet équilibre qui assure à l'individu une certaine qualité de vie (Sartorius, 2006). Wilcock (1998) ajoute que la santé correspond au bien-être social, émotionnel, spirituel et culturel, permettant la réalisation de son plein potentiel en tant qu'être humain.

Selon la WHO (2021), « les déterminants sociaux de la santé se trouvent aux niveaux individuel, communautaire et sociétal ». La migration ayant des répercussions sur la santé mentale et physique individuelle (Bischoff & Denhaerynck, 2010; Tzogiou et al., 2021; WHO, 2021), ainsi que sur la santé de la population (Pottie et al., 2011; WHO, 2021) elle est considérée, pour les réfugiés et migrants, comme un « déterminant social fondamental de la santé » (WHO, 2021). En effet, il est relevé que les réfugiés possèdent un taux de mortalité et de morbidité élevé par rapport à la population du pays d'accueil (Mangrio & Sjögren Forss, 2017; Tzogiou et al., 2021). En effet, les réfugiés sont identifiés comme étant une population ayant des taux plus élevés de troubles de la santé mentale et de maladies infectieuses (Au et al., 2019; Huot et al., 2016; Van Loenen et al., 2018). Des études spécifient que les femmes sont particulièrement vulnérables aux problèmes de santé mentale, tels que le syndrome de stress post-traumatique, la dépression et l'anxiété (Mangrio & Sjögren Forss, 2017; Shishehgar et al., 2017; Tzogiou et al., 2021).

Par ailleurs, les besoins des réfugiés sont souvent différents de la population du pays d'accueil (Pottie et al., 2011; WHO, 2018, 2021). Une revue de littérature sur le sujet publiée en 2020 indique que parmi les pays européens, de grandes inégalités persistent entre migrants et non-migrants dans l'accès aux services de soins. Chez les migrants et de façon générale, les besoins en santé sont non comblés, et de façon plus marquée en ce qui concerne les soins de santé dentaire, de santé mentale et de longue durée. Cela est d'autant plus valable au vu de l'accroissement et du vieillissement des populations issues de la migration (Lebano et al., 2020). Par exemple, en Suisse concernant les soins dentaires, l'OFS (2020) précise que la privation de soins concerne 4% de la population issue de la migration, ce qui est le double de celle non issue de la migration (2%). De plus, « la première génération présente un taux deux fois plus élevé que la deuxième génération » (OFS, 2020).

Toujours en Suisse, en 2020, 22% de la population migrante de première génération a déclaré être limitée dans ses activités depuis au moins six mois, dû à un problème de santé (OFS, 2020). Cette situation peut s'expliquer par des facteurs antérieurs et postérieurs à l'arrivée de la personne dans le pays d'accueil (Au et al., 2019; Thornton & Spalding, 2018; Winlaw, 2017).

- Comme facteurs antérieurs :

Il est possible de retrouver l'exposition aux maladies (Van Loenen et al., 2018; WHO, 2018), les trajectoires migratoires et les conditions de vie par exemple dans les camps de réfugiés (Au et al., 2019; Pottie et al., 2011), les prédispositions génétiques (Pottie et al., 2011; WHO, 2018) et les traumatismes (Au et al., 2019; Mangrio & Sjögren Forss, 2017; WHO, 2018).

- Comme facteurs postérieurs :

L'environnement est le principal facteur (Cheng et al., 2015; WHO, 2018). Les différents obstacles que les réfugiés vont rencontrer après leur arrivée seront déterminants dans le risque de voir leur santé se détériorer (Au et al., 2019; Thornton & Spalding, 2018; Winlaw, 2017). On peut citer les obstacles d'accès aux soins, comme les différences linguistiques et culturelles, le manque de familiarité ou la méfiance envers le système de soins du pays (Au et al., 2019; Shishehgar et al., 2017; WHO, 2018) ou encore à l'égard des soins préventifs (Pottie et al., 2011). De plus, les stigmates sociaux et ses conséquences, telle que la discrimination, peuvent être une barrière aux soins (Mangrio & Sjögren Forss, 2017; Morville et al., 2015; WHO, 2018). Pour finir, le statut juridique précaire et l'appauvrissement jouent un rôle dans l'accès aux soins et peuvent affecter les capacités pour suivre les conseils reçus par les professionnels de santé, comme l'achat de médicaments.

Une communication adéquate et efficace est donc urgente à mettre en place avec la population de réfugiés (Mangrio & Sjögren Forss, 2017; Satinsky et al., 2019). Puisque selon la WHO (2021), la réponse aux besoins des réfugiés en matière de santé est essentielle, « afin de faciliter l'intégration et la participation, ainsi que le développement social et économique » (traduction libre). Par ailleurs, il s'agirait aussi de mener davantage d'études à propos de l'état de santé des personnes issues de la migration, et notamment recueillir leurs attentes et besoins sur la question afin de mieux les identifier et d'y répondre de manière adaptée (Lebano et al., 2020).

L'ensemble des données rassemblées sur le parcours migratoire, les réglementations et obstacles rencontrées par les personnes demandeuses d'asile lors de leur arrivée dans le pays d'accueil, ainsi que les multiples conséquences que tout cela génère permet maintenant de considérer l'EVAM et ses missions dans un contexte socio-politico-économique, ainsi que de mesurer l'ampleur des défis auxquels il est confronté.

#### 4. Points clés

Les phénomènes migratoires constituent actuellement une problématique considérable, dont l'ampleur va augmenter dans les années à venir (OIM, 2020; UNHCR, 2015). Afin de lutter contre les situations de précarité et de vulnérabilité auxquelles sont confrontés les réfugiés et demandeurs d'asile, différentes études mettent en avant la nécessité, pour les pays d'accueil, de devenir des sociétés inclusives et de développer des approches communautaires et sociales (Guebey, 2020; Roult et al., 2019). Ainsi, bon nombre de pays européens émettent des recommandations relatives aux processus d'intégration, dont découlent des PICs afin de faire face aux divers défis rencontrés. En Suisse, un cadre légal bien spécifique régit l'accueil et l'accompagnement des réfugiés et demandeurs d'asile, à partir duquel a été mis en place un AIS, ainsi que des PICs. Ces programmes permettent de répondre, du moins en partie, aux besoins d'accompagnement des réfugiés et demandeurs d'asile dans leur processus d'intégration au sein de la société d'accueil.

Les privations vécues par les réfugiés et les demandeurs d'asile proviennent en grande partie de "barrières environnementales", entraînant une limitation d'accès à l'emploi, à l'éducation, aux soins de santé et à l'engagement dans la communauté (Gupta, 2016; Morville et al., 2015; Smith, 2015; Suleman & Whiteford, 2013). En effet, les prestations, les droits et les devoirs des requérants d'asile sont déterminés par leurs statuts ou leurs permis de séjour (Guebey, 2020).

Les structures chargées d'accompagner ces personnes sont également confrontées à de multiples difficultés ; en effet, elles dépendent des ressources et conditions politiques, économiques, sociales, culturelles et environnementales (Marval, 2017; Suleman & Whiteford, 2013; Trimboli & Taylor, 2016). Financièrement, les structures dépendent notamment de ressources provenant des assurances maladie et des cantons, et sont en quelque sorte dépendantes de ceux-ci. Une absence de politique claire incluant les requérants d'asile est actuellement observée. Cette absence a des effets sur le processus d'intégration de ces personnes, favorisant plutôt un processus d'exclusion et l'émergence d'inégalités sociales de santé (Guebey, 2020).

Mandaté par le canton de Vaud pour accompagner les requérants d'asile dans leur processus d'intégration, l'EVAM est nécessairement confronté à toutes ces problématiques. L'intérêt de ce travail est donc en partie de contextualiser le programme élaboré au regard de ces éléments, de chercher à comprendre le programme au regard des problématiques recensées.

## 5. Rappel du projet

A la suite d'une rencontre avec les mandataires du projet, une problématique a émergé : Les professionnels du pôle Formation pratique de l'EVAM proposent des programmes d'accompagnement visant notamment l'insertion professionnelle. C'est sur cet aspect de leur pratique que les professionnels sont tenus de rendre des comptes au canton de Vaud, et qu'ils sont donc en capacité de communiquer des données précises et représentatives d'une partie de leurs activités, notamment en termes de nombre de prises de postes. Or les responsables de ces programmes constatent que leurs actions ont aussi des effets sur d'autres paramètres, et non pas uniquement sur l'insertion professionnelle : par exemple sur la santé, le bien-être, ou encore l'insertion sociale. Ils relèvent toutefois un manque d'outils pour décrire leurs actions et ce genre d'effets, jugés « annexes » à l'intégration professionnelle.

## 6. But de la recherche

Le but de ce projet est donc de travailler à la conception d'un support regroupant l'ensemble des mesures proposées au sein du pôle Formation pratique de l'EVAM. Ce support sera réalisé en collaboration avec les professionnels de ce pôle, à l'aide d'appuis théoriques, et aura pour but de leur servir à décrire, expliquer et justifier leur pratique, ainsi que d'en mesurer les effets sur les bénéficiaires.

## Méthode

Afin de répondre au but énoncé, il paraissait dans un premier temps essentiel de comprendre la pratique des collaborateurs du pôle Formation pratique de l'EVAM. Pour cela il était nécessaire de les rencontrer, de passer du temps dans leur environnement de travail, mais aussi de prévoir une approche les laissant libres de s'exprimer sur leurs pratiques, attentes, besoins et difficultés. Ces éléments ont conduit à choisir d'aborder le projet selon une démarche d'évaluation de programme (EP), afin d'établir la logique du programme du pôle Formation pratique, ainsi qu'à réaliser une analyse de données qualitatives.

### 7. Méthodologie choisie

L'EP s'inscrit dans une démarche évaluative, qui s'intéresse avant tout à ce qu'il se passe sur le terrain pour essayer de le comprendre (Ridde & Dagenais, 2012).

Il existe différentes classifications des approches évaluatives, dont l'une repose sur les différences de positionnement des évaluateurs. Cette classification indique trois types d'approches évaluatives : une approche « directive », une approche « axée sur le développement », et une approche « participative » (Ridde & Dagenais, 2012). Pour développer notre projet il a été choisi d'utiliser l'approche dite « participative », qui vise la coopération évaluateurs/acteurs, car il est montré que les résultats d'une EP sont davantage utilisés par les acteurs du terrain si ceux-ci participent activement à leur élaboration (Larivière et al., 2020; Ridde & Dagenais, 2012)

Les approches de recherche participative sont utilisées dans différents domaines, et notamment en EP (Larivière et al., 2020). Elles prônent « l'engagement actif » (Larivière et al., 2020) de toutes les parties prenantes à chacune des décisions prises lors du processus de recherche. Celui-ci requiert ainsi une mise en commun des connaissances et savoir-faire, et implique que le « pouvoir » soit partagé entre les participants (Larivière et al., 2020). Dans cette démarche, il s'agissait donc de permettre aux acteurs du terrain de participer activement au processus, afin qu'ils puissent s'approprier et appliquer les résultats obtenus (Carbonneau et al., 2017; Larivière et al., 2020). Les approches de recherches participatives présentent notamment un intérêt en EP, en permettant de répondre aux besoins manifestés en les replaçant dans leur contexte social (Larivière et al., 2020).

## 7.1 Évaluation de programme

Le terme “programme” fait référence à « un ensemble organisé et cohérent d’activités dont l’objectif n’est pas d’exister pour lui-même, mais plutôt de produire des changements pour les participants potentiels » (Ridde & Dagenais, 2012, p.18). Dans le cadre de ce travail, il sera utilisé pour parler de l’ensemble des actions menées au sein du pôle Formation pratique de l’EVAM, ainsi que les liens établis entre ces actions.

L’EP consiste à estimer la valeur, le sens ou encore l’utilité d’un programme dans sa globalité, ou en ciblant sur ses composantes et leurs interactions. Cette démarche combine collecte de données sur le terrain et analyse de données probantes afin d’établir une description détaillée d’un programme, d’en comprendre son fonctionnement et de porter un jugement (Hurteau et al., 2011). Plus précisément, selon Paquette & Chagnon (2000) l’EP est un processus permettant d’atteindre quatre principaux objectifs : 1) juger des besoins prioritaires à partir de critères explicites, 2) soutenir la mise en œuvre du programme en fournissant des informations, tout en permettant des réajustements et des améliorations en cours d’implantation, 3) dégager une théorie d’action du programme d’intervention, afin d’en faire ressortir les acquis généralisables, 4) rendre compte des effets du programme (valeurs intrinsèques).

Le choix d’établir la logique du programme selon une démarche d’EP a été déterminé par le fait que cette méthodologie semblait adaptée pour établir une vision à la fois globale et précise de ce qui est réalisé au sein du pôle Formation pratique de l’EVAM, afin de pouvoir répondre à la demande d’analyse et de mise en lumière des éléments travaillés. De plus, cette démarche est compatible avec une démarche de recherche participative, qui, selon ce qui a été précédemment présenté, semble également adaptée pour collecter le type de données souhaité, et de la manière envisagée.

Par ailleurs, une autre classification des démarches évaluative, basée sur l’utilisation des résultats, propose une approche évaluative dite « axée sur l’utilisation » (Quinn Patton & LaBossière, 2012), qui semble particulièrement pertinente pour le déroulé de notre projet, dont les résultats sont destinés à être utilisés par les acteurs du terrain. L’évaluation axée sur l’utilisation (EAU) « est basée sur le principe selon lequel les évaluations devraient être jugées en fonction de leur utilité » (Quinn Patton & LaBossière, 2012, p.145). Il est donc important que l’évaluateur garde en tête tout au long de l’évaluation sa future utilisation. Pour cela, il doit comprendre l’origine et les attentes qui sont derrière la demande (Quinn Patton & LaBossière, 2012; Ramirez & Brodhead, 2013).

### Contrôle qualité de la démarche

La qualité d'une programmation repose sur trois critères, définis par Paquette & Chagnon (2000), qui sont la pertinence, la cohérence et la vraisemblance.

Le critère de **pertinence** renvoie à l'idée que les évaluateurs doivent s'assurer que le programme répond à un besoin, et que les solutions retenues lors de l'évaluation du programme prennent en compte la réalité du terrain, et notamment les ressources à disposition (Paquette & Chagnon, 2000).

Le critère de **cohérence** met l'accent sur l'importance que le programme et son évaluation soient en lien avec les missions, valeurs, orientations, principes et objectifs de l'établissement. Cette relation doit être vérifiée selon trois niveaux de déterminants : socio-politique, stratégique et opérationnel (Paquette & Chagnon, 2000).

Le critère de **vraisemblance** implique le fait de s'assurer que le programme et son évaluation soient plausibles et réalisables, c'est-à-dire qu'ils doivent être accessibles à l'ensemble des acteurs du programme (intervenants, gestionnaires, usagers) et que les moyens envisagés pour les mettre en œuvre soient réalistes et disponibles (Paquette & Chagnon, 2000).

Le contrôle régulier de ces trois critères tout au long de la réalisation de la démarche permettra d'assurer la qualité de la mise en œuvre du projet (Paquette & Chagnon, 2000).

## 8. Population étudiée

La méthodologie choisie s'inscrit dans une démarche de recherche qualitative, qui impliquait, d'autant plus dans le cadre de ce projet, de sélectionner des participants et de les placer dans un contexte favorisant l'échange, l'émergence de divergences et consensus, en vue de faire ressortir une perspective par rapport au sujet abordé (LEPCAM, 2022). Dans le cas de ce projet, il s'agissait de recruter des participants parmi les collaborateurs de notre terrain d'étude, à savoir le pôle Formation pratique de l'EVAM, les participants formant notre comité, étape recommandée dans une évaluation d'un programme (Paquette & Chagnon, 2000).

Il a été choisi d'interroger les collaborateurs de l'EVAM, et non les bénéficiaires, car l'intérêt était porté sur le travail effectué, la manière dont il est perçu et réalisé par les collaborateurs, ainsi que les liens qui peuvent être faits entre les différentes mesures proposées. Les liens en question présentent de l'intérêt parce qu'ils viennent des professionnels de terrain eux-mêmes, et servent à établir un état des lieux de ce qu'ils font, et ainsi à construire le programme. Les collaborateurs semblaient également être les plus à même de donner un aperçu et une

explication de la diversité de leurs champs d'action, ainsi que les points sur lesquels ils se rejoignent, qui peuvent devenir des indicateurs à mettre en lumière.

Par ailleurs, en accord avec la démarche de recherche qualitative, Paquette & Chagnon (2000) mentionnent que les profils des participants identifiés pour ce comité doivent être hétérogènes. Dans le cadre de ce projet, cette notion d'hétérogénéité est limitée puisque l'intérêt a été porté aux collaborateurs d'un même établissement, et d'autant plus du même pôle. Il a cependant été prévu de recruter des collaborateurs intervenant dans différentes mesures, ainsi que d'ajouter un apport extérieur en interrogeant certains partenaires. L'idée d'interroger des partenaires était en cohérence avec les recommandations de Paquette & Chagnon (2000), qui soulignent l'importance de diversifier les sources de données lors de la réalisation d'une EP, afin de pouvoir mobiliser plusieurs indicateurs relatifs au phénomène évalué.

Les partenaires ciblés étaient des personnes avec lesquelles travaillent les collaborateurs du pôle Formation pratique afin d'organiser des expériences, stages, ou encore emplois dans le cadre des différentes mesures proposées au sein du pôle Formation pratique (TUP, PUC et PFPP). Ces partenaires pouvaient être des partenaires extérieurs (par exemple de milieux associatifs) ou bien des partenaires internes (par des collaborateurs d'autres pôles). Ces personnes étant engagées à leur manière dans le processus d'intégration des bénéficiaires, elles pourraient apporter un autre regard sur le travail réalisé par les collaborateurs de l'établissement mandataire de ce projet.

## 8.1 Recrutement des participants à l'étude

### Collaborateurs du pôle Formation pratique

Dans le cadre de ce projet, il a été en grande partie prévu de travailler avec les collaborateurs du pôle Formation pratique (domaine ForMi) de l'EVAM. De manière à l'inscrire dans une démarche de recherche participative, il a été choisi de déléguer le recrutement des participants aux personnes de contact au sein de ce pôle, mandataires du projet, dont l'une en est la responsable. Pour cela plusieurs demandes ont été formulées : les futurs participants devaient travailler au sein du pôle Formation pratique, être volontaires, et le projet devait leur avoir été présenté, du moins dans ses grandes lignes. Bien qu'ayant de fait peu de contrôle sur le recrutement des participants, ce choix a été fait en misant sur la notion de volontariat, sur le potentiel intérêt porté au projet par les collaborateurs, ainsi que sur l'absence de tout supérieur hiérarchique lors de la collecte des données.

Cette démarche correspond à la technique d'échantillonnage dite « raisonnée » (Polit & Beck, 2012), qui implique que les participants soient sélectionnés en regard de leurs connaissances

sur le sujet étudié (Polit & Beck, 2012). De plus, la notion de volontariat est recommandée (LEPCAM, 2022) et semble primordiale pour la réalisation de ce projet, du fait de son inscription dans une démarche participative. Parmi les vingt collaborateurs du pôle Formation pratique, il était attendu de recruter entre cinq et huit participants, conformément aux quotas requis pour les GD (Holloway & Galvin, 2017; Polit & Beck, 2012). Suite à la réception d'une liste de potentiels participants lors d'un échange organisé avec les mandataires, il a été prévu de rencontrer ces personnes afin de se présenter, leur présenter le projet, et s'assurer de leur volonté de participer.

Cette étape d'identification des participants correspond à ce qui est appelé « formation d'un comité » (Paquette & Chagnon, 2000) dans la démarche d'EP. Selon Paquette & Chagnon (2000), il s'agit à ce stade de s'assurer que le comité soit représentatif de différents points de vue sur le sujet abordé. Dans la démarche d'évaluation axée sur l'utilisation, Quinn Patton & LaBossière (2012) préconisent l'emploi du terme « utilisateurs attendus » pour désigner les participants. Cette appellation correspond au fait que ceux-ci sont en effet les principaux concernés, et utilisateurs, du travail réalisé. Cependant, afin de faciliter la lecture, le terme "participant" sera conservé dans la suite de cet écrit.

### Partenaires

La coopération avec les participants et les mandataires a permis d'identifier ensemble certains de leurs principaux partenaires, avec lesquels il était prévu de réaliser des entretiens. L'objectif initial était de réaliser trois entretiens avec trois partenaires différents. Pour cela, l'ensemble des douze partenaires mentionnés par les participants aux groupes de discussion (GD) ont été contactés par courriel électronique, afin de leur présenter le projet et leur demander s'ils souhaitent participer. En fonction de leur réponse et de leurs disponibilités, des rencontres ont été organisées avec eux.

## 9. Collecte des données

Afin de mieux cerner le projet et appréhender le terrain d'étude, différentes démarches ont été réalisées. Tout d'abord plusieurs rencontres avec les mandataires du projet afin de comprendre leur demande et avoir une idée du contexte dans lequel ce projet allait s'inscrire. Puis d'importantes recherches documentaires, afin de partir sur une base de connaissances solide de ce contexte, notamment dans le cadre d'un autre travail réalisé au sein du master : recherches sur l'EP, l'EVAM, les problématiques migratoires ainsi que les différents facteurs associés.

Enfin, il a été demandé de réaliser des temps d'observation au sein même des mesures proposées par les collaborateurs du pôle Formation pratique de l'EVAM. Ces temps

d'observation ont permis de faire connaissance avec eux, et d'avoir une idée de leurs propres demandes et/ou attentes (concordance ou non avec le mandat initial). Deux demi-journées d'observation ont été réalisées, l'une lors d'un TUP (ramassage des déchets), l'autre au sein du PFPP cuisine. Les différents éléments observés ou entendus lors de ces moments, que ce soit auprès des collaborateurs ou des bénéficiaires, ont servi à apporter une vision concrète du terrain mais ne sont pas considérés comme des données à traiter dans ce travail.

## 9.1auprès des participants

### Groupes de discussion

L'objectif principal de la collecte de données auprès des collaborateurs de l'EVAM était de les faire participer activement à la construction d'un programme rassemblant l'ensemble des mesures proposées par eux au sein du pôle Formation pratique. Dans une approche de recherche participative, différentes méthodes ont été utilisées pour collecter les données, celles-ci pouvant provenir de différentes sources (documents, entretiens individuels ou de groupe, questionnaires, etc.). Dans ce type de démarche, l'important est de passer du temps avec les différents acteurs concernés, et de s'assurer que les méthodes de collecte de données choisies sont adaptées au contexte, afin de favoriser leur participation (Larivière et al., 2020).

Il a ainsi été choisi de les rassembler au sein de GD, afin de générer des échanges autour de thématiques choisies, propices à la compréhension de ces mesures et des liens entre elles. Cette technique de collecte de données a été privilégiée car elle permet, comme souhaité, de favoriser les échanges et donc le partage d'idées, faire émerger des consensus, mais également d'identifier les points de désaccord (Baribeau & Germain, 2010). La notion de consensus fait référence à l'idée de parvenir à un accord sur un sujet, tout en faisant coexister les points de vue divergents (Létrilliart & Vanmeerbeek, 2011). La manière d'animer les GD s'est donc également appuyée sur les méthodes de consensus. Celles-ci visent l'obtention d'un résultat qui, sans forcément faire l'unanimité, correspond à l'avis majoritaire et prend en compte l'opinion de chacun des participants (Bourrée et al., 2008). Ces choix s'inscrivaient dans une démarche participative et d'EP, dans le sens où les échanges d'idées et les potentiels prises de consciences ou changement qui en découlent font déjà partie du processus en soi (Paquette & Chagnon, 2000).

Pour organiser la mise en œuvre de ces GD, le processus de développement de programme décrit par Paquette & Chagnon (2000) a été suivi. Ce processus commence par la mise en place d'un comité, précédemment décrite, puis se déroule en quatre étapes : 1) l'analyse du bien-fondé du programme, 2) la détermination de la logique d'action, 3) la préparation de la

mise en œuvre, 4) la planification de l'évaluation. En adéquation avec ces quatre étapes, il a été prévu de proposer quatre GD :

- Etape 1. Analyse du bien-fondé du programme – GD 1 :

Cette étape représente « une étape de conceptualisation du programme centrée sur les besoins de la clientèle-cible du programme » (Paquette & Chagnon, 2000, p.76), en incluant une description de celle-ci. De plus, elle amène à une « théorie de problème » représentant une identification des causes et conséquences de la problématique-cible (Paquette & Chagnon, 2000). Ce premier GD a permis d'identifier les bénéficiaires ainsi que leurs besoins.

- Etape 2. Détermination de la logique d'action – GD 2 :

Cette étape est centrée sur « les solutions aux problèmes » ; elle amène à faire des choix de solutions en réponse aux besoins de la clientèle-cible. Pour cela, il est nécessaire de décrire par une théorie action la relation entre la problématique-cible, les buts et objectifs du programme, les actions projetées et les résultats attendus suite à la réalisation de ces actions (Paquette & Chagnon, 2000). Ce deuxième GD a donc permis de cibler les actions réalisées et les résultats attendus par les participants. Il a également servi à identifier leurs principaux partenaires extérieurs.

- Etape 3. Préparation de la mise en œuvre – GD 3 :

Il s'agit d'une étape de préparation « centrée sur les processus ». Elle permet de matérialiser les actions par la planification des moyens, des ressources nécessaires (humaines, matérielles, financières), des processus d'interventions et des stratégies d'interventions (Paquette & Chagnon, 2000). Ce troisième GD a ainsi été utilisé pour identifier les objectifs visés ainsi que les ressources à disposition ou bien manquantes pour les réaliser.

- Etape 4. Planification de l'évaluation – GD 4 :

Cette dernière étape est « centrée sur les produits du programme », impliquant de déterminer l'utilité de l'évaluation et identifier ses objectifs, de rédiger un document décrivant le programme, de choisir les variables et les indicateurs ainsi que les critères d'atteinte des résultats, d'élaborer des outils de suivi (protocole, instruments, méthode de collecte de données), de déterminer un échéancier et de planifier au besoin des demandes de fonds (Paquette & Chagnon, 2000). Ce quatrième GD a donc permis de valider les données recueillies durant les trois premiers GD, et de conclure avec les participants sur les points relatifs à leurs activités qu'ils souhaitent mettre en avant.

Ces quatre GD ont été organisés en présentiel, au sein des locaux de l'EVAM dans une salle mise à disposition. Ce choix a été fait pour des raisons pratiques, en considérant le fait qu'il s'agissait d'un lieu connu des participants et accessible, évitant de plus à certains de se

déplacer. L'espace à disposition permettait de plus d'aménager la pièce de manière à être tous assis et rassemblés autour de tables, ce qui paraissait propice aux échanges. Les participants ont été contactés à l'avance au moyen d'un planning partagé en ligne, et les dates des GD ont été choisies en fonction du nombre de participants disponibles, avec un minimum de cinq participants pour que le GD ait lieu. Le temps prévu pour chaque GD était de deux heures, comme préconisé (Holloway & Galvin, 2017), et un intervalle d'environ deux semaines entre chacun était envisagé. Durant chaque GD, l'une des animatrices a été chargée de prendre des notes et gérer le temps imparti, tandis que l'autre animait les échanges, et chacune a conservé le même rôle durant les quatre GD. Pour chaque GD une trame d'entretien a été élaborée en fonction des thématiques souhaitant être abordées (Cf. annexe E), et ont globalement suivi ce déroulé :

- Rappel de l'objectif de la rencontre et du thème abordé ;
- Rappel du cadre et de la fonction de chacune des animatrices ;
- Récapitulatif et validation des éléments discutés lors du précédent GD, avec ou sans support visuel ;
- Questions et relances sur la thématique du jour à l'aide d'un guide d'entretien, avec ou sans support visuel. Chaque guide d'entretien a été revu entre chaque GD afin d'être ajusté aux éléments rapportés par les participants ;
- Conclusion, remplissage des questionnaires de satisfaction.

Lorsqu'un thème était abordé par l'animatrice, les participants étaient laissés libres de s'exprimer et rebondir sur les propos de chacun. L'animatrice était chargée, durant ces échanges, d'identifier les points de consensus ou de désaccord par rapport à la thématique abordée, de rebondir sur les propos notamment pour être sûre de les avoir compris et faire émerger un consensus, ainsi que relancer l'interaction au besoin. Elle était aussi garante du respect du cadre et de la parole de chacun. De plus, et en cohérence avec la démarche de validation permanente du processus par les participants, un temps a été pris en fin du quatrième GD pour leur demander leur avis sur le processus mis en œuvre et ce qu'il leur a apporté.

### Questionnaires

Pour assurer la qualité de la démarche, il a été prévu de soumettre des questionnaires de satisfaction aux participants. Deux questionnaires ont été construits selon des échelles de type Likert et en accord avec les critères proposés par Porteous et al. (2012), afin d'évaluer le degré de satisfaction des participants.

Un questionnaire remis durant les quatre GD était destiné à évaluer la satisfaction des participants concernant leur participation effective au processus (Cf. annexe F). Suite à chaque item figurait un espace destiné à d'éventuels commentaires. En fin de ce questionnaire figurait également une question ouverte permettant aux participants de suggérer des améliorations à faire pour le prochain GD.

L'autre questionnaire remis seulement lors du dernier GD, était destiné à évaluer la satisfaction des participants concernant l'ensemble du processus et les résultats obtenus (Cf. annexe F). Un emplacement a été prévu en dessous de chaque item de ce questionnaire pour permettre aux participants de faire des remarques et deux questions ouvertes formulées en fin de questionnaire portaient sur leur perception de l'utilité du travail effectué.

Les questionnaires ont été remis aux participants à la fin de chaque GD, puis récupérés et anonymisés.

## 9.2 Auprès des partenaires

Pour récolter des données auprès des partenaires il a été choisi de les rencontrer individuellement et de réaliser des entretiens semi-directifs. L'objectif est d'avoir leur avis spécifique sur leur collaboration avec l'EVAM dans l'accompagnement des bénéficiaires, ainsi que sur les thématiques d'intérêt abordées avec les participants dans les GD. Une trame d'entretien commune a été préparée pour cibler ces thématiques (Cf. annexe G). Comme conseillé dans la littérature (Holloway & Galvin, 2017), cette trame a été testée une fois avant de l'utiliser auprès des partenaires sélectionnés. Les entretiens ont eu lieu en présentiel, aux endroits choisis par les partenaires, et ont duré environ une heure, ce qui correspond à la durée conseillée (Holloway & Galvin, 2017), et semblait adapté suite à l'essai de la trame d'entretien. Lors de chaque entretien, une animatrice était chargée de prendre des notes et contrôler le temps, tandis que l'autre animait l'échange, selon la même organisation que lors des GD. Chacune a conservé le rôle attribué initialement durant tous les entretiens.

## 10. Analyse des données

L'analyse des données qualitatives réalisée visait à écrire un programme à partir des éléments recueillis principalement auprès des participants aux GD, utilisateurs de ce programme. De ce fait, leurs propos ont été traités selon les thématiques abordées, puis contextualisés.

### 10.1 Groupes de discussion

Chaque GD a été enregistré et l'ensemble des propos ont été retranscrits. Ils ont ensuite été regroupés par thématique dans des tableaux, puis progressivement mis en lien et contextualisés pour créer le programme. Lors de chaque GD, les éléments extraits lors du précédent ont été présentés aux participants afin qu'ils valident leur pertinence.

### 10.2 Questionnaires

Les questionnaires ont été anonymisés, et les données obtenues ont été regroupées sous forme de tableaux. Les réponses, concernant la satisfaction des participants, ont été prises en compte entre chaque GD pour préparer le suivant, afin d'ajuster la démarche au besoin.

### 10.3 Entretiens

Chaque entretien a été enregistré et l'ensemble des propos ont été retranscrits, puis regroupés par thématiques sous forme de tableaux. Les différents éléments extraits ont été ensuite mis en lien avec le programme lors de l'analyse des résultats.

## 11. Considérations éthiques

Dans la mesure où les collaborateurs de l'EVAM ainsi que leurs partenaires ont été interrogés, et non les bénéficiaires, la démarche n'a pas nécessité de faire une demande auprès d'une commission d'éthique.

Le consentement de chaque participant au projet a été demandé, que ce soient les mandataires avec notamment leur autorisation pour interroger les collaborateurs (Cf. annexe H), les participants pour les GD (Cf. annexe I), ainsi que les partenaires pour les entretiens (Cf. annexe I). Cette demande de consentement portait sur leur participation ainsi que sur l'enregistrement des échanges.

Un numéro a été attribué à chaque participant lors des GD et utilisé dans les retranscriptions et les questionnaires afin de respecter leur anonymat au cas où les données intégrales devaient être transmises. Il a été fait de même pour les partenaires interrogés.

## Résultats

Cette partie présente les caractéristiques des participants à l'étude, ainsi que les données récoltées auprès d'eux par le biais de GD, de questionnaires et d'entretiens.

### 12. Caractéristiques des participants à l'étude

#### 12.1 Collaborateurs

Parmi les onze participants (Cf. annexe J) dont dix hommes et une femme, huit d'entre eux travaillent à l'EVAM depuis moins de cinq ans. Concernant leur fonction, huit ont un poste de coordinateur, deux de responsable, et le dernier est civiliste. Cinq d'entre eux sont dans le domaine des TUP, quatre dans les PUC et deux dans les PFPP. Pour finir, les participants viennent d'horizons variés puisqu'ils possèdent tous des diplômes très différents (domaine social ou commercial, menuiserie, nettoyage, informatique, cuisine, etc.).

#### 12.2 Partenaires

Parmi les douze partenaires contactés, cinq ont été rencontrés. Il s'agit de trois femmes et deux hommes, travaillant avec le pôle formation pratique depuis un à cinq ans, tous occupant des postes de cadre (directeur, chef de projet, chef d'équipe). Leur rôle est donc l'encadrement des bénéficiaires, tant dans l'accompagnement à l'intégration sur le lieu de travail, que par l'évaluation des compétences attendues.

### 13. Résultats des questionnaires

En accord avec la méthodologie choisie et présentée, des évaluations de la participation ont été réalisées lors de chaque GD et une évaluation du processus a été faite lors du dernier GD.

#### 13.1 Evaluations de la participation

La figure ci-dessous (Cf. figure 1) présente l'ensemble des réponses récoltées (n = 25) lors des quatre GD de manière regoupée. Les résultats sont détaillés dans l'annexe K.

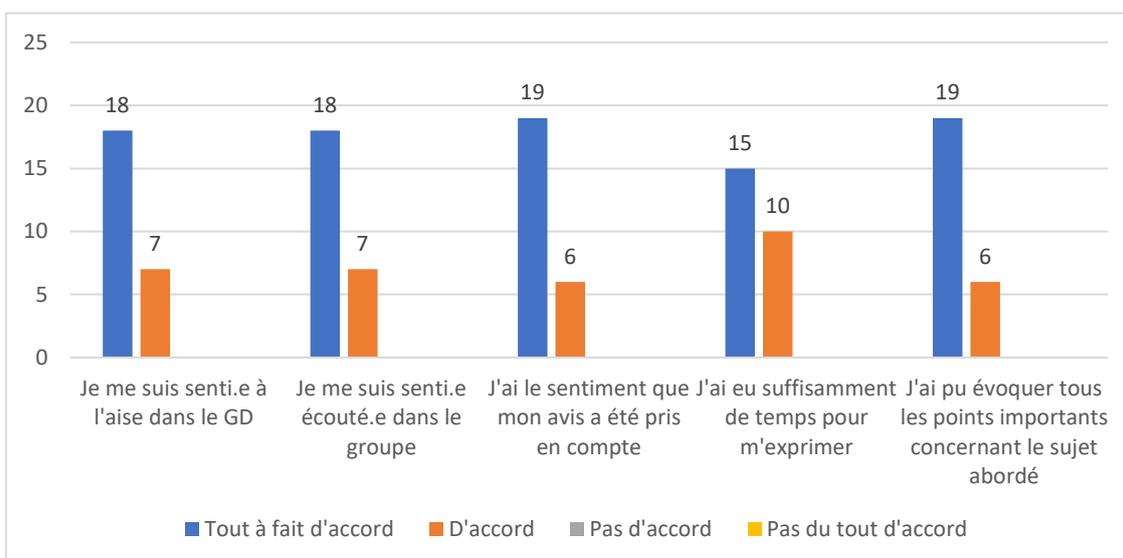


Figure 1 - Résumé des évaluations de la participation lors des groupes de discussion

En résumé, lors des quatre GD, tous les participants ont répondu soit " tout à fait d'accord ", soit " d'accord ".

### 13.2 Evaluation du processus

Les résultats détaillés du questionnaire sont présentés dans l'annexe K, et les questions ouvertes sont traitées dans une partie dédiée (Cf. point 14.5).

En résumé, la majorité des participants ont répondu "tout à fait d'accord" ou "d'accord". Seul un d'entre eux semble n'être "pas d'accord" avec le fait d'avoir eu le sentiment d'avoir collaboré à l'écriture du programme, pouvant être expliqué par sa présence à un seul GD.

## 14. Programmation écrite

Pour rappel, ce projet est réalisé en réponse à un mandat émis par les responsables du pôle Formation pratique de l'EVAM. Ce mandat énonce plusieurs besoins : une analyse du travail réalisé par les collaborateurs du pôle Formation pratique avec notamment une mise en lumière des éléments considérés comme annexes à l'insertion professionnelle, une explication de la plus-value de la réalisation de ces actions dans le processus d'intégration des bénéficiaires de l'EVAM, et enfin une proposition d'outils permettant de décrire et évaluer celles-ci.

Pour répondre à cette demande, il a été choisi d'établir la logique du programme, afin d'être en mesure de comprendre comment travaillent les collaborateurs du pôle Formation pratique, avec qui, et selon quels objectifs. En choisissant cette méthodologie, l'idée était de travailler ensemble à l'écriture de ce qui sera appelé « programme », car l'ensemble des actions menées par les collaborateurs, bien que décrites individuellement, ne sont pas rassemblées sous forme de programmation écrite. Or, une programmation écrite semblait être un bon

moyen de faire du lien entre les différentes actions menées tout en mettant en lumière leur plus-value, séparément mais aussi et surtout inscrites dans un ensemble.

Le programme représente ainsi le premier, et l'un des principaux résultats obtenus dans ce travail. Il résulte d'un processus de co-construction ayant eu lieu lors des quatre GD réalisés avec certains collaborateurs du pôle Formation pratique. En effet, les données qui y sont présentées ont été discutées en groupe suite aux questionnements soulevés par l'animatrice ou les participants, retravaillées et parfois synthétisées puis validées oralement par les participants suite à une présentation en début d'échange.

Ce programme sera présenté dans ce travail sous différentes formes. Une présentation synthétique et visuelle sera présentée sous forme de schéma accompagné d'explications. De plus, l'ensemble de la programmation écrite ainsi que les points complémentaires au programme figureront en annexe L. Pour finir, le programme et ses différentes composantes seront analysés selon une perspective occupationnelle, également en lien avec les données récoltées lors des entretiens avec les partenaires (Cf. point 17).

## 14.1 Programme schématisé

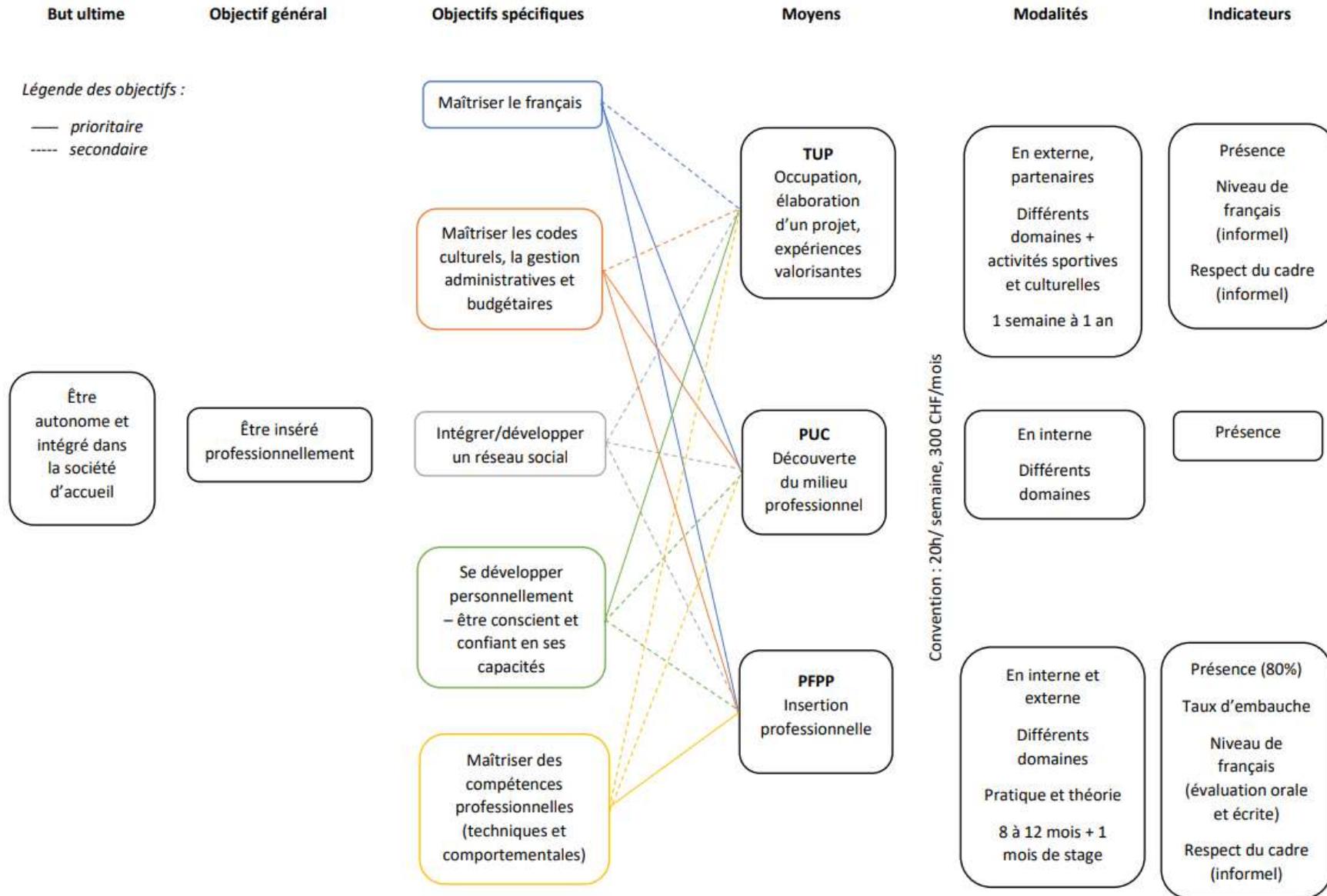


Figure 2 - Programme schématisé

## 14.2 Présentation du programme

Les éléments rapportés ici présentent une synthèse des données recueillies auprès des participants, les résultats détaillés figurent en annexe L.

Cette présentation sera présentée en deux parties. La première partie propose une description des composantes du programme en tant que tel : but ultime<sup>3</sup>, objectifs<sup>4</sup>, mesures, moyens et indicateurs<sup>5</sup>, ainsi que les liens entre ces différents éléments (Paquette et Chagnon, 2000). La deuxième partie présente les éléments complémentaires au programme, c'est-à-dire tous les éléments contextuels relatifs au programme, autrement dit les données recueillies ne constituant pas le programme en lui-même, dans le sens objectif ou mesure, mais faisant partie intégrante de sa réalisation.

## 14.3 Description des composantes du programme

### But ultime

Le but ultime formulé est "accompagner les bénéficiaires vers **l'autonomie et l'intégration dans la société d'accueil**", et a été expliqué par le fait que l'accompagnement de l'EVAM se termine dès que les bénéficiaires sont considérés comme étant autonomes financièrement, quand ils obtiennent un permis B et/ou quand ils obtiennent un bail privé.

Les participants insistent sur le fait que l'autonomie est la finalité du parcours à l'EVAM. Ils parlent d'autonomie administrative, budgétaire et culturelle, et la définissent comme le fait de ne pas avoir besoin d'assistance et recours aux ressources de l'Etat, ainsi que le fait d'être capable de gérer sa vie (par exemple : se financer et trouver du travail). La notion d'intégration, dans le sens « être intégré » est aussi relevée et définie comme : « parler la langue », « respecter un cadre », « aller travailler », et « gérer son administration, son budget ».

En visant ce but ultime, les participants ont ainsi pour but d'accompagner les personnes vers la fin de l'accompagnement de l'EVAM le plus rapidement possible, de les aider à « avoir sa vie », « être indépendant ».

---

<sup>3</sup> « Le but ultime du programme est un énoncé général du résultat visé. Il correspond à l'état d'accomplissement vers lequel l'intervention ou le programme est dirigé » (Paquette et Chagnon, 2000, p.55).

<sup>4</sup> « Un objectif est l'énoncé opérationnel d'un résultat à atteindre. Il implique nécessairement un changement » (Paquette et Chagnon, 2000, p.55).

<sup>5</sup> « Les indicateurs sont des indices de la présence ou de l'absence du phénomène » (Paquette et Chagnon, 2000, p.92).

Ils questionnent cependant la vérification des acquis avant la fin de l'assistance, ainsi que le fait que l'atteinte de ce but ultime n'est pas forcément travaillée sous tous ses aspects. Ils mentionnent notamment l'accompagnement proposé sur les plans administratif et budgétaire. De fait, les participants considèrent que le but ultime mentionné est finalement rarement atteint dans sa globalité.

### Objectif général

L'objectif général du programme établi par les participants est le suivant : **être inséré professionnellement**. Cet objectif est envisagé comme une « locomotive » pour développer l'accompagnement sous différents objectifs spécifiques. Il est pensé en lien avec les attentes de la société actuelle, considérant l'acquisition et la mise en pratique de compétences professionnelles comme le « cœur du système ».

Cet objectif professionnel est ainsi considéré comme important, pour différentes raisons (source de revenu et statut social entre autres), mais souvent difficile à atteindre lorsque les bénéficiaires sont restés inactifs longtemps.

### Objectifs spécifiques

Les participants ont établi cinq objectifs spécifiques qui couvrent les différents aspects de l'accompagnement proposé par le pôle formation pratique, étant travaillés de différentes manières selon les mesures, mais également atteints différemment et selon des temporalités variées en fonction du profil des bénéficiaires.

Les participants relèvent des points communs, d'ordre comportemental, indispensables à l'atteinte de ces objectifs : la fiabilité, la régularité, le respect du cadre et la motivation.

Les cinq objectifs spécifiques relevés sont donc les suivants :

#### - ***Maîtriser<sup>6</sup> le français***

Cette formulation a été retenue par les participants, plutôt qu'une formulation en lien avec la capacité à communiquer de manière générale, dans une optique d'intégration dans la société suisse, et non dans une diaspora. De fait, les participants considèrent que la maîtrise du français est un point essentiel pour des aspects culturels, administratifs et budgétaires, ainsi qu'un critère de réussite concernant l'autonomie et l'intégration, et donc favorise l'atteinte du but ultime du programme.

---

<sup>6</sup> Le terme "maîtriser" utilisé dans trois des objectifs présentés est le terme employé par les participants. Il est à comprendre dans le sens de « maîtriser suffisamment pour "se débrouiller" sans assistance ».

Les participants considèrent que les bénéficiaires ne partent jamais de zéro pour travailler cet objectif, quelle que soit leur langue maternelle, puisqu'ils savent communiquer d'une manière ou d'une autre. Cet objectif est alors travaillé par divers moyens : cours de français généraux, cours spécifiques lors de formation, ou des activités dans la communauté en contact avec la population locale (le plus efficace selon les participants).

L'atteinte de cet objectif est principalement travaillée et évaluée de manière formelle<sup>7</sup> dans les PFPP et les PUC. Il est également mis au travail et évalué dans les TUP, mais de manière plus informelle, lors d'échanges.

- ***Maîtriser les « codes culturels », la gestion administrative et budgétaire***

Les participants considèrent que l'atteinte de cet objectif est importante pour permettre une bonne intégration et socialisation, puisque selon eux, il est en lien avec la capacité à obtenir et conserver un emploi, au travers de compétences telles que le respect du cadre, des codes sociaux, et des codes relatifs au milieu professionnel. Ils spécifient que la gestion administrative est difficile, même pour une personne née en Suisse, et qu'il est donc important de travailler l'atteinte de cet objectif avec les personnes qui y sont complètement étrangères. Plus particulièrement, les participants relèvent que la maîtrise de ces codes participe à « donner une bonne image des requérants », donc par extension de l'EVAM et de la notion même de migration.

L'atteinte de cet objectif est principalement travaillée dans les PFPP et les PUC. Il l'est également dans les TUP du fait que les activités permettent aux bénéficiaires de côtoyer la population locale, et donc d'apprendre certains codes au travers des interactions.

- ***Intégrer/développer un réseau social***

Cet objectif est pensé par les participants à la fois comme un objectif à part entière et comme un élément indispensable au développement et à l'atteinte des autres objectifs. En effet, les participants considèrent que le développement d'un réseau social au sein de la société d'accueil favorise l'acquisition du français, la participation à diverses activités, ainsi que l'insertion professionnelle, notamment en lien avec la notion de réseau. Travailler à l'atteinte de cet objectif est donc un véritable enjeu pour l'intégration des bénéficiaires dans la société d'accueil.

---

<sup>7</sup> « Formel » concerne ce qui est précis et basé sur un format standard, alors que « informel » concerne ce qui n'est pas soumis à des règles strictes (Larousse, 2023). Concernant les évaluations de type informel et formel, Nadeau (1998) précise que l'évaluation formelle est une évaluation basée sur des informations précises et recueillies par des instruments valides et fidèles, alors que l'évaluation informelle représente une évaluation basée sur des impressions et des normes intuitives, et ce majoritairement par le biais de l'observation.

L'atteinte de cet objectif est travaillée de manière intrinsèque et transverse par l'ensemble des moyens mis à disposition par les collaborateurs. Il ne fait cependant pas, pour l'instant, l'objet d'indicateurs et de moyens d'évaluation formels, et les participants le considèrent comme étant difficile à évaluer.

- ***Se développer personnellement – être conscient et confiant en ses capacités***

L'objectif a été établi en lien direct avec des notions telles que la « dignité », la « valorisation » et la « reconnaissance », considérées comme participant grandement à la capacité du bénéficiaire à développer des compétences, ainsi qu'en lien étroit avec la santé et le bien-être. Les participants font également le lien avec des notions de connaissance de soi (notamment les émotions et les limites) et de plaisir, qui, en tant qu'éléments de support à l'investissement et à la motivation pour l'engagement dans des projets, étaient décrites comme indispensables dans l'élaboration d'un projet qui fait sens pour le bénéficiaire.

Les participants décrivent la difficulté rencontrée par la majorité des bénéficiaires à s'investir dans des activités par et pour eux-mêmes, et prônent l'importance de les accompagner vers cet investissement : « s'amuser », « se découvrir avant de découvrir ce qu'il y a à côté », « découvrir ce que j'aime ou n'aime pas ». De plus, ils parlent de difficulté à passer à l'action pour des activités qui leur seraient bénéfiques (« il manque l'activation »), les conduisant à des activités considérées plus « accessibles » mais potentiellement néfastes (la consommation de toxiques notamment). Ils mettent également en évidence différents facteurs explicatifs de ces difficultés, sur lesquels ils essaient de travailler : la notion de loisir plus ou moins culturellement ancrée, le parcours de vie difficile, ainsi que les injonctions de la société d'accueil et les responsabilités (notion de « mission » et de « réussite », « d'obligation » et de « rentabilité »).

Puisque cet objectif est considéré comme essentiel par les participants afin d'aider les bénéficiaires à « prendre leur vie en main » et comme un prérequis à l'insertion professionnelle (ou à l'investissement dans une formation), il représente une part importante de leur travail. L'atteinte de celui-ci est principalement travaillée au travers des différents TUP, et également de manière sous-jacente dans les PUC et PFPP. Bien qu'en lien avec des éléments tels que le respect du cadre ou la capacité à travailler en équipe, il est considéré comme étant difficile à évaluer, il ne fait donc pas l'objet d'évaluation formelle.

- ***Maîtriser des compétences professionnelles (techniques et comportementales)***

Cet objectif englobe différents éléments : « avoir accès à des expériences valorisantes », « être motivé, présent, s'investir », « connaître le monde du travail », « être capable de tenir un rythme et un cadre ». En lien avec les attentes de la société, des réglementations en vigueur en Suisse et de l'importance d'avoir des revenus financiers, cet objectif est considéré

comme primordial, dans une logique de « sortir de l'EVAM » rapidement, et si possible en « rapportant plus d'argent que ce qu'on en coûte ». De plus, les participants considèrent cet objectif comme étroitement relié de la notion d'intégration.

L'atteinte de cet objectif est principalement travaillée au moyen des PFPP. Elle est également travaillée de manière moins marquée dans les PUC et les TUP.

L'atteinte de cet objectif est la seule qui soit mesurée de manière régulière et pour laquelle des attentes sont formulées. En effet, L'EVAM demande et doit rendre des comptes sur le nombre de bénéficiaires insérés dans le milieu professionnel chaque année.

### Moyens

Les cours de français proposés par l'EVAM sont considérés comme un prérequis à l'intégration d'une activité ou d'une formation. Cependant il existe des exceptions et donc cette modalité est adaptable. De plus, les groupes dans les différentes mesures sont mixtes concernant les nationalités, et ce sciemment, afin « de les obliger à parler français entre eux », permettant alors l'apprentissage du français avec une visée de praticabilité. Ce qui est également favorisé par le biais des mesures réalisées avec des partenaires extérieurs.

L'EVAM propose différentes mesures d'accompagnement, dont les TUP, PUC et PFPP, qui sont dispensés par le pôle formation pratique.

#### - TUP

Les TUP répondent principalement à l'objectif « se développer personnellement - être conscient et confiant en ses capacités », et de manière moins marquée, ils permettent également de mettre au travail les quatre autres objectifs du programme.

Les participants décrivent que le but d'une participation à un TUP est d'être occupé et de développer un projet (notion d'orientation vers un projet professionnel par exemple), au travers d'activités qui permettent de se socialiser (« prétexte pour sortir, échanger, se sociabiliser ». Et favorise également l'accès aux loisirs et à la notion de plaisir, de bien-être, tout en palliant au « rien faire ». L'activité est ici envisagée comme un moyen, un « prétexte », qui incite les bénéficiaires à ne pas rester chez eux et soutient le développement de compétences diverses (par exemple l'apprentissage du français et du fonctionnement de la société) au travers d'une tâche concrète. Ces activités sont majoritairement proposées aux personnes ayant l'AU, dont la situation est moins « stable » (mais aussi en lien avec l'état de santé et le comportement). Les TUP sont ainsi envisagés par les participants comme une préparation : « c'est un objectif qui le pousse à un autre objectif qui est plus élevé. C'est apprendre un peu le français, s'intégrer, faire ci, faire ça, pour pouvoir aller en PFPP ».

Le prérequis minimum souhaité est que la personne soit volontaire et ait envie de « faire quelque chose ». Ce qui peut être problématique quand la liste d'attente ne permet pas d'engager directement les personnes motivées et/ou souhaitées. Il arrive donc que les participants outrepassent cette liste et recrutent de manière autonome, par exemple directement dans les foyers.

Les diverses activités proposées dans les TUP se déroulent en externe de l'établissement, auprès de partenaires : voirie, nettoyage des espaces publics, aide pour monter des infrastructures publiques (ex : patinoire, festivals). De plus, des activités sportives et culturelles collectives sont proposées.

L'évaluation de l'atteinte des objectifs se fait de manière informelle, sous forme d'entretiens et de retours de la part des partenaires, portant sur le comportement et la maîtrise du français. La présence est la seule mesure formelle réalisée, considérée comme un témoin d'une forme d'investissement.

#### - *PUC*

Les PUC sont les activités pour lesquelles le moins d'informations ont été récoltées, du fait du peu de présence de coordinateur PUC dans les GD. Cependant selon les participants présents, les PUC semblent principalement mettre au travail les objectifs de maîtrise du français, ainsi que de maîtrise des « codes culturels », de la gestion administrative et budgétaire. Et de manière moins ciblée, ils permettent de travailler les trois autres objectifs.

Le prérequis des PUC est un niveau A2 en français, et les diverses activités proposées dans les PUC se déroulent en interne de l'établissement : cuisine, garderie et couture.

Tout comme les TUP, les PUC sont considérés par les participants davantage comme des « travaux d'occupation », dont le but serait d'être « intégré », « occupé », mettant au travail moins d'objectifs concrets ou ambitieux que les PFPP, accessibles aux personnes dont le statut de séjour n'est pas forcément stable. Cependant, l'expérience acquise dans le domaine de l'activité, est considérée comme un potentiel tremplin pour intégrer ensuite un PFPP dans le même domaine.

#### - *PFPP*

Les PFPP ont pour but de permettre aux bénéficiaires d'acquérir et développer des compétences professionnelles, et de fait répondent majoritairement aux objectifs suivants : « maîtriser des compétences professionnelles (techniques et comportementales) » ; « maîtriser le français » ; « maîtriser les codes culturels, la gestion administrative et budgétaire ». De plus, en visant la préparation au monde du travail, ils impliquent de manière sous-jacente de travailler les autres objectifs du programme, ainsi que sur des éléments tels que le respect du

cadre, l'investissement et la motivation, la notion d'instauration d'un « rythme de vie » et d'une « routine saine ».

Diverses formations sont proposées : cuisine, service en restaurant, technique d'entretien, santé (aide-soignant), menuiserie et chauffage/sanitaire. Les formations sont divisées entre des cours théoriques et pratiques en interne, et un mois de stage auprès de partenaires externes publics ou privés. Pour cela un niveau de français B1 voire B2 est attendu ; les participants estiment donc qu'il faut entre six mois et un an avant de pouvoir intégrer une formation. Les participants relèvent la présence, dans les PFPP, d'objectifs concrets de progression, avec des impératifs de résultats (notion de « rendement ») et des évaluations en conséquence. En effet, pour la validation une présence de 80% est exigée, et une évaluation (théorique et pratique) est réalisée ; une remédiation est possible en cas d'échec. Le diplôme reçu lors de la réussite de la formation correspond à un diplôme de formation préprofessionnelle.

#### Indicateurs

Malgré le fait que les participants mentionnent l'importance de grilles d'évaluations adaptées afin d'évaluer l'atteinte des différents objectifs, il y a peu d'indicateurs existants dans le programme. De plus, ceux existants ne sont pas utilisés dans toutes les mesures, au vu des différences de population accueillie et des objectifs fixés. Les participants spécifient qu'ils ne peuvent pas « trouver une base quantifiable pour tous ».

### 14.4 Compléments au programme

#### Modalités d'admission et durée d'accompagnement

L'accompagnement proposé par l'EVAM fait partie du long processus qu'est la procédure d'asile suisse. Le début de l'accompagnement correspond à un entretien avec la cellule d'orientation (CO), dont le rôle est d'orienter les bénéficiaires selon leurs envies et besoins dans différentes mesures, mais également selon les disponibilités de celles-ci (existence de listes d'attente, actuellement vides). Cependant, les personnes ayant le statut d'AU n'ont pas accès à la CO pendant trois ans (sauf conditions, par exemple un logement stable pendant deux ans). L'orientation de ces personnes vers des activités se fait alors par le biais d'échanges informels entre les assistants sociaux, les collaborateurs des foyers et ceux du pôle formation pratique.

La durée d'accompagnement à l'EVAM est décrite comme « pas hyper cadrée », dans le sens où l'accompagnement, bien que censé prendre fin dès que le bénéficiaire est considéré comme étant autonome financièrement, obtient un permis B ou un bail privé, il peut parfois

être prolongé d'une année, notamment pour lui permettre de terminer une formation ou bien pour une assistance administrative.

Plus spécifiquement dans le cadre du pôle formation pratique, la durée des différentes mesures dépend des conventions (TUP et PUC) ou de la réussite aux examens (PFPP). Si la personne est en formation (PFPP) cela durera un an et demi à deux ans, mais pour les personnes ayant l'AU cela peut durer longtemps, voire ne jamais prendre fin.

#### Mesures générales proposées par l'EVAM

L'EVAM offre à tous les bénéficiaires une couverture santé (prise en charge de tous coûts relatifs aux soins de santé), ainsi qu'un montant pour le gîte et le couvert. Des cours de français sont également proposés, cependant les personnes ayant l'AU n'y ont pas accès pendant les trois premières années (sauf exception). De plus, les frais de transports sont remboursés s'ils concernent l'accès à des activités/stages. Pour finir, des activités culturelles et sportives sont prises en charge dans le cadre de certains TUP.

L'EVAM a également des partenariats avec des associations et des bénévoles dans différents domaines, tels que le soutien juridique, psychologique et médical. Il met également à disposition une plateforme d'orientation permettant le partage de renseignements et ainsi l'orientation des bénéficiaires vers des services spécialisés selon leurs besoins, comme une permanence emploi, logement et activités culturelles.

#### Réglementations

Les recommandations concernant les moyens mis en place par l'EVAM sont dictées par l'AIS dans un but d'amélioration des pratiques. Par exemple, elles permettent des partenariats et facilitent l'accès à des formations non-dispensées au sein de l'EVAM.

Concernant les partenariats, des conventions sont signées avec les partenaires afin de réglementer les modalités du contrat, telles que l'indemnisation, les horaires et les conditions de résiliation. De plus, des « fiches de programme » accompagnent les conventions afin de définir les tâches attribuées au bénéficiaire. De manière générale, les conventions incluent 20 heures de travail par semaine et au maximum 80 heures par mois, avec une indemnisation de 3.75 Fr. de l'heure ; représentant un maximum de 300 Fr. par mois.

Pour finir, les réglementations de l'EVAM spécifient qu'avant de pouvoir se réengager dans une nouvelle activité, le bénéficiaire doit patienter un mois, dans le but de laisser la chance à chacun d'avoir accès à une activité. Cependant, il arrive que les collaborateurs prolongent les durées d'accompagnement ou ne respectent pas la durée d'attente, afin de ne pas laisser les bénéficiaires motivés sans activité.

## Regard des participants sur les bénéficiaires

### - *Profils*

Les profils des bénéficiaires accompagnés sont décrits comme étant très hétérogènes, du fait de la diversité des pays d'origine, des âges, des parcours de vie, etc. Cependant, il ressort que la proportion d'hommes est plus importante que celle des femmes, et les raisons de la migration sont majoritairement politique et économique.

La proportion des bénéficiaires ayant un statut d'AU est la plus grande au vu des réglementations spécifiques du canton de Vaud. Celle des bénéficiaires ayant un permis B est minoritaire puisque ce permis amène à la fin de l'accompagnement par l'EVAM et la reprise du suivi par le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR). De plus, la proportion des différents statuts de séjour va différer selon les mesures : les TUP ont majoritairement des bénéficiaires ayant l'AU ; les PUC ont des bénéficiaires ayant l'AU et des bénéficiaires possédant un permis F ; et les PFPP ont majoritairement des bénéficiaires possédant les permis F et B.

Les appartements privés représentent la majorité (un peu plus de 50%) du type d'hébergement, alors que les foyers représentent un petit peu moins de 50%, auxquels s'ajoutent des familles d'accueil et des anciens hôtels (remplaçant les abris PC). La répartition est décrite comme étant « une loterie », mais souvent en lien avec le statut de séjour obtenu ; par exemple, les personnes ayant l'AU sont majoritairement logées en foyer.

L'état de santé des bénéficiaires est variable, avec, selon les participants 50% d'entre eux qui souffriraient de troubles physiques et/ou psychiques « lourds », et le fait que « le rien du tout c'est vraiment rare ». Selon eux, cela peut être expliqué par le parcours migratoire et les traumatismes vécus, mais également par « le système ». En effet, les participants estiment à 80% le taux de personnes souffrant de troubles (physiques et psychiques) à cause du système, comme les situations d'AU qui durent des années ou encore la menace de renvoi. Les participants ont également relevé une tendance à la consommation de toxiques, qu'ils mettent en lien avec l'insécurité et le stress généré par la situation de certains bénéficiaires, et parfois le manque d'activité. De fait, un lien est également mis en évidence avec le statut de séjour obtenu, par exemple, les participants estiment à 90% le taux de personnes ayant l'AU qui sont concernées, et 5-15% des personnes ayant un permis F et B.

Pour finir, les compétences linguistiques des bénéficiaires dépendent majoritairement du pays d'origine, et si les personnes ne sont pas francophones, elles parlent souvent anglais. De plus, la majorité des personnes qui intègrent les PFPP et les TUP savent un minimum communiquer en français. Pour finir, leur évolution dépend de leurs fréquentations (cercle social).

Cependant, bien que certaines personnes ne parlent pas français, les participants mettent en évidence qu'elles peuvent s'en sortir en évoluant dans une diaspora.

- *Besoins*

Le besoin prioritaire des bénéficiaires, mis en évidence par les participants, correspond au fait d'obtenir un statut de séjour stable avec au minimum un permis F. Vient en second la maîtrise du français, à l'écrit comme à l'oral. Le reste des besoins mentionnés dépend des situations des personnes, mais les principaux éléments cités sont la création d'un réseau social, l'amélioration de la santé (physique et psychique), le fait d'avoir des objectifs d'avenir, la connaissance du cadre légal suisse, le fait d'avoir un travail qui a un sens, le fait se sentir utile et d'avoir des responsabilités, le fait de bénéficier d'un accompagnement social (avec modération), le regain de confiance en soi, la découverte des loisirs et des activités qui ne demandent pas de rentabilité ou qui ne sont pas réalisées par obligation, la valorisation et la considération autre que le fait d'être pris pour « un pion à insérer sur le marché du travail », ainsi que le développement des compétences diverses qui peuvent être utilisées partout (par exemple même si la personne doit quitter le pays).

Regard des participants sur les collaborateurs de l'EVAM

- *Rôles*

Le rôle principal des collaborateurs est la coordination des projets des bénéficiaires. Ils doivent également assurer le suivi de l'accompagnement de ceux-ci sur le terrain pour répondre à des missions, ainsi que leur trouver des places de stage/travail en développant un réseau de partenaires. De manière générale, leur rôle est aussi de contrôler le respect du cadre (par exemple : présence, respect des horaires), de tisser une relation de confiance (décrite comme importante dans le processus d'intégration et d'engagement), ainsi qu'au fait d'être attentif à leur état de santé (physique et psychique) afin de s'assurer de leurs capacités à s'engager dans des activités. Plus spécifiquement dans le cadre des PFPP, ils doivent s'assurer que le profil du bénéficiaire correspond aux compétences attendues. Pour finir, de manière générale au sein de l'EVAM leur rôle est de communiquer sur les projets menés, tant en interne qu'en externe.

- *Besoins*

Bien que globalement satisfaits des ressources mises à disposition, les participants ont diverses idées concernant des éléments à développer, notamment la mise en place d'accompagnements plus individualisés et axés sur le développement de la motivation (avec comme objectif de donner un sens à sa vie, développer un projet de vie, « reconstruction » et développement personnel), concernant des projets dans les foyers (notamment l'accompagnement des personnes ayant l'AU), ainsi que le développement de leur réseau.

Pour ces différents éléments, les participants ont mis en avant ce dont ils auraient besoin pour y arriver : de nouveaux programmes de formation, davantage de personnel pour pouvoir faire de l'accompagnement plus individualisé, ainsi que la mise en place d'ateliers d'initiation à différentes activités afin de permettre la découverte et une construction de différents projets (« donner une direction » personnelle et/ou professionnelle).

Pour finir, les participants mettent en évidence un manque de communication vers l'extérieur ; ils souhaiteraient améliorer la visibilité et la communication positive de l'EVAM et du domaine de l'asile, par le biais des réseaux sociaux par exemple.

#### - *Partenariats*

Le pôle formation pratique de l'EVAM collabore avec environ vingt partenaires par mesure. Ces différents partenaires sont majoritairement des communes, des fondations ou encore des associations. Des partenariats avec des organismes privés sont courants dans le cadre des PFPP, ce qui n'est pas le cas pour les autres mesures puisque cela serait considéré comme du travail, et donc sortirait du cadre de la convention.

#### Difficultés rapportées par les participants

De manière générale, les règles d'octroi des permis sont incomprises par la plupart des collaborateurs et bénéficiaires de l'EVAM. Certains participants parlent même de « loterie » et « d'injustice ». En effet, ils relèvent que parfois des personnes ayant le même parcours n'obtiennent pas le même statut de séjour. De plus, cela est en lien avec les accords entre les pays (qui peuvent évoluer), mais également avec les documents demandés par l'administration, considérés comme des « preuves » de leur situation, que les personnes doivent fournir au CFA. L'ensemble de ces paramètres rendent ainsi difficilement compréhensible les décisions prises, perçues comme aléatoires.

#### - *Difficultés rencontrées par les bénéficiaires*

La lenteur ainsi que la complexité de la procédure d'asile représentent les difficultés les plus importantes rencontrées par les bénéficiaires, au vu du grand nombre de papiers à gérer, la longue attente et l'insécurité que cela génère. L'attente a comme conséquence que les bénéficiaires participent aux différentes mesures proposées avant d'avoir une réponse concernant leur permis, ce qui explique les différences de statuts et de situations dans les différents groupes, mais également l'arrêt précipité de contrat lorsqu'ils perdent le droit de rester. De plus, les personnes ayant l'AU doivent se rendre toutes les semaines au Service de la Population, afin de faire valider leurs documents ; ce qui peut être vécu comme menaçant et incertain.

Concernant les procédures, la reconnaissance de diplôme n'est pas non plus une étape facile puisque les procédures sont longues et coûteuses et ont peu de chance d'aboutir puisque la

Suisse ne reconnaît pas les diplômes de tous les pays ou dans tous les domaines, ce qui peut générer un déclassement social pour le bénéficiaire.

Le fait d'arriver dans un nouveau pays représente un défi dans le fait de devoir s'habituer à une nouvelle culture et à ses règles. La plupart des bénéficiaires rencontrent de grandes difficultés pour les tâches administratives et les participants relèvent un manque d'information concernant les associations/fondations qui proposent des services, des activités/loisirs, etc. gratuits.

Concernant les familles, la question des enfants peut parfois être problématique, à la fois concernant leur intégration sur le marché du travail à la fin de leur scolarité, mais aussi leur garde, qui, si elle n'est pas assurée, entrave l'engagement des parents, et notamment des femmes, dans les mesures d'accompagnement.

De manière générale, les bénéficiaires peuvent vivre de la discrimination et celle-ci peut impacter plusieurs domaines de la vie quotidienne, tels que le travail et le logement.

Par ailleurs, les principales problématiques concernent le logement en foyers, dans lesquels les conditions de vie sont difficiles : cohabitation avec des inconnus, propreté qui peut parfois laisser à désirer, environnement bruyant, différences de rythme de vie, etc. Selon les participants, ces mauvaises conditions de vie peuvent mettre en péril le processus de formation.

- *Difficultés rencontrées par les collaborateurs*

Les participants mettent en évidence qu'ils rencontrent des difficultés quand ils prennent en charge des bénéficiaires qui ont l'AU depuis des années ; ils parlent de difficultés à les « récupérer ». Ainsi les pertes de motivation et de capacités à force d'être inoccupé sont mises en évidence.

Les participants mettent également en évidence des difficultés d'organisation et de communication avec la CO, conduisant à plusieurs problématiques. Par exemple, le fait de « perdre des personnes motivées » dû au fait qu'elles ne soient pas sur la liste d'attente, ou encore le fait que dû à une mauvaise connaissance des mesures proposées, les bénéficiaires sont mal informés et orientés.

Plus précisément dans le cadre des TUP, des difficultés sont parfois rencontrées avec les bénéficiaires eux-mêmes, souvent en lien avec des problématiques comportementales ou de santé (notamment en lien avec les consommations toxiques).

Pour finir, les partenaires ont peu de retours critiques sur leurs mesures de la part des bénéficiaires, puisque le seul moyen d'évaluation à disposition, excepté le taux d'embauche,

est un questionnaire de satisfaction qu'ils doivent leur faire passer eux-mêmes ; ce qui selon eux remet en question l'objectivité de celui-ci.

- *Difficultés rencontrées dans le cadre des partenariats*

De manière générale, la méconnaissance des réglementations dans le domaine de la migration de la part des employeurs amène à des difficultés pour les bénéficiaires à s'insérer professionnellement, et pour les collaborateurs à trouver des partenariats. En plus des difficultés rencontrées pour s'insérer professionnellement, peu de partenaires engagent les bénéficiaires par la suite de leur stage ; cela reste uniquement dans le cadre de la convention avec l'EVAM.

Les participants mettent en évidence que les buts et les objectifs du pôle formation pratique sont généralement compris par les partenaires. Cependant, il arrive encore parfois que certains considèrent les bénéficiaires comme des « mains supplémentaires » ou comme de la « main d'oeuvre peu chère », ce qui ne correspond pas aux attentes de l'EVAM, qui veut proposer ce que les collaborateurs nomment « surqualité ».

De plus, certains participants considèrent que les emplois que les bénéficiaires arrivent à obtenir sont parfois « dévalorisants », alors que d'autres considèrent qu'il faut prendre tout type de travail et ne pas être « trop idéaliste ».

Pour finir, les participants peuvent rencontrer des difficultés pour collaborer avec des petites communes pour des questions budgétaires.

#### 14.5 Utilité du projet perçue par les participants

Lors du GD4, de par les discussions ainsi que les questions ouvertes de l'évaluation du processus, les participants ont mis en avant la richesse des « discussions entre collègues ». Ils ont également souligné l'apport de la mise en évidence des « différents domaines d'action » proposés au sein du pôle formation pratique et de leurs objectifs, ce qui leur a permis d'avoir une meilleure connaissance de ce que propose chaque collaborateur au sein de son programme. Mais également, de mettre en avant la complémentarité de ceux-ci ; les participants parlent de mise en évidence de « passerelles » entre les mesures.

De plus, une réflexion sur des concepts souvent abordés a été permise, tels que l'autonomie et l'intégration, par le fait de les questionner sur les définitions de ceux-ci ou de leur demander des explications sur ce qui était entendu par ces termes. Les participants ont également été intéressés par la réflexion en termes de processus proposée par la méthodologie du travail.

Les participants, à la question concernant ce qui est retenu du travail, ont répondu de manière générale : « les objectifs du programme et la vision d'ensemble, cheminement et priorités », «

la mise en lumière du métier de coordinateur », « nous avons encore du pain sur la planche et nous avons un problème de société ».

Pour finir, concernant l'apport du travail final, les participants mentionnent avoir des attentes concernant l'objectivation des actions menées et un étayage scientifique, pour pouvoir par la suite justifier et argumenter la mise en place de nouveaux projets, par exemple dans les foyers. Mais également pour pouvoir améliorer la visibilité des actions proposées par l'EVAM.

## 15. Données récoltées auprès des partenaires

Parmi les éléments rapportés peu de divergence sont apparues, les discours des cinq partenaires allant dans le même sens de l'intérêt du partenariat avec l'EVAM en vue de favoriser l'intégration des bénéficiaires dans la société.

### 15.1 Connaissances et avis concernant l'EVAM

#### Connaissances sur le profil des bénéficiaires de l'EVAM

Les partenaires indiquent avoir peu de connaissances sur le profil des personnes accueillies à l'EVAM, que ce soit leurs permis et les différences que cela génère (bien que connaissance de l'existence de différents permis), leurs nationalités ou encore leurs parcours. Cependant ils soulèvent tous la notion d'hétérogénéité dans les profils.

Les termes employés diffèrent pour parler des bénéficiaires, entre « réfugié » qui revient régulièrement, et « migrant ». Une différence a pu être relevée par deux partenaires entre la migration politique et la migration économique, et les différences que cela peut générer (pays de provenance, maîtrise du français, formation initiale, parcours, projet, etc.). La notion de « précarité », voire « pauvreté » est également mentionnée.

#### Connaissances sur les besoins des bénéficiaires de l'EVAM

Les partenaires estiment que les personnes accueillies à l'EVAM ont majoritairement les besoins suivant : ressources financières, sentiment d'utilité, compréhension du fonctionnement suisse, « se sentir intégré », « avoir un rythme de vie », « avoir un cadre », « être valorisé », valider et développer des compétences, « être en contact avec la population locale », « avoir un réseau social » et « pouvoir comprendre les informations » (accessibilité des informations et maîtrise de la langue).

D'autres besoins sont mentionnés de manière moins marquée : « avoir le droit de travailler », « avoir une assistance psychologique », « être accompagné dans le processus d'intégration sur tous les plans », « avoir une situation stable » (en lien avec un permis stable), et « avoir accès à une forme de liberté ».

### Connaissances sur les actions proposées par l'EVAM

Les partenaires sont assez peu renseignés sur la diversité des prestations proposées à l'EVAM. Les éléments qui ressortent sont majoritairement en lien avec les partenariats en cours : notion d'activités variées avec différents partenaires (mention de TUP pour certains), formations, cours de français, abonnements de transports, et accompagnement par des assistants sociaux.

### Connaissances sur les objectifs d'accompagnement

Les partenaires estiment globalement que les prestations proposées à l'EVAM ont pour objectif de favoriser l'intégration des personnes dans la société suisse. Cette intégration passe notamment par l'insertion professionnelle, et implique donc l'élaboration d'un projet ainsi que la validation et/ou l'acquisition de compétences. De plus, la notion d'accompagnement vers l'autonomie est mentionnée par deux partenaires.

### Avis sur le fonctionnement de l'EVAM

Les partenaires valorisent les collaborations mises en place, ainsi que les différents TUP, qui leur semblent largement favoriser l'apprentissage des « codes culturels » et du français chez les bénéficiaires. Ils valorisent également l'engagement des collaborateurs (« engagement social et politique »), et estiment que les objectifs visés, en tout cas ceux qu'ils perçoivent, sont globalement atteints pour les bénéficiaires qui entrent dans le processus.

Ils soulignent cependant quelques points à travailler concernant l'accompagnement des bénéficiaires vers davantage d'autonomie : renforcer l'apprentissage du français et de la culture, diminuer l'assistance sur certains points, améliorer la communication vers l'extérieur (notamment positive), améliorer l'accompagnement des difficultés psychologiques, ainsi que proposer davantage d'activités et/ou rendre accessible les activités à tous les bénéficiaires.

## 15.2 Partenariats avec l'EVAM

Malgré la diversité des lieux d'accueil, les partenariats avec l'EVAM prennent relativement la même forme, puisqu'ils ont tous des conventions similaires.

Les partenaires énoncent tous être satisfaits de leur collaboration avec l'EVAM. Ils relèvent notamment une bonne communication et connaissance du lieu d'accueil de la part des collaborateurs, permettant ainsi la collaboration avec des bénéficiaires dont le profil correspond aux missions du terrain, puisque ce sont les coordinateurs qui sélectionnent les bénéficiaires selon leurs profils et les attentes du lieu.

Un accompagnement est assuré par les collaborateurs durant les missions, bien qu'aucune évaluation formelle ne soit réalisée, excepté l'assiduité sous forme de fiches de présence.

Selon les partenaires, ces collaborations répondent aux besoins des bénéficiaires de différentes manières, toutes en lien avec l'idée de faciliter leur intégration dans la société d'accueil. Puisqu'elles permettent un meilleur apprentissage du français et des « codes culturels » /coutumes, en favorisant directement l'échange verbal et en situation concrète. Elles permettent également aux bénéficiaires d'être en activité, de s'habituer à avoir un rythme et un cadre à respecter, ainsi que d'être confrontés à la réalité de la vie en Suisse. De plus, elles permettent un apport financier grâce aux indemnités octroyées, un accès à un autre réseau social que la communauté de l'EVAM, et permettent de développer un projet concret. En donnant accès à une expérience professionnelle, ces collaborations permettent également le renforcement et l'acquisition de compétences, spécifiques et/ou transversales, qui pourront être utiles dans un futur projet. Pour finir, ils envisagent ces partenariats comme une opportunité de valoriser les bénéficiaires, de leur donner le « sentiment de servir à quelque chose ».

Dans l'idée d'une acquisition de nouvelles compétences, les partenaires mentionnent le fait de vouloir essayer de diversifier les activités proposées aux bénéficiaires dans le cadre de ces partenariats : notion de valorisation, de développement de compétences et d'intégration dans les équipes pour favoriser le projet global d'intégration.

#### Plus-value des partenariats pour les partenaires

Les partenaires envisagent ces partenariats avec l'EVAM comme une plus-value, à la fois pour eux, pour les bénéficiaires et pour la société en général, en employant les termes suivants : « bonne expérience mutuelle », « ressources », « apport d'expérience », « richesse », « contribution à la multiculturalité au sein de la société », « win-win », « bénéfique pour tous ».

#### Difficultés rencontrées avec les bénéficiaires

Bien qu'étant globalement très satisfaits de leurs partenariats avec les bénéficiaires de l'EVAM, les partenaires mentionnent rencontrer certaines difficultés. Tout d'abord concernant la communication avec ceux-ci, en lien avec les difficultés rencontrées par certains pour parler français. Ils mentionnent également avoir parfois des « déceptions » ou « désillusions » quand un bénéficiaire doit mettre fin à son contrat, notamment pour des questions de non-obtention de permis. De plus, la question des préjugés est relevée, parfois au sein même de la structure d'accueil, et parfois avec des interlocuteurs externes.

Ils mentionnent également les exigences particulières que peuvent nécessiter certaines missions, telles que le fait de comprendre rapidement les exigences et les limites du partenariat, dans une idée d'éviter une déqualification du personnel de la structure. Ce dernier point est en lien avec les questions régulièrement soulevées par les fins de contrats, qui ne donnent pas forcément lieu, voire jamais, à une embauche ou à une reconduite pour des

questions de règlement et/ou de manque de compétences, et qui peuvent conduire à de la frustration ou déception des deux côtés.

### 15.3 Définition de la notion d'intégration

La notion d'intégration, ou de se sentir intégré dans une société, est revenue à différentes reprises dans le discours des partenaires et certains points communs ressortent : « être, faire comme tout le monde », « pouvoir communiquer », « avoir accès aux informations », « travailler », « sortir », « faire des activités agréables et valorisantes », « avoir un réseau social ».

Une différence est faite par l'un des partenaires entre ce qui est demandé par la société pour être intégré (communiquer en français, connaître les « codes culturels » et travailler) plutôt associé à la notion d'insertion, et la réalité du terrain ou du ressenti de la personne.

Deux partenaires mentionnent le fait qu'il s'agit d'un sentiment très personnel, qui englobe beaucoup plus de choses que le fait de travailler, même si c'est un élément important (question du sens du travail, du fait d'aimer le travail en question et ne pas travailler « juste » pour avoir un revenu). Ces personnes relient l'intégration au fait « d'avoir une adresse », « un nom établi », « un projet », « avoir des liens, du soutien », « être utile », « pouvoir être qui on est » (différence avec assimilation qui pourrait vouloir effacer les différences), ainsi qu'avoir des activités qui « donnent du sens à sa vie » (pas uniquement le travail).

En parallèle des différentes thématiques qui viennent d'être abordées, certains éléments rapportés par les partenaires semblent importants à prendre en compte. S'ils mentionnent l'importance de l'insertion professionnelle, ils soulignent tous l'importance pour les bénéficiaires d'avoir accès à des activités annexes, et ce point est considéré comme un élément essentiel à une bonne intégration dans la société d'accueil.

Pour finir, les partenaires se montrent critiques envers les mesures et les politiques concernant le domaine de l'asile en Suisse, notamment concernant l'intégration. En effet, ils relèvent des écarts de traitement importants selon les permis octroyés, des notions de stigmatisation et de représentation de la personne migrante/réfugiée souvent reliées à la précarité/pauvreté, la problématique de la non-reconnaissance des compétences initiales (notamment la reconnaissance de diplôme et de l'expérience professionnelle), ainsi que la proposition d'activités parfois « dévalorisantes » (par exemple le ramassage des déchets et le nettoyage des transports en communs).

## Analyse des résultats

### 16. Concepts utilisés pour l'analyse

Le mandat auquel cherche à répondre ce travail évoque plusieurs demandes : mettre en lumière les éléments travaillés au sein du pôle Formation pratique, et notamment ceux qui ne relèvent pas directement de l'insertion professionnelle, mais aussi apporter un regard extérieur sur ce programme et proposer des outils d'évaluation de ses effets sur les bénéficiaires. Pour ce regard extérieur, et du fait de notre formation professionnelle, le choix a été fait de proposer une lecture du programme selon des concepts tirés des sciences de l'occupation (SO), qui semblent pouvoir expliquer et valoriser une grande partie de ces mesures, et pourraient aussi amener à des pistes d'évaluation. L'analyse qui suit vise donc à proposer une compréhension et une contextualisation du programme, de ses différentes mesures, et du rôle des différents acteurs, selon une perspective occupationnelle.

Les SO proposent de nombreux appuis théoriques, parmi lesquels ont été choisis ceux qui semblaient les plus pertinents pour mettre en lumière le programme et le travail des collaborateurs. Commencer par expliquer ces concepts permet de proposer un appui théorique facilitant la lecture de l'analyse du programme. Ceci étant fait dans l'idée de rendre ce travail accessible à tous, les personnes déjà initiées aux théories des SO peuvent se rendre directement à l'analyse du programme (Cf. point 17, page 69).

#### 16.1 Occupation

Les occupations font référence à toutes les activités auxquelles un individu participe au cours de sa journée (Durocher et al., 2014), qu'elles soient individuelles ou collectives, elles peuvent être culturellement dénommées, avoir une valeur personnelle ou socioculturelle (Marchalot, 2018; Meyer, 2013) ; elles représentent le support de la participation à la société (Durocher et al., 2014; Meyer, 2013).

On retrouve différentes catégories, les activités usuelles ou exceptionnelles : soins personnels (s'habiller, manger, etc.), activités productives (professionnelles, ménagères, transport, etc.), la formation, les loisirs (activités sociales, sportives, culturelles), la communication ou tout engagement réalisé dans la vie quotidienne (y compris les activités d'entraide ou de mobilisations politiques relatives à la santé et au droit civique) (Marchalot, 2018).

La Fédération Mondiale des Ergothérapeutes (WFOT, 2018) a affirmé « que toute personne a le droit de participer à des occupations qui lui procurent un sentiment d'accomplissement et de satisfaction conformément à sa culture et ses croyances, et qui lui permet de s'épanouir » (traduction libre). D'autres études spécifient que ce droit n'est pas soumis à des conditions et

s'applique à tout le monde, indépendamment de son statut (Gupta, 2016; Hammell & Beagan, 2017; Smith, 2015; Winlaw, 2017).

L'occupation est un déterminant de la santé et du bien-être des individus et de la population (Caire & Schabaille, 2018; Gupta, 2016). De plus, la participation à des activités significatives permet le renforcement de l'identité des individus (Huot et al., 2016; Marchalot, 2018; Thornton & Spalding, 2018). Pour finir, l'engagement dans une activité permet le développement d'un « sentiment de connexion avec les autres et avec la communauté au sens large » (traduction libre, Thornton & Spalding, 2018, p.6) amenant à un sentiment d'appartenance (Marchalot, 2018). Il est donc important de permettre aux personnes « de prendre conscience que leurs occupations sont essentielles pour promouvoir des changements favorables dans leurs activités quotidiennes, pour leur santé et leur bien-être » (Atler, 2016).

### " Dark occupation"

Dans la littérature, l'occupation est un concept qui est en lien avec la bonne santé et le bien-être (Kramer, 2022; Stewart et al., 2016; Twinley, 2013). L'occupation est donc « perçue comme quelque chose de positif et de productif pour l'individu, les groupes et les communautés » (traduction libre, Twinley, 2013, p.301). Cependant, une nouvelle vision de celle-ci est apparue récemment (Kramer, 2022; Morris & Cox, 2017; Stewart et al., 2016) ; l'occupation doit être considérée comme ayant de « multifacettes et que, de ces nombreux côtés, il y a un côté sombre » (traduction libre, Twinley, 2013, p.301). Ce côté "sombre" comprend diverses dimensions de l'occupation, et peut ainsi mener à une mauvaise santé et une altération du bien-être (Kramer, 2022; Larivière et al., 2019; Stewart et al., 2016). Cette nouvelle vision est intéressante puisqu'elle permet de « promouvoir une appréciation plus équilibrée, plus large et inclusive de l'occupation humaine » (traduction libre, Twinley, 2013, p.301), ainsi qu'une meilleure compréhension de l'engagement des individus dans leur vie quotidienne (Kiepek et al., 2018).

L'utilisation du terme "sombre" n'a pas pour but de diviser l'occupation en deux (Twinley, 2013), mais plutôt de l'envisager comme complexe et multidimensionnel (Stewart et al., 2016; Twinley, 2013). En effet, les occupations réalisées peuvent être d'un type précis ou d'une combinaison de types, par exemple : occupations autodestructrices, déviantes, perturbées, anti-sociales, non-productives, violentes, addictives, nuisibles, illégales, inappropriées, immorales ou encore extrêmes (Kiepek et al., 2018; Twinley, 2013). Et peuvent correspondre pour la personne qui les exécute, à différents éléments, par exemple : « occupations significatives, intentionnelles, créatives, attrayantes, relaxantes, agréables, divertissantes, professionnelles ou qui peuvent procurer un sentiment de bien-être » (traduction libre Twinley, 2013, p.302). Pour finir, cela permet également de s'intéresser à la raison de la réalisation de

l'occupation, par exemple : « acquérir une compréhension des valeurs, des intérêts, des motivations, des compétences, des capacités, des rôles, des significations et des satisfactions sous-jacentes et associées à cet engagement » (traduction libre, Twinley, 2013, p.303).

## 16.2 Apport des sciences de l'occupation

Les SO représentent une « discipline académique qui génère de la connaissance sur l'occupation humaine » (Meyer, 2018, p.16), permettant ainsi de soutenir, d'inspirer ou d'interroger les pratiques professionnelles (Marchalot, 2018). De manière générale, les SO permettent de comprendre et d'expliquer les relations entre l'engagement dans des occupations et la santé (Marchalot, 2018; Tétreault et al., 2018; Yerxa, 1990), d'aborder le handicap du point de vue des occupations (Pierce, 2016; Whiteford & Hocking, 2012), ainsi que les humains en tant qu'êtres occupationnels (Pierce, 2016; Tétreault, 2018).

Le fait de concevoir l'humain comme un être occupationnel permet de considérer l'humain comme un être qui a besoin de « s'engager dans des occupations quotidiennes et de les moduler tout au long de sa vie et en relation avec son environnement » (traduction libre, Kristensen & Petersen, 2016, p.242).

Les SO aident à comprendre ce que vivent les personnes sous différents aspects : « la signification qu'elles accordent à telle ou telle dimension de leurs occupations, et la manière dont elle varie selon leur situation, notamment de santé ; la manière dont les occupations évoluent dans les moments de transition, la façon dont elles sont partagées (notion de co-occupations, et de dépendance), le lien occupation/santé et la manière dont il est impacté par la situation de santé de la personne » (Marchalot, 2018, p.257).

La WFOT (2018) souligne l'importance des occupations dans la vie quotidienne. Cependant, tout au long de la vie, de nombreuses transitions ou situations diverses sont vécues ; pouvant induire des injustices ou des perturbations occupationnelles (Blair, 2000) ; représentant « une violation des droits occupationnels d'une personne » (traduction libre, Suleman & Whiteford, 2013, p.205). Une compréhension du concept de l'occupation est donc nécessaire (Nizzero et al., 2017) ; ce qui est permis par les différents concepts des SO existants (Serrata Malfitano et al., 2016; Tétreault et al., 2018).

## 16.3 Transition occupationnelle

La transition occupationnelle correspond à « une interruption dans la vie d'une personne » (traduction libre, Blair, 2000, p.232), créant une discontinuité (Blair, 2000; Christiansen & Townsend, 2007) nécessitant un engagement occupationnel afin de modifier ses habitudes de vie (Polatajko et al., 2013), et ainsi établir un nouvel équilibre (Blair, 2000; Christiansen &

Townsend, 2007; Polatajko et al., 2013). Ainsi, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont considérés comme étant à risque de vivre une transition occupationnelle pendant la période de réinstallation dans leur nouvel environnement (Huot et al., 2016; Suleman & Whiteford, 2013).

Une transition occupationnelle correspond à un changement qui se produit dans la vie quotidienne des personnes (Blair, 2000; Christiansen & Townsend, 2007), et plus particulièrement un changement concernant leurs occupations (Polatajko et al., 2013). La nature de cette transition est double : en effet lors d'une transition occupationnelle les occupations peuvent être abandonnées, et remplacées par d'autres, soit simplement adaptées (Gupta, 2016; Huot et al., 2016). Dans un cas comme dans l'autre, la réussite d'une transition occupationnelle est grandement dépendante des capacités et possibilités de l'individu à acquérir de nouvelles aptitudes, relatives aux modifications apportées dans les occupations (Winlaw, 2017). De plus, une transition occupationnelle, du fait de la modification des occupations investies par la personne, va également impacter ses rôles. Si certains rôles peuvent être maintenus (ce qui permet une continuité et facilite la transition), certains autres vont ainsi être abandonnés, et de nouveaux seront à définir (Christiansen & Townsend, 2007).

Selon Polatajko et al. (2013), il existe trois perspectives de transition : micro qui correspond au passage d'une action à une autre dans un même contexte, méso qui concerne les changements de routine comme le passage d'une occupation aléatoire dans un temps libre à une occupation avec un rythme structuré et des tâches imposées, et pour finir le niveau macro qui représente le changement de contexte.

Une transition occupationnelle est fortement influencée par le contexte environnemental dans lequel (ou lesquels) elle se déroule, que ce soit l'environnement physique ou social : celui-ci va en effet impacter l'expérience personnelle, subjective de la personne qui vit la transition, mais aussi conditionner le déroulement de celle-ci. En retour, une transition occupationnelle peut affecter des facteurs internes à l'individu, telles que ses capacités ou compétences pour la ou les occupations concernées. Elle peut également affecter des facteurs externes, tels que l'environnement physique ou social propre à ces mêmes occupations (Polatajko et al., 2013). Ce faisant, les transitions occupationnelles ont un impact sur l'engagement occupationnel, qui peut à son tour impacter les différentes transitions, dans une forme de boucle rétroactive (Bertrand et al., 2019).

Dans cette idée de rétroaction, et d'interdépendance entre le processus de transition occupationnel et les différents facteurs qui l'impactent ou sont impactés par lui, Nicolson (1990) propose une vision du processus sous forme de cycle, nommé "Cycle de transition

occupationnelle”. Ce cycle contient quatre étapes, définies comme suivant : la préparation (développement des attentes et des motivations, gestion de ses émotions), le fait de faire face (gagner de la confiance et trouver du sens), l’ajustement (changement personnel et construction de nouvelles relations) et la stabilisation (gain de confiance, engagement, ainsi que la pérennisation des rôles et des relations). Il est cependant entendu que ces étapes ne se déroulent pas forcément, ou du moins pas toujours, de manière linéaire (Nicolson, 1990).

Pour finir, Pierce (2016) met en évidence différents facteurs facilitants et freins à la transition occupationnelle. En tant que facteur facilitant il y a la préparation, le changement de pensées et de comportement, le maintien de la participation dans les occupations, le support social, ainsi que le maintien de la continuité. En tant que frein il y a le manque de compétence, le manque de support social et éducationnel, les différences culturelles, la barrière de la langue, ainsi que les multiples transitions simultanées.

#### 16.4 Engagement occupationnel

Concernant l’engagement, il n’existe pas de consensus concernant sa définition dans la littérature. Cependant, de manière générale les auteurs parlent d’un sentiment, incluant donc un aspect subjectif (Bertrand et al., 2018; Meyer, 2018a). Selon le cadre ENOTHE cité par Bertrand et al. (2018) et Meyer (2017), c’est un sentiment positif qui est éprouvé lors de la performance dans une occupation choisie et qui est significative pour la personne ; amenant la personne à s’impliquer tout au long de celle-ci (Meyer, 2018a). Bertrand et al. (2019) spécifient que cela correspond à « un sentiment découlant d’une expérience, défini comme ce qui est vécu dans la réalisation de l’occupation » (p.280). L’engagement occupationnel est également décrit comme le « versant motivationnel et émotionnel de la réalisation de l’occupation ou de l’activité » (Meyer, 2018a, p.21).

L’engagement occupationnel représente un processus dynamique et fluctuant, qui évolue sur un continuum, allant du désengagement à l’engagement (Morris & Cox, 2017). Celui-ci peut être influencé par des facteurs internes ou externes à l’individu, ainsi que par le sens qu’a l’occupation pour celui-ci (Bertrand et al., 2018).

La notion d’engagement occupationnel est potentiellement présente pour toute forme d’occupation, incluant celles qui imposent à l’individu des contraintes importantes, ce qui est particulièrement le cas dans le cadre professionnel. Dans ce cas, c’est alors la valorisation qui découle de la réalisation de l’occupation, ou bien la perspective du dépassement de soi, qui vont primer plutôt que la valeur de l’occupation en elle-même et pousser l’individu à s’engager dans celle-ci. Ainsi l’engagement occupationnel implique des aspects de signifiante, d’intérêt, de motivation, ainsi que de perception d’efficacité personnelle (Bertrand et al., 2018).

L'engagement dans des occupations peut influencer positivement la performance et la participation dans celles-ci (Meyer, 2018a) ; impactant ainsi positivement le maintien du sentiment d'identité et le bien-être (Bertrand et al., 2018). Il peut également permettre à l'individu d'auto-évaluer ses compétences par rapport aux attentes de l'occupation (Yerxa, 1990). L'engagement dans une occupation peut ainsi pousser l'individu à vouloir aller au bout de l'activité pour atteindre l'objectif visé ; pour autant cela n'implique pas forcément que l'occupation réalisée soit plaisante, mais parfois seulement que l'individu estime le bénéfice de la réalisation ou du résultat supérieur à l'effort à fournir pour y parvenir (Meyer, 2018a).

L'engagement dans des occupations permet également le développement « d'un sentiment de connexion avec les autres et avec la communauté au sens large » (traduction libre, Thornton & Spalding, 2018, p.6). Ceci est montré d'autant plus spécifiquement pour les personnes migrantes : leur engagement dans des activités dites significatives (valorisées socialement) au sein du pays d'accueil peut participer à générer des expériences positives, et de ce fait favoriser le développement d'une « nouvelle identité, un sentiment de bien-être et un sentiment de connexion aux niveaux personnel et communautaire » (traduction libre, Thornton & Spalding, 2018, p.6). La participation à des occupations au sein de la communauté d'accueil pourrait ainsi agir comme « une avenue vers la cohésion sociale » (traduction libre, Thornton & Spalding, 2018, p.5), et être un facteur primordial pour le développement de nouvelles compétences, notamment pour l'apprentissage de la langue. En complément, il est aussi montré, toujours dans le cas de personnes migrantes, que l'engagement dans des occupations dites « familières », et donc le maintien ou retour à des rôles et pratiques connus, rassurants, peut être un moteur à la restauration d'une identité potentiellement perdue. Au travers d'un processus d'engagement occupationnel, un individu peut donc maintenir une identité et des rôles, et/ou en développer de nouveaux (Thornton & Spalding, 2018).

Le niveau d'engagement qu'un individu peut ressentir pour une occupation peut évoluer au cours du temps, mais aussi au moment même de la réalisation de l'occupation (Bertrand et al., 2018). Il peut être influencé par des facteurs internes (sens de l'occupation pour l'individu, capacités, défi que représente l'occupation, plaisir ressenti lors de sa réalisation et motivation pour faire face au défi, sentiment d'auto-efficacité) et externes (environnement physique, social, culturel, et notamment attentes générées par ces environnements) (Bertrand et al., 2018, 2019; Morris & Cox, 2017). Le niveau d'engagement est ainsi fortement dépendant du contexte dans lequel se déroule l'occupation concernée, à un moment donné, et aux attentes sociales liées à celle-ci (Morris & Cox, 2017).

La notion d'engagement occupationnel est relative à une occupation ; ainsi, un individu peut être engagé dans une occupation tout en étant désengagé dans d'autres, et ce même de

manière simultanée, par exemple dans le cas d'occupations routinières, réalisées machinalement (Bertrand et al., 2019). De manière courante, il est considéré que l'engagement dans l'occupation est sain et « contribue à l'importance et au sens de la vie » (traduction libre, Yerxa, 1990, p.9). Pour autant, il est également montré que l'inverse peut aussi être vrai, et que l'engagement dans une occupation peut s'avérer être « frustrant, anxiogène et/ou ennuyeux » (traduction libre, Yerxa, 1990, p.9).

L'ennui, ou la perte de sens, est également considéré comme l'inverse de l'engagement occupationnel. Dans ce cas, même si l'individu peut être performant dans la réalisation de l'occupation, le niveau d'engagement sera faible et la réalisation sera potentiellement pénible, moins efficace, accentuant davantage le désengagement (Meyer, 2018a). Il est ainsi admis qu'être engagé dans des occupations signifiantes, intentionnelles et/ou utiles a un effet positif sur le bien-être et la santé d'un individu (Durocher et al., 2014; Morville et al., 2015; WFOT, 2019). Ceci étant notamment dû au fait que l'expérience de l'engagement occupationnel permet à l'individu d'être conforté dans ses capacités, ressources, et confirme ainsi son identité occupationnelle (Bertrand et al., 2019).

Pour finir, l'engagement occupationnel est également étroitement imbriqué avec la notion de participation occupationnelle<sup>8</sup> (Mignet, 2018). Ainsi, c'est l'engagement dans des occupations au sein d'un environnement approprié qui « produit naturellement la participation et peut même induire une performance » (Marchalot, 2018, p.258).

### 16.5 Justice occupationnelle

La justice occupationnelle représente la participation « inclusive incarnée dans les occupations de la vie réelle » (Whiteford & Townsend, 2011, cités par Pierce, 2016). Autrement dit, l'équité dans la distribution d'opportunités et d'accès à des conditions de vie, pour tout être humain, permettant la participation à des activités signifiantes, porteuses de sens, ou significatives, considérées comme importantes (Désormeaux-Moreau & Drolet, 2019; Larivière et al., 2019) ; et ce, par des ressources économiques, politiques ou sociales (Townsend, 1999).

Les différences de possibilités d'engagement dans des occupations proviennent du contexte social et sociétal (Hocking, 2017; Larivière et al., 2019), qui peut être peu égalitaire ou peu équitable (Larivière et al., 2019). Les éventuelles inégalités proviennent alors de la société (Hocking, 2017).

---

<sup>8</sup> « L'engagement par l'occupation dans des situations de vie socialement contextualisées » (Meyer, 2013).

La justice occupationnelle « vise la promotion de la justice, de l'équité et de l'autonomisation afin d'offrir des possibilités de participation aux occupations, à des fins de la santé et de la qualité de vie » (traduction libre, Durocher et al., 2014, p.431). Une situation de justice occupationnelle implique que les droits occupationnels sont respectés (Hammell & Beagan, 2017; WFOT, 2019). Ceux-ci représentent « les droits des personnes de s'engager dans des occupations significatives qui contribuent à leur bien-être personnel et à celui de leur communauté » (traduction libre, Hammell, 2008, p.61). Bien que ces droits occupationnels soient parfois considérés comme des droits humains (Hammell & Iwama, 2012; Smith, 2015; WFOT, 2019), ils n'ont pas encore été intégrés dans des déclarations de droits de l'Homme ; ils représentent donc uniquement des droits qui concernent l'être humain en tant qu'être occupationnel (Larivière et al., 2019).

Si les droits occupationnels sont respectés, alors la justice occupationnelle est favorisée et impactera à son tour positivement la santé et la qualité de vie des personnes. Dans le cas contraire, on parlera d'injustice occupationnelle et il en découlera des conséquences négatives pour la personne (Larivière et al., 2019).

Plusieurs auteurs ont défini quatre types de droits occupationnels : le droit 1) de faire l'expérience d'une activité significative et enrichissante, 2) de s'engager et de s'épanouir à travers des activités bénéfiques pour la santé et l'inclusion sociale, 3) d'être autonome dans le choix des occupations, 4) d'avoir des occupations diversifiées (Larivière et al., 2019; Molke et al., 2013; Polatajko et al., 2013; Townsend & Wilcock, 2004). Il est donc nécessaire de promouvoir la justice occupationnelle, en mettant en place une pratique « centrée sur le client, basée sur l'occupation et/ou sur la communauté » (traduction libre, Gupta, 2016, p.184).

### Injustice occupationnelle

L'injustice occupationnelle correspond aux inégalités quant à l'accès aux différentes ressources aux occupations (Davies, 2017), amenant à une participation « empêchée, confinée, restreinte, séparée, interdite, sous-développée, perturbée, aliénée, marginalisée, exploitée, exclue, ou autrement dévaluée » (traduction libre, Townsend & Wilcock, 2004, p.77).

L'origine des injustices occupationnelles est l'interaction entre des facteurs structurels comme les déterminants occupationnels (idéologies politiques, type d'économie et valeurs de la société) et les programmes occupationnels (services de santé et sociaux, programme d'aide financière, logement, éducation, emploi, transports, etc.), avec des facteurs contextuels : personnel, social, culturel et physique (Polatajko et al., 2013; Stadynek et al., 2010). Les situations d'injustice occupationnelle découlent alors d'obstacles environnementaux, tels que des obstacles physiques, socio-culturels, économiques, politiques et organisationnels

(Larivière et al., 2019; Whiteford et al., 2018) ; créant « des inégalités ou des inéquités en matière de possibilités occupationnelles » (Kirsh, 2015, p.4).

L'injustice occupationnelle représente alors un concept complexe, multi-dimensionnel et interdisciplinaire (Gupta, 2016). Il est donc important d'envisager l'injustice occupationnelle avec une vision large, en tant qu'un problème de communauté et non individuel (Durocher et al., 2014; Gupta, 2016).

L'engagement dans des occupations peut impacter positivement ou négativement la santé des individus (Larivière et al., 2019). Par exemple, la participation à une occupation significative ou utile permet d'améliorer la santé, le bien-être et la qualité de vie (Durocher et al., 2014; Morville et al., 2015; WFOT, 2019). De ce fait, le fait de participer à des activités imposées ou de ne pas pouvoir participer aux activités souhaitées, peut ne pas être bénéfique pour la santé de la personne et est considéré comme de l'injustice occupationnelle (Durocher et al., 2014; Morville et al., 2015).

Les injustices occupationnelles impactent ainsi la santé et le bien-être des personnes, en provoquant du stress, un isolement social, une crise identitaire et la confiance, ainsi que l'estime de soi altérées (Davies, 2017; Hammell & Beagan, 2017). Guebey (2020) met en évidence que cela peut amener jusqu'à une dépression, des insomnies, des conduites addictives, des violences et le suicide.

Il existe plusieurs formes d'injustice occupationnelle, qui ne sont pas mutuellement exclusives et qui peuvent être vécues simultanément (Durocher et al., 2014; Gupta, 2016; Larivière et al., 2019). En 2004, Townsend & Wilcock en citent trois : la privation occupationnelle, l'aliénation occupationnelle et le déséquilibre occupationnel. Par la suite, il va s'y ajouter deux autres formes : la marginalisation occupationnelle et l'apartheid occupationnel (Hocking, 2017; Serrata Malfitano et al., 2016).

Dans le cadre de ce travail, seule la notion de privation occupationnelle sera explorée. En effet, il s'agit du concept en lien avec l'injustice occupationnelle qui semble le plus pertinent à utiliser au vu de la population interrogée (les collaborateurs et non les bénéficiaires), de ce qu'ils ont rapportés comme éléments de terrain, et également par souci d'accessibilité.

#### - *Privation occupationnelle*

La privation occupationnelle représente un concept pour lequel il n'y a pas de consensus concernant sa définition et ses paramètres (Gupta, 2016; Serrata Malfitano et al., 2016). Cependant, selon la WFOT (2018), tout individu a le droit de participer à une variété d'occupations, lui permettant de s'épanouir, de réaliser son potentiel, d'éprouver de la

satisfaction, et cela en harmonie avec sa culture et ses croyances. Mais quand ce droit, qui est considéré comme fondamental (Whiteford, 2003) et rattaché aux droits humains (Hocking, 2017), n'est pas respecté, on parle de privation occupationnelle (Whiteford, 2003).

La privation occupationnelle est considérée « comme une forme d'exclusion sociale résultant des restrictions imposées aux populations dans divers contextes » (traduction libre, Hammell & Beagan, 2017, p.60). Cette privation est vécue quand la personne ne peut pas s'engager (Serrata Malfitano et al., 2016; Suleman & Whiteford, 2013) ou manque d'opportunité d'engagement (Bertrand et al., 2018) dans des occupations nécessaires ou significatives (Bertrand et al., 2018; Serrata Malfitano et al., 2016; Suleman & Whiteford, 2013), de manière prolongée (Larivière et al., 2019) ; impactant leur santé et leur bien-être (Gupta, 2016; Tétreault, 2018).

De manière générale, la privation occupationnelle est liée aux restrictions externes ou aux conditions de vie (Whiteford, 2000). Plus précisément, les causes sont de deux sortes (Gupta, 2016), mais toutes deux sont indépendantes de la volonté de l'individu (Larivière et al., 2019; Whiteford, 2003). La cause est soit personnelle, en lien avec des choix limités d'occupations dû à un isolement ou les capacités de la personne (Hammell & Beagan, 2017), soit environnementale (Gupta, 2016; Smith, 2015) : restrictions socio-culturelles, politiques, institutionnelles, économiques ou géographiques (Larivière et al., 2019; Townsend & Wilcock, 2004).

Les auteurs citent en exemple, les personnes vivant dans les camps de réfugiés ou vivant des situations d'isolement (Bertrand et al., 2018; Hammell & Beagan, 2017). Les demandeurs d'asile et les réfugiés ont été identifiés comme étant particulièrement exposés au risque de privation occupationnelle (Bertrand et al., 2018; Smith, 2015; Thornton & Spalding, 2018). Puisque, dès leur arrivée dans le pays d'accueil, que ce soit dans des centres de détention, des camps de réfugiés ou dans la communauté, les demandeurs d'asile et les réfugiés rencontrent des problèmes occupationnels (Smith, 2015). Par exemple, selon Morville et al. (2015), des demandeurs d'asile étant dans un centre pour requérants d'asile ont signalé un déclin sur dix mois de leur capacité à s'engager dans les activités de la vie quotidienne, de leur bien-être et de leur santé auto-évaluée, et ce dû à divers facteurs environnementaux, tels que l'accessibilité et le choix limités des occupations, ainsi que leur nature.

Suite aux définitions de concepts clefs, une analyse du programme selon une perspective occupationnelle est présentée dans ce qui suit.

## 17. Analyse du programme selon une perspective occupationnelle

Les multiples problématiques vécues par les personnes migrantes ont été présentées précédemment, notamment traduites en termes d'injustice ou encore de privation occupationnelle.

Bien que la question de la migration soit un phénomène de grande ampleur, les parcours des personnes concernées sont cependant bien singuliers et dépendant de nombreux paramètres, certains individuels et d'autres, par exemple liés aux politiques d'accueil. Cela est valable durant le parcours de migration, mais également une fois que les personnes sont admises en tant que réfugiées au sein de l'EVAM (désignés selon le terme "bénéficiaires" dans ce travail). Pour rappel, les bénéficiaires de l'EVAM sont les personnes dont les statuts de séjour sont les plus instables (permis F, permis N et AU). Les composantes relatives à la singularité des bénéficiaires ne sera pas étudiée de manière poussée dans cette analyse, du fait du protocole de recherche employé ciblé sur les collaborateurs de l'EVAM et leurs modalités de fonctionnement. De fait, seuls les processus et facteurs mis en œuvre pour accompagner ces singularités seront analysés.

Ainsi la mission de cet établissement, et particulièrement celle du pôle Formation pratique, pourrait être vue comme une mission visant à diminuer les situations d'injustices occupationnelles vécues par les bénéficiaires, et ce entre autres en leur donnant des opportunités d'engagement dans diverses occupations.

L'injustice occupationnelle subie par les bénéficiaires prend de nombreuses formes : non-reconnaissance de diplôme empêchant une poursuite de carrière professionnelle, incompréhension de leurs besoins du fait de la barrière de la langue, discriminations diverses (dont le manque d'opportunités occupationnelles et difficultés d'accès au marché de l'emploi) qui peuvent perdurer dans le temps sans accompagnement adéquat. Cet accompagnement est une affaire autant individuelle que politique, sociale et communautaire. En s'appuyant sur de nombreuses ressources en interne et en multipliant les partenariats avec la population locale, l'EVAM montre bien à quel point la notion de réseau est importante, soutenante. La prise en compte des nombreuses dimensions qui impactent les situations individuelles, permet notamment de considérer une pluralité de facteurs qui conditionnent une situation de justice ou d'injustice occupationnelle.

### Facteurs structurels et contextuels

Selon une classification retenue par différents auteurs (Larivière et al., 2019; Polatajko et al., 2013), ces facteurs peuvent être classés en deux catégories : structurels et contextuels. Les facteurs contextuels étant davantage en lien avec des composantes individuelles (âge, genre,

capacités, etc.), ils feront moins l'objet d'analyse que les facteurs dits structurels, davantage en lien avec des composantes externes aux bénéficiaires.

Le focus sur l'accompagnement des bénéficiaires de l'EVAM au sein du pôle Formation pratique a permis d'identifier différents facteurs qui viennent interférer, de manière plus ou moins positive, sur les situations et leur évolution.

Au niveau politique, les réglementations relatives à l'octroi des différents permis, et leur caractère parfois aléatoire, créent déjà d'importantes inégalités en matière d'opportunités : les personnes ayant l'AU n'auront en effet pas droit au même type d'accompagnement et d'accès aux mêmes mesures que des personnes ayant directement un permis B (qui eux ne transiteront même pas forcément par l'EVAM). Au sein même de l'EVAM ces différences persistent et se traduisent par une autorisation ou non d'accès aux mesures proposées par les collaborateurs. Pour exemple, la réglementation interne fait que les personnes ayant l'AU n'ont en théorie pas accès à la CO, et donc aux mesures du pôle Formation pratique, avant un minimum de trois ans sauf exceptions. On imagine alors facilement que ces réglementations, générant attente et manque d'opportunités occupationnelles encadrées et sécurisées, peuvent impacter le quotidien et la qualité de vie des bénéficiaires. A l'inverse, certaines réglementations internes visent justement une forme d'équité dans la proposition d'opportunités ; ceci est par exemple le cas au sein des TUP, pour lesquels un délai d'un mois est "imposé" entre deux inscriptions. Cette idée d'équité est cependant à nuancer en considérant le fait que ces décisions pourraient également être en lien avec un manque de ressources à disposition.

Dans cet entre-deux entre souci d'équité et perpétuation des formes d'injustice, la CO semble jouer un rôle majeur dans le processus d'accompagnement : facilitatrice du fait de son rôle d'orientation dans les différentes mesures selon les besoins et compétences des bénéficiaires. Sa marge de manœuvre semble cependant limitée par les réglementations et modalités de recrutement dépendantes des permis, le manque de places pour certaines mesures ou encore les difficultés de communication entre les différents services.

Ces différentes réglementations, et notamment celles qui régissent le pôle Formation pratique, sont aussi représentatives de choix nationaux en termes de politiques d'accueil, et par extension de valeurs sociétales. L'importance du statut professionnel et de l'indépendance financière qui y est associée dicte en effet de nombreux choix et explique les mesures mises en place pour accompagner les bénéficiaires vers ce statut. Si ces mesures sont porteuses et nécessaires, il reste important que des mesures complémentaires existent, ne serait-ce que pour accompagner les bénéficiaires qui ne sont pas encore capables de s'inscrire dans un

projet strictement professionnel, afin de tenter de ne pas faire perdurer des situations d'injustice et de privation occupationnelles.

Les collaborateurs de l'EVAM, qui pourraient représenter une partie des services sociaux mentionnés comme facteurs structurels, représentent un important facteur facilitant dans l'accompagnement du projet des bénéficiaires. Puisqu'ils les accompagnent dans le choix de leur projet d'occupation/formation/travail, sont source de propositions, assurent dans la mesure du possible un accompagnement individualisé, et sont en partie garants du bon déroulé des missions lorsqu'un bénéficiaire s'y inscrit. Cela est d'autant plus valable qu'ils n'hésitent pas parfois à adapter davantage leur accompagnement aux besoins spécifiques des bénéficiaires, plutôt qu'au respect des réglementations imposées. Pour exemple, ils adaptent parfois leurs modalités de recrutement pour éviter le délai d'attente pour les admissions dans les TUP, afin d'éviter d'interrompre le processus mis en œuvre et ainsi éviter un désengagement de la part des bénéficiaires initialement motivés.

La couverture santé proposée par l'EVAM à tout bénéficiaire est également un facteur structurel facilitant, du moins dans un premier temps. Elle permet à celui-ci de pouvoir prendre soin de lui afin d'être en capacité d'investir les occupations proposées par les différentes mesures, et diffère l'apprentissage complexe de la gestion administrative relative aux frais de santé. Si cet élément est facilitant, et potentiellement nécessaire pour beaucoup, à long terme il peut cependant représenter une entrave au processus d'autonomisation des bénéficiaires souhaité si un apprentissage des procédures et règles n'est pas accompagné. Cela est également le cas pour les aides financières octroyées pour le gîte et le couvert, qui dans un premier temps permettent de sécuriser l'arrivée des bénéficiaires au sein de l'EVAM, mais n'ont à priori pas vocation à être dispensées à long terme. Ainsi le type même de logement dans lequel se trouve le bénéficiaire va également conditionner sa situation et ses possibilités : les conditions de vie ne sont en effet pas comparables entre un logement indépendant et un hébergement en foyer, et ne constituent pas la même base pour s'engager dans diverses occupations. Les conditions de logement, souvent en lien avec le statut de séjour des bénéficiaires, peuvent donc grandement contribuer à maintenir certaines injustices occupationnelles existantes.

Au sein même des mesures du pôle Formation pratique différents facteurs continuent à générer des formes d'injustice ou au contraire à œuvrer vers une forme de justice. C'est par exemple le cas des différents partenariats qui offrent de multiples opportunités, que ce soit dans le cadre des TUP, des PUC ou des PFPP. De même pour les cours de français proposés, considérés comme indispensables pour l'intégration et qui permettent un accès facilité aux différentes occupations proposées au sein de la société d'accueil. La prise en charge des frais

de transports, dans le cadre des différentes mesures, facilite également l'accès à des occupations variées. A noter cependant que ces éléments ne relèvent pas forcément du choix du bénéficiaire, mais plus de ce qui lui est permis et proposé par rapport à son statut de séjour. Ainsi, encore une fois, les personnes ayant le statut d'AU auront un accès limité à ces différentes mesures, et de ce fait moins d'opportunités occupationnelles encadrées. Le développement des TUP, et notamment certains, vise en partie à compenser cela, en proposant un accès à diverses occupations (notamment de loisir ou culturelles). Ces propositions, en venant solliciter le bénéficiaire sur des compétences de base (savoir-être), permet de susciter une motivation, un engagement, voire comme les participants le disent ne serait-ce que le « goût de vivre ».

La majorité de ces facteurs, dû au cadre même de l'accueil des bénéficiaires à l'EVAM, est également en relation avec "l'extérieur" (médias, civils, partenaires, etc.) et leurs représentations et attentes. L'image véhiculée par les bénéficiaires et l'EVAM sur leurs actions va ainsi potentiellement influencer la manière dont ils seront perçus, accueillis et accompagnés sur des projets en relation avec la société d'accueil. Un manque de connaissances, souvent en lien avec des difficultés de communications (notamment positive), pourra engendrer des situations discriminantes et par conséquent faire perdurer certaines injustices. A l'inverse, l'ensemble du réseau formé par l'EVAM et ses partenaires et la qualité de leurs relations, mentionnées à plusieurs reprises, pourront contribuer à donner accès à des opportunités occupationnelles diverses.

Les facteurs qui viennent d'être présentés, identifiés comme facteurs structurels, sont également en relation étroite avec des facteurs dits contextuels. Comme mentionnés précédemment, ceux-ci correspondent à des éléments plutôt internes, relatifs aux caractéristiques des bénéficiaires : besoins et envies, âge, genre, capacités et limitations entre autres liées aux conditions de santé physique et psychique, compétences linguistiques de base, etc. Autant d'éléments qui vont également influencer la manière dont le bénéficiaire va faire face aux différentes situations d'injustice occupationnelle, et de ce fait la manière dont il va être accompagné pour les surmonter.

L'ensemble des facteurs structurels et contextuels conditionnent ainsi le respect ou non de ce qui est identifié comme des droits occupationnels.

### Droits occupationnels

Quatre droits occupationnels sont répertoriés dans la littérature, et mentionnés comme des « retombées occupationnelles en matière de justice » (Molke et al., 2013, p.96) : signifiante, engagement, choix et équilibre.

Ces droits occupationnels sont étroitement liés à des déterminants personnels auxquels ce travail ne donne pas forcément accès. Ils sont cependant dépendants également des facteurs structurels expliqués précédemment, ou autrement dits des mesures, cadres, modalités, etc., mis en place pour favoriser l'émergence de ces droits. Les différentes mesures du pôle Formation pratique peuvent ainsi être vues comme des moyens d'œuvrer dans le sens du respect de ces droits occupationnels.

Il est en effet prévu que les volontés et choix des bénéficiaires soient pris en compte, d'abord par la CO, puis par les responsables des différentes mesures lors de leur réalisation. Les collaborateurs ont à cœur de multiplier les partenariats et propositions, et de ce fait les opportunités occupationnelles, afin d'aller dans le sens d'une réelle prise de décision pour le bénéficiaire. De cette manière, ils permettent aussi au bénéficiaire d'avoir potentiellement accès, dans le meilleur des cas, à des occupations faisant sens pour lui, autrement dit des occupations signifiantes, qu'elles soient de l'ordre du loisir ou relevant d'un projet professionnel. La question de l'accès aux loisirs a d'ailleurs ici toute sa place, dans la mesure où les participants remarquent de grandes difficultés de la part des bénéficiaires à s'autoriser l'accès à la notion même de loisir. Il semble donc d'autant plus important d'encourager à la fois cette diversification des propositions et de niveaux d'engagement. Pour finir, en multipliant les partenariats avec des acteurs locaux, les collaborateurs œuvrent également dans le sens de permettre une forme « d'inclusion sociale », telle que mentionnée par différents auteurs, qui pourraient se rapporter à ce qu'eux-mêmes nomment « intégration ».

L'ensemble des tentatives de respect des droits occupationnels des bénéficiaires se heurte cependant à de nombreuses limites, souvent en lien avec les facteurs précédemment expliqués. Par exemple, si les occupations proposées se veulent diversifiées et enrichissantes pour le bénéficiaire, dans le sens d'un développement de ses compétences (savoirs être et faire), les réglementations en vigueur régissant les possibilités d'embauche selon les statuts de séjour limitent grandement les opportunités pour bon nombre d'entre eux, et notamment ceux ayant l'AU. Et, si pour ceux-ci les collaborateurs tentent encore de diminuer les impacts en terme d'injustice, par exemple en proposant des activités de loisir, des ateliers et des partenariats extérieurs, se pose encore la question de la signification des occupations, mais aussi de l'équité dans les possibilités d'accès notamment en lien avec les modes de recrutement (nonaccès à la CO, listes d'attente, etc.). Il semblerait alors que les collaborateurs misent sur d'autres aspects pour favoriser l'engagement des bénéficiaires dans les occupations proposées, comme l'intérêt du résultat (acquisition de compétences à faire valoir), la valorisation sociale ou encore les avantages à être en activité, quelle qu'elle soit, plutôt que "désœuvré" (indemnisation, interactions sociales, découverte, etc.).

Il vient d'être expliqué en quoi l'interaction entre facteurs structurels et contextuels dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires de l'EVAM peut conduire à des situations respectueuses des droits occupationnels répertoriés. A l'inverse, il a aussi été évoqué en quoi certaines limites dans ces démarches entretiennent une forme d'injustice occupationnelle. Plus particulièrement, dans certains cas il paraît adapté de parler de privation occupationnelle, qui est directement liée aux restrictions de participation provoquées par des facteurs externes à l'individu.

L'un des exemples rapportés par les participants à ce sujet concerne les personnes ayant l'AU, qui du fait des diverses réglementations se retrouvent parfois à attendre pendant des années en foyer sans avoir accès aux différentes mesures proposées. Ces bénéficiaires se voient ainsi privés d'accès non seulement à leurs occupations habituelles, par la nature même de leur changement d'environnement et des conditions liées à la migration, mais aussi par le manque d'opportunités occupationnelles induites par l'établissement du fait de leur statut précaire : non accès aux PUC et PFPP, accès limité et souvent dépendant des collaborateurs pour les cours de français et les TUP. La littérature rapporte que ces restrictions d'accès, qui peuvent parfois se prolonger sur plusieurs années, ont d'importantes répercussions sur l'état des bénéficiaires. Sont ici évoqués l'état de santé (physique et psychique), et la disposition à s'engager dans un processus de transition vers des occupations significatives et bénéfiques, ce qui renvoie aux notions de bien-être et qualité de vie chez ces personnes. Les participants rapportent d'ailleurs eux-mêmes ces constats, en mentionnant les difficultés rencontrées avec de nombreux bénéficiaires restés "inactifs" pendant longtemps : manque de motivation, troubles du comportement, conduites addictives, problèmes de santé, etc.

C'est justement pour tenter d'enrayer cela que certains participants mentionnent une volonté de développer des propositions aux sein des TUP : en diversifiant toujours davantage les opportunités (par exemple avec la création d'ateliers ouverts et en trouvant de nouveaux partenariats), mais aussi en allant chercher les bénéficiaires dans les foyers, voire de développer directement des mesures au sein de ceux-ci.

C'est en considérant l'ensemble de ces problématiques rencontrées par les bénéficiaires, et par les collaborateurs dans leurs accompagnements, qu'apparaissent l'intérêt et l'importance des mesures existantes pour porter ces accompagnements dans l'idée d'un processus, et donc aussi et surtout de penser ces mesures comme un ensemble, un programme.

Ainsi la manière dont les bénéficiaires sont accompagnés par les collaborateurs de l'établissement, et dont ils vivent cet accompagnement, dont ils vont saisir, ou non, des différentes opportunités pour s'engager dans une ou des formes d'occupation, sera dépendantes à la fois des opportunités qui leurs sont présentées, mais aussi de facteurs

internes. N'ayant pas tous les mêmes besoins d'accompagnement, ils ne transiteront pas nécessairement tous par les différentes étapes du programme qui vont être présentées. Néanmoins, et toujours dans cette idée de souligner l'importance pour les individus d'éviter les situations prolongées de privation occupationnelle, le programme présenté par la suite s'appuiera sur l'idée d'un parcours transversal du bénéficiaire afin de lui permettre une inscription rapide dans un processus : attente en foyer, accès aux TUP et cours de français, puis aux PUC, puis aux PFPP.

### Programme

Le programme d'accompagnement du pôle Formation pratique de l'EVAM peut être vu comme un processus d'accompagnement, un cheminement, une évolution vers l'acquisition de multiples compétences : techniques (formation, profession, informatique, etc.) et sociales (comportementales, de communication), pour tendre vers l'autonomie et l'intégration, qui représentent le but ultime du programme.

Il ressort des données récoltées un certain cheminement entre les TUP et les PFPP. En effet, les compétences travaillées et les expériences vécues lors des TUP semblent servir pour les PUC, et de manière similaire les PUC pour les PFPP ; une certaine suite logique semble donc exister dans le parcours des bénéficiaires dans le pôle Formation pratique. Une certaine gradation des objectifs et des compétences à acquérir est mise en place. En effet, les attentes, l'intensité du travail demandé, ainsi que les moyens d'évaluation sont reliés à la gradation des objectifs dans les différentes mesures.

Logiquement, si on ajoute des objectifs et on augmente le niveau de difficulté de ceux-ci, les attentes des collaborateurs et des employeurs externes vont être plus hautes, tout comme l'intensité du travail qui va augmenter. Pour finir, les moyens d'évaluations vont également évoluer selon les mesures : dans les PUC ce sont des indicateurs majoritairement informels qui sont utilisés, alors que dans les PFPP la majorité des évaluations donnent des résultats formels, comme le taux de présence (80%) et l'évaluation (écrite et orale) du niveau de français.

L'importance de cette gradation des objectifs et le cheminement perçu comme logique entre les mesures au sein du programme fait écho à ce qui a été discuté auparavant et mis en évidence par les participants, à savoir l'importance de proposer rapidement des opportunités et de favoriser l'engagement des bénéficiaires dans le processus, pour éviter les conséquences relatives aux situations de privation occupationnelle. Les TUP et PUC sont vus alors comme des mesures permettant aux bénéficiaires de développer certaines compétences de base pour se "réadapter" à l'activité. En effet, par exemple dans les TUP, il est possible de travailler sur l'engagement des bénéficiaires, afin de favoriser leur participation et leur

progression, le développement de leurs compétences dans une visée de s'inscrire dans un processus d'intégration et d'autonomisation, qui représente le but ultime du programme. Ce travail permet donc de favoriser ce qui est considéré dans ce travail comme une transition occupationnelle des bénéficiaires, en fonction de leur situation et compétences.

### Transition occupationnelle

Le changement complet des habitudes de vie vécu par les bénéficiaires pour tendre vers ce qui est demandé en termes d'intégration par la société d'accueil peut en effet être considéré comme une transition occupationnelle. Ce concept implique en effet de nombreux changements et le développement de nouvelles aptitudes à différents niveaux dans les occupations. Les différentes mesures du programme sont alors considérées comme des étapes aidantes pour accompagner ce processus. De ce fait, le programme dans son ensemble peut être considéré comme un accompagnement dans la transition occupationnelle des bénéficiaires.

Le choix a été fait d'expliquer le programme soutenu par les collaborateurs du pôle Formation pratique de l'EVAM comme un accompagnement vers une transition occupationnelle impliquant à la fois le bénéficiaire et de nombreux acteurs autour (collaborateurs EVAM, partenaires et autres liens sociaux créés), donc une transition sur le plan individuel et social. Cette transition s'inscrit évidemment dans une transition bien plus large si l'on prend en compte le processus même de migration à partir du moment où la personne a quitté son pays d'origine, et implique aussi des transitions plus "minimes" à l'échelle individuelle en lien avec des facteurs plus internes au bénéficiaire. Ce raisonnement fait écho aux perspectives d'analyse dites « macro », « méso » et « micro » proposées par différents auteurs.

La progression dans les différentes étapes du programme, en plus de celles déjà passées en lien avec le parcours migratoire, l'arrivée dans le pays, puis l'arrivée à l'EVAM, implique forcément une adaptation des routines et des habitudes de vie, et suppose une interruption de celles-ci. L'interruption se fait ainsi à plusieurs niveaux, en commençant par une interruption des habitudes antérieures à la migration (métier, activités, habitudes, manières de faire), qui doivent être abandonnées ou adaptées, mais également des occupations lors de l'arrivée qui doivent en permanence être adaptées. C'est par exemple le cas lors de l'inscription du bénéficiaire dans le programme, considéré en tant que processus : il passe alors d'un statut "d'attente", occupé de manière peu ou non cadrée, à un rythme plus soutenu. Cette interruption aura potentiellement lieu entre chaque inscription dans une mesure si le suivi n'est pas réalisé de manière fluide. En plus d'avoir lieu à plusieurs reprises, ce type d'interruption pourra être d'autant plus difficile à vivre pour le bénéficiaire si celui-ci est dans une situation de non-

reconnaissance de ses compétences au sein du pays d'accueil, ce qui arrive régulièrement pour des diplômés ou même pour des professions.

Pour expliquer le programme selon une perspective de transition occupationnelle, l'exemple d'un bénéficiaire ayant un statut d'AU initialement en situation d'attente sera utilisé, puisque cette situation concerne de nombreux bénéficiaires accompagnés par l'EVAM. L'idée derrière étant de présenter le programme comme un parcours qui pourrait, pour ce bénéficiaire, se dérouler de manière relativement fluide en tendant vers le but ultime identifié.

L'idée du programme, et donc l'objectif des collaborateurs, serait ainsi d'accompagner les bénéficiaires dans leur transition occupationnelle via le développement ou l'acquisition de compétences, d'une nouvelle langue, de nouveaux « codes culturels », la création d'un réseau social. Ces divers éléments sont représentés par les objectifs relatifs aux différentes mesures du programme mis en avant par les participants. L'atteinte de ces objectifs implique souvent un remaniement des occupations de la part du bénéficiaire, sans toutefois nécessiter des ruptures totales. Il s'agit parfois de collaboration au sein du réseau pour déplacer ou adapter certaines occupations déjà investies, comme celles impliquant du temps passé en compagnie : les participants décrivent bien comment les bénéficiaires qui passent du temps simplement ensemble dans les foyers ont parfois juste besoin d'un peu d'incitation pour investir ensemble d'autres occupations, notamment de loisir.

Le programme, dans sa fonction d'accompagnement vers la transition occupationnelle des bénéficiaires, peut donc aussi être vu comme un moyen, via ses différentes mesures, de donner accès à différentes opportunités occupationnelles pour compenser les injustices et privations générées par le contexte (par exemple les réglementations relatives au statut d'AU). Cette diversité passe bien évidemment par des mesures de formation, en lien direct avec l'objectif général du programme, mais aussi par des occupations de loisir ou culturelles, qui vont venir soutenir voire motiver la transition.

De nouveau il s'agit là de procéder de manière graduelle, en travaillant d'abord l'atteinte d'objectifs en lien avec le développement personnel (comme proposé dans bon nombre de TUP), puis en ajoutant d'autres dimensions telles que l'apprentissage du français, des « codes culturels », qui vont amener le bénéficiaire à intégrer les PUC et parfois les PFPP, voire d'autres formations en externe. A noter que si l'idée générale est bien d'accompagner le bénéficiaire dans une transition et vers des projets faisant sens pour lui, la totalité des mesures proposées ne peuvent pas toujours être signifiantes, et dans ce cas le collaborateur et le bénéficiaire mettront l'accent sur d'autres paramètres pour favoriser l'engagement, comme expliqué précédemment.

Cette idée de gradation au sein du programme fait écho à la proposition de transition occupationnelle présentée par Nicolson (1990) sous forme de cycle. Le cycle transitionnel soutient en effet l'idée qu'une transition nécessite différentes étapes, chacune ayant son importance pour la progression de l'individu dans le processus. L'étape de préparation pourrait correspondre à tout ce qui est mis en place pour orienter le bénéficiaire (CO, recrutement dans les foyers), ainsi qu'aux mesures visant principalement des objectifs de développement personnel.

Cette étape permet d'accompagner le bénéficiaire dans un gain de confiance et de sens pour progressivement l'amener à faire face aux différentes modifications dans ses occupations, correspondant à la deuxième étape du cycle transitionnel. Celle-ci passe également par la confrontation aux réalités du terrain et des attentes de la société au travers des différentes missions dans le cadre des TUP, ou des évaluations et stages dans le cadre des PFPP. Dans cette étape, plus particulièrement, le rôle des collaborateurs est alors un rôle d'évaluation/validation des acquis mais aussi de soutien, de valorisation, et d'accompagnement individualisé pour faire face aux difficultés rencontrées par le bénéficiaire. Cet ajustement entre capacités personnelles et attentes relatives au "cadre occupationnel"<sup>9</sup> proposé par l'EVAM, en passant par la construction d'un réseau social, correspond à la troisième étape du cycle transitionnel. A ce moment le bénéficiaire, après avoir expérimenté différentes occupations, peut être accompagné pour faire des choix et construire un projet en fonction de ce qu'il souhaite, ou de ce qu'il est en mesure ou non de saisir comme opportunités. Ces choix pourront notamment être orientés par les retours des collaborateurs et partenaires, les évaluations et ajustements réalisés.

Pour finir, et suite aux différents ajustements réalisés, les collaborateurs pourront accompagner le bénéficiaire dans une phase de stabilisation des occupations et du projet en général. Cette étape pourrait, dans l'idéal, correspondre à une fin d'accompagnement au sein de l'EVAM, dans l'idée que le bénéficiaire ait à ce moment atteint le but ultime visé. Cette stabilisation passe alors par la pérennisation des occupations, rôles et relations développés précédemment. A noter que cette phase est notamment mentionnée par les participants dans leur rôle de soutien, notamment sur des questions administratives, et ce même après la fin de l'accompagnement "officiel".

---

<sup>9</sup>A comprendre dans le sens de l'ensemble des règles qui régissent la proposition et la réalisation d'une occupation, y compris l'environnement et les ressources mises à disposition. Dans ce contexte, il s'agit du cadre proposé par l'EVAM via ses mesures.

Il s'agit là bien sûr d'une vision idéale d'un cycle transitionnel et d'un accompagnement vers la transition occupationnelle, qui se heurte aux difficultés rencontrées dans la réalité, dues autant à des facteurs personnels (notamment conséquences des injustices et privations vécues par les bénéficiaires), qu'à des facteurs externes (réglementations et ressources mises à disposition par l'EVAM et ses partenaires).

Par ailleurs, cette transition occupationnelle, du fait des modifications opérées dans les différentes occupations réalisées et investies, implique souvent une modification des rôles investis par le bénéficiaire. Il peut s'agir soit d'une modification en lien avec le déplacement d'une occupation (exemple donné précédemment concernant l'investissement d'occupations de loisir), mais aussi parfois de l'investissement de tout nouveaux rôles, et donc d'une nouvelle identité, cette fois en lien avec l'acquisition de nouvelles compétences et la création d'un nouveau cercle social. Cela est autant valable dans le cadre des missions des TUP, que dans les milieux professionnels proposés par les PUC et PFPP.

Cet investissement de nouveaux rôles va permettre au bénéficiaire d'exploiter ses nouvelles compétences, encore une fois dans le cadre idéal. Il est bien évident, en effet, que certaines situations ne permettent pas cela, comme pour les bénéficiaires qui ont un rôle familial et des restrictions de moyens, et qui ne peuvent investir d'autres rôles que celui de "mère" par exemple. Dans ce type de situation, l'idée de certains participants est alors de permettre aux bénéficiaires de pouvoir exploiter leurs compétences, plutôt que de développer de nouveaux rôles, notamment dans le cadre d'ateliers culturels, sportifs, créatifs, etc.

L'accompagnement dans cette transition qui s'opère également au niveau des rôles des bénéficiaires, en lien direct avec leur identité, doit prendre en compte l'importance que peut avoir le maintien de certains rôles. Différents auteurs rapportent bien en effet à quel point le maintien de certaines occupations dites « familières », et donc le maintien ou retour à des rôles et pratiques connues, rassurantes, peut être un moteur à la restauration d'une identité potentiellement perdue (Thornton & Spalding, 2018).

La transition occupationnelle des bénéficiaires est influencée par des facteurs internes, propres aux individus, qui peuvent seulement être imaginés dans le cadre de ce travail. Elle est également influencée par des facteurs externes à l'individu, tels que l'environnement physique et social dans lesquels va se dérouler cette transition. L'environnement social compte par exemple les collaborateurs de l'EVAM et les partenaires, de par leur accompagnement et le cadre qu'ils proposent. Cet environnement social peut être facilitant, dans l'idée que l'accompagnement de cette transition est la mission même des collaborateurs et qu'ils vont donc mettre en œuvre différents moyens pour faciliter sa réalisation. Encore une fois de manière plus large, il peut aussi constituer un obstacle, quand on considère les

difficultés de communication rapportées par les participants et partenaires, les différentes formes de discrimination, ou même simplement la capacité et la volonté d'accueil de la société.

Les résultats obtenus en interrogeant des personnes impliquées dans le processus d'accompagnement et donc favorables à l'intégration des bénéficiaires, semblent quand même montrer une volonté partagée par bon nombre de personnes et d'instances, de soutenir le processus d'autonomisation et d'intégration des bénéficiaires. Les partenaires parlent par exemple de « win-win » et de « bonne expérience mutuelle ». En effet, en offrant des possibilités d'expériences professionnelles aux bénéficiaires ils s'assurent aussi une expérience multiculturelle, ainsi que de la « main d'œuvre pas chère » qui est appréciée mais également discutée et critiquée sur le plan éthique. Pour finir, le fait que les bénéficiaires soient en contact avec des partenaires externes (entreprise, associations, bénévoles) ainsi que leurs clients/utilisateurs, permet un certain contact avec la population locale, et donc potentiellement un apport de soutien dans leur processus de transition, dans l'idée de véhiculer une image positive, ou du moins réaliste, de leur potentiel.

Un facteur externe, à savoir une partie de l'environnement social, vient d'être plus particulièrement présenté. Il semble en effet grandement influencer la transition occupationnelle des bénéficiaires, qui est l'un des points centraux de cette analyse. Il est cependant évident que cette transition est influencée par bon nombre d'autres facteurs. Dans le fait de considérer le programme comme un accompagnement dans cette transition en réponse aux injustices et privations occupationnelles vécues par les bénéficiaires, il est également impacté par l'ensemble des facteurs, structurels et contextuels, présentés précédemment.

Pierce (2016) propose cependant une autre lecture des facteurs pouvant influencer une transition occupationnelle qu'il semble intéressant d'exploiter. Cinq facteurs facilitant la transition sont ainsi mentionnés, comme la préparation, qui fait écho à la première étape du cycle transitionnel de Nicolson (1990), ou encore le changement de pensée et de comportement, qui est un phénomène interne mais pouvant être influencé par l'environnement, telles que les conditions proposées. Le maintien de la participation dans les occupations est également mentionné comme facilitateur et soutient l'idée du maintien de certains rôles ainsi que l'importance de rapidement investir des occupations, si possible signifiantes. Le support social, en partie présenté précédemment et qui englobe aussi les proches, famille, amis, connaissances du bénéficiaire, qu'ils soient sur place ou éloignés a également une grande importance. Et finalement le maintien d'une forme de continuité, qui vient également mettre en avant l'intérêt de proposer, tant que possible, une évolution fluide au sein des différentes mesures du programme ainsi que l'importance de prendre en compte

les besoins et habitudes du bénéficiaire.

Encore une fois apparaît ici l'importance d'envisager l'ensemble des mesures proposées comme un tout constituant un programme d'accompagnement qui pourrait permettre de maintenir une forme de continuité dans le parcours du bénéficiaire. L'idée serait alors de travailler sur les quelques éléments faisant discontinuité, comme par exemple les temps de latence imposés entre les TUP, ou bien encore sur la gradation des objectifs entre les différentes mesures.

Pierce (2016) met également en évidence différents freins pouvant venir entraver un processus de transition. L'auteure mentionne notamment le manque de compétence, qui peut être du ressort du bénéficiaire, en lien avec des facteurs internes, et qui semble normal au vu du fait qu'il doit justement développer de nouvelles compétences, ainsi que de la privation occupationnelle subie. Celle-ci peut également être du ressort des personnes qui accompagnent cette transition, en particulier les collaborateurs et partenaires, dans leurs capacités à combiner les besoins des bénéficiaires, les attentes de la société et les ressources à disposition. Le manque de support social, à l'inverse d'une image soutenante présentée précédemment, peut également être un frein important, faisant écho aux limites citées quant aux possibilités d'accompagnement de la part des collaborateurs de l'EVAM et des partenaires. Les différences culturelles et la barrière de la langue peuvent également constituer un frein non négligeable, impliquant des efforts supplémentaires et considérables de la part du bénéficiaire qui doit d'un coup apprendre une nouvelle langue et de nouveaux « codes culturels » pour espérer pouvoir réussir une forme d'intégration. Cet élément à nouveau l'importance de graduer les objectifs au sein du programme de manière à accompagner le bénéficiaire dans cet apprentissage. Pour finir, le fait d'opérer de multiples transitions en simultanée, comme c'est le cas pour les bénéficiaires, est considéré comme un important frein, dans la multiplicité des efforts que cela demande et l'instabilité que cela génère.

Dans l'idée d'accompagnement de cette transition, pour faire face aux différents freins et renforcer les facteurs facilitants, le programme est pensé comme pouvant proposer une continuité et une évolution aussi fluide que possible. Il doit cependant impérativement prendre en compte les disparités individuelles des bénéficiaires, ou le fait de "de prendre les gens là où ils en sont", comme mentionné par les participants, au vu de la prévalence des dimensions personnelles dans les facteurs présentés précédemment, mais aussi des répercussions connues de tels processus sur la santé des personnes.

Cet impact sur la santé semble bien pris en compte par les collaborateurs : en effet, si cette dimension n'apparaît pas telle quelle dans le programme sous forme d'objectifs, elle a

longtemps fait débat dans les échanges, et les participants valident tous le fait d'inclure dans leurs rôles une forme de veille sur l'état de santé des bénéficiaires qu'ils accompagnent. Ils sont également bien conscients que les injustices et privations occupationnelles vécues, notamment à long terme, ont d'importants impacts sur la santé, la qualité de vie, mais aussi le comportement des bénéficiaires. Ils relèvent en effet à la fois une tendance à recourir facilement aux dispositifs de santé, facilitée par la prise en charge des soins assurée à tout bénéficiaire de l'EVAM, mais aussi des tendances à se diriger vers des occupations classiquement ou socialement, considérées comme néfastes (addictions notamment).

C'est justement en réponse à ce dernier constat, et en ayant compris l'importance d'engager rapidement les bénéficiaires dans un processus dynamique, composé d'occupations significatives, que certains participants soutiennent l'idée de proposer des opportunités occupationnelles le plus rapidement possible dans leur parcours.

### Engagement occupationnel

L'accès à des occupations significatives et le maintien dans le temps de ces occupations fait référence à la notion d'engagement occupationnel. Celui-ci relevant plutôt de motivations intrinsèques pour faire face aux défis de l'occupation, et donc de facteurs personnels, non accessibles dans ce travail du côté des bénéficiaires, l'intérêt portera davantage sur les facteurs externes pouvant venir susciter, faciliter et soutenir cet engagement.

Les différentes mesures proposées au sein du programme, et notamment celles en projet dans certains TUP, sont davantage axées sur le développement personnel, les motivations et les capacités des bénéficiaires. Ces axes semblent ainsi chercher à susciter une forme d'engagement dans le programme, et donc d'engagement dans le processus de transition. Les objectifs ciblés par les collaborateurs en vue de l'atteinte du but ultime visent ainsi à accompagner la transition occupationnelle des bénéficiaires, et nécessitent donc leur engagement, mais aussi celui des différents acteurs qui gravitent autour de cette transition, dont les collaborateurs et partenaires.

L'engagement de ces derniers dans l'accompagnement des bénéficiaires peut ainsi, comme expliqué précédemment, fortement influencer la manière dont le bénéficiaire va se saisir des opportunités présentées, et donc conditionner, du moins en partie, son propre niveau d'engagement. Cela fait d'ailleurs partie de leurs rôles, en proposant des accompagnements individualisés, mais aussi en créant des partenariats dans l'idée de former un réseau soutenant. Ce réseau, composé à la fois d'acteurs internes et externes à l'établissement, nécessite le développement d'une bonne communication, incluant le bénéficiaire. Ce point a notamment fait l'objet de discussions lors de notre récolte de données, à la fois dans un sens positif concernant la qualité des collaborations, mais également dans les difficultés

rencontrées à communiquer vers l'extérieur sur ce qui se passe en interne (image véhiculée des bénéficiaires).

Ce réseau fait partie intégrante du contexte socio-environnemental qui va conditionner l'engagement du bénéficiaire en favorisant l'émergence de diverses opportunités occupationnelles, tant sur le plan opérationnel que social. L'importance de ce réseau fait également écho au sentiment de connexion avec les autres : le fait de se sentir appartenir à un groupe et soutenu est en effet documenté comme bénéfique à la fois pour favoriser l'engagement, mais aussi la transition occupationnelle, et reste donc à encourager au travers des différentes mesures. Ce réseau doit également prendre en compte les facteurs personnels liés au bénéficiaire, et notamment les dimensions motivationnelles et émotionnelles, en lien direct avec la disposition à adapter ou investir de nouvelles occupations. Si certains points de ces dimensions semblent effectivement pris en compte dans le programme actuel, de par le travail d'orientation, de veille à la santé et d'adaptation des mesures en conséquence, se pose néanmoins la question des propositions réalisées en amont du programme pour accompagner les problématiques liées aux multiples transitions "demandées", et ce notamment sur le plan de la santé mentale.

Dans les limites rencontrées par ce réseau pour soutenir l'engagement occupationnel des bénéficiaires au sein du programme figure également les ressources à disposition pour la proposition d'opportunités significatives. Comme mentionné précédemment, certaines mesures devront ainsi être présentées sous l'angle du gain de compétences obtenu, ou encore de la valorisation par la société, plutôt que par le sens propre de l'occupation. La temporalité peut aussi parfois jouer en défaveur de cet engagement : en effet si nous, en tant que citoyen, avons à priori le temps de toute une scolarité pour développer un projet professionnel, cette temporalité n'est pas forcément accordée aux bénéficiaires, et de plus pas forcément souhaitable. Ces limites viennent encore une fois souligner l'importance de proposer une large palette d'opportunités au sein du programme, de manière à offrir des possibilités de choix, mais aussi à ne pas laisser s'installer des temps de latences trop long, parfois propices à susciter, à l'inverse, une forme de désengagement.

Les différentes difficultés rencontrées dans ce parcours de transition occupationnelle, qui ont été précédemment présentées, peuvent en effet de manière constante occasionner une perte de motivation et de sens. Le premier exemple reste celui choisi comme situation initiale, à savoir une personne ayant l'AU et en situation de privation occupationnelle, dont le manque d'opportunités de participation à des occupations significatives pourraient engendrer une perte de motivation, de l'ennui, un désengagement et un potentiel investissement dans des occupations considérées comme néfastes. Il est fait référence ici au concept de "dark

occupations”, et soulignons, à nouveau, l’importance de fournir aux bénéficiaires rapidement et suffisamment d’opportunités occupationnelles signifiantes afin d’éviter ce désengagement. Le processus d’engagement occupationnel évoluant de manière dynamique sur un continuum entre désengagement et engagement, le rôle des collaborateurs et des partenaires dans le réseau soutenant qu’ils forment, et de par leur ouverture sur la société en général, restent donc primordial.

### Synthèse

Favoriser l’engagement des bénéficiaires dans leur propre transition occupationnelle est présenté ici comme étant “l’affaire de tous”, porté par différents acteurs autant internes à l’institution qu’externes. Toutes les mesures mises en place au sein du programme visent à accompagner le bénéficiaire en tenant compte à la fois de là où il en est, de là où il souhaite aller, mais aussi des contraintes et attentes liées à des facteurs sociétaux et politiques. Basé sur le principe même du bénéfice d’avoir accès à des opportunités occupationnelles, l’idée du programme comme moyen d’accompagnement dans la transition occupationnelle vise ainsi à combiner ces différentes dimensions, dans une volonté de favoriser le respect des droits occupationnels, et donc une forme de justice occupationnelle.

## Discussion

### 18. Discussion des résultats

Pour rappel, le but de ce projet était de travailler en collaboration avec les professionnels du pôle Formation pratique de l'EVAM pour comprendre leur travail et la manière dont ils le réalisent, ceci afin d'être en mesure de leur proposer des outils et appuis théoriques. Ces appuis ont pour visée de leur permettre de décrire, expliquer et justifier leur pratique, ainsi que d'en mesurer les effets sur les bénéficiaires. La manière dont nous pensons, du moins en partie, avoir atteint ce but sera expliquée et contextualisée dans la suite de ce travail selon différents axes de réflexion. Tout d'abord une réflexion sur la manière dont la démarche de recherche a été menée et l'intérêt du processus réflexif commun qu'elle a permis, suivie d'une explication de la programmation écrite et schématisée présentée comme une réponse au mandat émis. Sera ensuite présentée une réflexion générale sur les composantes du programme, recontextualisées au regard des attentes réglementaires et sociétales en Suisse, amenant la considération de l'aspect bidirectionnel des processus d'intégration, et de l'engagement commun qu'il nécessite. Enfin, ces composantes seront discutées au regard des difficultés rencontrées par les personnes réfugiées et demandeuses d'asile, notamment concernant les domaines de la santé et des injustices occupationnelles, pour terminer sur l'intérêt de les considérer comme faisant partie d'un processus qui dans l'idéal se voudrait continu.

La manière dont ce projet a été mené a permis de construire une programmation écrite de l'ensemble des mesures proposées au sein du pôle formation pratique de l'EVAM, à savoir les PFPP, PUC et TUP. Cette démarche a été réalisée au moyen d'un recueil de données visant la coopération des collaborateurs de ce pôle. En effet, leur participation active dans la réflexion groupale pour faire émerger des consensus et ainsi parvenir à l'élaboration d'un programme global leur a déjà permis d'être acteurs de changement. Les échanges ayant eu lieu semblent ainsi avoir permis aux participants d'avoir une "vision d'ensemble" des rôles de chacun, ainsi que des mesures d'accompagnement, et d'envisager de les articuler selon ce qu'ils nomment un "cheminement" et qui a été présenté comme un processus. Ce faisant, l'appropriation des résultats par les participants semble avoir été en partie atteinte, ce qui était visé en choisissant une approche participative : coopération active et utilisation immédiate des éléments discutés (Larivière et al., 2020; Ridde & Dagenais, 2012).

Cette coopération active s'est concrétisée dans les GD grâce aux discussions et échanges générés, ainsi que grâce à la validation par les participants de l'ensemble des éléments présentés, au moyen de questionnaires de satisfaction.

Paquette & Chagnon (2000) expliquent que l'évaluation de la qualité d'un programme passe par la vérification de trois critères, que sont la pertinence, la cohérence et la vraisemblance. Les composantes décrites dans le programme sont déjà existantes, cependant elles n'étaient pas documentées et mises en lien. De fait, le critère de pertinence a été assuré par le fait que l'élaboration du programme réponde à un besoin, et que celui-ci ait été construit par les participants, descriptif de leur pratique quotidienne, et donc en accord avec la réalité du terrain. La perspective apportée par les concepts relatifs aux SO a permis par ailleurs de valoriser cette pertinence, ainsi que la validation du processus et des résultats par les participants. En interrogeant les principaux utilisateurs de ce programme sur leurs missions, actions et les valeurs dans lesquelles elles s'inscrivent, ainsi qu'en faisant du lien entre les données du terrain et les différents apports théoriques, notamment concernant les recommandations relatives à l'intégration, le critère de cohérence semble également avoir été respecté. Pour finir, le fait que le programme soit descriptif d'une pratique déjà mise en œuvre assure la validation du critère de vraisemblance.

Par ailleurs, Paquette & Chagnon (2000) mentionnent quatre objectifs visés par la méthodologie d'EP, choisie pour mener ce projet. Il semble que deux de ces objectifs sont atteints suite à l'écriture puis l'analyse de l'ensemble des mesures proposées sous forme de programme, ainsi que suite à la mise en lumière de ses effets sur les bénéficiaires. Le programme, sous sa forme écrite, schématisée, et dans les liens illustrés entre les différentes mesures, constitue ainsi le principal résultat obtenu par ce travail collaboratif. Par ailleurs, sa mise à disposition des collaborateurs de l'EVAM, prévue sous forme écrite et orale en fin de projet et rendant possible son utilisation, concrétisera le but de ce projet.

Le programme ainsi obtenu, bien que visant un objectif principal d'insertion professionnelle pour les bénéficiaires, met bien en avant l'intégration sociale ainsi que l'autonomie comme but ultime. Ce faisant, il met l'accent sur des leviers d'engagement et de participation au sein de la société d'accueil, ainsi que l'importance de penser l'intégration de manière holistique, en tant que processus. Cela fait écho aux stratégies d'accompagnement prônées par l'EVAM, qui visent ce qu'ils nomment les "cinq piliers de l'autonomie". Ces cinq piliers regroupent les domaines social, économique, numérique, du logement et de la communication. Ces éléments sont retrouvés également dans les explications de l'autonomie données par les participants. La mise en relation de ces éléments de définition avec celle donnée par le cadre ENOTHE (cité par Meyer, 2013) met en lumière une différence dans la manière d'appréhender cette notion. Elle est en effet définie comme « la liberté de faire des choix en considérant des éléments internes et externes et d'agir en fonction de ceux-ci » (Meyer, 2013, p.119). Cette liberté de choix implique de la part de l'individu des capacités de discernement et de communication, qui entraîneront un passage à l'action en conséquence (Meyer, 2013).

La notion de choix apparaît comme très importante dans la considération de l'autonomie proposée par cette définition, ce qui amène à réfléchir à la marge de manœuvre permise, ou accessible aux bénéficiaires, concernant cette notion au vu du contexte dans lequel ils évoluent. Autrement dit, au vu de cette notion de choix, les bénéficiaires ont-ils vraiment la possibilité d'accéder à une forme d'autonomie ? Et si oui, dans quelle mesure et quelle temporalité ? L'autonomie est également définie comme une liberté qui « s'acquiert et se défend » (Meyer, 2013, p.123). Ces éléments, en lien avec la question précédemment posée, mettent en lumière l'importance de la considération des facteurs pouvant influencer la possibilité d'être autonome d'un individu au sein d'un environnement donné. Ceci se joue sur le plan interne, notamment en lien avec les répercussions du parcours migratoire sur les dispositions de l'individu, mais aussi et surtout sur le plan externe, en lien avec les facteurs structurels propres au pays d'accueil, au contexte, qui vont fortement conditionner cette possibilité de faire des choix. L'EVAM représente en quelque sorte l'interface entre ces facteurs structurels, qu'il induit aussi en partie, et les bénéficiaires. Par ailleurs, il est lui aussi confronté à ces facteurs en étant notamment dépendant des ressources et conditions politiques, économiques, sociales, culturelles et environnementales (Marval, 2017; Suleman & Whiteford, 2013; Trimboli & Taylor, 2016).

Ce programme s'inscrit en effet dans une dynamique fédérale, en lien avec les politiques d'accueil des requérants d'asile en Suisse, en réponse aux problématiques rencontrées par ces personnes, et également au défi que représente le fait de les intégrer au sein de la société. La Suisse est évidemment concernée par ce défi, au vu du nombre de demandes d'asiles effectuées chaque année, et même chaque mois (Confédération suisse, 2022b). L'importance de ce défi est reconnue à l'échelle internationale, de par ses dimensions sociales, politiques, éthiques et de santé publique (OMS, 2022), ainsi que leurs répercussions individuelles (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018), et ce d'autant plus au regard de l'ampleur que continuent de prendre ces problématiques (OIM, 2020; UNHCR, 2015).

Pour accompagner les personnes demandeuses d'asile et réfugiées, le programme du pôle formation pratique de l'EVAM s'inscrit dans un cadre réglementaire fédéral. Les réglementations fédérales relatives à l'accueil et l'intégration des requérants d'asile émettent des directives reprises ensuite par les PICs et AIS (SEM, 2020). Ceux-ci visent à clarifier les directives de manière à ce qu'elles puissent être opérationnalisées sur le terrain. L'attente porte principalement sur la participation du bénéficiaire à la vie économique, sociale et culturelle en Suisse, et se décline en différents domaines : volonté de participer et de s'inscrire dans une formation ou un milieu professionnel, d'apprendre une langue nationale ainsi que les « codes culturels » suisses, et respecter le cadre légal. Elle se matérialise par la proposition et le financement de différentes mesures : prévention en santé, information, protection contre

la discrimination, langue et formation, employabilité ou encore cohabitation (Bertrand, 2020). Financé par le canton de Vaud pour appliquer ces mesures, l'EVAM est chargé de mettre en place les moyens d'accompagnement qu'il estime correspondants.

Apparaissent ainsi des similitudes avec les éléments rapportés par les participants, tant au niveau des mesures générales qu'au niveau du pôle formation pratique. La couverture santé proposée ainsi que la mise à disposition de moyens pour le gîte et le couvert, ou encore les cours de français correspondent en effet aux directives précédemment mentionnées. En regardant les objectifs formulés par les participants, il semble que le pôle formation pratique ait pris en compte l'ensemble des recommandations émises, en proposant différentes mesures, jugées pertinentes et complémentaires pour y répondre. On retrouve par exemple de manière explicite la proposition de mesures permettant l'apprentissage du français et des « codes culturels », de la gestion administrative et budgétaire, ainsi que différentes mesures à visée d'insertion professionnelle, directement en lien avec l'attente de participation économique et culturelle. Cette attente de participation culturelle, ainsi que celle de la participation sociale, est également reprise de manière plus subtile via les objectifs de développement personnel et d'intégration et développement d'un réseau social. Cela vient faire écho au mandat émis à l'origine de ce projet, demandant justement une mise en lumière de ce travail complémentaire, jugé préalable et nécessaire à une intégration réussie. A noter que l'application de ces mesures ainsi que le travail réalisé pour atteindre ces objectifs, bien que formulés par l'EVAM, sont répartis entre le travail réalisé en interne par l'EVAM, son travail en réseau avec de nombreux partenaires, mais aussi par des partenaires de manière indépendante.

Le fait de suivre les réglementations relatives à l'accueil et à l'intégration des migrants inscrit donc l'EVAM comme acteur de la politique suisse en matière d'intégration. Celle-ci prône l'idée d'un engagement mutuel dans le processus d'intégration : d'une part du côté des organismes d'accueil, comme expliqué précédemment, ainsi que de la communauté en général, mais également du côté des bénéficiaires, pour lesquels l'accès à certains droits implique en contrepartie certaines obligations (Bertrand, 2020; Epiney et al., 2021).

L'accès à ces droits implique en effet d'importants investissements, notamment financiers, de la part de l'Etat, justifiant à la fois le besoin de penser l'arrivée de ces personnes comme une « opportunité à saisir » mais aussi le besoin que les dispositifs chargés de les accompagner soient efficaces (Legrain, 2016). De fait, ils impliquent aussi la nécessité que les personnes s'engagent activement dans le processus qui leur est proposé. Cela vient d'autant plus souligner l'importance de penser les dispositifs et mesures d'accompagnement selon une double visée : être efficaces pour être rentables, et être efficaces pour susciter l'engagement

des bénéficiaires. Ceux-ci étant dépendant autant de facteurs internes, propres aux dispositions et capacités de l'individu, qu'à des facteurs externes (Bertrand et al., 2018; Morris & Cox, 2017), il paraît alors pertinent de penser les mesures comme faisant partie des facteurs externes importants à travailler, de manière à proposer une diversité d'opportunités occupationnelles, dans la mesure du possible significatives pour le bénéficiaire. La notion de réseau, ou de ce qui est appelé « communauté d'accueil » par l'OSCE (2018), a de nouveau toute son importance dans ce processus d'intégration, d'autant plus quand on sait que celui-ci est fortement influencé par les organisations sociales et culturelles (OSCE, 2018).

C'est aussi, en soi, la vision de l'intégration portée par ce réseau et des personnes qui le composent, représentative de leur propre engagement dans le processus, qui peut le soutenir. Les propos tenus par les participants, mais aussi par leurs partenaires, en lien avec la notion d'intégration, et de ce que signifie pour eux "être intégré" en est un bel exemple. S'ils parlent tous, et notamment les participants, d'indicateurs en lien étroit avec les attentes sociétales et les objectifs du programme, ils mentionnent également d'autres éléments en lien avec la participation sociale ou bien tout simplement "être, faire comme tout le monde". Ces derniers éléments semblent représentatifs d'une vision idéale de la finalité du processus d'intégration, au sein d'une société qui se voudrait inclusive, offrant à tous l'opportunité d'avoir accès à toutes les ressources à disposition (WHO, 2018). Tous ces indicateurs sous-entendent la pluralité des facteurs qui peuvent venir influencer la manière dont le processus d'intégration va se dérouler pour le bénéficiaire.

Comme il a été plusieurs fois mentionné, ces facteurs sont autant d'ordres internes au bénéficiaire qu'externes. Parmi les facteurs externes, aussi appelés barrières environnementales, figurent notamment les réglementations liées à l'octroi des statuts de séjour et la lenteur des procédures, qui vont potentiellement induire de multiples difficultés (Gupta, 2016; Smith, 2015; Trimboli & Taylor, 2016). Ces difficultés peuvent être liées à un sentiment d'insécurité (peur de l'expulsion ou de l'exploitation (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018)) ou de discrimination (notamment à l'embauche (Bieri, 2016; Zünd & Zaïdi, 2022)). Elles peuvent aussi être d'ordre culturel, avec la notion de « choc culturel » (Métral & Padovani, 2016). Des difficultés occupationnelles sont également relevées (Whiteford, 2016), traduisant les privations et injustices occupationnelles rencontrées par les bénéficiaires, notamment en lien avec les obstacles rencontrés pour accéder aux différents services (Métral & Padovani, 2016; Thornton & Spalding, 2018). Ces difficultés relevées dans la littérature rejoignent les propos des participants, qui mentionnent la lenteur et la complexité de la procédure d'asile ainsi que l'attente et l'insécurité qu'elles génèrent. Ils mentionnent également le déclassement social notamment en lien avec les difficultés de reconnaissance de diplôme, le défi que représente l'habituance à la culture, aux règles et tâches administratives du pays,

le manque général d'information, les multiples discriminations et enfin les conditions de vie difficiles notamment dans les foyers d'hébergement.

Les multiples difficultés rencontrées par les bénéficiaires peuvent participer à induire, ou bien à maintenir un état de santé parfois fragile (Shishehgar et al., 2017; Tzogiou et al., 2021), avec des conséquences sur le bien-être (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018), ainsi qu'une situation de vulnérabilité (Bertrand, 2020) et de précarité/pauvreté (Islas, 2019; OFS, 2020). Ces deux conséquences sont souvent interdépendantes, et vont à leur tour impacter la capacité du bénéficiaire à s'inscrire dans un processus d'intégration (Huot et al., 2016; Thornton & Spalding, 2018), et donc participer à maintenir les formes d'injustices occupationnelles vécues.

Ces injustices, déjà induites par le fait même de devoir quitter son pays et le parcours qui en découle (Gupta & Sullivan, 2013; Ingvarsson et al., 2016), ont en effet tendance à perdurer dans le temps, la littérature rapportant entre autres des difficultés persistantes d'accès à un statut professionnel stable (Cattacin et al., 2000; UNHCR, 2015), faisant ainsi des réfugiés et migrants les communautés considérées comme les plus vulnérables dans de nombreux pays (WHO, 2021). Par ailleurs, elles sont également identifiées comme ayant un taux de mortalité, morbidité et troubles de la santé mentale plus élevé que la population du pays d'accueil (Au et al., 2019; Huot et al., 2016; Van Loenen et al., 2018), montrant ainsi les répercussions du parcours migratoire sur la santé tant mentale que physique des bénéficiaires (Bischoff & Denhaerynck, 2010; Tzogiou et al., 2021; WHO, 2021). La migration est d'ailleurs considérée par l'OIM (2021) comme un déterminant social fondamental de la santé des migrants, touchant à la fois aux échelles communautaires et sociales en plus de l'échelle simplement individuelle.

Bien que ne faisant pas de la santé une forme d'objectif à atteindre dans leur programme, ce sujet a généré de nombreux débats lors des discussions, car les participants sont bien conscients de ces problématiques de santé rencontrées par les bénéficiaires. En effet, selon eux, la moitié des bénéficiaires qu'ils accompagnent seraient atteints de troubles physiques et/ou psychiques considérés comme "lourds", induits soit par des facteurs antérieurs à l'arrivée ou à leur conséquence (traumatismes notamment), mais également par le système socio-politique. Celui-ci est d'ailleurs considéré par les participants comme le principal facteur responsable de l'apparition ou du maintien de troubles de la santé psychique pour 80% des bénéficiaires, comme mentionné lors des GD. Cet avis est partagé par les partenaires qui mentionnent comme besoin pour les bénéficiaires le fait d'avoir accès à une assistance psychologique.

L'environnement est ainsi identifié par eux comme l'un des principaux facteurs faisant perdurer les situations de vulnérabilité liées au manque d'accès aux soins, ce qui est également

mentionné tel quel dans la littérature (Cheng et al., 2015; WHO, 2018). Ce facteur englobe tant les difficultés en lien avec la barrière de la langue ou culturelle, que la méfiance et la crainte générées par le système, ou encore les discriminations perpétrées notamment au vu de leur manque de familiarité avec le dispositif sanitaire suisse (Au et al., 2019; Mangrio & Sjögren Forss, 2017; Shishehgar et al., 2017).

Ces facteurs externes, impactant l'état de santé des bénéficiaires, englobent toutes les situations dans lesquelles leurs droits occupationnels ne sont pas respectés. En provoquant entre autres du stress, un isolement, ou encore un manque de confiance ou d'estime de soi, cela génère des situations d'injustice occupationnelle (Davies, 2017; Hammell & Beagan, 2017), dont l'impact négatif sur la santé est reconnu (Larivière et al., 2019). Ces situations d'injustice occupationnelle, bien que non nommées telles quelles, sont bien relevées par les participants, notamment quand ils mentionnent les bénéficiaires ayant l'AU. Ils mettent par exemple en avant l'attente prolongée, le manque d'opportunités occupationnelles significatives ou encore les conditions de vie difficiles en foyers qui impliquent souvent une dégradation de leur état de santé. De manière intuitive, ils mettent également cela en lien avec une tendance au désengagement du processus d'intégration, quand ils parlent de perte de motivation ou de difficultés à "récupérer" les bénéficiaires suite à de longues périodes d'inactivité. Ils constatent aussi que ces situations peuvent générer à l'inverse un engagement dans des occupations socialement dévalorisées, jugées inappropriées voire illégales. Cela fait référence au concept de "dark occupations", et implique souvent des répercussions négatives sur la santé et le bien-être (Kramer, 2022; Larivière et al., 2019; Stewart et al., 2016), influençant de fait la disposition, ou même la capacité des bénéficiaires à s'engager dans le processus d'intégration.

Toutes les difficultés et situations d'injustices occupationnelles mentionnées précédemment sont potentiellement vécues par toute personne demandeuse d'asile ou réfugiée. Elles semblent cependant proportionnellement majorées par la précarité du statut de séjour octroyé. En lien avec les éléments cités précédemment, les participants relèvent en effet un écart important entre la propension des personnes à s'engager dans des activités dites néfastes parmi les bénéficiaires ayant l'AU (90%), pour toutes les raisons expliquées, et celle des bénéficiaires ayant un permis F ou B (5 à 15%). Concernant les AU le constat est fait qu'en Suisse, 85% des personnes qui en bénéficient restent sur le territoire, en conservant ce statut précaire pendant parfois des années (humanrights.ch, 2011), bien que celui-ci ait été initialement prévu pour une courte durée (Confédération suisse, 2022b; Etat de Vaud, 2022a). De par l'instabilité et toutes les incertitudes et problématiques qu'il entraîne, les personnes ayant ce statut de séjour constituent ainsi une population ayant un risque important d'être en situation d'injustice occupationnelle.

Ces situations d'injustice sont notamment induites par les réglementations relatives à leur accueil (Gupta & Sullivan, 2013; Ingvarsson et al., 2016), qui bien que leur assurant un minimum d'assistance (gîte, couvert, et santé), ne leur permettent pas d'accéder à de nombreuses mesures proposées par les dispositifs d'accompagnement. Ces éléments, mis en avant à de nombreuses reprises par les participants, soulignent une fois de plus l'importance, pour la société d'accueil, les politiques, les « communautés d'accueil » (OSCE, 2018), d'organiser des dispositifs d'accompagnement pensés de manière globale, en tant que processus continu (Roult et al., 2019), comme le propose le programme du pôle Formation pratique de l'EVAM.

Les objectifs visés ainsi que les mesures mises en œuvre pour les atteindre sont en effet interdépendantes : les liens tissés entre eux ont de l'importance à la fois en termes de sens, pour les collaborateurs comme pour les bénéficiaires, mais aussi pour accompagner ceux-ci dans l'acquisition et le développement de compétences de manière adaptée et efficace, dans l'idée de "proposer les bons outils au bon moment". Les éléments internes au programme, s'ils sont interdépendants, sont également fortement conditionnés par des facteurs externes, et donc en grande partie du réseau d'accueil et de soutien tissés autour d'eux.

Ce réseau formé par l'EVAM et ses différents partenaires vient ainsi, au moyen du programme décrit précédemment, accompagner et soutenir le parcours d'intégration des bénéficiaires, présenté comme une transition occupationnelle. Dans le fait même qu'il soit pensé comme un moyen d'accompagnement dans la transition occupationnelle des bénéficiaires, le programme est par extension une forme de lutte contre les injustices occupationnelles vécues par ceux-ci. En proposant une palette d'opportunités occupationnelles, qui certes reste à élargir, il permet, et doit toujours davantage favoriser, l'engagement des bénéficiaires dans ce processus en fonction de là où ils en sont et de ce qui leur est permis. L'importance de proposer des opportunités occupationnelles significatives, et de les proposer rapidement dans le processus, est soulignée par les participants, qui souhaitent d'ailleurs développer des mesures allant dans ce sens. Ainsi, ils n'hésitent déjà pas à aménager leur pratique à la réalité des problématiques rencontrées par les bénéficiaires pour contrecarrer certaines formes de privations occupationnelles, notamment dues à la lenteur des procédures. Les différents échanges réalisés tout au long de ce travail, avec les collaborateurs de l'EVAM ainsi que leurs partenaires, ont souligné l'importance qu'ils donnent à la valeur et au sens du travail effectué, ainsi que leur volonté de développer des mesures et actions complémentaires.

## 19. Recommandations

En exprimant une volonté de développer leurs actions ainsi que d'en améliorer la visibilité, les participants rejoignent la demande formulée dans le mandat à l'origine de ce projet. Cette concordance ainsi que la formulation même du mandat soulignent l'envie partagée par les responsables et collaborateurs du pôle Formation pratique de l'EVAM d'élargir leur conception de l'accompagnement du processus d'intégration.

En réponse à cela, la méthodologie employée et le fait de co-construire avec eux un support descriptif écrit constituent déjà deux éléments à exploiter. La favorisation des échanges entre les coordinateurs des différentes mesures, représente en effet en soi une recommandation, dans le sens d'une proposition de réflexion commune sur les pratiques en cours. L'intérêt mutuel et le partage d'idées, de connaissances, constituent déjà une mise en lien importante et préalable à la mise en lien opérationnelle des mesures et objectifs visés, dans l'idée de penser le programme qui les regroupe en tant que processus. Le programme écrit et schématisé, principal résultat obtenu de ces échanges, constitue également en lui-même un outil à exploiter dans ce sens. Il permet en effet de mettre l'accent sur ses différentes composantes et leur importance dans le processus global, ainsi que les liens indispensables entre elles pour le penser en tant que tel. Par ailleurs, l'analyse de ces composantes et liens selon une perspective occupationnelle propose une manière différente de penser et comprendre le programme, inscrite dans une visée de valorisation du travail effectué, mais aussi de mise en lumière des points de vigilance.

Le programme, descriptif du travail actuellement réalisé, a été construit en accord avec la réalité de la pratique ainsi que des valeurs et missions de l'établissement dans lequel il s'inscrit. Cela était nécessaire puisqu'il s'agit d'un outil à destination des acteurs du terrain. L'intérêt étant, pour la suite, qu'ils puissent se l'approprier et le développer dans l'intérêt des bénéficiaires. En cela, la perspective occupationnelle posée sur ce programme pour les aider à le rendre toujours davantage adapté et efficace pour les bénéficiaires.

A ce stade du travail, les recommandations principales portent donc sur le fait de tirer les bénéfices du processus de réflexion proposé, de s'approprier le programme, le faire évoluer et l'adapter aux besoins des bénéficiaires, toujours au regard du contexte socio-politique-économique dans lequel il s'inscrit. Plus spécifiquement, il s'agit aussi de poursuivre le travail en identifiant des indicateurs relatifs à chaque mesure, en lien avec les objectifs visés, de manière à pouvoir ensuite développer des outils d'évaluation correspondants. Des indicateurs sont en effet actuellement manquants pour pouvoir valoriser l'efficacité de certaines mesures, notamment en termes d'intégration sociale et de qualité de vie, et l'analyse proposée pourrait aider à les identifier. Par ailleurs, un autre axe, concernant la communication sur les actions

réalisées, a été mentionné à différentes reprises par les participants et leurs partenaires. Cet axe, peu développé dans ce travail, a néanmoins toute son importance : une amélioration de la communication sur ce qui est fait, ainsi que sur ses effets positifs (meilleure connaissance des réalités vécues, diminution des discriminations) et les bénéfices à en tirer pour les bénéficiaires, mais aussi pour la société d'accueil, pourrait en effet venir soutenir la vision de l'intégration prônée par ce programme.

## 20. Réflexion critique

Une réflexion finale sur l'ensemble de la réalisation de ce projet a mis en perspective certaines limites. Ces limites portent tout d'abord sur certains choix méthodologiques, notamment concernant le choix des participants et leur recrutement. En effet, notre compréhension du mandat émis nous a conduites à choisir une méthodologie spécifique en considérant comme primordial l'avis des collaborateurs concernés par ce mandat, faisant d'eux notre principale source de données. Le recrutement de ces participants ayant été délégué à leur responsable, nous avons conscience que certains enjeux internes à l'institution aient pu nous échapper à ce moment du processus. Un autre mode de recrutement aurait pu être organisé, par exemple en contactant nous-mêmes chacun des collaborateurs du pôle pour ensuite établir une liste de participants. Néanmoins, la limite que peut représenter ce lien hiérarchique lors du recrutement semble avoir été amoindri par l'absence de rapports hiérarchiques lors de la collecte des données ainsi que par le contrôle du volontariat de chaque participant avant cette collecte. De plus, le fait que le mandat ait été établi en lien avec les demandes et difficultés émises par ces mêmes participants, faisant donc de sa réponse un sujet d'intérêt pour eux, constitue en soi une potentielle garantie de leur volonté propre à participer au projet. Le fait que les participants aux GD se connaissent pouvait aussi constituer une limite, notamment dans le sens du respect de l'anonymat et de l'avis de chacun. Pour autant, cet anonymat a été protégé dans la restitution de leurs propos et dans l'ensemble de la rédaction de ce travail, et le fait qu'ils se connaissent a permis une dynamique groupale riche, pour nous comme pour eux.

L'ensemble des données ont été recrutées auprès de personnes engagées à leur manière dans l'accompagnement dans le processus d'intégration, rassemblées dans une vision « pro-intégration », qui ont de fait un avis subjectif concernant les actions menées au sein du pôle Formation pratique. Il aurait pu être intéressant de rechercher des avis plus divergents, par exemple en interrogeant des responsables d'autres pôles, des bénéficiaires, ou bien encore des partenaires que nous aurions nous-mêmes sélectionnés. Dans ce sens, des apports venant d'ergothérapeutes, notamment au vu de notre volonté d'analyser les données selon

une perspective occupationnelle, aurait également pu être précieux, en pensant par exemple à l'association Embellimur, qui accueille certains bénéficiaires de l'EVAM.

Toujours sur le plan méthodologique, une limite concerne également l'analyse des données. Les résultats présentés sont le fruit de plusieurs niveaux d'échange, de réflexion et d'analyse réalisés avec les participants. Le fait que le lecteur n'ait pas accès aux résultats bruts peut ainsi constituer une importante limite de ce travail ; pour autant, le choix de réaliser tout le processus en coopération constante avec les participants, leur validation des données ainsi que le contrôle qualité de la démarche, évaluée par eux, semble venir contrebalancer cette limite.

Sur un tout autre registre, le fait que ce projet soit une réponse à un mandat implique certaines contraintes, en lien avec les enjeux du terrain, et a été à combiner avec notre propre marge de manœuvre. Cela implique aussi que les résultats obtenus ne sont pas généralisables. Nous considérons cependant que ce point constitue en contrepartie la richesse de ce projet en tant que réponse pertinente à la demande du terrain. Par ailleurs, si les résultats ne le sont pas, le processus est quant à lui généralisable : la méthodologie utilisée pour favoriser la participation et l'émergence du programme constitue en effet une approche tout à fait transposable dans d'autres contextes.

Pour finir, bien qu'ayant fait le choix réfléchi de présenter ce travail en fin de semestre d'automne, nous sommes conscientes que l'ampleur du projet pourrait nécessiter davantage de prise de recul. Cela a l'avantage de laisser la porte ouverte à de nombreuses perspectives pour des travaux futurs.

## 21. Ouvertures

L'ensemble de ce projet présente une vision et une approche de la question de l'intégration, de la santé et de l'engagement occupationnel qui se voudraient globales et axées sur la valorisation de dispositifs d'accompagnement pensés comme adaptés à ses bénéficiaires et inscrits dans les réalités sociales, économiques et politiques du pays d'accueil. Les répercussions de la migration sont telles, ne serait-ce qu'en terme de problématiques de santé pour les bénéficiaires, qu'il semble nécessaire d'accompagner cette transition de manière efficace. La réponse aux besoins de santé des réfugiés est ainsi considérée comme essentielle, considérée comme permettant de « faciliter l'intégration et la participation, ainsi que le développement social et économique » (WHO, 2021). En effet, les problématiques de santé peuvent impacter les capacités de l'individu à s'inscrire dans un processus d'intégration, que ce soit pour des raisons physiques ou psychiques, et donc sa capacité à participer de manière active à la société.

Ces réponses aux besoins de santé, de même que les mesures d'accompagnement plus générales, nécessitent donc également d'être abordées comme un enjeu sociétal, voire communautaire, dans l'idée de constituer des sociétés justes et inclusives (WHO, 2018). Selon Motamed (2015), la santé communautaire est le « processus par lequel les membres d'une collectivité, conscients de leur appartenance à un même groupe, réfléchissent en commun sur les problèmes de leur santé, expriment leurs besoins prioritaires et participent activement à la mise en place, au déroulement et à l'évaluation des activités les plus aptes à répondre à ces priorités » (p.564).

Puisque les actions menées par le pôle Formation pratique au travers de leur programme reposent en grande partie sur un travail en réseau, au sein de la communauté d'accueil, pour venir soutenir la participation sociale, il pourrait être pertinent de davantage s'intéresser aux collaborations mises en place avec les domaines sanitaires et sociaux, afin de davantage pousser cette approche communautaire en y intégrant les questions de santé. Ces approches pourraient être développées à différents niveaux, et notamment en réponse à l'une des demandes des participants qui concerne le développement de projets au sein des foyers d'hébergement de l'EVAM. En effet, la privation occupationnelle vécue par les personnes hébergées dans ces foyers et ses conséquences à long terme a été de nombreuses fois soulignées par les participants. Cela porte à réfléchir sur la nécessité de cibler rapidement les besoins de ces personnes, et de leur proposer des opportunités occupationnelles venant soutenir leur capacité d'agir, leur santé et leur bien-être.

Ces enjeux sociétaux sont reconnus, à l'échelle européenne comme en Suisse, en témoignent les projets mis en œuvre par le SEM depuis plusieurs années en vue d'améliorer les dispositifs d'accompagnement à l'intégration. Pour exemple, un mandat a récemment été émis concernant une recherche ayant pour objectif l'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer l'intégration sociale des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés en Suisse.

## Conclusion

La rédaction du programme du pôle Formation pratique ainsi que son analyse selon une perspective occupationnelle permettront de mettre à disposition des collaborateurs de l'EVAM un support descriptif de l'ensemble de leurs actions. Ces actions, autrement nommées composantes du programme, ont été explicitées individuellement puis présentées de manière à en faire ressortir la plus-value pour le déroulé global du programme, considéré comme un processus. Les liens expliqués entre ces composantes, déjà existants, ont ainsi été valorisés selon une approche potentiellement novatrice dans le domaine, en réponse à la demande émanant directement du terrain. Ce travail a été rendu possible par le dispositif participatif mis en place pour établir la logique du programme du pôle Formation pratique. Ce dispositif a permis, d'une part, d'assurer la qualité de la programmation écrite par la validation constante des données, et d'autre part, l'appropriation directe du processus réflexif par les participants.

Le programme établi est spécifique aux actions mises en œuvre par les collaborateurs du pôle Formation pratiques, accompagnés de leurs nombreux partenaires. Il répond cependant à des problématiques rencontrées dans bon nombre d'autres structures chargées d'accompagner les personnes demandeuses d'asile dans un processus d'intégration, recensées au niveau national, mais aussi à plus large échelle. En effet, de par ses dimensions individuelles mais aussi et surtout sociétales et politiques (OMS, 2022), le phénomène de migration et les difficultés qui en découlent, tant pour les individus que pour les sociétés d'accueil, sont des sujets d'actualité. L'ampleur que continuent de prendre ces problématiques, notamment au vu de l'émergence de migrations climatiques (OIM, 2021b) impliquera, dans les années à venir, de concrètement œuvrer à créer des sociétés inclusives, par exemple en développant des approches communautaires (Mahoney & Siyambalapitiya, 2017; Roullet et al., 2019).

En s'inscrivant dans ce type d'approches, et au regard des problématiques citées, le programme établi propose une réflexion générale sur le processus d'intégration même, basé sur la plus-value de favoriser l'engagement occupationnel par la multiplication rapide, adaptée et graduée d'opportunités occupationnelles pour ses bénéficiaires. Le processus d'intégration ayant été, dans cette vision, expliqué comme une transition occupationnelle, la mise en œuvre du programme a pour fonction idéale de pallier aux injustices occupationnelles vécues par les bénéficiaires lors de cette transition, afin de favoriser leur participation active à la société. Outre le fait de soutenir la plus-value d'approches de type communautaire, ce projet a également mis en lumière la nécessité d'identifier des indicateurs d'intégration fiables, pour ce programme, mais également à plus grande échelle, afin de continuer à proposer des mesures adaptées, efficaces, et de pouvoir en évaluer les effets.

## Références

- Abbas, S. (2019). Migration internationale, un phénomène en constante évolution. *La revue de l'infirmière*, 251, Art. 251.
- AMNESTY international. (2022). *Faits et chiffres 2021*. Asile en Suisse.  
<https://www.amnesty.ch/fr/themes/asile-et-migrations/asile-en-suisse/docs/2022/faits-et-chiffres-2021>
- Atler, K. (2016). Le profil des expériences quotidiennes de plaisir, de productivité et de ressourcement—Une mesure des expériences subjectives. In *La science de l'occupation pour l'ergothérapie* (p. 203-215). De Boeck Supérieur.
- Au, M., Anandakumar, A. D., Preston, R., Ray, R. A., & Davis, M. (2019). A model explaining refugee experiences of the Australian healthcare system : A systematic review of refugee perceptions. *BMC International Health and Human Rights*, 19(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.1186/s12914-019-0206-6>
- Baribeau, C., & Germain, M. (2010). L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches qualitatives*, 29(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.7202/1085131ar>
- Bertrand, A.-L. (2020). *Dans la jungle des permis de séjour. Parcours administratifs et intégration professionnelle des réfugiés en Suisse* (Éditions Seismo, Sciences sociales et questions de société SA). Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG. <https://doi.org/10.33058/seismo.20733>
- Bertrand, R., Desrosiers, J., Stücker, V., Kühne, N., & Tétréault, S. (2018). Engagement occupationnel : Construction historique et compréhensions contemporaines d'un concept fondamental. In *Engagement, occupation et santé* (p. 47-57). ANFE.
- Bertrand, R., Tétréault, Sylvie, Kühne, Nicolas, & Meyer, S. (2019). Exploration d'une classification des occupations basée sur l'engagement. In *Participation, occupation et pouvoir d'agir : Plaidoyer pour une ergothérapie inclusive* (p. 275-292). ANFE.
- Bieri, M. (2016, août 11). Dans le domaine de l'asile, neuf personnes sur dix recourent à l'aide sociale. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/domaine-lasile-neuf-personnes-dix-recourent-laide-sociale>
- Bischoff, A., & Denhaerynck, K. (2010). What do language barriers cost? An exploratory study among asylum seekers in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 10(248), Art. 248. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-248>
- Blair, S. E. E. (2000). The Centrality of Occupation during Life Transitions. *British Journal of Occupational Therapy*, 63(5), Art. 5. <https://doi.org/10.1177/030802260006300508>
- Bolzmann, C. (2002). La politique migratoire suisse Entre contrôle et intégration. *Ecarts d'identité*, 99, Art. 99.

- Bourrée, F., Michel, P., & Salmi, L. R. (2008). Méthodes de consensus : Revue des méthodes originales et de leurs grandes variantes utilisées en santé publique. *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 56, 415-423.  
<https://doi.org/10.1016/j.respe.2008.09.006>
- Bradby, H., Humphris, R., Newall, D., & Phillimore, J. (2015). Public health aspects of migrant health : A review of the evidence on health status for refugees and asylum seekers in the European Region. *Health Evidence Network Synthesis*, 44, Art. 44.
- Caire, J. M., & Schabaille, A. (2018). *Engagement, occupation et santé : Une approche centrée sur l'accompagnement de l'activité de la personne dans son contexte de vie*. (ANFE édition).
- Carbonneau, H., Castonguay, J., Fortier, J., Fortier, M., & Sévigny, A. (2017). *La recherche participative—Mieux comprendre la démarche pour mieux travailler ensemble*. participation sociale des aînés.
- Cattacin, S., Efonayi-Mäder, D., & Wanner, P. (2000). *L'Etat social suisse face à la migration* [Forum suisse pour l'étude des migrations].
- CFM. (2008). *La notion d'intégration dans la loi : Recommandations*. Commission fédérale pour les questions de migration.
- Cheng, I.-H., Drillich, A., & Schattner, P. (2015). Refugee experiences of general practice in countries of resettlement : A literature review. *British Journal of General Practice*, 65(632), Art. 632. <https://doi.org/10.3399/bjgp15X683977>
- Christiansen & Townsend. (2007). *Introduction to Occupation—The Art and Science of living* (2nd éd.). Pearson.
- Commission européenne. (2022). *L'Union européenne—Faits et chiffres*.  
[https://belgium.representation.ec.europa.eu/publications/lunion-europeenne-faits-et-chiffres\\_fr](https://belgium.representation.ec.europa.eu/publications/lunion-europeenne-faits-et-chiffres_fr)
- Confédération suisse. (2022a). *La procédure d'asile*. Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM). <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren.html>
- Confédération suisse. (2022b). *Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM)*.  
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home.html>
- Davies, S. (2017). L'ergothérapie dans les communautés à faible revenu : Découvrir les forces, renforcer les capacités et favoriser la viabilité des collectivités. *Actualités ergothérapeutiques*, 19(4), Art. 4.
- Désormeaux-Moreau, M., & Drolet, M.-J. (2019). Valeurs liées à la profession d'ergothérapeute : Les répertoire pour les définir. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 86(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1177/0008417418822486>
- Durocher, E., Rappolt, S., & Gibson, B. E. (2014). Occupational Justice : Future Directions. *Journal of Occupational Science*, 21(4), Art. 4.

<https://doi.org/10.1080/14427591.2013.775693>

- Epiney, E., Reitz, M., Kuehni, M., & Gabriel, R. (2021). Parcours d'obstacles. L'intégration des personnes relevant de l'asile dans le canton de Vaud : Des normes institutionnelles aux trajectoires individuelles. *Working paper du Laboratoire de recherche santé-social (LaReSS) de la Haute école de travail social et de la santé Lausanne*, 4, Art. 4.
- Etat de Vaud. (2022a). *Entrée et séjour*. <https://www.vd.ch/themes/population/population-etrangere/entree-et-sejour>
- Etat de Vaud. (2022b). *Exposé des motifs et projet de loi modifiant la loi du 7 mars 2006 sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (LARA)*. <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/grand-conseil/seances-precedentes/annee-2019/seance-du-mardi-19-novembre-2019/expose-des-motifs-et-projet-de-loi-modifiant-la-loi-du-7-mars-2006-sur-laide-aux-requerants-dasile-et-a-certaines-categories-detrangers-lara-et-rapport-du-conseil-detat-au-grand-conseil-sur-le-postulat-alexandre-demetriades-au-nom-de-la-commission-c>
- EVAM. (2022). *Etablissement Vaudois d'Accueil des migrants (EVAM)*. <https://www.evam.ch/>
- Federico, V., & Baglioni, S. (Éds.). (2021). *Migrants, Refugees and Asylum Seekers' Integration in European Labour Markets : A Comparative Approach on Legal Barriers and Enablers*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-67284-3>
- Frattini, T. (2017). L'intégration des immigrants dans les pays d'accueil-Ce que nous savons et ce qui marche : *Revue d'économie du développement*, 25(1), Art. 1. <https://doi.org/10.3917/edd.311.0105>
- Fromentin, V. (2018). *Les conséquences économiques de l'immigration sur le marché du travail des pays d'accueil. Le recours aux tests de cointégration et aux élasticités de complémentarité*. [Economie et finances]. Université Nancy.
- Guebey, M. (2020). Approche communautaire et sociale auprès d'un public marginalisé : Partage d'une pratique réflexive. *ergOThérapie*, 79, Art. 79.
- Gupta, J. (2016). Mapping the Evolving Ideas of Occupational Justice : A Critical Analysis. *OTJR : Occupation, Participation and Health*, 36(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1177/1539449216672171>
- Gupta, J., & Sullivan, C. (2013). The Central Role of Occupation in the Doing, Being and Belonging of Immigrant Women. *Journal of Occupational Science*, 20(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1080/14427591.2012.717499>
- Hammell, K. R. W., & Beagan, B. (2017). Occupational injustice : A critique. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 84(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1177/0008417416638858>

- Hammell, K. R. W., & Iwama, M. K. (2012). Well-being and occupational rights : An imperative for critical occupational therapy. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19(5), Art. 5. <https://doi.org/10.3109/11038128.2011.611821>
- Hammell, K. R. W. (2008). Reflections on ... Well-Being and Occupational Rights. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 75(1), Art. 1. <https://doi.org/10.2182/cjot.07.007>
- Hocking, C. (2017). Occupational justice as social justice : The moral claim for inclusion. *Journal of Occupational Science*, 24(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1080/14427591.2017.1294016>
- Holloway, I., & Galvin, K. (2017). *Qualitative Research in Nursing and Healthcare* (4th éd.). Wiley Blackwell.
- humanrights.ch. (2011). *L'aide d'urgence est une voie sans issue*. Asile et migration. <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/migration-asile/laide-durgence-une-issue?search=1>
- Huot, S., Kelly, E., & Park, S. J. (2016). Occupational experiences of forced migrants : A scoping review. *Australian Occupational Therapy Journal*, 63(3), Art. 3. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12261>
- Hurteau, M., Valois, P., & Bossiroy, A. (2011). JUGEMENT CRÉDIBLE EN ÉVALUATION DE PROGRAMME : DÉFINITION ET CONDITIONS REQUISES. *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 25(2), Art. 2.
- Ingvarsson, L., Egilson, S. T., & Skaptadottir, U. D. (2016). "I want a normal life like everyone else" : Daily life of asylum seekers in Iceland. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 23(6), Art. 6. <https://doi.org/10.3109/11038128.2016.1144787>
- International Organization for Migration, IOM (2021). *International Organization for Migration*. <https://www.iom.int/fr>
- Islas, P. (2019, avril 17). *Pourquoi en Suisse 7 prisonniers sur 10 sont-ils étrangers?* SWI swissinfo.ch. [https://www.swissinfo.ch/fre/societe/-vivreensuisse\\_pourquoi-en-suisse-7-prisonniers-sur-10-sont-ils-%C3%A9trangers-/44900836](https://www.swissinfo.ch/fre/societe/-vivreensuisse_pourquoi-en-suisse-7-prisonniers-sur-10-sont-ils-%C3%A9trangers-/44900836)
- Kiepek, N. C., Beagan, B., Rudman, D. L., & Phelan, S. (2018). Silences around occupations framed as unhealthy, illegal, and deviant. *Journal of Occupational Science*, 26(3), Art. 3. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1499123>
- Kirkwood, S., Goodman, S., McVittie, C., & McKinlay, A. (2016). Refugees, Asylum-Seekers and Integration. In S. Kirkwood, S. Goodman, C. McVittie, & A. McKinlay, *The Language of Asylum* (p. 143-161). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-46116-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-137-46116-2_9)
- Kirsh, B. H. (2015). Transformer les valeurs en action : La défense des intérêts en tant qu'impératif professionnel. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 82(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1177/0008417415602681>

- Kramer, P. (2022). Illuminating the Dark Side of Occupation : International Perspectives from Occupational Therapy and Occupational Science. *Occupational Therapy in Mental Health*, 38(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1080/0164212X.2022.2061671>
- Kristensen, H. K., & Petersen, K. S. (2016). Occupational science : An important contributo to occupational therapist's clinical reasoning. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 23(3), Art. 3. <https://doi.org/10.3109/11038128.20151083054>
- L'Agence des Nations Unis pour les réfugiés, UNHCR (2021). *Tendances mondiales*. Aperçu statistique. <https://www.unhcr.org/fr/tendances-mondiales.html>
- Larivière, N., Drolet, M.-J., & Jasmin, E. (2019). La justice sociale et occupationnelle. In *Des sciences sociales à l'ergothérapie—Mieux comprendre la société et la culture pour mieux agir comme spécialiste en habilitation à l'occupation* (p. 129-153). Presses de l'Université du Québec.
- Larivière, N., Gauthier-Boudreault, C., Briand, C., & Corbière, M. (2020). LES APPROCHES DE RECHERCHE PARTICIPATIVES - Illustration d'un partenariat pour l'amélioration des pratiques de réadaptation en santé mentale au Québec. In *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes* (2ème, p. 803-831). Presses de l'Université du Québec.
- Larousse. (2023). *Dictionnaire en ligne*. <https://www.larousse.fr/>
- Lebano, A., Hamed, S., Bradby, H., Gil-Salmerón, A., Durá-Ferrandis, E., Garcés-Ferrer, J., Azzedine, F., Riza, E., Karnaki, P., Zota, D., & Linos, A. (2020). Migrants and refugees health status and healthcare in Europe : A scoping literature review. *BMC Public Health*, 20(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08749-8>
- Legrain, P. (2016). *Les réfugiés ne sont pas un fardeau, mais une chance*. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). <https://www.oecd.org/fr/migrations/refugies-pas-un-fardeau-une-chance.htm>
- LEPCAM. (2022). *Elaborer un protocole—En recherche qualitative : Les techniques de recueil*. Lire, écrire, publier et communiquer des articles médicaux. [https://lepcam.fr/index.php/les-etapes/protocole\\_quali/](https://lepcam.fr/index.php/les-etapes/protocole_quali/)
- LeTrilliart, L., & Vanmeerbeek, M. (2011). À la recherche du consensus : Quelle méthode utiliser ? *exercer - la revue française de médecine générale*, 22(99), Art. 99.
- Maffessoli, M. (2014). L'intégration, la promotion de l'égalité et la ville. *Bulletin d'information de l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville*, 95, Art. 95.
- Mahoney, D., & Siyambalapitiya, S. (2017). Community-based interventions for building social inclusion of refugees and asylum seekers in Australia : A systematic review. *Journal of Social Inclusion*, 8(2), Art. 2. <https://doi.org/10.36251/josi.125>
- Mangrio, E., & Sjögren Forss, K. (2017). Refugees' experiences of healthcare in the host country : A scoping review. *BMC Health Services Research*, 17(1), Art. 1.

<https://doi.org/10.1186/s12913-017-2731-0>

- Marchalot, I. (2018). Concevoir un environnement ergothérapeutique facilitant l'engagement dans l'occupation. In *Engagement, occupation et santé* (ANFE édition, p. 255-268).
- Marval, R. (2017). Promouvoir la santé des individus et des communautés en offrant des services d'ergothérapie adaptés à la communauté dans le secteur des soins de santé primaires. *Actualités ergothérapeutiques*, 19(4), Art. 4.
- Métral, A., & Padovani, E. (2016). *L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉ-E-S - Une nécessité qui rencontre des obstacles*. LA SOLIDARITÉ - PLS.
- Meyer, S. (2013). *De l'activité à la participation* (1ère). De Boeck supérieur.
- Meyer, S. (2017). Le cadre conceptuel du groupe Terminologie du réseau européen des écoles d'ergothérapie (CCTE). In *Les modèles conceptuels en ergothérapie— Introduction aux concepts fondamentaux* (2ème, p. 132-140). De Boeck Supérieur.
- Meyer, S. (2018a). La performance et l'engagement occupationnel comme vecteur de participation. In *Engagement, occupation et santé : Une approche centrée sur l'accompagnement de l'activité de la personne dans son contexte de vie* (ANFE édition, p. 17-25).
- Meyer, S. (2018b). Quelques clés pour comprendre la science de l'occupation et son intérêt pour l'ergothérapie [Application/pdf]. *Revue Francophone de Recherche en Ergothérapie*, 4(2), Art. 2. <https://doi.org/10.13096/RFRE.V4N2.116>
- Mignet, G. (2018). Engagement occupationnel : Analyse d'une situation clinique étayée par l'OTIPM, le MOH et le MOHOST. In *Engagement, occupation et santé* (p. 121-134). ANFE édition.
- Molke, D., Baptiste, S., Doble, S., Caron Santha, J., Kirsh, B., Beagan, B., Kumas-Tan, Z., Iwama, M., Laliberte Rudman, D., Thibeault, R., & Stadnyk, R. (2013). La science de l'occupation—Impératifs pour l'ergothérapie. In *Habiliter à l'occupation : Faire avancer la perspective ergothérapeutique de la santé, du bien-être et de la justice par l'occupation* (p. 75-97). CAOT Publications ACE.
- Morris, K., & Cox, D. L. (2017). Developing a descriptive framework for "occupational engagement". *Journal of Occupational Science*, 24(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1080/14427591.2017.1319292>
- Morville, A.-L., Erlandsson, L.-K., Danneskiold-Samsøe, B., Amris, K., & Eklund, M. (2015). Satisfaction with daily occupations amongst asylum seekers in Denmark. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 22(3), Art. 3. <https://doi.org/10.3109/11038128.2014.982702>
- Motamed, S. (2015). Qu'est-ce que la sante communautaire ? Un exemple d'une approche participative et multisectorielle dans une commune du Canton de Genève, en Suisse. « *L'information psychiatrique* », 91(7), Art. 7. <https://doi.org/10.1684/ipe.2015.1374>

- Multicultural Development Association, MDA (2010). *Annual report 2009 2010* (Rene Graphics).
- Nadeau, M.-A. (1998). *L'évaluation de programme—Théorie et Pratique* (2ème). Les Presses de l'Université de Laval.
- Nicolson, N. (1990). The transition cycle : Causes, outcomes, processes and forms. In *On the move : The psychology of change and transition* (John Wiley&Sons Limited, p. 83-108).
- Nizzero, A., Cote, P., & Cramm, H. (2017). Occupational disruption : A scoping review. *Journal of Occupational Science*, 24(2), Art. 2.  
<https://doi.org/10.1080/14427591.2017.1306791>
- Office Fédéral de la Statistique, OFS (2020). *Indicateurs de l'intégration*. Confédération suisse - Migration et Intégration.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren.html>
- Office Fédéral de la Statistique, OFS (2017). *Raisons de la migration*. Confédération suisse - Migration et intégration.  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/internationale-wanderung/migrationsgruende.html>
- Office Fédéral de la Statistique, OFS (2022). *Migration et intégration*. Confédération suisse - Population. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration.html>
- Office fédéral des assurances sociales, OFAS (2021). *Intégration*. Confédération suisse - Couverture sociale & intégration.  
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/sozialpolitische-themen/soziale-absicherung/integration.html>
- Organisation internationale pour les migrations, OIM (2020). *Etat de la migration dans le monde 2020*. OIM. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2020-interactive/?lang=FR>
- Organisation internationale pour les migrations, OIM (2021a). *A propos de la migration*. <https://www.iom.int/fr/propos-de-la-migration>
- Organisation internationale pour les migrations, OIM (2021b). *MIGRATION ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES*. <https://www.iom.int/fr/migration-et-changements-climatiques>
- Organisation internationale pour les migrations, OIM (2021c). *TERMES CLÉS DE LA MIGRATION*. <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>
- Organisation internationale pour les migrations, OIM (2022). *Etat de la migration dans le monde 2022* (p. 592). OIM. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022->

interactive/?lang=FR

- Organisation Mondiale de la santé, OMS (2022). *Comment l’OMS apporte son soutien aux réfugiés et aux migrants*. <https://www.who.int/fr>
- Organisation suisse d’aide aux réfugiés, OSAR (2022a). *Intégration*. Asile en Suisse. <https://www.osar.ch/themes/asile-en-suisse/integration>
- Organisation suisse d’aide aux réfugiés, OSAR (2022b). *Rapports annuels*. <https://www.osar.ch/>
- Organization for Security and Co-operation in Europe, OSCE (2018). *Good practices in migrant integration : Trainee’s manual* (p. 210). Poligrafus Jacek Adamiak.
- Oris, M. (2017). La vulnérabilité, une approche par le parcours de vie. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1, 36-45.
- Paquette, F., & Chagnon, F. (2000). *Cadre de référence pour le développement et l’évaluation des programmes aux Centres jeunesse de Montréal*. Coordination des activités de l’Institut Universitaire des Centres jeunesse de Montréal.
- Pierce, D. (2016). *La science de l’occupation pour l’ergothérapie*. De Boeck Supérieur.
- Pineiro, E., & Haller, J. (2009). Neue Migranten für die Integrationsgesellschaft. Versuch einer gouvernementalen Gegenlektüre des Prinzips “Fördern und Fordern”. In *Fördern und Fordern im Fokus : Leerstellen des schweizerischen Integrationsdiskurses* (Seismo, p. 141-170).
- Polatajko, H. J., Davis, J., Stewart, D., Cantin, N., Amoroso, B., Purdie, L., & Zimmerman, D. (2013). Préciser le domaine primordial d’intérêt : L’occupation comme centralité. In *Habiliter à l’occupation : Faire avancer la perspective ergothérapeutique de la santé, du bien-être et de la justice par l’occupation* (CAOT Publications ACE, p. 15-44).
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing Research : Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (9th éd.). Lippincott, Williams & Wilkins.
- Porteous, N., Dagenais, C., & Ridde, V. (2012). La construction du modèle logique d’un programme. In *Approches et pratiques en évaluation de programmes* (Les Presses de l’Université de Montréal, p. 89-107).
- Pottie, K., Greenaway, C., Feightner, J., Welch, V., Swinkels, H., Rashid, M., Narasiah, L., Kirmayer, L. J., Ueffing, E., MacDonald, N. E., Hassan, G., McNally, M., Khan, K., Buhrmann, R., Dunn, S., Dominic, A., McCarthy, A. E., Gagnon, A. J., Rousseau, C., ... coauthors of the Canadian Collaboration for Immigrant and Refugee Health. (2011). Evidence-based clinical guidelines for immigrants and refugees. *Canadian Medical Association Journal*, 183(12), Art. 12. <https://doi.org/10.1503/cmaj.090313>
- Quinn Patton, M., & LaBossière, F. (2012). L’évaluation axée sur l’utilisation. In *Approches et pratiques en évaluation de programmes* (p. 145-160). Presses de l’Université de Montréal.

- Ramirez, R., & Brodhead, D. (2013). *Évaluation axée sur l'utilisation—Un Manuel pour les évaluateurs*. Southbound.
- Ridde, V., & Dagenais, C. (2012). *Approches et pratiques en évaluation de programmes* (2e éd.). Presses de l'Université de Montréal.
- Roulet, Y. (2016, mai 27). L'asile, une bombe à retardement pour les finances cantonales. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/lasile-une-bombe-retardement-finances-cantonales>
- Roult, R., White, B., Adjizian, J.-M., Morel-Michaud, L., & Auger, D. (2019). Loisir et intégration des immigrants : Revue systématique des écrits sur le domaine et analyses autour des paradigmes de multiculturalisme et d'interculturalisme dans le contexte canadien. *Loisir et Société / Society and Leisure*, 42(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1080/07053436.2019.1626035>
- Sartorius, N. (2006). The Meanings of Health and its Promotion. *Croatian Medical Journal*, 47, 662-664.
- Satinsky, E., Fuhr, D. C., Woodward, A., Sondorp, E., & Roberts, B. (2019). Mental health care utilisation and access among refugees and asylum seekers in Europe : A systematic review. *Health Policy*, 123(9), Art. 9. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.02.007>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations, SEM (2020). *Intégration*. Confédération suisse - Intégration & naturalisation. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/faq.html>
- Secrétariat d'État aux Migrations, SEM (2020). *Programmes d'intégration cantonaux et Agenda Intégration Suisse*. Confédération suisse - Encouragement à l'intégration. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuengerung/integrationsfoerderung/kantonale-programme.html>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations, SEM (2021). *Asile : Statistiques de 2021*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/sem/medien/mm.msg-id-87177.html>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations, SEM (2022a). *L'intégration, une tâche commune*. Programmes d'Intégration Cantonales (PICs). <https://www.kip-pic.ch/fr/pic/>
- Secrétariat d'Etat aux Migrations, SEM (2022b). *Statistique en matière d'asile 2020*. Confédération suisse. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020.html>
- Serrata Malfitano, A. P., Gomes da Mota de Souza, R., & Esquerdo Lopes, R. (2016). Occupational Justice and Its Related Concepts : An Historical and Thematic Scoping Review. *Occupation, Participation and Health (OTJR)*, 36(4), Art. 4.
- Shishegar, S., Gholizadeh, L., DiGiacomo, M., Green, A., & Davidson, P. M. (2017). Health

- and Socio-Cultural Experiences of Refugee Women : An Integrative Review. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 19(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1007/s10903-016-0379-1>
- Smith, H. C. (2015). An exploration of the meaning of occupation to people who seek asylum in the United Kingdom. *British Journal of Occupational Therapy*, 78(10), Art. 10. <https://doi.org/10.1177/0308022615591174>
- Stadynk, R., Townsend, E., & Wilcock, A. (2010). Occupational justice. In *An Introduction to Occupation, The Art and Science of Living* (2nd éd., p. 329-358). Pearson.
- Stewart, K. E., Fischer, T. M., Hirji, R., & Davis, J. A. (2016). Toward the reconceptualization of the relationship between occupation and health and well-being : Vers la reconceptualisation de la relation entre l'occupation et la santé et le bien-être. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 83(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1177/0008417415625425>
- Suleman, A., & Whiteford, G. E. (2013). Understanding Occupational Transitions in Forced Migration : The Importance of Life Skills in Early Refugee Resettlement. *Journal of Occupational Science*, 20(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1080/14427591.2012.755908>
- Tétreault, S. (2018). Exploration de diverses recherches en sciences de l'occupation. In *Engagement, occupation et santé* (p. 341-347).
- Tétreault, S., Bertrand, R., Meyer, S., & Kühne, N. (2018). Les sciences de l'occupation : Exploration de quatre concepts clés. In *Expériences en ergothérapie* (Sauramps Médical, p. 96-102).
- Thornton, M., & Spalding, N. (2018). An exploration of asylum seeker and refugee experiences of activity : A literature review. *World Federation of Occupational Therapists Bulletin*, 74(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1080/14473828.2018.1539282>
- Townsend, E. (1999). Enabling occupation in the 21st Century : Making good intentions a reality. *Australian Occupational Therapy Journal*, 46(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1630.1999.00198.x>
- Townsend, E., & Wilcock, A. (2004). Occupational justice and Client-Centred Practice : A Dialogue in Progress. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 71(2), Art. 2. <https://doi.org/10.1177/000841740407100203>
- Trimboli, C., & Taylor, J. (2016). Addressing the occupational needs of refugees and asylum seekers. *Australian Occupational Therapy Journal*, 63(6), Art. 6. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12349>
- Twinley, R. (2013). The dark side of occupation : A concept for consideration. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12026>
- Tzogiou, C., Boes, S., & Brunner, B. (2021). What explains the inequalities in health care utilization between immigrants and non-migrants in Switzerland? *BMC Public Health*,

21. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10393-9>
- Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E., & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers : A look at perceived barriers and resources. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), Art. 2.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>
- United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR. (2013). *A NEW BEGINNING Refugee Integration in Europe* (Refugee Integration, p. 145).
- United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR (2015). *Key messages : WHO IS A REFUGEE* [Protection Training Manual for European Border and Entry Officials].
- United Nations High Commissioner for Refugees, UNHCR (2022). *Global Trends. Données Du UNHCR - Tendances Globales*. <https://www.unhcr.org/globaltrends.html>
- Van Bruggen, H. (2015). L'ergothérapie pour remédier aux inégalités : L'ergothérapie sociale. *ergOTHérapies*, 59, 61-68.
- Van Loenen, T., Van den Muijsenbergh, M., Hofmeester, M., Dowrick, C., van Ginneken, N., Mechili, E. A., Angelaki, A., Ajdukovic, D., Bakic, H., Pavlic, D. R., Zelko, E., Hoffmann, K., Jirovsky, E., Mayrhuber, E. S., Dückers, M., Mooren, T., Gouweloos–Trines, J., Kolozsvári, L., Rurik, I., & Lionis, C. (2018). Primary care for refugees and newly arrived migrants in Europe : A qualitative study on health needs, barriers and wishes. *European Journal of Public Health*, 28(1), Art. 1.  
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx210>
- Vivre Ensemble. (2021). *Service d'information et de documentation sur le droit d'asile*. [asile.ch](https://asile.ch). <https://asile.ch/>
- Whiteford, G. E. (2000). Occupational Deprivation : Global Challenge in the New Millennium. *British Journal of Occupational Therapy*, 63(5), Art. 5.  
<https://doi.org/10.1177/030802260006300503>
- Whiteford, G. E. (2003). Occupational deprivation : Understanding limited participation. In *Introduction to occupation—The art and science of living : New multidisciplinary perspectives for understanding human occupation as a central feature of individual experience and social organization* (2nd éd., p. 303-328).
- Whiteford, G. E. (2016). Mettre en action une justice occupationnelle dans la recherche et l'élaboration de politiques : Mise en lumière de l'expérience de la privation occupationnelle dans la migration forcée. In *La science de l'occupation pour ergothérapie* (1ère, p. 185-193). De Boeck.
- Whiteford, G. E., & Hocking, C. (2012). Introduction to critical perspectives in occupational science. In *Occupational Science : Society, Inclusion, Participation* (First, p. 3-7). Wiley-Blackwell.
- Whiteford, G. E., Jones, K., Rahal, C., & Suleman, A. (2018). The Participatory Occupational

- Justice Framework as a tool for change : Three contrasting case narratives. *Journal of Occupational Science*, 25(4), Art. 4.  
<https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1504607>
- Wilcock, A. A. (1998). Occupation for Health. *British Journal of Occupational Therapy*, 61(8), Art. 8.
- Winlaw, K. (2017). Établir des liens : Les raisons pour lesquelles les demandeurs d'asile et les réfugiés ont besoin de services d'ergothérapie. *Actualités ergothérapeutiques*, 19(4), Art. 4.
- Wollscheid, S., Munthe-Kaas, H. M., Hammerstrøm, K. T., & Noonan, E. (2015). Effect of Interventions to Facilitate Communication Between Families or Single Young People with Minority Language Background and Public Services : A Systematic Review. *Campbell Systematic Reviews*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.4073/csr.2015.7>
- World Federation of Occupational Therapists. WFOT (2018). *Definition of occupational therapy from member organisations*.
- World Federation of Occupational Therapists. WFOT (2019a). *Déclaration de position—Ergothérapie et Droits de l'Homme*.
- World Federation of Occupational Therapists, WFOT (2019b). *Ergothérapie et Droits de l'Homme*.
- World Health Organization, WHO (2018). *European health report 2018—More than numbers—Evidence for all*.
- World Health Organization, WHO (2021). *World health statistics 2021 : Monitoring health for the SDGs, sustainable development goals*. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240027053>
- Yerxa, E. J. (1990). An Introduction to Occupational Science, A Foundation for Occupational Therapy in the 21st Century. *Occupational Therapy In Health Care*, 6(4), Art. 4.  
[https://doi.org/10.1080/J003v06n04\\_04](https://doi.org/10.1080/J003v06n04_04)
- Zeiter, A.-C. (2019). Silence, on s'occupe de vous ! Barrières à la socialisation langagière dans l'accueil des requérants d'asile en Suisse. *Minorités linguistiques et société*, 12, Art. 12. <https://doi.org/10.7202/1066526ar>
- Zünd, C. (2022, mars 17). Vaud cherche des milliers de places pour héberger les réfugiés ukrainiens. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/vaud-cherche-milliers-places-heberger-refugies-ukrainiens>
- Zünd, C., & Petignat, Y. (2015, septembre 2). Migrants : Comment la Suisse fait face. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/migrants-suisse-face>
- Zünd, C., & Zaïdi, S. (2022, mars 23). L'asile ordinaire, tellement différent de l'accueil spectaculaire des Ukrainiens. *Le Temps*. <https://www.letemps.ch/suisse/lasile-ordinaire-different-laccueil-spectaculaire-ukrainiens>

## Annexes

### A. Recommandations de l'OSCE (2018)

Toutes les données présentées ci-dessous sont tirées du rapport « Good practices in migrant integration : trainee's manual » (OSCE, 2018).

#### Intégration linguistique et civique

Les pays d'accueil s'attendent tous à ce que les migrants acquièrent au moins une connaissance de base de la langue nationale, ainsi qu'une compréhension des normes sociales et culturelles. Pour cela, dès leur arrivée, les migrants reçoivent un accès aux informations concernant la vie quotidienne, les bases de l'histoire, la culture (valeurs et traditions) et la géographie, et ce, soit par le biais d'une brochure, soit par le Web. Cependant, bien que les objectifs soient les mêmes, les mesures d'intégration linguistique et civique diffèrent selon chaque pays. Par exemple, des pays mettent en place des « contrats d'intégration » spécifiant les droits et les responsabilités des deux parties, alors que d'autres pays mettent en place des « plans d'intégration individuels » pour répondre aux besoins individuels des migrants. Des pays possèdent des conditions d'intégration (par exemple : test des compétences linguistiques et des connaissances de la société), tandis que d'autres mettent en place des programmes d'aide pour pouvoir passer ces tests ultérieurement. Certains pays mettent en place des sanctions ou des incitations pour que la personne participe aux cours de langue et d'orientation civique. D'autres demandent une participation financière aux migrants pour leur participation à ces cours, et certains les offrent. La durée de ces cours varie entre 50 et 2'400 heures. Certains pays combinent les cours de langue et d'orientation civique, alors que certains les séparent. De plus, ces cours sont parfois dispensés dans la langue maternelle des migrants, alors que certains pays exigent que ce soit la langue nationale qui domine. Pour finir, les attentes concernant le niveau de compétence varie entre A1 et B2.

Les recommandations pour des cours linguistiques et civiques efficaces sont les suivantes : les autorités doivent montrer leur engagement à soutenir les activités d'orientation et les cours de langue, l'offre de ces cours doit s'inscrire dans une stratégie claire et explicite soutenue par des ressources suffisantes, cette responsabilité est partagée clairement par les différents niveaux ou départements du gouvernement, les cours doivent répondre aux besoins des migrants et tenir compte des facteurs personnels (origines, éducation, expérience), informer clairement sur les possibilités de cours à disposition facilitant ainsi l'accès à ceux-ci, la flexibilité du contenu et des horaires est cruciale afin de répondre aux besoins des participants, le droit des migrants doit être abordé dans ces cours, le suivi du parcours de chaque participant est important (ex : aider à trouver du travail, participer à d'autres cours). Enfin, les cours doivent

être évalués régulièrement afin de s'assurer de leur qualité et qu'ils répondent aux objectifs fixés.

### Intégration dans la communauté

La promotion des contacts et de la compréhension interculturelle entre la population d'accueil et la population migrante sont « essentielles pour promouvoir la compréhension mutuelle, la confiance et la cohésion sociale », et ainsi favoriser l'intégration politique, sociale, culturelle et économique. Cependant, tous les types de contacts ne favorisent pas l'intégration ; il est important de donner un objectif ou intérêt commun pour la communauté, en encourageant les personnes impliquées à coopérer et non à se faire concurrence. Ces contacts doivent donc être encouragés par une autorité ou institution respectée et reconnue autant par les migrants que par la population d'accueil.

Le dialogue interculturel représente « un processus qui comprend un échange ouvert et respectueux entre des personnes et des groupes ayant des origines et un patrimoine culturel, religieux et linguistiques différents ». Ce processus correspond à « une prise de conscience » de sa propre culture, l'intérêt et la capacité d'apprendre de la culture d'autrui, ainsi que la reconnaissance des différences et la recherche du respect, de la compréhension et de la coopération mutuelles.

Les contacts interculturels et la compréhension entre les populations peuvent être encouragés de deux façons. Premièrement, « en adaptant les services des diverses institutions publiques pour répondre aux besoins de populations de plus en plus diversifiées, notamment en ajustant leurs politiques de recrutement et en élargissant les opportunités culturelles ». Deuxièmement, « par des initiatives ciblées visant à mettre en contact les personnes issues des populations de la société d'immigration et de la société d'accueil ». Les initiatives peuvent être organisées par les autorités locales en collaboration avec les associations de migrants et non-gouvernementales, ainsi que les institutions publiques. Mais il est important que « les autorités centrales reconnaissent leur importance et leur apportent un soutien financier ».

Comme initiatives et activités, on peut citer les institutions publiques (bibliothèques, centre sociaux et culturels, clubs sportifs et de jeunesse, associations), les événements (festivals) et les manifestations sportives, les cours d'éducation civique pour enseigner les compétences interculturelles, l'organisation de cafés linguistiques, les loisirs (clubs de lecture, cuisine), la formation d'équipes communautaires pour traiter de problèmes de la communauté, l'initiative de tandem et jumelage entre école, ainsi que les projets médiatiques.

- *Participation active à la vie civique et politique*

La participation active des migrants à la vie civique et politique du pays d'accueil représente une dimension importante de l'intégration. En effet, elle apporte un sentiment de participation et d'appartenance à la société, en renforçant ainsi la cohésion sociale.

Il existe trois formes de participation que peuvent disposer les migrants :

1. Participation aux associations bénévoles, aux organisations civiles et aux partis politiques ;
2. Participation électorale, qui représente le droit de vote et le droit de se présenter aux élections ;
3. Participation aux consultations des autorités de l'Etat.

Intégration professionnelle

La formation professionnelle représente la clé pour réduire les écarts en matière de langue, de compétences professionnelles et l'expertise technique. Cependant, dû aux divers besoins des migrants, il est difficile de concevoir une stratégie de formation qui répond aux besoins de tous. Cependant, il existe des recommandations : les cours de formation incluant des cours de langue spécifique à une profession représentent une « solution rentable à tous les niveaux d'éducation ». Des cours modulaires et une expérience professionnelle supervisée permettent également de combler les compétences lacunaires, sans devoir tout recommencer depuis le début. Il est important d'impliquer les employeurs dans le processus d'intégration sur le marché du travail, par exemple de proposer des formations sur le lieu de travail ; « l'implication des employeurs est cruciale pour que les migrants puissent non seulement accéder au marché du travail, mais aussi bénéficier d'une mobilité ascendante ».

La validation et la certification des compétences formelles et informelles, ainsi que la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelles, sont un point clé de l'intégration professionnelle. En effet, « avec les cours de langue, l'orientation des cours, un enseignement et une formation professionnels, des conseils et un revenu minimum garanti, la reconnaissance des qualifications des migrants est une condition préalable essentielle à l'entrée sur le marché du travail dans le pays d'accueil ». En tant que compétences informelles, il est entendu les compétences qui ne peuvent pas être démontrées par un diplôme ou certificat. Sans elles, les migrants sont souvent privés d'accès au marché du travail, puisque les qualifications sont un prérequis. Il est donc important de mettre en place un accès à des programmes d'éducation et de formation complémentaire, avec une reconnaissance académique. Puisque cette reconnaissance représente « l'autorisation officielle d'exercice une profession ».

En plus de cette reconnaissance, les institutions publiques du pays d'accueil en collaboration avec le pays d'origine, peuvent faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail par le biais de diverses mesures, telles que l'établissement de lignes directrices nationales concernant les procédures, les délais et les frais équitables. La promotion de la coopération internationale en matière de migration et de mesures d'intégration sur le marché du travail. La désignation de centres d'informations et d'emplois ayant la mission d'intégrer et d'informer. Le fait de fournir des informations sur les conditions d'accès au marché du travail, ainsi que les lois et règles spécifique à celui-ci. La mise en place des services luttant contre les barrières et les obstacles à l'intégration sur le marché du travail. La mise en place d'inspection du travail, afin de diminuer le nombre d'emploi précaire et le taux d'exploitation des migrants. Ainsi que le fait d'égaliser le statut des migrants, afin d'assurer l'égalité d'accès aux services publics (droit au travail et à la sécurité sociale).

### Intégration par le logement

Le droit à un niveau de vie suffisant est défini dans de nombreuses lois internationales et représente « la satisfaction des besoins élémentaires de subsistance » ; tels que l'alimentation et nutrition adéquate, des vêtements, ainsi que le logement. Le Comité des Nations Unies pour les droits économiques, sociaux et culturels (UNCESCR) représente le comité responsable de l'application du droit au logement. Ce comité « a reconnu que le droit de l'homme à un logement adéquat est essentiel à la jouissance de tous les droits économiques, sociaux et culturels ». De plus, les pays ont l'obligation d'élaborer des politiques de logement favorisant la mise en place du droit à un logement adéquat pour tous et à évincer toutes formes de discrimination. « En conséquence, les pays sont tenus de mettre en œuvre des mesures qui sont suffisantes pour réaliser le droit au logement pour chaque personne dans les plus brefs délais et avec le maximum de ressources disponibles ».

UNCESCR reconnaît sept caractéristiques positives du droit au logement : la sécurité juridique de l'occupation (droits de propriétés et protection juridique contre les discriminations) ; la disponibilité des services, des matériaux, des installations et des infrastructure (équipements minimaux pour avoir un logement adéquat et accessible) ; l'abordabilité (coûts du logement n'impactant pas la satisfaction des autres besoins fondamentaux, ainsi que proportionnel au niveau de revenu) ; l'habitabilité (espace et protection suffisante contre les éléments naturels ou les menaces pour la santé) ; l'accessibilité (accès à un logement adéquat pour toute personne qui y a droit) ; l'emplacement (endroit qui permet l'accès aux possibilités d'emploi, aux services de santé, aux écoles et équipements sociaux) et l'adéquation culturelle (doit permettre de manière appropriée l'expression de son identité culturelle).

*« Les cadres juridiques nationaux et les réponses des politiques publiques à la discrimination dans le domaine du logement public varient considérablement, de même qu'une multitude de contextes sociaux et culturels différents. En conséquence, les politiques et les approches doivent être adaptées au contexte national spécifique. Il existe plusieurs façons d'aborder la discrimination et/ou le harcèlement en matière de logement. Il est toutefois essentiel que toute stratégie s'appuie sur des données fiables, adopte une approche consultative et participative et définisse des cibles claires et des objectifs mesurables. L'intégration étant un processus à double sens, les bonnes pratiques en matière d'intégration des migrants par le logement nécessitent une communication et une interaction efficaces entre les politiciens, les décideurs politiques, les praticiens du logement et les migrants, praticiens du logement et les migrants. Une stratégie de logement doit inclure des mécanismes participatifs spécifiques pour superviser la stratégie, en veillant tout particulièrement à garantir la participation des groupes vulnérables ».*

#### Accès aux services sociaux

Les services sociaux peuvent *« favoriser l'inclusion sociale des migrants en protégeant leurs droits sociaux, notamment l'accès à l'emploi, la protection de la famille, la sécurité sociale, la garantie d'un niveau de vie adéquat, la protection de la santé physique et mentale, l'accès à l'éducation et à la formation, y compris le cours de langue ».*

Les migrants peuvent avoir droit à une aide financière de la part du pays d'accueil, se présentant sous forme de prestations de sécurité sociale. *« Ces paiements peuvent être des prestations contributives, pour lesquelles les demandeurs doivent avoir payé des cotisations fiscales par le biais d'un emploi ou d'une activité indépendante ; ou non contributives, ce qui signifie qu'ils sont généralement accessibles mais soumis à des critères d'éligibilité ».* Cependant, actuellement une grande partie des migrants rencontre des difficultés d'accès à ces services, en raison de leur statut juridique ou aux critères d'éligibilité.

Alors que le fait d'améliorer l'accès au système de sécurité sociale pour les migrants, permettrait de *« faciliter leur séjour régulier et effectif. Parallèlement, les migrants qui sont intégrés au marché du travail peuvent contribuer efficacement au système de sécurité sociale ».*

#### Accès aux soins de santé

L'accès au système de santé est également essentiel pour l'intégration, en effet, *« la santé fait partie intégrante du bien-être et influe sur le degré et la manière dont une personne s'engage dans la société dans son ensemble ».* Les migrants en bonne santé seront en mesure de travailler davantage et de construire un réseau social plus important. *« En retour, une*

intégration plus complète améliore les résultats en matière de santé, car les migrants ont de plus en plus la possibilité de se faire soigner en cas de besoin ».

Cependant cet accès pour les migrants peut être influencé par leur statut juridique ; par exemple les migrants possédant une autorisation de séjour à durée déterminée peuvent rencontrer d'importantes difficultés pour accéder à soins de santé adaptés. S'ajoutant à ces obstacles juridiques, des obstacles culturels et linguistiques.

Il est donc important que les pays se mobilisent pour atteindre « le meilleur scénario pour les soins de santé des migrants », ce qui signifie que tous les migrants bénéficient de la même couverture médicale que les personnes du pays d'accueil (en droit et en pratique). Pour pouvoir accéder à leurs droits, ils reçoivent les informations dans différentes langues et par différentes méthodes (par exemple : médiateur culturel). De plus, les prestataires de soins sont informés de leurs droits et formés afin de répondre à leurs besoins. Pour finir, les politiques de santé doivent soutenir ces changements et ainsi répondre « aux besoins d'une société de plus en plus diversifiée ».

L'accès à des informations pertinentes concernant le système de soins est difficile pour les migrants, il est donc important que des bonnes pratiques soient mises en place ; il faut donc contrer les problèmes rencontrés à l'heure actuelle : les problèmes linguistiques et le manque d'interprètes professionnels dans les établissements de santé, les différences culturelles et la réticence d'une des parties à s'engager dans une communication interculturelle, ainsi que le manque de connaissances du système de santé du pays d'accueil.

## B. Procédure d'asile

### Dépôt de la demande

La demande d'asile doit être déposée par oral ou écrit soit à un poste-frontière, un poste de contrôle d'un aéroport ou dans un centre fédéral pour requérants d'asile (CFA) du SEM (Vivre ensemble, 2021; Confédération suisse, 2022). Cette demande doit contenir les motifs de la fuite et si possible fournir des preuves de ceux-ci (par exemple : photos, coupures de presse, lettres ; Confédération suisse, 2022a; SEM, 2022). De plus, la personne devra fournir des documents d'identités valides (Vivre ensemble, 2021).

### Traitement de la demande

Le SEM, qui est chargé de l'exécution des procédures d'asile, s'occupera de la procédure dans un délai de 140 jours (Vivre ensemble, 2021; SEM, 2022). Cette procédure implique une vérification des motifs déclarés dans la demande (SEM, 2022), ainsi que si la personne n'a pas déjà fait une demande dans un pays faisant partie de l'accord de Dublin (Vivre ensemble, 2021; Confédération suisse, 2022a).

### Période d'attente

Les personnes ayant déposé une demande d'asile sont transférés et accueillis dans les CFA de la Confédération, et ce jusqu'à la décision du SEM (OSAR, 2022b; SEM, 2022). La durée maximale du séjour est de 140 jours (Confédération suisse, 2022a; SEM, 2022).

Les CFA sont répartis (Cf. image) dans six régions (Suisse Nord-Ouest, Berne, Suisse romande, Tessin et Suisse centrale, Suisse orientale, Zurich), qui possèdent un CFA assumant les tâches procédurales et au maximum quatre CFA qui n'en n'assument pas (OSAR, 2022b; SEM, 2022).



### Répartition des centres fédéraux pour requérants d'asile en Suisse (SEM, 2022)

#### - CFA avec tâches procédurales

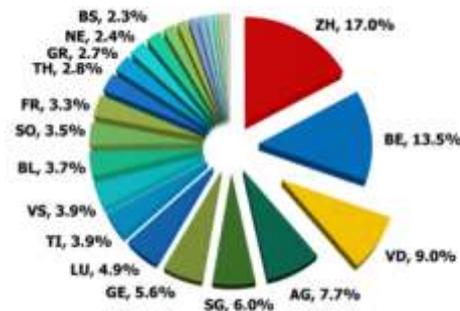
Cela représente les centres où les requérants d'asile déposent leur demande et où ils sont hébergés pendant toute la durée de la procédure. Ces centres, en plus de posséder des

places d'hébergement, abritent également les bureaux destinés aux auditions, des interprètes et des représentants juridiques (SEM, 2022).

- *CFA sans tâche procédurale (centres d'attente et de départ)*

Ces centres accueillent en majorité des personnes faisant l'objet d'une procédure de Dublin ou dont la demande a été rejetée (SEM, 2022).

Cette répartition (Cf. image) est calculée de façon proportionnelle à la démographie des cantons (Confédération suisse, 2022a; EVAM, 2022). Par exemple, le canton de Vaud reçoit 9.4% des requérants d'asile (EVAM, 2022).



Répartition selon les cantons (EVAM, 2022)

Selon le SEM (2022), les requérants d'asile en provenance d'un même pays sont répartis équitablement entre les différentes régions. « Il en va de même des requérants d'asile mineurs non accompagnés, des familles et des personnes atteintes dans leur santé. La capacité disponible dans les CFA est également prise en considération » (SEM, 2022).

De plus, conformément à l'article 29 de la loi LARA : les dispositifs sont établis dans les communes de plus 2000 habitants, et en priorité dans celles où le taux de requérants d'asile représente < 0.9% de la population (Vivre ensemble, 2021; EVAM, 2022).

Phase préparatoire

Cette phase se déroule dans un CFA assumant les tâches procédurales et concerne la saisie des données personnelles, le relevé des empreintes digitales, l'audition sur l'itinéraire emprunté, le bilan de santé (OSAR, 2022b; SEM, 2022), ainsi que l'information sur le déroulement de la procédure. Cette phase dure environ dix jours pour la procédure de Dublin et environ 21 jours pour les autres procédures (accélérée et étendue ; OSAR, 2022b).

- *Procédure de Dublin*

C'est une procédure qui a lieu si un autre Etat européen est responsable de cet examen ; la Suisse n'est pas responsable de l'examen de la demande. Cependant, si le pays en question n'accepte pas ou ne répond pas dans un certain délai, la Suisse devient alors responsable, amenant soit à une procédure accélérée ou soit une étendue (OSAR, 2022b).

- *Procédure accélérée*

Cette procédure concerne la majorité des demandes d'asile dont la Suisse est responsable, représentant une procédure sans embûche (OSAR, 2022b).

- *Procédure étendue*

Cette procédure concerne les demandes qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision immédiate, car des clarifications de la situation sont nécessaires. Cette procédure dure au maximum 1 an et prend fin quand le SEM a pris une décision (OSAR, 2022b).

### Décision

C'est le SEM qui est responsable de la prise de décision de la demande d'asile. Il a trois possibilités de décision : réponse positive, négative ou provisoire (Vivre ensemble, 2021; Federico & Baglioni, 2021). Cependant, il est possible de faire recours contre la décision du SEM, par le biais du Tribunal administratif fédéral (OSAR, 2022b; SEM, 2022).

- *Réponse positive*

Si les motifs de la demande sont acceptés par le SEM, la personne obtient le statut de réfugié : le permis B (OSAR, 2022b; SEM, 2022).

- *Réponse négative*

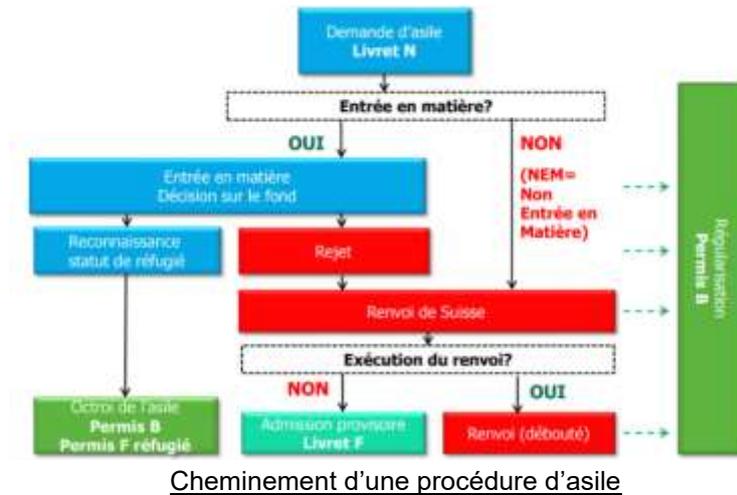
Il y a deux schémas possibles : non-entrée en matière ou refus en fin de procédure (Confédération suisse, 2022a; OSAR, 2022b). La non-entrée en matière peut être décidé pour plusieurs raisons : autres pays européen compétent pour traiter la demande (accord de Dublin), non-présentation des papiers d'identités sans raison valable, fausse identité constatée, absence de collaboration, nouvelle demande après refus et sans nouvel élément, refus dans un autre pays européen, provenance d'un pays sûr, déjà protégé par un Etat tiers ou pouvant l'être, dépôt d'une demande d'asile pour éviter un renvoi de Suisse, actes répréhensibles ou menace de la sécurité de la Suisse (SEM, 2022).

La décision négative en fin de procédure peut être prise également pour plusieurs raisons : motifs d'asile non-reconnus, témoignage infondé ou contradictoire ou encore faux, absence de preuve, amélioration de la situation politique dans le pays d'origine (SEM, 2022).

- *Réponse provisoire*

Dans le cas où il y a une impossibilité de renvoi dans le pays d'origine, pour différentes raisons telles que la guerre, la guerre civile, une situation de violence généralisée ou des problématiques médicales (OSAR, 2022b; SEM, 2022).

Voici un schéma résumé (EVAM, 2022) :



### Suite de décision

Les autorités cantonales sont compétentes pour exécuter le renvoi de la personne hors du territoire Suisse ou la prise en charge de celle qui a reçu le statut de réfugié (Federico & Baglioni, 2021; SEM, 2022). Pour cela, les cantons reçoivent des forfaits attribués par la Confédération, sur la base d'une convention de subventionnement conclue chaque année entre les deux parties (Vivre ensemble, 2021).

### Régularisation

La régularisation est une procédure permettant aux migrants de recevoir une autorisation de séjour à long terme (Confédération suisse, 2022a; Federico & Baglioni, 2021). « Les titulaires d'une autorisation de séjour sont des étrangers, exerçant ou non une activité lucrative, qui séjournent durablement en Suisse dans un but précis » (SEM, 2022).

Le SEM a définis des critères pour obtenir la régularisation dans l'article 14 de la LAsi (Federico & Baglioni, 2021; Fedlex, 2022) :

- Séjour en Suisse de plus de 5 ans (à compter du dépôt de la demande d'asile)
- Lieu de séjour toujours connu des autorités
- Intégration poussée (maîtrise de la langue, autonomie financière et sociale, respect de l'ordre juridique suisse, réseau social et associatif, participation à la vie locale)

Pour finir, le SEM prend en compte la situation de toute la famille pour prendre sa décision (Federico & Baglioni, 2021; Fedlex, 2022).

## C. Agenda Intégration Suisse (AIS)

Toutes les données concernant l'AIS présentées ci-dessous proviennent du SEM (2022).

Les autorités compétentes visent à travers cinq domaines à « créer un cadre qui permet aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire de faire rapidement partie intégrante de la société suisse et de s'intégrer rapidement dans la vie professionnelle ». Les différents domaines sont les suivants :

*Primo-information personnelle* : pour permettre aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire de s'orienter rapidement, ils sont informés personnellement des us et coutumes de la société, des règles en vigueur et des offres de soutien disponibles.

*Évaluation et exploitation des potentiels* : évaluer systématiquement le potentiel individuel permet un encouragement spécifique dans l'intérêt de la personne concernée, de l'économie et de l'ensemble de la société.

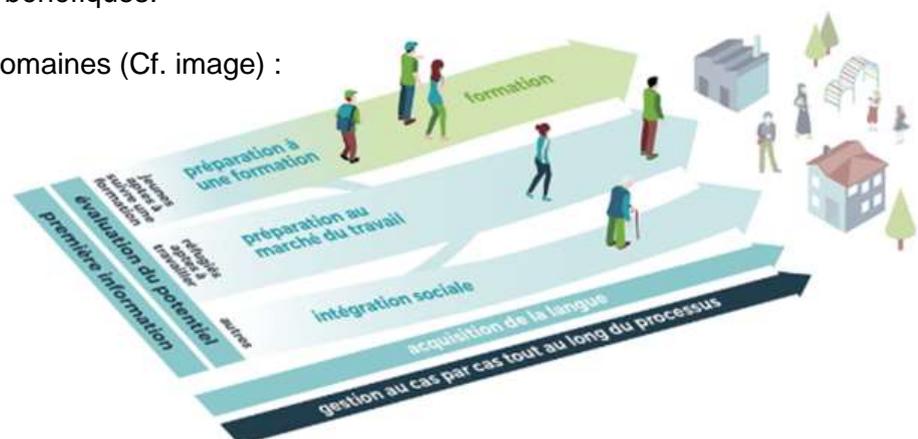
*Acquisition rapide de la langue* : peu de temps après leur arrivée, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire peuvent suivre des cours de langue, leur permettant ainsi d'apprendre rapidement une des langues nationales.

*Accompagnement et soutien ciblés* : dès leur arrivée et jusqu'à leur intégration, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire sont accompagnés et encadrés de manière continue par des personnes sensibilisées et formées.

*Encourager et exiger* : les jeunes réfugiés sont intégrés dans une formation post-obligatoire et les adultes aptes à travailler sont formés si nécessaire pour accéder à la vie active (en suivant des programmes de formation ou en effectuant des stages, par exemple).

*Familiarisation avec le mode de vie en Suisse* : les échanges avec la population locale sont soutenus activement, car bénéfiques.

Voici un résumé de ces domaines (Cf. image) :



Résumé des domaines de l'AIS (SEM, 2022)

*« Grâce aux procédures d'asile accélérées qui seront introduites dans toute la Suisse début 2019, les personnes qui cherchent protection dans notre pays sauront rapidement si elles peuvent y demeurer. Dans cette perspective, l'Agenda Intégration crée un cadre qui permet aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire de faire rapidement partie intégrante de la société suisse et de s'intégrer rapidement dans la vie professionnelle. La Confédération et les cantons estiment qu'environ 70 % des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire en âge de travailler ont le potentiel de s'intégrer durablement dans le marché du travail et de subvenir ainsi à terme à leurs besoins et à ceux de leur famille ».*

L'AIS permet de mettre à profit le potentiel des nouveaux arrivants, afin qu'ils puissent être intégrés dans les entreprises suisses :

Le nombre de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire dépendant de l'aide sociale diminue, ainsi les dépenses liées à ce domaine sont diminuées ;

- De bonnes connaissances d'une langue nationale facilitent la compréhension dans le cadre de la formation, au travail, ainsi que dans la vie quotidienne ;
- Une main-d'œuvre qui trouve rapidement ses marques dans le monde professionnelle, dû à une bonne préparation, représente un avantage économique ;
- Une répartition claire des tâches entre les différents services améliore l'efficacité des processus mis en place ;
- La cohésion sociale est favorisée par une bonne intégration.

L'AIS possède cinq objectifs en matière d'efficacité, et celle-ci est régulièrement contrôlée :

- Tous les réfugiés reconnus et toutes les personnes admises à titre provisoire disposent de connaissances de base d'une langue nationale trois ans après leur arrivée ;
- 80 % des enfants réfugiés arrivés en Suisse avant l'âge de quatre ans sont en mesure de se faire comprendre dans la langue parlée à leur lieu de domicile au moment de commencer l'école obligatoire ;
- Cinq ans après leur arrivée, deux tiers des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire âgés de 16 à 25 ans suivent une formation professionnelle initiale ;
- Sept ans après leur arrivée, la moitié des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont durablement intégrés dans le marché du travail ;

- Après quelques années, tous les réfugiés et toutes les personnes admises à titre provisoire sont familiarisés avec les habitudes suisses et entretiennent des contacts avec la population locale.

*« Les objectifs en matière d'efficacité mentionnés concernent les enfants de réfugiés (âgés de zéro à quatre ans) non encore scolarisés, de même que les réfugiés adolescents et les jeunes réfugiés adultes (de plus de 16 ans). Les enfants de réfugiés en âge de scolarité, par contre, sont accueillis directement dans les structures ordinaires de l'école obligatoire, où ils bénéficient d'un soutien complémentaire. L'école relève de la compétence cantonale, si bien que les coûts qui s'y rapportent sont entièrement à la charge des cantons et des communes. L'école obligatoire assume un rôle essentiel dans l'intégration, même si elle ne figure pas dans l'Agenda Intégration ».*

## D. Programmes d'intégration cantonaux 2022–2023

Toutes les données présentées ci-dessous concernant les PICs sont tirées du SEM (2022).

*« L'intégration se joue en grande partie au quotidien, dans le cadre de processus bien rodés : à l'école et dans la formation professionnelle ou sur le lieu de travail et à l'hôpital par exemple. Mais il y a des cas où les migrants n'ont pas accès à ces processus rodés et à ces lieux favorisant l'intégration. C'est là qu'interviennent les programmes d'intégration spécifiques de la Confédération, des cantons et des communes ».*

Depuis début 2014, ces mesures spécifiques ont été regroupées en mesures globales appelées PICs, et tous les cantons suivent le même objectif. Puisque les PICs « réunissent toutes les mesures de l'encouragement spécifique de l'intégration. Pour la mise en œuvre, le SEM a conclu des conventions-programmes avec les cantons. Dans le cadre de la stratégie commune, la Confédération et le canton déterminent les huit domaines d'encouragement, au sein desquels des mesures d'intégration spécifiques sont mises en œuvre dans toute la Suisse ».

Le financement des PICs se fait par deux sources :

- Les cantons : ils reçoivent d'une part des forfaits d'intégration pour chaque décision positive à une demande d'asile et pour chaque admission provisoire ;
- Fédération : un crédit fédéral de promotion de l'intégration est disponible pour l'intégration de toutes les personnes étrangères et la base légale pour celui-ci figure dans la LEI (art. 58). Le crédit est versé aux cantons à condition que ceux-ci contribuent à hauteur du même montant aux programmes d'intégration cantonaux. La Confédération double alors l'engagement des cantons.

Pour exemple, en 2019, les coûts ont été estimés à 224 millions de francs pour les huit domaines d'encouragement des PICs.

En 2022, afin de transférer l' AIS et différents programmes pilotes dans les PICs, la Confédération a décidé que le programme ne durera exceptionnellement que deux ans, et non quatre comme prévu initialement. Cependant, la phase suivante, qui commencera en 2024, durera à nouveau quatre ans.

La Confédération met en place un suivi régulier afin de suivre l'évolution des objectifs sur le long terme. Ce suivi permet donc d'évaluer si les mesures déployées ont les effets attendus, et au besoin d'identifier les points où il est nécessaire d'agir.

Les PICs reposent sur trois piliers : l'information et le conseil, la formation et le travail ainsi que la compréhension mutuelle et l'intégration sociale. Les trois piliers englobent au total huit domaines d'encouragement (Cf. image) :



Les trois piliers des PICs et leurs domaines respectifs (SEM, 2022)

### Primo information

La primo-information poursuit deux objectifs :

- Les migrants nouvellement arrivés sont accueillis et informés de leurs droits et de leurs obligations, ils savent alors ce qui est attendu de leur part, et où trouver l'aide nécessaire ;
- Une évaluation a lieu dès que possible pour déterminer si les migrants ont besoin d'un soutien particulier afin de s'intégrer dans de bonnes conditions.

*« La primo-information se présente sous différentes formes selon le canton et la commune. Il s'agit souvent d'entretiens d'accueil individuels – par exemple au service de contrôle des habitants de la commune ou auprès des services cantonaux chargés de l'intégration. À cela s'ajoutent des manifestations d'information et des événements destinés aux nouveaux arrivants. Des brochures de bienvenue, les sites Internet cantonaux et des dépliants fournissent également des informations sur les offres d'intégration ainsi que sur les droits et les obligations ».*

Dans le cadre des PICs, un important développement d'offres d'information et de conseil pour les migrants a été mis en place. Par exemple en offrant des informations traduites dans de nombreuses langues. Ainsi, l'accès aux informations est plus rapide et plus facile.

Depuis la révision de la LEtr du 16.12.2016, les autorités doivent remplir un mandat de primo-information explicite : près de 80% des nouveaux arrivants sont donc directement accueillis par les autorités compétentes.

Avec l'expérience acquise, les autorités ont mis en évidence des facteurs de réussite en matière de primo-information :

- Domaines de compétence clairement définis et mise en réseau de tous les acteurs ;
- Recensement des besoins d'information des nouveaux arrivants ;

- Combinaison d'information individuelles et collectives ;
- Aides concrètes pour les communes ;
- Formation initiale et continue pour les personnes concernées ;
- Implication des associations locales ;
- Systèmes d'incitations positives, par exemple des bons d'achat pour des cours de langue.

## Conseil

Le domaine Conseil a trois objectifs :

- Les migrants ont accès à des informations qui leur permettent de se débrouiller dans le quotidien ;
- Les personnes intéressées peuvent se faire conseiller et accompagner tout au long du processus d'intégration ;
- La société d'accueil est informée et sensibilisée concernant la situation particulière des arrivants et les efforts nécessaires à l'intégration.

*« Nombreux sont ceux qui demandent de l'aide à leurs voisins ou à des personnes de leur connaissance. C'est important mais bien souvent cela ne suffit pas. De ce fait, il existe des centres de consultation spécialisés dans la plupart des cantons, qui peuvent diriger les migrants de manière non-bureaucratique vers le service compétent pour leurs besoins. Les migrants ont ainsi la possibilité de prendre en main leurs problèmes. Les PICs ont permis de développer et d'élargir de nombreuses offres de conseil ».*

De plus, la population locale doit également être informée et sensibilisée. Cela est présent dans la loi, « les cantons et les communes utilisent une multitude de canaux d'information dans ce but : sites Internet, contributions dans les médias et publications, conférences, rencontres ou colloques, etc. ».

Avec l'expérience acquises, les autorités ont mis en évidence des facteurs de réussite en matière de conseil :

- Collaboration et coordination entre les services spécialisés ;
- Recours à des interprètes communautaires pour une meilleure compréhension mutuelle ;
- Offre de formation initiale et continue pour les professionnels ;
- Implication de personnes clés pour faciliter l'accès ;
- Collaboration avec des associations locales ;
- Faire connaître les offres de conseil.

## Protection contre la discrimination

Le domaine Protection contre la discrimination a deux objectifs :

- Les institutions sont sensibilisées au thème de la discrimination et ont connaissance des mesures de protection et de prévention appropriées ;
- Les personnes victimes de discrimination reçoivent un soutien professionnel.

*« Bien qu'elle ne soit souvent pas reconnue comme telle, la discrimination raciale est omniprésente, que ce soit au travail, lors de la recherche d'un logement, dans les relations avec le voisinage ou dans d'autres domaines de la vie quotidienne. Elle peut revêtir différentes formes : remarques personnelles, agressions et actes individuels, mais aussi lacunes, directives et processus de nature institutionnelle ou structurelle ».*

Par exemple, 32% de la population a été victime personnellement de discrimination au cours des 5 dernières années. 58% de la population considère le racisme comme un problème social important. 50% des personnes victimes de discrimination indiquent l'avoir été dans leur environnement professionnel ou lors de la recherche d'emploi.

Les mesures de protection contre cela doivent donc être diverses :

- Les victimes doivent pouvoir avoir accès des conseils et un soutien auprès de personnes spécialisés ;
- Les institutions et les autorités doivent être informées, ainsi que sensibilisées afin de pouvoir agir en conséquence.

Afin que les mesures de protection contre la discrimination soient efficaces, les conditions suivantes doivent être respectées :

- La protection contre la discrimination doit être considérée comme une tâche à part entière du travail administratif réalisé à tous les niveaux ;
- Une information active et continue sur les questions de racisme et de discrimination, ainsi qu'une sensibilisation à cette problématique doit permettre la mise en œuvre de mesures appropriées ;
- Une analyse des besoins et une planification stratégique doivent permettre de fixer des priorités et de prendre des mesures concrètes ;
- Les offres de conseil proposées aux personnes concernées doivent être accessibles ;
- L'expérience acquise dans le cadre des consultations doit être utilisée à bon escient afin d'améliorer les résultats dans ce domaine.

## Langue et formation

Le domaine Langue et éducation a deux objectifs :

- Les et migrants ont des connaissances linguistiques suffisantes pour se faire comprendre dans la vie quotidienne et au travail ;
- Les offres de cours respectent des standards de qualité, et garantissent que les connaissances apprises peuvent être appliquées au quotidien.

*« Des connaissances linguistiques insuffisantes compliquent l'accès à la formation et au travail et génèrent divers obstacles dans la vie quotidienne. Il est aussi plus difficile de se défendre, si nécessaire, contre les injustices. Cela peut entraîner le retranchement et le renfermement des personnes concernées, voire la naissance de sociétés parallèles. Il est dans l'intérêt de tous que les migrants apprennent tôt une langue du pays et qu'ils puissent ainsi s'intégrer dans l'ensemble de la société ».*

L'apprentissage d'une langue est plus facile lors d'échanges avec des gens au quotidien. Les cours de langue sont donc orientés vers des situations réelles du quotidien, afin d'approfondir et consolider les compétences.

*« Il n'est pas toujours simple de combiner l'apprentissage d'une langue et le quotidien professionnel et familial. C'est la raison pour laquelle il y a une importante demande de cours du soir et de cours avec garde d'enfants. Dans le cadre des PICs, les cantons ont nettement élargi et développé une partie de leur offre de cours de langue. Malgré cela, il existe encore des listes d'attente dans certains lieux ».*

Près de 10% des personnes de la première génération de migrants ne parlent aucune langue nationale. Cependant, dans le cadre des PIC, il y a par année 100'000 personnes qui suivent un cours de langue.

Avec l'expérience acquises, les autorités ont mis en évidence des facteurs de réussite en matière de langue et de formation :

- Des analyses des besoins permettent de développer les offres ;
- Coordination et collaboration étroite avec les écoles et les partenaires (sociaux, associations) ;
- Information transparente concernant les exigences de qualité vis-à-vis des offres de cours ;
- Garantie d'accès à des offres de perfectionnement ;
- Soutien des prestataires de cours pour le développement de la qualité de ceux-ci ;
- Une information accessible sur l'offre de cours.

## Petite enfance

Le domaine de la petite enfance a deux objectifs :

- Les familles de migrants sont informées des attentes dans le domaine de l'éducation des enfants, connaissent les offres en matière de santé pédiatriques, ainsi que les offres de soutien à l'intégration et elles y ont accès ;
- Les différents acteurs de ce domaine sont coordonnés et collaborent de manière efficace.

*« Les enfants qui reçoivent un encouragement précoce sont meilleurs à l'école et, plus tard, ils réussissent mieux dans la formation et le travail. Mais ce sont précisément les enfants de migrants issus de familles défavorisées sur le plan socio-économique ou n'ayant pas accès aux ressources culturelles qui sont insuffisamment préparés lors de leur arrivée au jardin d'enfants : leurs compétences linguistiques en allemand sont souvent moins bonnes que celles d'enfants ayant l'allemand comme première langue. Pour que tous aient les mêmes conditions, il faut un encouragement linguistique précoce dans la famille, les jardins d'enfants, les accueils familiaux de jour et les groupes de jeu ».*

Du fait que le comportement des parents influence fortement le développement de l'enfant, les parents doivent être sensibilisés aux principes éducatifs de manière générale. Ils sont donc conseillés afin d'être autonomes dans leur fonction parentale.

Avec l'expérience acquises, les autorités ont mis en évidence des facteurs de réussite en matière de la petite enfance :

- Encouragement linguistique précoce dans les groupes de jeu, etc. ;
- Mise en réseau des acteurs ;
- Soutien des parents afin qu'ils puissent exercer leur fonction parentale ;
- Soutien des services de conseil aux parents ;
- Offres de formation continue pour les collaborateurs sur des différents thèmes tels (interculturalité, collaboration avec les parents, santé ou encouragement linguistique précoce).

## Aptitude à la formation et employabilité

Le domaine Employabilité a deux objectifs :

- Les migrants doivent être capables de se prendre rapidement en charge : des programmes de formation sont mis en place pour améliorer leur employabilité ;

- Les capacités des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés sont identifiées précocement afin qu'ils puissent gagner rapidement en autonomie.

*« La plupart des migrants souhaitent subvenir eux-mêmes aussi rapidement que possible à leurs besoins. Un emploi favorise leur intégration à de nombreux points de vue. L'échange avec les collègues de travail, le développement d'un cercle de connaissances, l'utilisation active et pratique de la langue et l'expérience de la culture du travail suisse, avec ses valeurs et ses normes, ont des répercussions particulièrement positives sur l'intégration. Néanmoins, l'accès au marché de l'emploi reste particulièrement difficile pour un certain nombre de migrants. Cela concerne surtout les réfugiés, les personnes admises à titre provisoire et les jeunes arrivés tardivement en Suisse. Les mesures d'intégration spécifiques s'adressent à ces groupes ».*

Entre 2012 et 2015, 2'186 réfugiés ont été intégrés dans le marché du travail. Cependant, 18% des réfugiés titulaires d'un diplôme universitaire sont surqualifiés pour le travail qu'ils exercent.

*« La clarification des aptitudes potentielles et des mesures à prendre en conséquence est essentielle pour que les migrants aient une perspective claire concernant la contribution qu'ils doivent fournir. La coordination des différentes structures et mesures est également importante. Les institutions existantes, de l'aide sociale à la formation professionnelle, en passant par les services régionaux de l'emploi, doivent travailler en étroite collaboration les uns avec les autres pour que l'intégration sur le marché du travail réussisse. Enfin, l'implication des entreprises et des associations interprofessionnelles est également essentielle. Ces dernières s'intéressent à la main-d'œuvre qualifiée et proposent des postes de travail et d'apprentissage ainsi que des stages ».*

### Interprétariat communautaire

L'interprétariat poursuit deux objectifs :

- Les migrants ont accès aux offres d'intégration des structures ordinaires ;
- Une compréhension mutuelle est l'objectif, afin de prévenir les malentendus.

*« Grâce aux PICs, le recours à des interprètes bien formés et qualifiés augmente. Cela permet d'améliorer la compréhension et facilite le travail des collaborateurs auprès des administrations, dans les écoles, les hôpitaux et autres lieux. Cependant, malgré une plus-value évidente, le recours aux interprètes professionnels n'est pas encore établi partout. Il n'y a toujours pas assez de personnes qualifiées et l'argent nécessaire manque souvent pour les interventions sur place. Seuls des interprètes formés sont en mesure de fournir des prestations de traduction d'une bonne qualité. Cette tâche ne doit pas être confiée à des personnes disponibles sur le moment – par exemple des enfants ou des membres du personnel de*

*nettoyage à l'hôpital. En effet, ceux-ci sont souvent dépassés par la responsabilité liée à cette tâche ».*

En Suisse, il existe 21 services de médiation qui organisent des interventions d'interprètes, qui sont accessibles à toutes les structures. Permettant ainsi une facilité dans le travail :

- Les services de médiation garantissent la qualité du travail et le suivi administratif ;
- Les interprètes suivent une formation continue et participent à des supervisions. En 2020, 62% des heures d'intervention ont été assurés par des interprètes disposant du certificat INTERPRET (2015 : 54%) ;
- L'association nationale INTERPRET joue un rôle central, puisqu'elle est responsable de la qualification et de la formation. Elle gère un centre de compétence national et un office de qualification.

### Vivre-ensemble

Le domaine Vivre-ensemble a deux objectifs :

- Les migrants participent activement à la vie sociale ;
- La mise en réseau social et la participation politique des immigrés sont encouragées.

L'intégration représente un processus mutuel qui concerne principalement la vie quotidienne des personnes. Dans les différents contextes (dans les communes, quartiers, voisinage), les acteurs de la société (associations, organisations, communautés) jouent un rôle central. En effet, une personne sur quatre issues de l'immigration est membre d'une association.

*« C'est la raison pour laquelle ces organisations sont activement impliquées dans les efforts déployés par les autorités en matière d'intégration. Dans le cadre des PICs, divers projets permettent d'encourager la mise en réseau social, la participation politique et la compréhension mutuelle. Les projets sont en grande partie réalisés par des travailleurs bénévoles et ne verraient pas le jour sans l'engagement de ces derniers. Ce travail bénévole est particulièrement précieux et doit par conséquent faire l'objet d'un soutien renforcé ».*

De plus, avec l'expérience acquises, les autorités ont mis en évidence des facteurs de réussite en matière de cohabitation :

- Soutien de projets pour les communes, quartiers, associations, communautés, etc. ;
- Sensibilisation de la population ;
- Encouragement des projets d'échange et de rencontre ;
- Encouragement et soutien du bénévolat ;
- Encouragement de la participation politique ;
- Mise en réseau des différents acteurs.

## E. Trames des groupes de discussion

### Groupe de discussion 1

#### - *Cadre*

Session de 14h à 16h

Question du "tu" ou "vous"

Une animatrice qui mène la discussion et gère le cadre : Aurélie

Une animatrice qui prend les notes et gère le temps : Yaëlle

Rappel du but de l'étude, de la démarche, des thèmes abordés dans la réunion, thèmes abordés dans les suivants, explication de la répartition des rôles.

Place pour chaque avis, ne pas hésiter à se manifester.

Respect mutuel (avis et temps de parole), tout ce qui est dit ici sera anonymisé et n'a pas pour objectif d'être rapporté (explication étiquettes et numéros)

#### - *Questions*

Profil : origine, âge, genre, statut familial, permis, type d'hébergement, niveau de langue

Conditions d'accompagnement à l'EVAM

Durée moyenne d'accompagnement à l'EVAM

Attentes des bénéficiaires par rapport à l'EVAM

A combien de programmes et/ou travaux sont-ils inscrits ?

Accompagnement ou non par d'autres structures ?

Selon les collaborateurs quels les besoins des bénéficiaires ?

Les difficultés rencontrées et les causes de celles-ci (que les bénéficiaires rapportent, que les collaborateurs constatent)

### Groupe de discussion 2

#### - *Cadre*

Rappel du cadre (similaire au GD1)

#### - *Récapitulatif GD1*

Profil des bénéficiaires très hétérogène, tant au niveau des pays d'origine (bien que surtout continent africain), que du statut familial, de l'âge (bien que différent selon les pays d'origine),

de la formation académique, du permis de séjour (aide d'urgence jusqu'au permis B), du mode d'hébergement (foyers/appartements/FA), compétences linguistiques.

Majoritairement des hommes, beaucoup ont des problèmes de santé (physiques ou psychiques, + consommation de toxiques souvent en lien avec leur situation)

Besoins : statut stable (au moins permis F), développement de la confiance en soi et compétences, instauration d'un rythme de vie/d'un cadre, objectifs d'avenir, maîtrise du français, création d'un réseau social.

- *Questions*

En résumé : ce que vous faites et comment vous le faites

Quelles sont les activités/actions menées dans chaque programme (petite présentation de chacun + lien avec les besoins mentionnés) ?

Détail des programmes : combien d'encadrants pour combien de personnes, rémunération, horaires, durée, horaires, évaluation et possibilité de reconduction.

Conditions d'accompagnement à l'EVAM / de participation à chaque programme ?

Accompagnement ou non par d'autres structures → question des partenaires (Embellimur)

Ressources humaines et matérielles utilisées

En plus de ce tout ce qui a été mentionné, que propose l'EVAM pour répondre aux besoins des bénéficiaires ?

Groupe de discussion 3

- *Cadre*

Rappel du cadre (similaire aux autres GD)

- *Récapitulatif GD2*

Rappel des besoins mentionnés : statut stable (au moins permis F), confiance en soi et développement des compétences, instauration d'un rythme de vie/d'un cadre, objectifs d'avenir, maîtrise du français, création d'un réseau social, amélioration de la santé (physique et psychique)

Rappel des programmes/travaux/activités : sous forme de schéma papier

En plus de ce tout ce qui a été mentionné, que fait l'EVAM pour répondre aux besoins des bénéficiaires (aborder les cours de français) ?

- *Questions*

A quels objectifs répondent les actions mentionnées (réfléchir au but ultime) ?

Ressources humaines et matérielles utilisées, et ce dont ils auraient besoin pour faire comme ils auraient envie ?

Comment sont évalués l'atteinte des objectifs ?

Partenaires : retour sur les personnes rencontrées, quelles autres structures/associations gravitent autour de l'accompagnement des bénéficiaires + question d'Embellimur

Groupe de discussion 4

- *Cadre*

Rappel du cadre (similaire aux autres GD)

+ Importance de bien rester sur les questions car dernier GD, besoin de repartir avec avis et surtout accord global

- *Récapitulatif autres GD*

GD1/GD2 : retracer brièvement ce qui a été évoqué : profil des bénéficiaires -> besoins des bénéficiaires -> activités menées à l'EVAM (comment) -> objectifs

Retour GD3 : validation des objectifs (sous forme de petits papiers et tableau blanc)

- *Questions restantes*

Quelles sont les conditions pour être accompagné par l'EVAM ? (orientation CFA)

Ressources humaines et matérielles utilisées, et ce dont ils auraient besoin pour faire comme ils auraient envie ?

Est-ce que vous pensez que les actions que vous mettez en place sont valorisées/considérées ? Par qui ?

- *Clôture*

Selon vous, quelle pourrait être l'utilité du travail réalisé ensemble ?

Nos impressions ? Impression de fonctionnement cloisonné : est-ce que ce travail aura permis de passer d'un mode cloisonné à un regard plus large ? Si oui, quel intérêt ?

Revenir sur la demande initiale (lecture du mandat)

Retour sur l'évaluation de programme

Qu'avez-vous besoin de mettre en évidence ? De quoi auriez-vous besoin ?

Indicateurs/mesures/besoins ?

- *Conclusion*

But = qu'ils s'approprient ce processus et les résultats

Envoi prévu, est-ce que vous aimeriez que l'on se revoie une dernière fois pour vous présenter les résultats ? Sous quelle forme (formel/informel) ?

Éléments à rajouter ?

Remerciements

## F. Evaluations

### Evaluation de la participation au groupe de discussion

#### Evaluation de la participation au groupe de discussion

Dans notre démarche de recherche participative nous cherchons à évaluer votre degré d'accord selon la méthodologie adoptée. Pour chaque question, veuillez cocher la case correspondante à votre avis. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires. Les résultats nous serviront à améliorer notre démarche entre chaque groupe et seront par la suite anonymiser pour notre travail final.

Nom, Prénom : .....

		Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
1.	Je me suis senti.e à l'aise dans le groupe de discussion.				
	Remarque :				
2.	Je me suis senti.e écouté.e par le groupe.				
	Remarque :				
3.	J'ai le sentiment que mon avis a été pris en compte.				
	Remarque :				
4.	J'ai eu suffisamment de temps pour m'exprimer.				
	Remarque :				
5.	J'ai pu évoquer tous les points importants concernant le sujet abordé.				
	Remarque :				

Avez-vous des propositions d'amélioration pour les prochains groupes de discussion ?

.....  
.....  
.....

## Evaluation du processus

### Evaluation du processus

Dans notre démarche de recherche participative nous cherchons à évaluer votre degré d'accord selon la méthodologie adoptée. Pour chaque question, veuillez cocher la case correspondante à votre avis. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires. Les résultats seront anonymiser pour notre travail final.

Nom, Prénom : .....

		Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
1.	Je suis satisfait.e de la façon dont mes réponses ont été traitées et présentées.				
	Remarque :				
2.	En chaque début de groupe, j'ai pu participer à la validation des éléments discutés lors du groupe précédent.				
	Remarque :				
3.	J'ai le sentiment d'avoir pu collaborer à l'écriture du programme.				
	Remarque :				
4.	Quelle utilité avez-vous perçu de ce travail ?				
	Réponse :				
5.	Que retenez-vous de ce travail ?				
	Réponse :				

Autres remarques ?

.....  
.....

## G. Trame des entretiens avec les partenaires

Présentation de nous-mêmes et de la personne.

Présentation du projet et de l'intérêt de ces entretiens – rappel que nous sommes là pour avoir un avis extérieur sur l'EVAM, ses bénéficiaires et les actions menées par cet établissement, ainsi qu'un avis sur leur partenariat.

Demande si possibilité d'enregistrer l'entretien + signature consentement (rappel confidentialité)

Cadre : entretien d'environ 1h

### Questions

- 1) Pouvez-vous nous présenter votre structure/association/établissement (missions, objectifs, public) ?
- 2) Quels sont vos rôles et missions dans la structure ?

### *Partenariat avec l'EVAM :*

- 3) Depuis combien de temps travaillez-vous en collaboration avec l'EVAM ?
- 4) Quelle est la nature de ce partenariat ?
- 5) De quelle.s façon.s interagissez-vous personnellement votre/vos partenaire.s à l'EVAM? (Comment interagit l'EVAM avec vous ?)

### *EVAM :*

- 6) Selon vous, quel est le profil des bénéficiaires accueillis par l'EVAM ? Qui sont les personnes accueillies accompagnées par l'EVAM ? Quels sont leurs besoins ?
- 7) Quelles sont les actions/activités proposées par l'EVAM pour répondre à ces besoins ? Selon quels objectifs ?
- 8) Selon vous, les objectifs d'accompagnement sont-ils atteints ? Développer, si non, pour quelles raisons ? Si oui, qu'est-ce qui fonctionne ?
- 9) Etes-vous satisfait.e de travailler en partenariat avec l'EVAM/ses bénéficiaires ?  
Développer

## H. Autorisation des mandataires pour interroger les collaborateurs



### Domaine Formation et Mesures d'Intégration

Je soussigné Frédéric MAG, Responsable du Domaine Formation et Mesures d'intégration autorise Mme Yaëlle Ducommun-Dit-Verron et Mme Aurélie Bournat-Querat, étudiantes au master en Sciences de la Santé à la HES-SO Master, à organiser des groupes de discussion avec les collaborateurs du pôle formation pratique de l'EVAM sur leur temps et lieu de travail dans le cadre de leur travail de recherche.

Lausanne, le 14 novembre 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Mag', is written over a horizontal line.

Frédéric Mag  
Responsable du domaine Formation et  
mesures d'intégration

## I. Formulaire de consentement

### Formulaire destiné aux participants

Formulaire de consentement destiné aux professionnels du pôle formation pratique de l'EVAM

**Titre de l'étude :** Évaluation de programme auprès de l'Établissement Vaudois d'Accueil des Migrants

**Signature requise pour la participation aux groupes de discussion**

- Je reconnais avoir lu le présent formulaire.
- Je comprends l'information qui m'a été communiquée afin que je puisse donner un consentement éclairé.
- J'ai obtenu des réponses satisfaisantes à mes interrogations au sujet des différents aspects du projet de recherche.
- Je comprends et accepte que les groupes de discussion auxquelles je vais participer seront enregistrées.
- J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision quant à ma participation ou non à cette étude.

Je, soussigné, accepte volontairement de participer à l'étude proposée. Il est entendu que je peux me retirer en tout temps et ce, sans aucun préjudice.

En signant ce formulaire de consentement, je comprends que l'on me remettra un exemplaire dûment signé de celui-ci que je conserverai jusqu'à la fin de ma participation à cette étude.

Je comprends qu'on me remettra une copie signée du présent formulaire après sa signature.

Nom du participant : .....

Date : .....

Signature : .....

Courriel : .....

- Je désire recevoir une copie du travail de master
- Je ne désire pas recevoir une copie du travail de master

**Signature requise pour chaque étudiante**

- J'atteste avoir expliqué aux participants tous les termes du présent formulaire, avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions éventuelles et leur avoir souligné la possibilité de se retirer à tout moment du projet de recherche.
- Je m'engage à m'assurer que les participants reçoivent un exemplaire de ce formulaire de consentement.

Date :

Signature de Bourmat-Querat Aurélie, étudiante : .....

Signature de Ducommun-dit-Verron Yaëlle, étudiante : .....

## Formulaire destiné aux partenaires

Formulaire de consentement destiné aux partenaires du pôle formation pratique de l'EVAM

**Titre de l'étude :** Évaluation de programme auprès de l'Établissement Vaudois d'Accueil des Migrants

**Signature requise pour la participation aux groupes de discussion**

- Je reconnais avoir lu le présent formulaire.
- Je comprends l'information qui m'a été communiquée afin que je puisse donner un consentement éclairé.
- J'ai obtenu des réponses satisfaisantes à mes interrogations au sujet des différents aspects du projet de recherche.
- Je comprends et accepte que l'entretien auquel je vais participer sera enregistré.
- J'ai disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision quant à ma participation ou non à cette étude.

Je, soussigné, accepte volontairement de participer à l'étude proposée. Il est entendu que je peux me retirer en tout temps et ce, sans aucun préjudice.

En signant ce formulaire de consentement, je comprends que l'on me remettra un exemplaire dûment signé de celui-ci que je conserverai jusqu'à la fin de ma participation à cette étude.

Je comprends qu'on me remettra une copie signée du présent formulaire après sa signature.

Nom et Prénom du participant : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

- Je désire recevoir une copie du travail de master
- Je ne désire pas recevoir une copie du travail de master

**Signature requise pour chaque étudiante**

- J'atteste avoir expliqué aux participants tous les termes du présent formulaire, avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions éventuelles et leur avoir souligné la possibilité de se retirer à tout moment du projet de recherche.
- Je m'engage à m'assurer que les participants reçoivent un exemplaire de ce formulaire de consentement.

Date :

Signature de Bournat-Querat Aurélie, étudiante : \_\_\_\_\_

Signature de Ducommun-dit-Verron Yaelle, étudiante : \_\_\_\_\_

## J. Caractéristiques des participants

### Rappel

PFPP : programmes de formation et de pratique professionnelle

PUC : programmes d'utilité communautaire

TUP : programme d'utilité publique

N°	Genre	Type de programme	Nom du programme	Fonction	Ancienneté	Formation initiale
1	F	PUC	Halte-Garderie	Responsable	2020	Assistante sociale
2	H	TUP	Dream Team	Coordinateur	2020	Menuisier
3	H	PUC	Atelier informatique	Coordinateur	2021	Informaticien de gestion
4	H	PUC	Voix d'Exils	Civiliste	Fin 2021	Licence en lettre
5	H	TUP	Région La Côte et Nord vaudois	Coordinateur	2018	BAC technique
6	H	TUP	Région Lausanne et Est vaudois	Coordinateur	2019	Nettoyeur de bâtiment
7	H	TUP	Squad Alive	Coordinateur	2021	Cuisinier
8	H	PFPP	Pôle restauration	Responsable formation	2016	Cuisinier
9	H	PUC	Animation en foyer, accueil, auxiliaires éducatifs et pédagogiques	Coordinateur	2007	Educateur spécialisé
10	H	TUP	Buanderie et Team Clean	Coordinateur	2019	Boucher et BF de commerce de détail
11	H	PFPP	Technique d'entretien	Coordinateur formateur	2011	Diplôme de commerce

## K. Résultats détaillés des questionnaires

### Evaluations de la participation

	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
<i>Je me suis senti.e à l'aise dans le groupe de discussion.</i>				
GD1	6/7	1/7	0/7	0/7
GD2	4/5	1/5	0/5	0/5
GD3	1/5	4/5	0/5	0/5
GD4	7/8	1/8	0/8	0/8
<i>Je me suis senti.e écouté.e par le groupe.</i>				
GD1	6/7	1/7	0/7	0/7
GD2	3/5	2/5	0/5	0/5
GD3	3/5	2/5	0/5	0/5
GD4	6/8	1/8	0/8	0/8
<i>J'ai le sentiment que mon avis a été pris en compte.</i>				
GD1	6/7	1/7	0/7	0/7
GD2	4/5	1/5	0/5	0/5
GD3	2/5	3/5	0/5	0/5
GD4	7/8	1/8	0/8	0/8
<i>J'ai eu suffisamment de temps pour m'exprimer.</i>				
GD1	5/7	2/7	0/7	0/7
GD2	3/5	2/5	0/5	0/5
GD3	2/5	3/5	0/5	0/5
GD4	5/8	3/8	0/8	0/8
<i>J'ai pu évoquer tous les points importants concernant le sujet abordé.</i>				
GD1	6/7	1/7	0/7	0/7
GD2	4/5	1/5	0/5	0/5
GD3	3/5	2/5	0/5	0/5
GD4	6/8	2/8	0/8	0/8

## Evaluation du processus

	Tout à fait d'accord	D'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
<i>Je suis satisfait.e de la façon dont mes réponses ont été traitées et présentées.</i>	4/6	2/6	0/6	0/6
<i>En chaque début de groupe, j'ai pu participer à la validation des éléments discutés lors du groupe précédent.</i>	7/7	0/7	0/7	0/7
<i>J'ai le sentiment d'avoir pu collaborer à l'écriture du programme.</i>	3/7	3/7	1/7	0/7
<i>Quelle utilité avez-vous perçu de ce travail ?</i>	Échanges (2x), connaissance du ressenti des collègues et des autres choses faites (5x), mise en évidence des objectifs (3x) et des possibilités (2x)			
<i>Que reprenez-vous de ce travail ?</i>	Que du positif, vision d'ensemble, objectifs du programme, cheminement et priorités, un bel échange, le partage avec les collègues, que nous avons encore du pain sur la planche, nous avons un problème de société, que l'ergothérapie peut prendre plusieurs sens/angles, vos compétences			
<i>Autres</i>	Il faut que ce travail amène de la visibilité de l'EVAM à l'extérieur. Je me réjouis de lire.			

## L. Résultats détaillés

### 1. Compléments au programme

#### Modalités d'admission et durée d'accompagnement

L'accompagnement octroyé par l'EVAM aux personnes demandeuses d'asile fait suite à un long processus. Lors de leur arrivée en Suisse, les personnes demandeuses d'asile doivent déposer leur demande dans un CFA. À la suite de cela elles sont réparties dans les différents cantons où il y sera ouvert un dossier informatique (données personnelles, empreintes digitales). Les modalités d'accompagnement sont différentes selon les cantons : sur le canton de Vaud l'organisme principal est l'EVAM. Puis l'attribution des permis est quant à elle gérée par le SEM.

Dès leur arrivée à l'EVAM et à la suite d'un entretien, une CO oriente les bénéficiaires vers différentes mesures, comme ceux du pôle formation pratique, selon les envies et besoins de la personne ainsi que selon les disponibilités des différentes mesures (existence de listes d'attente, actuellement vides). Cependant, les personnes ayant le statut AU n'ont pas accès à la cellule d'orientation pendant 3 ans ou sauf sous conditions particulières (logement stable pendant 2 ans). Pour ces personnes, l'orientation vers des activités se fait par le biais d'échanges souvent informels entre les collaborateurs des foyers et les collaborateurs du pôle formation pratique responsables des TUP, avec parfois l'intermédiaire d'assistants sociaux.

Concernant les différentes activités, leur durée dépend soit de la convention pour les TUP et PUC, soit de la réussite aux examens pratiques et théoriques pour les PFPP. De plus, pour les TUP, un mois avant la fin, la CO doit être contactée afin de pouvoir reprendre en charge le bénéficiaire et le réorienter (assistants sociaux, autres activités, etc.). Avant de se réengager dans une autre activité, le bénéficiaire doit cependant attendre un mois, selon la réglementation de l'EVAM en vigueur, dans le but de laisser la chance à chacun d'avoir accès à une activité. A noter que parfois les collaborateurs prolongent les durées d'accompagnement ou ne respectent pas cette durée d'attente, afin de ne pas laisser les bénéficiaires motivés sans activité.

La durée de l'accompagnement par l'EVAM n'est « pas hyper cadrée ». Par exemple, si la personne est en formation (PFPP) cela durera 1 an et demi à 2 ans, mais pour les bénéficiaires ayant l'AU cela peut durer très longtemps et voire ne jamais ne prendre fin.

#### Mesures générales proposées par l'EVAM

L'EVAM propose une couverture santé qui prend en charge tous les soins de santé. Le pôle social fournit un montant pour le gîte et le couvert.

Des cours de français sont offerts à tout nouveau bénéficiaire, mis à part pour les personnes ayant l'AU pendant les 3 premières années. A noter que des exceptions peuvent être faites pour les personnes ayant l'AU ayant un logement stable durant 2 ans.

De plus, malgré le fait que l'EVAM privilégie au maximum la proximité dans le choix des activités, les frais de transports sont remboursés si le lieu de travail ne se situe pas à proximité du lieu d'habitation. En parallèle, dans certains cas et dans le cadre des TUP, l'EVAM indemnise des activités culturelles ou sportives.

L'EVAM propose différentes mesures d'accompagnement, dont les TUP, PUC et PFPP, qui sont dispensés par le pôle formation pratique.

### Règlementations

Les recommandations concernant les moyens mis en place sont dictées par l' AIS dans un but d'amélioration des pratiques. Par exemple, elles permettent des partenariats (EDUCA) et facilitent l'accès aux différentes écoles pour des formations non-dispensées au sein de l'EVAM.

Concernant les partenariats, des conventions sont signées avec les partenaires, afin de réglementer les modalités du contrat, par exemple l'indemnisation, les horaires et les conditions de résiliation. Concernant la résiliation, les partenaires peuvent résilier la convention à tout moment, sans donner d'explication. Des « fiches de programme » accompagnent les conventions, et permettent de définir les tâches attribuées au bénéficiaire.

Les conventions sont signées par le responsable de la structure, et la personne qui suit le bénéficiaire sur le terrain (qui est la personne de contact des collaborateurs de l'EVAM). La convention est signée pour l'année, avec 20 heures de travail par semaine et maximum 80 heures par mois, avec une indemnisation de 3.75 Fr. de l'heure, donc au maximum 300 Fr. par mois. Plus précisément pour les PFPP cuisine, l'indemnisation évolue en fonction de l'année de formation, avec cependant le même montant maximum. Cette indemnisation est directement versée par l'EVAM aux bénéficiaires, cependant ce sont les partenaires qui paient l'EVAM pour cela.

### Rôles des collaborateurs

Le rôle du collaborateur consiste à accompagner les bénéficiaires directement sur le terrain ou à leur trouver des places de stages/travail ou encore à coordonner les projets. Son rôle est également de contrôler le respect du cadre (par exemple : le respect des horaires, la présence) et d'assurer un suivi, puis au besoin d'intervenir. Plus particulièrement pour les PFPP, il doit s'assurer que le profil du bénéficiaire corresponde aux compétences attendues.

Le collaborateur doit passer du temps avec les bénéficiaires et s'intéresser à eux, afin de tisser une relation de confiance, qui est importante dans leur processus d'intégration et pour leur engagement dans celui-ci. Il doit également être attentif à l'état de santé (physique et psychique) des bénéficiaires, afin de s'assurer de leurs capacités à s'engager dans les diverses activités et diverses mesures.

Pour finir, il doit communiquer sur les projets menés, tant en interne qu'en externe. Notamment en cherchant à développer un réseau de partenaires.

### Partenaires et rôles

Le pôle formation pratique de l'EVAM collabore avec de nombreux partenaires, à peu près une vingtaine par mesure. Ces différents partenaires sont des communes, des fondations ou encore des associations. Des partenariats avec des organismes privés sont courants dans le cadre des PFPP, ce qui n'est pas le cas pour le reste des activités ; puisque cela serait considéré comme du travail et sortirait du cadre de la convention. Pour finir, chaque partenaire est libre d'engager un ou plusieurs bénéficiaires.

Concernant les partenaires de l'EVAM, il y a des associations et des bénévoles qui sont investis dans le soutien juridique, psychologique et médical. Il existe également une plateforme d'orientation, qui permet de partager des renseignements et d'orienter les bénéficiaires vers des services spécialisés en fonction de leurs besoins. Par exemple, il y a une permanence emploi, logement et activités culturelles.

#### *- Difficultés rencontrées dans les partenariats*

Selon les participants, généralement les buts et les objectifs du pôle formation pratique sont compris par les partenaires. Cependant, il arrive encore parfois que certains considèrent les bénéficiaires comme des « mains supplémentaires ». Des difficultés de communication sont également relevées, souvent en lien avec le manque d'interaction directe entre les collaborateurs de l'EVAM et les acteurs du terrain à même d'encadrer les bénéficiaires. Ce cas de figure se présente lorsque ce sont les supérieurs hiérarchiques, et non ces acteurs, qui organisent le partenariat.

## **2. Le programme**

### Bénéficiaires

Le profil des bénéficiaires accompagnés à l'EVAM est décrit par les participants comme très hétérogène, du fait de la diversité des pays d'origine, des âges, des parcours de vie, etc. Cependant certaines tendances ont été mises en évidence : Concernant les pays d'origine, il a été mentionné comme majoritaire l'Afghanistan, l'Erythrée, l'Ethiopie, le Maghreb, l'Iran et

l'Afrique centrale. Les raisons de la migration diffèrent, elles sont soit politiques, soit économiques.

Concernant le genre, une majorité d'hommes a été mise en évidence. Cependant, la proportion d'hommes et de femmes dépend des mesures auxquelles les bénéficiaires participent ; par exemple, il y a majoritairement des hommes dans les TUP, mais une majorité de femmes dans le PFPP garderie. Concernant le statut familial, les familles sont majoritaires.

L'âge des bénéficiaires du pôle formation pratique est très éparé, allant de 18 à 60 ans. Certaines tendances sont cependant relevées en lien avec les pays d'origine des personnes. Par exemple concernant l'Afghanistan, l'Erythrée, l'Ethiopie et le Maghreb, une population jeune est majoritaire, alors que la population Iranienne est âgée majoritairement de 30 à 40 ans.

Le statut des bénéficiaires est également variable, avec cependant une majorité de personnes à l'AU, au vu des réglementations spécifiques du canton de Vaud. De plus, si la personne obtient un permis B, elle ne sera plus accompagnée par l'EVAM, mais par le CSIR. Cependant, elle peut encore être suivie par l'EVAM au maximum une année pour bénéficier d'un logement ou finir une formation en cours. De plus, la proportion des différents statuts va différer selon les mesures auxquels les bénéficiaires participent. En effet, dans les TUP il y a majoritairement des bénéficiaires ayant l'AU, mais également des permis N et F ; dans les PUC il y a des bénéficiaires ayant l'AU et des permis F ; puis dans les PFPP il y a des permis F, B et parfois des bénéficiaires ayant l'AU.

Le type d'hébergement est variable et décrit comme étant une « loterie ». Cependant, il est souvent en lien avec le statut obtenu et peut évoluer en fonction des changements de permis : les personnes ayant l'AU sont majoritairement logées en foyers. Cependant, après environ dix ans dans un foyer, l'EVAM leur fournit généralement un appartement privé. Les foyers représentent un petit peu moins de 50% des hébergements et les appartements privés représentent la majorité (un peu plus de 50%). Aujourd'hui il n'existe plus de bunkers ou abris PC pour loger les personnes ayant l'AU, ils ont été remplacés par des anciens hôtels par exemple. De plus, il existe aussi des familles d'accueil qui hébergent certains bénéficiaires dans le cadre d'une mesure spécifique de l'EVAM.

L'état de santé du public cible est variable, avec, selon les participants, 50% d'entre eux qui souffriraient de troubles physiques et/ou psychiques « lourds ». Il a également été mentionné que « le rien du tout c'est vraiment rare ». Il est également relevé une tendance à la consommation de toxiques, que les participants mettent en lien avec l'insécurité et le stress générés par la situation de certains bénéficiaires, et parfois le manque d'activité autre. De fait, un lien est également mis en évidence avec la mesure dans lequel ils sont inscrits à l'EVAM.

Par exemple, les participants estiment à 90% le taux de personnes ayant l'AU qui sont concernées et 5-15% des permis F et B.

Concernant le niveau de formation académique reçu, il n'y a à nouveau aucun profil type, mais des profils opposés, avec soit des personnes ayant une formation universitaire, soit des personnes qui n'ont pas été scolarisées.

Les compétences linguistiques du public cible sont à nouveau très variables et dépendent majoritairement du pays d'origine. Cependant, si les bénéficiaires ne sont pas francophones, elles parlent souvent anglais. Leur évolution dépend de leur cercle social : communauté ou locaux. Cependant, s'ils ne parlent pas français, il a été mis en évidence que certains s'en sortent quand même bien grâce à leur réseau communautaire (diaspora). Pour finir, la majorité des personnes qui intègrent les PFPP et les TUP savent communiquer en français.

- *Besoins des bénéficiaires selon les participants*

Le besoin prioritaire mis en évidence par les participants correspond au fait d'obtenir un statut stable, avec au minimum un permis F. Vient en second la maîtrise du français, à l'écrit comme à l'oral.

Le reste des besoins mentionnés dépend des situations des bénéficiaires, les principaux éléments cités étant la création d'un réseau social, l'amélioration de la santé (physique et psychique), le fait d'avoir des objectifs d'avenir, la connaissance du cadre légal suisse, le fait d'avoir un travail qui a un sens, le fait d'être attendu quelque part tous les jours et d'avoir des responsabilités, le fait de bénéficier d'un accompagnement social mais avec modération, le fait de regagner confiance en soi, le fait de découvrir des loisirs et des activités qui ne demandent pas de rentabilité ou qui ne sont pas réalisées par obligation, le fait de se sentir valorisé et considéré autrement que comme « un pion à insérer sur le marché du travail », et pour finir développer des compétences diverses qui pourront être utilisées ailleurs (même si la personne doit quitter le pays).

But ultime

Les discussions ont abouti à la formulation du but ultime suivant pour l'ensemble des activités proposées au sein du pôle formation pratique de l'EVAM : « accompagner les bénéficiaires vers l'**autonomie et l'intégration dans la société d'accueil** ».

Cette visée commune est expliquée par différents éléments. Tout d'abord, l'accompagnement de l'EVAM se termine dès que les bénéficiaires sont considérés comme étant autonomes financièrement, quand ils obtiennent un permis B et/ou quand ils obtiennent un bail privé. Dès lors le processus d'accompagnement prend fin, excepté pour une assistance administrative qui, selon les participants, peut parfois perdurer 2 à 3 mois.

Les participants insistent sur le fait que l'autonomie est la finalité du parcours de l'EVAM. Ils définissent la notion d'autonomie de la manière suivante : « ne pas avoir besoin d'assistance », « autonomie administrative, budgétaire, culturelle », « être libre », « être capable de payer soi-même ses factures », « être capable de se financer, de trouver du travail », « être capable de gérer sa vie », « être capable de se débrouiller sans faire appel aux ressources/compensations de l'Etat ». La notion d'intégration, dans le sens « être intégré » est aussi relevée de manière répétée, et définie ainsi : « parler la langue », « respecter un cadre », « aller travailler », « gérer son administration, son budget ».

En visant ce but ultime, les participants ont ainsi pour but d'accompagner les personnes vers un fin d'accompagnement par l'EVAM et le plus rapidement possible de les aider à « avoir sa vie », « être indépendant ».

Les participants mentionnent le fait que ce but ultime est souvent considéré atteint par l'EVAM à partir du moment où le bénéficiaire coche les critères cités précédemment : autonomie financière, permis stable et bail privé. Ils questionnent cependant l'écart entre ces critères et leur définition de l'autonomie. Ils soulèvent notamment la question de la vérification des acquis avant la fin de l'assistance, ainsi que le fait que l'atteinte de ce but ultime n'est pas forcément travaillée sous tous ses aspects. Ils mentionnent notamment l'accompagnement proposé sur les plans administratif et budgétaire. De fait, les participants considèrent que le but ultime mentionné est finalement rarement atteint dans sa globalité.

Pour accompagner les bénéficiaires vers l'atteinte de ce but ultime, le pôle formation pratique de l'EVAM propose différents moyens, qui seront détaillés par la suite, sous formes de formations et d'activités. Celles-ci visent chacune des objectifs qui leurs sont propres.

Parmi les éléments ayant fait débat, la question de la « socialisation » est restée assez centrale dans les échanges, au début, abordée comme un objectif général, puis finalement orientée vers un objectif spécifique, principalement car considérée comme plus ou moins travaillée selon les activités. Cette notion reste pour autant centrale dans le discours, étroitement reliée au but ultime, même s'il s'agit d'un élément qui s'avère peu mesuré. Les participants expliquent que bien souvent, les différentes tâches proposées sont un prétexte pour mettre au travail cette notion, en permettant aux bénéficiaires de côtoyer des locaux.

Concernant la formulation, les participants ont été d'accord pour formuler des objectifs selon l'angle de l'acquisition par le bénéficiaire.

Dans tout ce travail, le rôle des participants dans l'atteinte des différents objectifs est décrit de la manière suivante : être en relation, maintenir le cadre, permettre le développement et l'acquisition de compétences (relationnelles et techniques) par le biais de divers moyens.

### Objectif général

L'objectif général du programme établi par les participants est le suivant : « **être inséré professionnellement** ». Cet objectif est envisagé comme une « locomotive » pour développer l'accompagnement sous différents objectifs spécifiques. Cet objectif est pensé très en lien avec les attentes de la société actuelle, considérant l'acquisition et la mise en pratique de compétences professionnelles comme le « cœur du système ». De fait, la question de la profession est souvent l'une des premières approches dans les interactions sociales. L'atteinte de cet objectif par le bénéficiaire est considérée à l'EVAM, selon les participants, comme une « réussite ».

Cet objectif professionnel est ainsi considéré comme très important, pour différentes raisons (source de revenu et statut social entre autres), mais souvent difficile à atteindre lorsque les bénéficiaires sont restés inactifs longtemps (exemple des personnes ayant l'AU qui restent sans activité professionnelle ou autre, pendant parfois plusieurs années).

### Objectifs spécifiques

Au fil des discussions, les participants ont établi cinq objectifs spécifiques. Ces cinq objectifs couvrent différents aspects de l'accompagnement proposé par les participants, sont travaillés de différentes manières selon les activités et sont atteints différemment et selon des temporalités différentes en fonction du profil du bénéficiaire.

Les participants relèvent des points communs, d'ordre comportemental, indispensables à l'atteinte de ces objectifs : la fiabilité, la régularité (« présence »), le respect du cadre et la motivation. Ils mentionnent comme principales entraves la notion de « déclassement social », ainsi que les difficultés de reconnaissance des diplômes et compétences antérieures à la venue en Suisse. Ils mentionnent également l'importance de grilles d'évaluations adaptées pour évaluer l'atteinte de ces objectifs.

Les cinq objectifs spécifiques relevés sont donc les suivants :

- ***Maîtriser des compétences professionnelles (techniques et comportementales)***

Cet objectif englobe différents éléments : « avoir accès à des expériences valorisantes », « être motivé, présent, s'investir », « connaître le monde du travail », « être capable de tenir un rythme et un cadre ». En lien avec les attentes de la société, des réglementations en vigueur en Suisse et de l'importance d'avoir des revenus financiers, cet objectif est considéré comme primordial, dans une logique de « sortir de l'EVAM » rapidement, si possible en « rapportant plus d'argent que ce qu'on en coûte ». De plus, il est considéré par les participants comme difficilement dissociable de la notion d'intégration.

Cet objectif professionnel est décliné en objectifs opérationnels propres à chaque activité proposée, cela étant principalement valable pour les formations (PFPP). Ces objectifs

opérationnels ne seront pas détaillés dans le programme. Par ailleurs, l'atteinte de cet objectif est la seule qui soit mesurée de manière régulière et pour laquelle des attentes sont formulées. En effet, l'EVAM demande et tient des comptes sur le nombre de bénéficiaires insérés dans le monde du travail chaque année.

Cet objectif est principalement travaillé au moyen des PFPP. Il est également travaillé de manière moins marquée dans les PUC et les TUP.

- ***Maîtriser le français***

Cette formulation a été retenue par les participants, plutôt qu'une formulation en lien avec la capacité à communiquer de manière générale, dans une optique d'intégration dans la société suisse, et non dans une diaspora. En effet, les participants considèrent et ont constaté, que certains bénéficiaires s'en sortent en restant au sein d'une communauté culturelle correspondante à la leur, et ceci sans maîtriser le français. Ils soulèvent cependant le fait que cet état nécessite souvent de faire appel à des connaissances pour certaines démarches, notamment administratives, rendant les bénéficiaires dépendants des compétences en français d'autrui. Ce qui ne correspond pas à la visée d'autonomie et d'intégration, et donc au but ultime du programme. De fait, les participants considèrent que la maîtrise de français est un point essentiel pour des aspects culturels, administratifs et budgétaires, et un critère de réussite pour l'intégration.

Les participants expliquent que cet objectif est travaillé par tous les moyens envisagés, que ce soit par des cours de français généraux, des cours spécifiques lors d'une formation, ou bien par le fait de faire des activités dans la communauté en contact avec la population locale. Ils considèrent que les bénéficiaires ne partent jamais de zéro pour travailler cet objectif, quelle que soit leur langue maternelle, puisqu'ils savent communiquer d'une manière ou d'une autre. Cet objectif est principalement travaillé et évalué de manière formelle dans les PFPP et les PUC (ainsi qu'au travers des cours de français). Il est également mis au travail et évalué de manière informelle dans les TUP : le coordinateur et/ou accompagnateur faisant part des évolutions remarquées dans la communication lors de rapports, notamment à destination du conseiller d'orientation. De manière générale, les participants considèrent que c'est en étant en interaction avec la population locale, au travers de toutes activités, que cet objectif est le plus mis au travail.

- ***Maîtriser les « codes culturels », la gestion administrative et budgétaire***

Les participants considèrent que l'atteinte de cet objectif est importante pour permettre une bonne intégration et socialisation. Il est en lien direct, selon eux, avec la capacité à obtenir et conserver un emploi, au travers de compétences telles que le respect du cadre, des codes sociaux, et des codes relatifs au milieu professionnel choisi. Il est également en lien avec la

capacité d'une personne à retrouver un emploi, ou une activité quelconque (les participants citent notamment la capacité à rédiger une lettre de motivation et à l'adresser de manière appropriée). Ils mentionnent également le fait que la gestion administrative est difficile, même pour une personne née en Suisse, et qu'il est donc important de travailler l'atteinte de cet objectif avec les personnes qui y sont complètement étrangères. Plus particulièrement concernant la maîtrise des « codes culturels », les participants relèvent que la maîtrise de ces codes de la part des bénéficiaires participe à « donner une bonne image des requérants », et par extension de l'EVAM, et de la notion même de migration.

Cet objectif est principalement travaillé dans les PFPP et les PUC. Il est également dans les TUP du fait que ces activités permettent aux bénéficiaires de côtoyer la population locale, et donc d'apprendre certains codes directement au travers des interactions.

- ***Intégrer/développer un réseau social***

Cet objectif est pensé par les participants à la fois comme un objectif à part entière et comme un élément indispensable au développement à l'atteinte des autres objectifs. En effet, ils considèrent que le développement d'un réseau social au sein de la société d'accueil favorise l'acquisition du français, la participation à diverses activités ainsi que l'insertion professionnelle, notamment en lien avec la notion de réseau.

Travailler à l'atteinte de cet objectif est donc un véritable enjeu pour l'intégration des bénéficiaires dans la société d'accueil, également relié à la notion de « mixité » ainsi qu'à la question de la santé et du bien-être, notamment psychique. Cet objectif est donc travaillé de manière intrinsèque et transverse par l'ensemble des moyens mis à disposition par les collaborateurs : PFPP, PUC et TUP. Cet objectif ne fait cependant pas, pour l'instant, l'objet d'indicateurs et de moyens d'évaluations formels, et les participants le considèrent comme étant difficile à évaluer.

- ***Se développer personnellement – être conscient et confiant en ses capacités***

Les participants ont établi cet objectif en lien direct avec des notions telles que la « dignité », la « valorisation » et la « reconnaissance ». Ces éléments sont en effet considérés comme participant grandement à la capacité du bénéficiaire à développer des compétences, ainsi qu'en lien étroit avec la santé et le bien-être. Elles sont également décrites comme indispensables dans l'élaboration d'un projet qui fait sens pour le bénéficiaire, en étant des éléments supports à l'investissement et à la motivation pour investir le projet. Les participants estiment donc que l'atteinte de cet objectif est une part importante de leur travail, bien qu'elle ne soit pas forcément mise en avant de manière formelle.

Ils font également le lien avec les notions de connaissance de soi, de plaisir et d'accès aux loisirs. Ils décrivent ainsi la difficulté rencontrée par la majorité des bénéficiaires à s'investir dans des activités par et pour eux-mêmes, et prônent l'importance de les accompagner vers

cet investissement : « s'amuser », « se découvrir avant de découvrir ce qu'il y a à côté », « découvrir ce que j'aime ou n'aime pas ». Ils trouvent différents facteurs explicatifs de cette difficulté, sur lesquels ils essaient de travailler : notion de loisir plus ou moins culturellement ancrée, parcours de vie difficiles, injonctions de la société d'accueil et responsabilités (notion de « mission » et de « réussite », « d'obligation » et de « rentabilité »). Selon les participants, ces différents éléments conduisent les bénéficiaires à une méconnaissance d'eux-mêmes et de leurs envies, et de fait à une difficulté à passer à l'action pour des activités qui leur seraient bénéfiques (« il manque l'activation »), les conduisant à des activités considérées plus « accessibles », mais potentiellement néfastes (consommation de toxiques notamment).

Travailler sur la connaissance de soi, de ses capacités et de ses envies, en passant par la gestion des émotions et des limites, est ainsi considéré comme essentiel par les participants, à des fins d'aider les bénéficiaires à « prendre leur vie en main ». Cet élément est lui-même considéré comme indispensable pour l'insertion professionnelle (notion de « prérequis »), ou ne serait-ce que pour s'investir dans une formation et avoir la capacité de tenir.

Cet objectif est principalement travaillé au travers des différents TUP, et également de manière sous-jacente dans les PUC et PFPP. Bien qu'en lien avec des éléments tels que le respect du cadre ou la capacité à travailler en équipe, il est considéré comme étant difficile à évaluer, et de fait ne fait pas l'objet d'évaluation formelle.

### Moyens

Les cours de français proposés par l'EVAM sont obligatoires pour pouvoir intégrer une activité ou une formation. Mais parfois malgré plusieurs échecs aux évaluations, les bénéficiaires sont intégrés dans des activités pour qu'ils soient en contact avec des partenaires externes ou des groupes internes, ce qui peut parfois les aider à apprendre plus facilement. En effet, les groupes en interne sont mixtes concernant les nationalités, et ce sciemment, afin « de les obliger à parler français entre eux ».

L'EVAM propose différentes mesures d'accompagnement, dont les TUP, PUC et PFPP, qui sont dispensés par le pôle formation pratique. Les participants décrivent les TUP et les PUC comme étant des « activités d'occupation » dont le but serait d'être « intégré, occupé », visant moins l'acquisition d'objectifs que les PFPP.

#### - TUP

Les TUP répondent principalement à l'objectif « se développer personnellement - être conscient et confiant en ses capacités ». De manière moins marquée, ils permettent également de mettre au travail les quatre autres objectifs mis en lumière. Ils regroupent ainsi moins d'objectifs concrets, mesurables et/ou ambitieux que les PFPP, et les attentes sont de fait moindre.

Les participants décrivent que le but d'une participation à un TUP est d'être occupé, et de développer un projet (notion d'orientation vers un projet professionnel par exemple), au travers d'activités qui permettent de socialiser (« prétexte pour sortir, échanger, se sociabiliser », « pour apprendre à respecter un cadre »). L'activité est ici envisagée comme un moyen, un « prétexte », qui incite les bénéficiaires à ne pas rester chez eux et soutient le développement de compétences diverses au travers d'une tâche concrète. Ils décrivent ainsi que même si l'activité, ou la tâche n'a pas de sens direct, elle permet aux bénéficiaires de mettre au travail différentes compétences, ne serait-ce que relationnelles, et de se familiariser avec le fonctionnement de la société d'accueil (sens « intrinsèque »).

Ces activités permettent aussi de favoriser l'accès aux loisirs, à la notion de plaisir et de bien-être (« aimer la vie »), tout en palliant au « rien faire ». Ces activités sont majoritairement proposées aux personnes ayant l'AU, dont le statut est moins « stable » (en lien avec le permis, mais aussi avec l'état de santé et le comportement). Par ailleurs, les participants soulignent le fait que permettre aux bénéficiaires de réaliser une activité dans la communauté leur permet d'apprendre plus rapidement le français, ainsi que de participer à l'amélioration de l'image de l'EVAM et de la notion même de la migration. Les TUP sont ainsi envisagés par les participants comme une préparation : « c'est un objectif qui le pousse à un autre objectif qui est plus élevé. C'est apprendre un peu le français, s'intégrer, faire ci, faire ça, pour pouvoir aller en PFPP ».

Le prérequis minimum souhaité est que la personne soit volontaire et ait envie de « faire quelque chose ». De plus, les participants mettent en évidence qu'ils doivent pouvoir leur faire confiance. Ce qui peut être problématique quand la liste d'attente ne permet pas d'engager directement les personnes motivées et/ou souhaitées. Il arrive donc que les collaborateurs outrepassent cette liste et recrutent de manière autonome, par exemple directement dans les foyers.

Les diverses activités proposées dans les TUP se déroulent en externe, auprès de partenaires. Voici une liste non-exhaustive : voirie, nettoyage des espaces publics, aide pour monter et démonter des infrastructures publiques (ex : patinoire, festivals). Les partenariats se font exclusivement avec des partenaires publics. De plus, des activités sportives et culturelles sont proposées.

Ces différentes activités sont récentes, par rapport aux PUC et PFPP, elles prennent donc en compte certaines variables qui n'étaient pas prises en compte auparavant dans le parcours d'un bénéficiaire ; comme les activités sportives et culturelles. Certains participants

mentionnent vouloir développer d'autres projets en interne, par exemple sous forme d'ateliers à disposition pour des activités manuelles et créatives.

Les conventions avec les partenaires peuvent durer d'une semaine à un an, avec une possibilité de prolongation. Les « évaluations » des objectifs se font de manière informelle, sous forme d'entretien et de retours de la part des partenaires, et portent sur le comportement et la maîtrise du français. La présence est la seule mesure formelle réalisée, considérée comme un témoin d'une forme d'investissement.

#### - *PUC*

Les PUC sont les activités pour lesquelles nous avons récolté le moins d'informations, du fait du peu de présence de coordinateurs dans les GD.

Selon les participants présents, les PUC semblent principalement mettre au travail les objectifs de maîtrise du français, et de maîtrise des « codes culturels », de la gestion administrative et budgétaire. De manière moins ciblée, ils permettent également de travailler les objectifs de maîtrise des compétences professionnelles (techniques et comportementales), d'intégration/développement d'un réseau social, ainsi que de développement personnel - conscience et confiance en ses capacités.

Tout comme les TUP, les PUC sont considérés par les participants davantage comme des « travaux d'occupation » mettant au travail moins d'objectifs concrets ou ambitieux que les PFPP, accessibles aux personnes dont le statut n'est pas forcément stable.

Le prérequis des PUC est un niveau de français de A2.

Les diverses activités proposées dans les PUC se déroulent en interne, par exemple cuisine, garderie ou couture.

La participation à un PUC, et de fait l'expérience acquise dans le domaine ciblé, est considéré comme un potentiel tremplin pour intégrer ensuite un PFPP dans le même domaine.

#### - *PFPP*

Les PFPP ont pour but de permettre aux bénéficiaires d'acquérir et développer des compétences professionnelles, et de fait répondent majoritairement aux objectifs suivants : « maîtriser des compétences professionnelles (techniques et comportementales) », « maîtriser le français », « maîtriser les codes culturels, la gestion administrative et budgétaire ». De manière sous-jacente, ils permettent également de travailler les deux objectifs suivants : « intégrer/développer un réseau social » et « se développer personnellement – être conscient et confiant en ses capacités ».

Les participants relèvent la présence, dans les PFPP, d'objectifs concrets de progression, avec des impératifs de résultats (notion de « rendement ») et des évaluations en conséquence. En visant la préparation au monde du travail, ils permettent également de travailler des éléments tels que le respect du cadre, l'investissement et la motivation, la notion d'instauration d'un « rythme de vie » et d'une « routine saine ». Chaque formation est déclinée en plusieurs objectifs opérationnels, spécifiques au domaine visé. Les PFPP sont accessibles aux personnes ayant une situation stable, et de fait, peu de personnes ayant l'AU y ont accès.

Le prérequis des PFPP est un niveau de français B1 voire B2. Les participants estiment donc qu'il faut entre 6 mois et 1 an avant de pouvoir intégrer une formation. La notion de fiabilité est relevée comme étant très importante. L'intégration dans les PFPP se fait tous les six mois, puisque c'est une formation.

Les diverses activités proposées dans les PFPP se déroulent en interne et en externe, parmi ces différentes possibilités : cuisine, service en restaurant, technique d'entretien, santé (aide-soignant), menuiserie et chauffage/sanitaire. Les possibilités de stage et d'embauche sont à la fois avec des partenaires publics et privés. Les participants mentionnent l'intérêt de développer d'autres programmes de formation au sein de l'EVAM.

Les formations sont divisées entre des cours théoriques et de la pratique, avec une exigence de 80% de présence. Ils durent entre 8 et 12 mois et comportent un mois de stage. A la fin, une évaluation théorique, ainsi qu'une évaluation pratique sont réalisées ; une remédiation est possible en cas d'échec. Le diplôme reçu lors de la réussite de la formation correspond à un diplôme de formation préprofessionnelle. Les participants relèvent que souvent, les bénéficiaires doivent partir de zéro pour les compétences professionnelles à développer.

Plus spécifiquement dans la formation en cuisine, les tâches attribuées et les compétences attendues, évoluent en fonction du groupe auquel fait partie le bénéficiaire. De plus, deux formations sont dispensées en parallèle. Une formation concernant les compétences administratives et informatiques (faire un CV sur un ordinateur, postuler, etc.), puisque les élèves doivent trouver leur stage de manière autonome. Et des cours de français, en lien avec le domaine.

### Indicateurs

Il y a peu d'indicateurs existant dans les mesures. De plus, ceux existants ne sont pas utilisés dans toutes les mesures, au vu des différences de population accueillie et des objectifs fixés. Les collaborateurs spécifient qu'ils ne peuvent pas « trouver une base quantifiable pour tous ».

Comme indicateur général, il y a l'employabilité (taux d'embauche). Cependant l'utilisation de cet indicateur dans les autres mesures que les PFPP est critiqué par les participants.

Le taux de présence est mentionné comme un indicateur évaluable dans chaque mesure. En effet, les coordinateurs veillent à la présence des bénéficiaires dans leurs différentes activités. Plus précisément dans les PFPP, une présence de 80% est exigée.

Le niveau de français est un indicateur formel pour les PFPP et informel pour les TUP. Dans le cadre des PFPP, une évaluation écrite et orale est réalisée afin de s'assurer de la progression et de l'atteinte des objectifs. Dans le cadre des TUP, le niveau de français n'est pas évalué par le biais d'évaluation, mais les collaborateurs y adressent une certaine attention lors des échanges quotidiens.

Pour finir, le respect du cadre est un indicateur évalué de manière informelle dans le cas des PFPP et des TUP.

### **3. Suite après l'accompagnement, retours sur leur travail et pistes d'amélioration**

#### Suite après l'accompagnement par l'EVAM

Certains bénéficiaires restent en contact avec les collaborateurs de l'EVAM. Les participants mettent en évidence le fait qu'ils « restent des personnes ressources en quelque sorte ». Puisque l'EVAM ne suit plus la personne lorsqu'elle est autonome financièrement ; concernant l'administratif parfois elle a encore besoin d'aide, et la plupart des collaborateurs les aident.

Pour finir, les participants déclarent être contents de revoir des anciens bénéficiaires lorsqu'ils sont sortis de l'EVAM et qu'ils viennent leur raconter ce qu'ils ont construit dans leur vie et leurs montrer leurs diverses « réussites » (exemple : voiture, enfants).

#### Difficultés rencontrées

##### *- En général*

De manière générale, le système et les règles d'octroi des permis sont incompris par la plupart des collaborateurs et les bénéficiaires. Certains participants parlent même de « loterie » et « d'injustice ». En effet, ils relèvent que des personnes ayant le même parcours n'obtiennent pas le même statut. De plus, cela est en lien avec les accords entre les pays (qui peuvent évoluer), mais également avec les preuves que les personnes fournissent au CFA, ce qui peut donc être aléatoire et difficile à comprendre.

La méconnaissance de la part des employeurs concernant les réglementations dans ce domaine amène des difficultés pour les bénéficiaires à s'insérer professionnellement et pour les collaborateurs soit à les aider pour cela, soit à leur trouver un stage.

- *Par le public accueilli*

La lenteur ainsi que la complexité de la procédure d'asile représentent les difficultés les plus importantes rencontrées par les bénéficiaires, au vu du grand nombre de papiers à gérer, la longue attente et l'insécurité que cela génère. La longue et incertaine attente a comme conséquence que les bénéficiaires participent aux différentes activités avant d'obtenir ou non le statut de réfugié, ce qui explique les différences de statuts et de situations dans les différents groupes, mais également l'arrêt précipité de contrat lorsqu'ils perdent le droit de rester. De plus, les personnes ayant l'AU doivent se rendre toutes les semaines au Service de la Population (SPOP), afin de faire valider leurs documents, ce qui peut être vécu comme menaçant et incertain. Et dans certains cas, même une dizaine d'années après, il y a toujours la possibilité de perdre leur permis qui les guettent, par exemple s'ils ne travaillent pas.

Concernant les procédures, la reconnaissance de diplôme n'est pas non plus une étape facile, puisque la Suisse ne reconnaît pas les diplômes de tous les pays ou certains domaines comme le droit (puisque'il change en fonction des pays). Et même dans le cas où il y a une possibilité, les procédures sont longues et coûteuses. Les bénéficiaires sont donc parfois confrontés au déclassement social et au fait de ne pas être considérés en fonction de leurs acquis (ex : médecin tibétain, à qui on propose une formation d'aide-soignant).

Comme vu dans la partie concernant le public cible, un grand nombre de bénéficiaires souffrent de troubles physiques et/ou psychiques. Ceux-ci peuvent être expliqués par leur parcours migratoire et les traumatismes vécus, mais également par « le système ». En effet, les collaborateurs estiment à 80% le taux de personnes souffrant de troubles physiques et psychiques à cause du système, comme les situations d'AU qui durent des années ou encore la menace de renvoi (papier blanc).

Le fait d'arriver dans un nouveau pays représente un défi d'habitation à sa culture et à ses règles. Par exemple, la plupart des bénéficiaires rencontrent de grandes difficultés pour les tâches administratives.

Concernant les familles, comme en Suisse le droit du sol ne rentre pas en vigueur, l'intégration des enfants sur le marché du travail est complexe. En effet, les enfants sont scolarisés jusqu'à la fin de l'école obligatoire, mais par la suite ils rencontreront des difficultés à continuer des études ou à s'insérer professionnellement dû à leurs statuts. De plus, pour les familles ayant un permis F, les adultes auraient théoriquement accès aux PFPP/TUP/PUC, cependant leur engagement est entravé par la difficulté pour trouver un système de garde des enfants.

La discrimination vécue peut impacter le domaine du travail et du logement ; ce qui a été davantage démontré avec l'arrivée des Ukrainiens en Suisse, ce qui soulève la question du racisme persistant.

Concernant le domaine du travail, certains participants considèrent les emplois que les bénéficiaires arrivent à obtenir comme parfois « dévalorisants », alors que d'autres considèrent qu'il faut prendre tout type de travail et ne pas être « trop idéaliste ». Certaines personnes considèrent les migrants comme des « boulets » et ne souhaitent pas les engager, même pour un stage. En plus des difficultés rencontrées pour s'insérer professionnellement, peu de partenaires les engagent par la suite de leur stage (plus particulièrement dans le cadre des TUP) ; cela reste uniquement dans le cadre de la convention avec l'EVAM. Pour finir, certains partenaires les engagent afin d'avoir de la main d'œuvre supplémentaire et peu chère, ce qui ne correspond pas aux attentes de l'EVAM, qui veut proposer de la « surqualité ».

Concernant le domaine du logement, parfois des gérances peuvent être réticentes à accepter de louer un appartement aux bénéficiaires, par exemple par peur de ne pas recevoir le loyer. Concernant plus particulièrement les foyers, les conditions de vie sont parfois difficiles. En effet, cela nécessite une cohabitation avec des personnes inconnues ; la propreté peut parfois laisser à désirer, et le bruit peut être problématique, plus particulièrement lorsqu'une chambre est partagée et que les personnes n'ont pas le même rythme de vie (dormir VS télévision). Ces mauvaises conditions de vie peuvent selon les participants, par exemple, mettre en péril le processus de formation.

Les participants relèvent un manque d'information concernant les associations et fondations qui proposent des services, des activités/loisirs, etc. gratuits.

Plus particulièrement dans les TUP, certains partenaires ne comprennent pas le but et les objectifs du partenariat. Il se peut alors que le partenaire ait des attentes différentes, ce qui peut mettre le bénéficiaire dans des situations difficiles ou d'exploitation. De plus, lorsque les bénéficiaires sont placés dans un endroit, ils doivent s'intégrer dans les équipes présentes ; ce qui n'est pas toujours chose aisée, dû à plusieurs paramètres, dont la discrimination qu'ils peuvent subir.

- *Par les collaborateurs*

Les collaborateurs mettent en évidence qu'ils rencontrent des difficultés quand ils prennent en charge des bénéficiaires qui ont l'AU depuis des années ; ils parlent de difficultés à les « récupérer ». En effet, les pertes de motivation et de capacités à force d'être inoccupé sont mises en évidence.

Des difficultés sont également rencontrées avec certains bénéficiaires qui ne souhaitent pas s'insérer professionnellement et restent accompagnés par l'EVAM afin de bénéficier des différentes assistances (financière et administrative), car c'est plus « confortable » que de devoir assumer les différentes charges de la vie quotidienne (santé, logement, administratif) de manière autonome.

Les collaborateurs rencontrent également des difficultés avec la CO de l'EVAM. En effet, des difficultés d'organisation et de communication avec celle-ci sont mises en évidence et amènent à plusieurs problématiques. Par exemple, le fait de « perdre des personnes motivées » dû au fait qu'elles ne soient pas sur la liste d'attente, ou encore le fait que dû à une mauvaise connaissance des mesures et activités de la part de la CO, les bénéficiaires sont mal informés et orientés.

Pour finir, les collaborateurs ont peu de retours critiques sur leurs mesures de la part des bénéficiaires, puisque le seul moyen d'évaluation à disposition, excepté le taux d'embauche, est un questionnaire de satisfaction qu'ils doivent leur faire passer eux-mêmes ; ce qui remet en question l'objectivité de celui-ci.

Plus spécifiquement dans les TUP, les collaborateurs peuvent rencontrer des difficultés pour collaborer avec des petites communes. En effet, malgré le fait que l'indemnisation proposée soit souvent considérée comme insuffisante, pour les petites communes ou associations elle reste parfois une somme trop importante à investir. De plus, les collaborateurs rencontrent parfois des difficultés avec les bénéficiaires qui font partie de leur groupe. En effet, la disponibilité et la fiabilité de certains bénéficiaires ont été décrites comme problématiques. Par exemple, lorsque les consommations toxiques sont trop importantes ou non-gérées, les intégrer chez des partenaires externes est compliqué.

Pour finir, dans le cadre des PFPP, il y a des impératifs de production (exemple : cuisine) ou de qualité de services (exemple : garderie), qui peuvent entraîner des répercussions sur la qualité de la formation dispensée ; cela représente donc un défi pour les coordinateurs.

### Besoins des collaborateurs

Les participants sont globalement satisfaits des ressources mises à leur disposition et des mesures mises en place au sein du pôle formation pratique de l'EVAM.

Cependant, ils sont nombreux à avoir des idées concernant des éléments à développer, notamment concernant des accompagnements plus individualisés (accompagnement vers l'insertion, donner un sens à sa vie, développer un projet de vie, « reconstruction » et développement personnel) et concernant les foyers (engagement de personnel, plus particulièrement pour accompagner les bénéficiaires ayant l'AU). Les collaborateurs ont également mis en évidence qu'ils souhaitaient dans les prochains temps, développer de nouvelles missions avec de nouveaux partenaires, par exemple des petites communes. Ils souhaiteraient aussi pouvoir mettre en avant par le biais d'un étayage scientifique, les actions mises en place en dehors de la réponse à l'objectif d'employabilité, comme l'accompagnement social.

De plus, ils ont mis en évidence certains éléments dont ils auraient besoin pour faire davantage : ouverture de nouveaux programmes de formation, davantage de personnel pour pouvoir faire de l'accompagnement plus individualisé et davantage axé sur le développement de la motivation (être derrière et la pousser), mise en place d'ateliers de découverte et d'initiation à différentes activités afin de permettre la découverte et une construction de différents projets personnels et/ou professionnels (« donner une direction »). De plus, les collaborateurs mettent en évidence un manque de communication vers l'extérieur ; ils souhaiteraient améliorer la visibilité et la communication positive de l'EVAM et du domaine de l'asile, par exemple par le biais des réseaux sociaux.

- *Valorisation*

Concernant la valorisation des actions mises en place, les collaborateurs perçoivent une valorisation venant des partenaires quand les actions sont reconduites. De plus, ils se sentent valorisés par leurs supérieurs et quand un bénéficiaire réussit dans le projet mis en place.

Cependant, ils mettent en évidence un manque de valorisation de la part de la population en général, venant souvent d'un manque de connaissance, car généralement les personnes qui connaissent sont encourageantes.

**4. Utilité et intérêt perçu par les collaborateurs sur le travail effectué**

Lors du GD4, les participants ont souligné l'apport de la mise en évidence des « différents domaines d'action » proposés au sein du pôle formation pratique, ce qui leur a permis d'avoir une meilleure connaissance de ce que propose chaque participant au sein de sa mesure. Mais également, de mettre en avant la complémentarité de ceux-ci ; les participants parlent de mise en évidence de « passerelles » entre leurs mesures.

De plus, une réflexion sur des concepts souvent abordés a été permise, tels que l'autonomie et l'intégration, par le fait de les questionner sur les définitions de ceux-ci ou de leur demander des explications sur ce qui était entendu par ces termes. Les participants ont également été intéressés par la réflexion en termes de processus proposée par la méthodologie du travail.

Pour finir, concernant l'apport du travail final, les collaborateurs mentionnent avoir des attentes concernant l'objectivation des actions menées et un étayage scientifique, pour pouvoir par la suite justifier et argumenter la mise en place de nouveaux projets, par exemple dans les foyers. Mais également pour pouvoir améliorer la visibilité des actions proposées par l'EVAM.

## **5. Partenaires**

### Connaissances sur le profil et les besoins des bénéficiaires de l'EVAM

Les partenaires indiquent avoir peu de connaissances sur le profil des personnes accueillies à l'EVAM, que ce soient leurs permis et les différences que cela génère (bien que connaissance de l'existence de différents permis), leurs situations familiales, leurs nationalités et leurs parcours ; ils soulèvent tous la notion d'hétérogénéité dans les profils. Les termes employés diffèrent pour parler des bénéficiaires, entre « réfugié » qui revient régulièrement, et « migrant ». Une différence a pu être relevée par deux partenaires entre la migration politique et la migration économique, et les différences que cela peut générer dans les profils (pays de provenance, maîtrise du français, formation initiale, parcours, projet). La notion de « précarité », voire « pauvreté » est mentionnée.

Par ailleurs, les partenaires estiment que les personnes accueillies à l'EVAM ont majoritairement les besoins suivants : ressources financières, sentiment d'utilité, compréhension du fonctionnement suisse, « se sentir intégré », « avoir un rythme de vie », un « cadre », « être valorisé », valider et développer des compétences, « être en contact avec la population locale », avoir un « réseau social » et « pouvoir comprendre les informations » (accessibilité des informations et maîtrise de la langue).

D'autres besoins sont mentionnés de manière moins marquée : « avoir le droit de travailler », « avoir une assistance psychologique », « être accompagné dans le processus d'intégration sur tous les plans », « avoir une situation stable » (en lien avec un permis stable), et « avoir accès à une forme de liberté ».

### Connaissances sur les actions proposées à l'EVAM

Les partenaires sont assez peu renseignés sur la diversité des prestations proposées à l'EVAM. Les éléments qui ressortent sont majoritairement en lien avec les partenariats en cours : notion d'activités variées avec différents partenaires (mention de TUP pour certains), formations, cours de français, abonnements de transports, et accompagnement par des assistants sociaux.

### Connaissances sur les objectifs d'accompagnement

Les partenaires estiment globalement que les prestations proposées à l'EVAM ont pour objectif de favoriser l'intégration des personnes dans la société suisse. Cette intégration passe notamment par l'insertion professionnelle, et implique donc l'élaboration d'un projet ainsi que la validation et/ou l'acquisition de compétences. La notion d'accompagnement vers l'autonomie est mentionnée par deux partenaires.

## Partenariat avec l'EVAM

Malgré la diversité des lieux d'accueil, les partenariats avec l'EVAM prennent relativement la même forme. Les conventions sont identiques pour tous en termes de taux horaire (20h maximum par semaine) et de rémunération (300 Fr. par mois). Les partenaires peuvent accueillir plusieurs bénéficiaires, selon leur capacité d'accueil et leurs besoins.

Les partenaires accueillent des bénéficiaires ayant des profils variables, qui sont sélectionnés par le coordinateur responsable du TUP à l'EVAM. Des entretiens de suivi sont proposés, en présence du coordinateur du partenariat à l'EVAM, mais aucune évaluation formelle n'est réalisée excepté l'assiduité sous forme de fiche de présence. Les partenaires mentionnent leur besoin d'avoir des « personnes fiables », ainsi que leur besoin de côtoyer ces personnes pour mieux comprendre leur situation, et la réalité des difficultés qu'ils rencontrent. Les échanges avec les collaborateurs se font en présentiel lors d'entretiens, ou bien par mails et appels téléphoniques.

Dans l'idée d'une acquisition de nouvelles compétences, ils mentionnent également vouloir essayer de diversifier les activités proposées aux bénéficiaires dans le cadre de ces partenariats : notion de valorisation, de développement de compétences, d'intégration dans les équipes pour favoriser le projet global d'intégration. La notion de « main d'œuvre pas chère » est mentionnée par plusieurs partenaires : elle est « appréciée », mais aussi discutée et critiquée.

Les partenaires énoncent tous être satisfaits de leur collaboration avec l'EVAM. Ils relèvent notamment une bonne communication et connaissance du lieu d'accueil de la part des collaborateurs de l'EVAM, qui permet la collaboration avec des personnes dont le profil correspond aux missions du terrain.

Selon les partenaires, ces collaborations répondent aux besoins des bénéficiaires de différentes manières, toutes en lien avec l'idée de faciliter leur intégration dans la société d'accueil. Ils permettent un meilleur apprentissage du français et des « codes culturels »/coutumes, en étant directement dans l'échange verbal et en situation concrète. Ils permettent aux bénéficiaires d'être en activité/action, de s'habituer à avoir un rythme et un cadre à respecter, et d'être confronté à la réalité de la vie en Suisse. Ils permettent un apport financier, un accès à un autre réseau social que la communauté de l'EVAM, et permettent de développer un projet concret. En donnant accès à une expérience professionnelle, ils permettent également le renforcement et l'acquisition de compétences, spécifiques ou transversales, qui pourront être utiles dans de futurs projets. Pour finir, les partenaires envisagent ces partenariats comme une opportunité de valoriser les bénéficiaires, de leur donner le « sentiment de servir à quelque chose ».

### Plus-value du partenariat pour les partenaires

Les partenaires envisagent ces partenariats avec l'EVAM comme une plus-value, à la fois pour eux, pour les bénéficiaires et pour la société en général, en employant les termes suivants : « bonne expérience mutuelle », « ressources », « apport d'expérience », « richesse », « contribution à la multiculturalité » au sein de la société, « win-win », « bénéfique pour tous ».

### Difficultés rencontrées avec les bénéficiaires

Bien qu'étant globalement très satisfaits de leurs partenariats avec les bénéficiaires de l'EVAM, les partenaires mentionnent rencontrer certaines difficultés.

Tout d'abord concernant la communication avec ceux-ci, en lien avec les difficultés rencontrées par certains pour parler français. Ils mentionnent également avoir parfois des « déceptions », ou « désillusions » quand un bénéficiaire doit arrêter le contrat (notamment pour des questions de non-obtention de permis). La question des préjugés est relevée, parfois au sein de la structure d'accueil, parfois avec d'autres interlocuteurs externes. Ils mentionnent aussi les exigences particulières que peuvent nécessiter certaines missions, souvent en lien avec le type de public accueilli (par exemple quand il s'agit d'enfants), et la nécessité de faire comprendre rapidement ces exigences et les limites du partenariat, dans une idée d'éviter une déqualification du personnel. Ce dernier point est en lien avec les questions régulièrement soulevées par les fins de contrats, qui ne donnent pas forcément lieu, voire jamais, à une embauche ou à une reconduite pour des questions de règlement et/ou de manque de compétences, et qui peuvent conduire à de la frustration ou déception des deux côtés.

### Avis sur ce qui fonctionne ou fonctionne moins bien à l'EVAM

Les partenaires valorisent les collaborations mises en place et les différents TUP, qui leur semblent largement favoriser l'apprentissage des « codes culturels » et du français chez les bénéficiaires. Ils valorisent également l'engagement des collaborateurs (« engagement social et politique »), et estiment que les objectifs visés sont globalement atteints pour ceux qui entrent dans le processus.

Ils soulignent cependant quelques points à travailler concernant l'accompagnement des bénéficiaires vers davantage d'autonomie : apprentissage du français et de la culture, assistance trop importante sur certains points, manque de communication vers l'extérieur (notamment communication positive), manque d'activités et/ou activités non-accessibles pour tous les bénéficiaires, manque d'accompagnement pour les difficultés psychologiques, et non-reconnaissance des compétences initiales.

### Que signifie "être intégré" ?

La notion d'intégration, ou de se sentir intégré dans une société, est revenue à différentes reprises dans le discours des partenaires. Nous les avons donc interrogés à ce sujet. Certains

points communs ressortent : « être, faire comme tout le monde », « pouvoir communiquer », « avoir accès aux informations », « travailler », « sortir », « faire des activités agréables et valorisantes », « avoir un réseau social ».

Une différence est faite par l'un des partenaires entre ce qui est demandé par la société pour être intégré (communiquer en français, connaître les « codes culturels » et travailler, plutôt associé à la notion d'insertion) et la réalité du terrain ou du ressenti de la personne.

Deux personnes mentionnent le fait qu'il s'agit d'un sentiment très personnel, qui englobe beaucoup plus de choses que juste « travailler », même si c'est un élément important (question du sens du travail, du fait d'aimer le travail en question et ne pas travailler « juste » pour avoir un revenu). Ces personnes relient l'intégration au fait « d'avoir une adresse », « un nom établi », « un projet », « avoir des liens, du soutien », « être utile », « pouvoir être qui on est » (différence avec assimilation qui pourrait vouloir effacer les différences), avoir des activités qui « donnent du sens à sa vie » (travail mais pas uniquement). Une personne fait du lien avec la notion de légitimité, et « être avec les autres et participer avec les autres ».

En parallèle des différentes thématiques qui viennent d'être abordées, certains éléments rapportés par les partenaires semblent importants à prendre en compte. S'ils mentionnent l'importance de l'insertion professionnelle, ils soulignent tous l'importance pour les bénéficiaires d'avoir accès à des activités annexes, et ce point est considéré comme un élément essentiel à une bonne intégration dans la société d'accueil.

Ils relèvent des écarts de traitement importants selon le permis octroyé et parfois selon le pays d'origine (exemple de l'Ukraine). Ils relèvent également les notions de stigmatisation et de représentations de la personne migrante/réfugiée (précarité, pauvreté). Ils se montrent critiques envers la « rémunération » octroyée contre la participation aux TUP jugée insuffisante, le fait que certaines activités proposées sont parfois peu valorisantes (exemple : ramassage des déchets ou nettoyage des transports en commun), ainsi que le problème de la non-reconnaissance des diplômes et compétences acquises avant l'arrivée en Suisse.