

Table des matières

1	Introduction	9
2	Cadre conceptuel.....	11
2.1	Migration	11
2.1.1	Bref historique de la migration en Suisse	11
2.1.2	Définition des flux migratoires modernes.....	13
2.1.3	Situation récente de l’asile en Suisse	14
2.2	Politique suisse d’asile	16
2.2.1	Fondements.....	16
2.2.2	Procédure Dublin.....	19
2.2.3	Organisation de l’asile en Suisse	19
2.2.4	Statut juridique.....	21
2.3	Intégration	22
2.3.1	Approche du concept	22
2.3.2	Politique d’intégration	23
2.3.3	Reconnaissance citoyenne	26
2.4	Travail et valeur	27
2.4.1	Aspect culturel du travail	27
2.4.2	Travail et reconnaissance	28
2.4.3	Concept de l’insertion professionnelle	28
2.4.4	Potentiel professionnel des demandeurs d’asile	30
2.5	Insertion professionnelle en Valais	31
2.5.1	Acteurs.....	31
2.5.2	Unité intégration et développement professionnel	31
2.5.3	Croix-Rouge Valais.....	34
2.5.4	Bureau d’insertion professionnelle	34
2.5.5	Collaboration avec le monde du travail	37
2.6	Hypothèses	38

3	Méthodologie.....	40
3.1	Population cible	40
3.2	Méthode de recueil de données	40
3.2.1	Analyse quantitative.....	40
3.2.2	Analyse qualitative	40
3.3	Terrain d'enquête	41
3.3.1	Analyse quantitative.....	41
3.3.2	Analyse qualitative	41
4	Analyse des données quantitatives	44
4.1	Traitement des données	44
4.1.1	Taux d'activité lucrative selon le statut juridique	44
4.1.2	Taux d'activité lucrative selon le genre.....	46
4.1.3	Taux d'activité lucrative selon les années vécues en Suisse	48
4.1.4	Taux d'activité lucrative par classe d'âge.....	49
4.1.5	Taux de placement en entreprise	50
5	Analyse des données qualitatives	53
5.1	Potentiels et opportunités des dispositifs	53
5.1.1	Politiques d'intégration	54
5.1.1.1	<i>Impulsion politique</i>	54
5.1.1.2	<i>Bureau d'insertion professionnelle</i>	54
5.1.1.3	<i>Statut juridique</i>	55
5.1.1.4	<i>Formation continue interne à l'Office de l'asile</i>	56
5.1.2	Accompagnement spécifique.....	56
5.1.2.1	<i>Un processus d'insertion professionnelle</i>	56
5.1.2.2	<i>Accompagnement individualisé</i>	57
5.1.2.3	<i>Collaboration avec les milieux professionnels</i>	58
5.1.2.4	<i>Coordination du processus d'insertion professionnelle</i>	59
5.1.2.5	<i>Mesures spécifiques pour les jeunes</i>	59
5.1.3	Programmes de qualification et validation d'acquis.....	60
5.1.3.1	<i>Programmes d'occupation</i>	60

5.1.3.2	<i>Programmes de formation</i>	61
5.1.3.3	<i>Programmes spécifiques de formation professionnelle</i>	62
5.1.3.4	<i>Cours de langue</i>	63
5.1.3.5	<i>Programme spécifique pour les jeunes réfugiés</i>	64
5.2	Freins à l'insertion professionnelle	64
5.2.1	Politiques d'intégration	64
5.2.1.1	<i>Requérants d'asile (permis N)</i>	64
5.2.1.2	<i>Personnes et réfugiés admis à titre provisoire (permis F)</i>	65
5.2.1.3	<i>Réfugiés reconnus (permis B)</i>	67
5.2.2	Accompagnement spécifique	68
5.2.2.1	<i>Culture locale du travail</i>	68
5.2.2.2	<i>Genre</i>	68
5.2.3	Programmes de qualification et validation d'acquis	69
5.2.3.1	<i>Connaissance de la langue</i>	69
5.2.3.2	<i>Validation d'acquis</i>	69
5.2.3.3	<i>Processus de cooling-out</i>	71
5.3	Perspectives	72
5.3.1	Politiques d'intégration	72
5.3.2	Accompagnement spécifique	73
5.3.3	Programmes de qualification et validation d'acquis	73
6	Synthèse générale de l'analyse	75
7	Conclusion	79
8	Abréviations	81
9	Bibliographie	82
9.1	Ouvrages et articles	82
9.2	Rapports et documents	83
9.3	Sites internet	84
9.4	Quotidiens électroniques	86
9.5	Textes de lois	87
10	Annexes	88

Table des illustrations

Illustration 1 : Demandes d'asile par an	14
Illustration 2 : Pays de provenance des requérants d'asile	15
Illustration 3 : Tableau récapitulatif des lois concernant l'intégration	25
Illustration 4 : Taux d'activité selon le statut juridique	45
Illustration 5 : Taux d'activité des personnes dans le processus d'asile en Valais	45
Illustration 6 : Réfugiés reconnus en activité selon le genre.....	46
Illustration 7 : Personnes dans le processus d'asile en activité selon le genre en Valais	47
Illustration 8 : Personnes dans le processus d'asile selon le genre et l'âge en Valais.....	47
Illustration 9 : Taux d'activité selon le statut et le nombre d'années vécues en Suisse	48
Illustration 10 : Taux d'activité des permis F (étrangers) en Valais selon les années	49
Illustration 11 : Répartition des requérants avec activité par classe d'âge en Valais	49
Illustration 12 : Statistiques du projet Service promotion	51

1 Introduction

En 2015, deux aspects de l'actualité en lien avec les personnes relevant de l'asile m'ont inspiré le thème de ce travail de Bachelor. Le premier est l'ampleur de la crise migratoire de cette année-là. Le deuxième est la difficulté d'insertion professionnelle de cette population en Suisse. Une réalité que j'ai davantage perçue suite à la lecture d'un rapport de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS).

Selon le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR), plus de 60 millions de personnes dans le monde ont été déplacées en 2015. Parmi elles, plus d'un million ont fui en Europe, notamment en raison des conflits et crises qui sévissent au Proche-Orient ainsi que sur le continent africain (HCR, 15.10.2016). Cette même année, 39'523 personnes ont déposé une demande d'asile en Suisse (SEM, 2016b). En 2016, elles ont été 27'000. Si ce nombre indique une baisse importante par rapport à 2015, cela reste élevé. D'autant que cette diminution est principalement imputable à la fermeture partielle des frontières sur la route migratoire des Balkans en mars 2016, et moins à une régression du phénomène migratoire. Le nombre de demandes d'asile enregistrées en Europe en 2016 est du reste similaire à celui de l'année précédente, s'élevant à près de 1,3 million (SEM, 28.01.2017). Au mois de novembre 2017, le SEM enregistrait 16'887 demandes d'asile pour l'année en cours. Cela représente d'ores et déjà un net recul par rapport aux années précédentes (SEM, 28.12.2017). Les facteurs déterminants auront été le degré de persistance des foyers de crise et conflits au Proche-Orient et sur le continent africain, le fonctionnement des accords de réadmission, le volume et la composition des flux migratoires passant par la Méditerranée centrale ainsi que l'évolution de l'accord entre l'Union européenne et la Turquie (SEM, 28.01.2017).

Fin 2015, le SEM estime à quelque 111'276 le nombre de personnes attribuées au domaine de l'asile en Suisse (SEM, 2016b, p. 7). Selon la CSIAS (2015, p. 3-8), malgré les efforts des autorités concernées et des différentes œuvres d'entraide privées pour favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire, les programmes d'intégration actuels n'ont pas permis d'insérer significativement nombre de ces personnes sur le marché du travail. Des années après leur arrivée en Suisse, la grande majorité d'entre elles ne peuvent prétendre à l'autonomie économique. Cette exclusion totale ou partielle de la vie active génère trop souvent humiliation et souffrance chez les migrants, et les expose aux risques de pauvreté et d'exclusion sociale. En conséquence, en plus de la dimension humaine des drames individuels, leurs répercussions sur le tissu socio-économique accroissent les tensions sociales et la xénophobie. Pourtant, le marché du travail suisse a besoin de main-d'œuvre étrangère, et une grande majorité des demandeurs d'asile sont jeunes et représentent une réelle force de travail.

Il est évidemment très difficile pour les adultes ainsi que pour les jeunes arrivés tardivement de s'intégrer sur le marché du travail. Ils ne parlent souvent pas la langue, doivent acquérir de nouvelles qualifications et ont également besoin de temps pour se familiariser avec la culture locale du travail (Canton du Valais, 13.10.2017). Il n'y a donc pas de réponse simple. D'une part, les exigences du marché du travail suisse sont élevées, d'autre part, la plupart des personnes relevant de l'asile connaissent des lacunes évidentes. Majoritairement, elles ne sont d'emblée aptes ni au marché de l'emploi de la Suisse ni à son système de formation (CSIAS, *op. cit.*). Pour y remédier, la CSIAS pense qu'il est indispensable de mettre en place des programmes de qualification conçus spécialement pour les personnes issues de l'asile, harmonisés sur le plan national (*ibid.* p. 9-13).

Somme toute, l'intégration des personnes relevant du domaine de l'asile représente un enjeu primordial pour la société suisse. L'insertion (socio)professionnelle est aujourd'hui un champ en pleine expansion et vu comme une stratégie privilégiée pour lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle des populations en difficulté. Les réfugiés et requérants d'asile en font partie. Le sujet de ce travail de Bachelor s'inscrit alors dans un questionnement prioritaire actuel, ce qui constitue l'une de mes principales motivations dans l'entreprise de cette recherche. A travers cette dernière, je souhaite en particulier me questionner sur la capacité des dispositifs d'insertion actuels à leur favoriser l'accès au marché du travail en Valais. Pour ce faire, outre l'objectif d'acquérir des connaissances du cadre légal de l'asile en Suisse, j'envisage d'approcher les méthodes d'intervention, outils et dispositifs d'insertion professionnelle en vigueur dans le canton du Valais pour les personnes relevant de l'asile, et de potentiellement découvrir

- les programmes de qualifications spécialement conçus pour elles en Valais,
- dans quelle mesure la reconnaissance de compétences par validation d'acquis est utilisée,
- dans quelle mesure la reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis à l'étranger est facilitée.

La suite de ce rapport est d'abord constituée d'un cadre conceptuel. Des notions de base y sont développées à travers des thèmes comme la migration, la politique suisse d'asile, l'intégration et le travail. S'ensuit la recherche de terrain. Une première partie méthodologique définit la population cible, les méthodes de recueil de données et le terrain d'enquête. Elle est suivie d'une analyse quantitative qui cherche à mettre en lumière les taux d'activité lucrative de la population concernée. La partie « terrain » se finalise par une analyse qualitative qui rend compte d'expériences de professionnels et de personnes migrantes. Enfin, une synthèse générale suivie d'une conclusion posent les constats de la recherche, répondent aux hypothèses de départ et proposent de nouveaux questionnements.

2 Cadre conceptuel

Les concepts abordés apportent des notions théoriques de base en lien avec le thème de la recherche. D'abord, des éléments liés à la migration paraissent naturellement opportuns afin de contextualiser le phénomène de l'asile. Ainsi, quelques repères historiques des flux migratoires et la situation récente de l'asile en Suisse sont abordés. Ensuite, la politique suisse d'asile et l'organisation de ce domaine sont évidemment appréhendées pour mieux cerner les multiples tenants et aboutissants légaux. Le concept du travail est également présenté de manière à mettre en lumière les enjeux culturels qui y sont liés. Celui de l'intégration, outre l'essai de sa définition, évoque les objectifs et les grandes lignes de la politique suisse des étrangers en la matière. Finalement, sont présentés les méthodes d'intervention, outils et dispositifs d'insertion professionnelle en vigueur dans le canton du Valais pour les personnes relevant de l'asile.

2.1 Migration

2.1.1 Bref historique de la migration en Suisse

Depuis la seconde partie du 19^e siècle, la Suisse est passée progressivement d'une situation de pays d'émigration à une terre d'immigration. Des réfugiés politiques y ont recherché un asile, tandis que l'économie a recruté des travailleurs étrangers pour combler le besoin de main-d'œuvre depuis l'industrialisation du pays. Dès lors, la population étrangère a connu d'importantes fluctuations en Suisse, le travail étant le principal motif d'immigration (PIGUET, 2013, p. 13-45).

Dès 1890, pour la première fois, les immigrants sont supérieurs aux émigrants. La proportion d'étrangers se situe à 15% de la population totale en 1914. L'immigration provient alors presque exclusivement des régions frontalières. Ensuite, si la crise conjoncturelle de l'entre-deux-guerres s'est traduite par un durcissement de la politique d'immigration suisse, poussant de nombreux étrangers à retourner dans leur pays d'origine, le boom économique suite à la Seconde Guerre mondiale engendre un besoin massif de main-d'œuvre. Le pays connaît alors une nouvelle vague migratoire importante. Cet afflux faisant néanmoins naître une xénophobie croissante au sein de la population, à partir des années 60, les autorités sont poussées à prendre une série de mesures de plafonnements destinées à diminuer l'arrivée de travailleurs étrangers. S'ensuit la crise pétrolière des années 70 qui contraint plusieurs dizaines de milliers d'étrangers, face à la perte de leur emploi, à retourner dans leur pays d'origine. L'économie retrouvant de la vigueur à partir du milieu des années 80, une nouvelle manne importante de travailleurs étrangers immigre dans le pays. Désormais, la Suisse ne compte plus seulement sur les pays limitrophes et l'immigration traditionnelle en provenance d'Italie ou d'Espagne. Elle se tourne également vers le Portugal ainsi que l'ex-Yougoslavie depuis la guerre du début des années 90 (*id.*).

LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES



Depuis les années 60, l'immigration des travailleurs étrangers reste l'un des thèmes les plus controversés de la scène politique suisse. Mise en chantier en 1998 et appelée à remplacer la législation générale de 1934, la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr) est farouchement débattue. Après une dizaine d'année d'intenses débats, elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Cette dernière, néanmoins, ne s'applique que subsidiairement à l'immigration européenne qui est essentiellement réglée par les accords bilatéraux signés entre la Suisse et l'Union européenne (UE). C'est bien l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) entré en vigueur le 1^{er} juin 2002 et étendu à plusieurs reprises qui représente un changement de paradigme fondamental de la politique suisse d'immigration. Il facilite les conditions de séjour et de travail des ressortissants de l'UE et des trois autres Etats de l'Association européenne de libre-échange (AELE) dont la Suisse fait partie. Excepté les droits politiques et des réserves à l'accès aux prestations sociales, leurs droits sont presque identiques à ceux des ressortissants suisses. A l'ALCP, s'ajoute de surcroît l'accord Schengen qui, opérationnel depuis le 12 décembre 2008, permet de créer un espace sans frontières intérieures commun aux pays d'Europe. Celui-ci facilite notamment l'entrée en Suisse des ressortissants d'Etats tiers voyageant en Europe. La nouvelle loi sur les étrangers définit alors principalement les conditions d'immigration des ressortissants du reste du monde. Elle n'implique aucun bouleversement majeur par rapport à la pratique d'admission en vigueur dès les années 90. La fermeture des frontières est le principe de base. Seules les personnes disposant de qualifications professionnelles élevées peuvent obtenir des autorisations de séjour dans les limites et les conditions de contingents annuels limités (PIGUET, *op. cit.* p. 110-122).

En parallèle des travailleurs étrangers, l'asile est également un facteur d'immigration non négligeable en Suisse. A différentes époques, elle s'est révélée être une terre d'accueil pour les étrangers. L'idée d'une tradition d'accueil propre au pays s'est d'ailleurs développée à partir du 19^e siècle (*Ibid.* p. 70-71). L'après-guerre marque de manière importante la pratique de la Suisse en matière d'asile. Elle ratifie la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951 qui est, aujourd'hui encore, le document le plus important pour la protection des réfugiés. Et jusqu'au début des années 80, la Suisse accueille de nombreux réfugiés en exil suite à des troubles politiques, conflits ou guerres civiles dans leur pays d'origine. Il s'agit en particulier de ressortissants en provenance de la Hongrie (1956), du Tibet (1962), de la Tchécoslovaquie (1968), du Chili (1973), de l'Indochine (1975) et de la Pologne (1982) (OSAR, 2016, p. 23-30). A partir des années 80, l'attitude plutôt bienveillante à l'égard des réfugiés évolue toutefois avec l'arrivée de nouvelles vagues successives de migrants en provenance du sud-est de l'Europe, de Turquie, du Sri Lanka, ainsi que de pays arabes et africains (AFS, 26.12.2017). En 1981, une première loi sur l'asile entre en vigueur. Depuis, sujette à de nombreuses révisions, son cadre juridique s'est développé de manière rapide et profonde, non seulement au gré des nouvelles données migratoires mais également au rythme d'un débat politique aussi intense que controversé (PIGUET, *op. cit.* p. 84-87).

En définitive, la politique d'immigration a évolué sous la pression conjointe de l'économie, de l'opinion publique et du droit international. En 2015, le principal motif d'immigration en Suisse fut, comme l'année précédente, la prise d'une activité lucrative (SEM, 2016a). Selon l'Office fédérale de la statistique (28.01.2017), la population étrangère représentait 24,6 % de la population totale Suisse en 2015. Les statistiques sur l'immigration pour l'année 2016 (SEM, 2017, p. 3) démontrent que la majorité de celle-ci provient d'un Etat européen, et en particulier d'un pays de l'UE ou de l'AELE. Fin 2016 (*ibid.* p. 4), les ressortissants italiens (15.7 %) représentaient toujours la population étrangère la plus importante, suivis de ceux de l'Allemagne (15 %), du Portugal (13.3 %) et de la France (6.3 %). S'agissant des requérants d'asile arrivés en Suisse, son nombre a atteint son point culminant au cours des conflits qui ont secoué l'ex-Yougoslavie dans les années 90. Fin décembre 2016, quelque 114'000¹ personnes relevaient du domaine de l'asile en Suisse. Cette proportion représentait environ le 5,6% de la population résidente permanente étrangère du pays – 2'029'527 en décembre 2016² –, et environ le 1,4% de l'ensemble de la population résidente – 8'419'550 fin 2016³. Elles forment donc un groupe de population relativement petit. En revanche, celui-ci est extrêmement hétérogène avec plus de 120 nations différentes (CSIAS, 2016, p. 1).

Somme toute, les vagues successives d'immigration ainsi qu'une politique de naturalisation plutôt restrictive ont contribué à faire de la Suisse un grand pays d'immigration. Le Professeur de géographie Etienne Piguet estime même qu'un tiers de la population du pays est, par au moins un des deux parents, issu de la migration (PIGUET, *op. cit.* p. 9-12).

Aujourd'hui, la complexification des flux migratoires engendre incertitudes et conflits. La politique d'immigration est mise au défi et doit se réinventer face aux nouvelles données posées notamment par les flux mixtes, la libre circulation au sein de l'Union européenne et la nouvelle loi sur l'immigration provenant d'Etats tiers (LEtr) du 1er janvier 2008 (*ibid.* 9-12).

2.1.2 Définition des flux migratoires modernes

Les déplacements de populations ont toujours existé. C'est le contexte dans lequel ceux-ci s'insèrent qui a évolué. L'époque contemporaine a vu le monde se complexifier et ce phénomène s'intensifier (UNIVERSALIS, 20.12.2017). Une combinaison de facteurs économiques, politiques et sociaux au sein des différents pays de provenances ou d'accueils engendrent les flux migratoires modernes et leur ampleur, « *le mobile essentiel des migrations restant le changement du cours d'une existence par l'accès au travail* » (WIHTOL, 2015, p. 95-106).

Selon le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, « *le terme migrant désigne largement toutes les personnes se rendant dans un pays étranger pour une période donnée. Il*

¹ SEM, 11.02.2017a/b.

² SEM, 2017.

³ OFS, 2017.

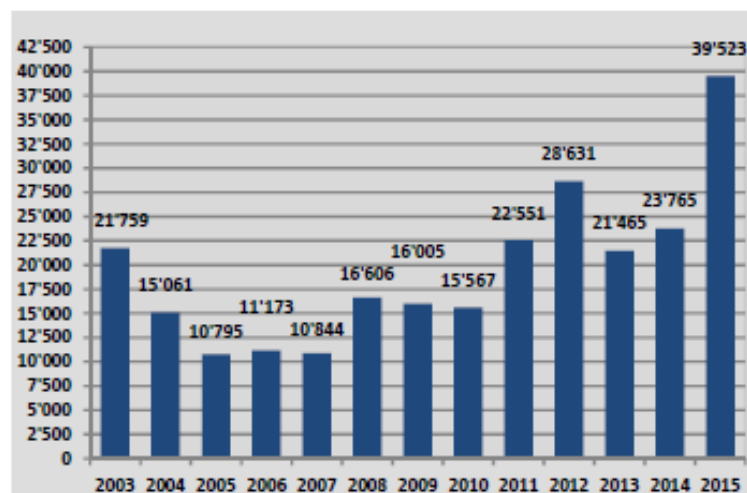
ne doit pas être confondu avec les visiteurs restant à court terme dans un pays comme les touristes et les commerçants ». Parmi elles, le droit international distingue les migrants économiques des réfugiés. Les premiers cherchent une possibilité d'améliorer leur qualité de vie à l'étranger par l'accès au travail. Les réfugiés sont des civils forcés de fuir leur région afin de conserver la liberté ou la vie en raison de persécutions de différents ordres (HCR, 26.10.2016).

Reste que le droit à la mobilité représente, aujourd'hui encore, une des plus grandes inégalités au monde, variant, de manière extrême parfois, selon le pays de provenance ou le statut d'une personne (WIHTOL, *op. cit.* p. 103). C'est pourquoi aussi, de nos jours, migrants économiques et réfugiés *« utilisent de plus en plus souvent les mêmes routes et les mêmes moyens de transport pour se rendre à l'étranger »*. C'est ce qui est appelé migration mixte. Les personnes qui composent ces flux migratoires mixtes ont souvent recours à des passeurs lorsqu'elles n'ont pas la possibilité d'entrer dans un pays de manière légale. *« Elles s'engagent alors dans des voyages périlleux, que ce soit par voie terrestre ou maritime, des voyages au cours desquels nombre d'entre elles trouvent la mort »* (HCR, *op. cit.*).

2.1.3 Situation récente de l'asile en Suisse

Les guerres de Yougoslavie au cours des années 90 ont soumis la Suisse à un afflux de requérants d'asile sans précédent. Les demandes atteignent un niveau record de 46'000 en 1999 (PIGUET, *op. cit.* p. 81).

Illustration 1 : Demandes d'asile par an



(Source : Statistique en matière d'asile 2015, SEM 2016b)

Suite au pic record de 1999, le schéma ci-dessous illustre d'abord un déclin des demandes d'asile durant la première partie des années 2000. Dès 2007, une recrudescence est ensuite perçue dans le pays avec un nombre de demandes d'asile enregistrées s'élevant progressivement d'année en année jusqu'à 23'765 en 2014.

En 2015, un nouveau record est établi avec 39'500 demandes d'asile, un niveau inégalé depuis la fin de la crise au Kosovo. Le HCR estime à plus d'un million de personnes ayant fui en Europe cette année-là (HCR, 15.10.2016). Un enchaînement de plusieurs facteurs explique cet exil d'envergure jusqu'à la Suisse : le conflit persistant en Syrie ; l'agonie des pays de premier accueil voisins de la Syrie ; une situation instable dans des États comme l'Irak ou l'Afghanistan ; aucune amélioration observable concernant les droits de l'homme en Érythrée ; des perspectives d'avenir précaires dans certains pays africains ; l'absence d'un État fort libyen qui est le principal pays de transit actuel en Afrique du Nord ; les pays de transit comme l'Italie ou la Grèce atteignant les limites de leur capacité d'accueil face à l'afflux des requérants d'asile ; la route dite des Balkans créée sous la pression des migrants désireux pour la plupart de rejoindre l'Allemagne ou d'autres pays du Nord de l'Europe ; la mondialisation de la communication entraînant une mise en réseau des personnes migrantes ; les inégalités de richesse entre le Nord et le Sud, etc. En parallèle de ces derniers facteurs dits « de répulsion », s'en ajoutent d'autres dits « d'attraction », notamment le besoin de main-d'œuvre des pays aisés. Ainsi, parmi les 875 000 personnes arrivées en Grèce en 2015, 90 % d'entre elles provenaient de Syrie, d'Afghanistan et d'Irak (SEM, 2016a).

Illustration 2 : Pays de provenance des requérants d'asile

Principaux pays de provenance des requérants d'asile en Suisse en 2015

Pays	Demandes d'asile en 2015	Écart 2014–2015 (personnes)
Érythrée	9 966	+ 3 043
Afghanistan	7 831	+ 7 084
Syrie	4 745	+ 926
Irak	2 388	+ 2 025
Sri Lanka	1 878	+ 601
Somalie	1 253	+ 440
Nigéria	970	+ 62
Gambie	968	+ 583
Iran	623	+ 455
Éthiopie	599	+ 253

(Source : Statistique en matière d'asile 2015, SEM 2016b)

Comme nous l'illustre le schéma ci-dessus, une dizaine de nations différentes – de continents et cultures différents – représentent les principaux pays de provenance des requérants d'asile en Suisse. Les Érythréens sont alors le groupe national le plus représenté en Suisse en termes de demandes d'asile. La hausse de près de 44 % plus élevés qu'en 2014 s'explique notamment par les conditions précaires des droits de l'homme dans le pays, et par le renforcement des frontières de la part de certains pays voisins de la Suisse, tels que l'Autriche ou la France. Suivent ensuite, pour les principaux pays de provenance, l'Afghanistan, la Syrie et l'Irak. Concernant les personnes originaires de ces deux derniers

États, elles ont préféré se rendre en Allemagne ou en Suède, où leur demande d'asile semble avoir été acceptée plus rapidement. Les dix nationalités mentionnées dans le tableau ci-dessus ont représenté à elles seules le 79 % des demandes d'asile en 2015.

En 2016, 27'000 personnes ont fait une demande d'asile en Suisse. Même si ce nombre représente une baisse importante par rapport à 2015, cela reste élevé. Avec 5'178 demandes d'asile enregistrées, l'Érythrée reste le principal pays de provenance des requérants d'asile en Suisse. Néanmoins, le nombre de demandes d'asile déposées par ces ressortissants a fortement baissé par rapport à 2015. Ils ont été deux fois moins nombreux à débarquer au sud de l'Italie en 2016 par rapport à cette dernière année. Viennent ensuite l'Afghanistan (3'229), la Syrie (2'144), la Somalie (1'581), le Sri Lanka (1'373) et l'Irak (1'312). La forte diminution des requérants d'asile venant d'Afghanistan, de Syrie et d'Irak s'explique notamment par la fermeture de la route des Balkans depuis mars 2016. Près de 90 % des personnes qui ont rejoint le continent Européen par cette voie-là provenaient de ces pays (SEM, 28.01.2017).

Au mois de novembre 2017, le SEM enregistrait 16'887 demandes d'asile pour l'année en cours et table sur un nombre total de 18'500. Cela représente un net recul par rapport aux années précédentes plus ou moins conforme aux prévisions du SEM (SEM, 28.12.2017). Cela est notamment dû au renforcement de la coopération entre les Etats d'Europe et d'Afrique du Nord. La pression migratoire aux portes de l'Europe reste néanmoins forte (SEM, 29.12.2017).

2.2 Politique suisse d'asile

2.2.1 Fondements

La Suisse s'est forgée une réputation de pays d'accueil pour les réfugiés suite à une série d'événements historiques marquants. « *Dès le 19^e siècle, l'idée d'une tradition d'accueil propre à la Suisse sera ainsi une composante importante de la construction d'une identité nationale autour de la "tradition humanitaire"* ». Cette perception a probablement contribué à légitimer sa neutralité à l'international et marque encore les débats politiques en matière d'asile (PIGUET, *op. cit.* p. 70-71).

La Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers entrée en vigueur en 1934 (LSEE) servira de fondements du régime d'immigration de la Suisse durant l'ensemble du 20^e siècle. Jusqu'en 1981, les dispositions légales sur l'asile étaient intégrées à cette dernière. La politique suisse d'asile se réfère alors à quelques-unes de ses normes, ordonnances ou circulaires (OSAR, *op. cit.*). L'après-guerre marque entre-temps un premier tournant. En 1955, la Suisse ratifie la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951. Cette dernière définit clairement le statut de réfugié ainsi que ses droits et ses obligations au sein

du pays d'accueil. Elle est contraignante pour les pays signataires et, depuis sa création, le HCR veille à son application (HCR, 30.01.2017). La pratique de la Suisse en matière d'asile est alors particulièrement marquée par un contexte politique Est-Ouest anticommuniste, avec l'accueil de nombreux « réfugiés de la guerre froide » (PIGUET, *op. cit.* p. 71-77). Ainsi, jusqu'au début des années 80, la Suisse mènera une politique d'asile plutôt généreuse⁴, en accueillant successivement des groupes de réfugiés provenant de pays en proie à des troubles politiques, conflits ou guerres civiles. En collaboration avec le HCR, le Conseil fédéral édictait au préalable les groupes de personnes à protéger. Une fois leur appartenance prouvée, les réfugiés étaient en règle générale admis de manière collective, sans faire l'objet d'un examen individuel semblable à la procédure d'asile actuelle (OSAR, *op. cit.*).

Ce n'est qu'en 1981 qu'une première loi sur l'asile entre en vigueur. Depuis, elle n'a cessé d'être révisée ou complétée à une cadence rapide, avec l'adoption de mesures le plus souvent restrictives⁵. Une frénésie législative due à la fois à l'ampleur et la complexification des flux migratoires modernes, et au fait que l'asile est un thème brûlant de la politique intérieure attisant de surcroît l'attention publique (PIGUET, *op. cit.* p. 84-87). S'ajoutent également les relations parfois complexes entre le droit suisse, le droit européen et les normes du droit international. Car si le traitement des ressortissants étrangers est une compétence clé de l'Etat souverain, la souveraineté de la Suisse se justifie et s'exerce dans les limites des normes du droit international public. A ce titre, le régime européen de l'asile impacte la politique suisse en la matière de manière considérable depuis une vingtaine d'années. La participation de la Suisse au régime de Dublin et de Schengen ainsi que l'ensemble de ses engagements de droit international dictent l'évolution du cadre des procédures d'asile et de l'octroi d'une protection. La Suisse est géographiquement, juridiquement et politiquement liée à l'évolution du régime européen de l'asile. Ainsi, la loi sur l'asile de 1981 connaît une révision totale en 1998. Jusqu'en 2014, elle est soumise à d'importants changements par le biais de nombreuses révisions partielles (OSAR, *op. cit.*).

Depuis le 26 juin 1998, c'est par le biais de la loi sur l'asile (LAsi) que les questions en la matière sont essentiellement régies. La notion de réfugié qui prévaut en Suisse se base donc sur le droit international : « *quiconque a obtenu l'asile en Suisse ou y a été admis provisoirement au titre de réfugié est considéré, à l'égard de toutes les autorités fédérales et cantonales, comme un réfugié au sens de la présente loi et de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés* » (art. 59 LAsi). La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 disait déjà que « *devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays* » (art. 13 al. 1). Elle est à l'origine de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950 et de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951. Cette dernière représente encore le document

⁴ AFS, *op. cit.*

⁵ PIGUET, *op. cit.* p. 79-80.

international le plus important pour la protection des réfugiés. Créée à l'origine pour venir en aide aux nombreux réfugiés d'après-guerre, elle a été ensuite complétée par le protocole de 1967 qui lève les réserves de temps et d'espace. Alors limitée à l'Europe dans un premier temps, elle est désormais étendue au reste du monde. 147 états l'ont signée à ce jour (HCR, *op. cit.*).

Le caractère individuel et personnel de la persécution est un changement important apporté à la notion de réfugié depuis la Convention de Genève. Le principe de non-refoulement en est le point central (PIGUET, *op. cit.* p. 71). Se référant à l'article 33 de la Convention de Genève, la Constitution fédérale l'évoque en ses termes : « *les réfugiés ne peuvent être refoulés sur le territoire d'un Etat dans lequel ils sont persécutés ni remis aux autorités d'un tel Etat* ». Par voie de conséquence, l'interdiction du refoulement se retrouve également dans la Loi sur l'asile de 1998 (art. 5). Néanmoins, ce droit « *ne peut être invoqué lorsqu'il y a de sérieuses raisons d'admettre que la personne qui l'invoque compromet la sûreté de la Suisse ou que, ayant été condamnée par un jugement passé en force à la suite d'un crime ou d'un délit particulièrement grave, elle doit être considérée comme dangereuse pour la communauté* » (art. 5 al. 2 LAsi).

En référence au droit international public, la législation suisse définit alors les réfugiés comme « *les personnes qui, dans leur Etat d'origine ou dans le pays de leur dernière résidence, sont exposées à de sérieux préjudices ou craignent à juste titre de l'être en raison de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance à un groupe social déterminé ou de leurs opinions politiques* » (art. 3 al. 1 LAsi). « *Sont notamment considérées comme de sérieux préjudices la mise en danger de la vie, de l'intégrité corporelle ou de la liberté, de même que les mesures qui entraînent une pression psychique insupportable. Il y a lieu de tenir compte des motifs de fuite spécifiques aux femmes* » (art. 3 al. 2 LAsi).

Aussi, le droit d'asile connaît en de nombreux points des recoupements et interférences avec le droit général des étrangers. C'est notamment le cas du statut juridique des personnes admises provisoirement, aujourd'hui régi par la loi sur les étrangers (LEtr) de 2005 (OSAR, *op. cit.*). L'origine de ce dernier date des années 90. Soumises à un afflux sans précédent de demandeurs d'asile au cours des guerres de Yougoslavie, les autorités fédérales et cantonales connaissent des problèmes d'ordre administratif et logistique considérables. La Suisse est alors contrainte d'adopter des mesures d'urgences. Afin de contrer le traitement d'un nombre extrêmement élevé de requêtes individuelles, un statut intermédiaire de « *personne admise provisoirement* » est octroyé sans procédure d'asile à de nombreuses personnes. Cette mesure garantit alors le non refoulement des exilés dans leur pays d'origine mais ne leur accorde pas le statut de réfugié au sens de la Convention de Genève (PIGET, *op. cit.* p. 81). Aujourd'hui encore, le droit de séjour des personnes admises provisoirement peut prendre fin lorsqu'un retour dans le pays d'origine est considéré comme raisonnablement exigible. Ce statut n'a pourtant de provisoire que le nom. Près de la

moitié de ces personnes vivent en Suisse depuis plus de 7 ans (*ibid.* p. 103-104). Le SEM estime même que 90%⁶ d'entre elles restent durablement en Suisse. Pourtant, la précarité du statut entrave sérieusement leur intégration. Ce dernier étant critiqué depuis longtemps à plusieurs égards, une révision de l'admission provisoire est néanmoins envisagée par les autorités suisses (Conseil fédéral, 2016).

En définitive, le développement du droit d'asile suisse continue d'être marqué par la pression des initiatives populaires, la pression budgétaire et l'influence du contexte européen. L'initiative sur le renvoi des étrangers criminels et l'initiative contre l'immigration de masse, respectivement acceptées par le peuple en 2010 et 2014, sont notamment symptomatiques de la pression politique et de l'influence de l'opinion publique sur la thématique de la migration en Suisse (OSAR, *op. cit.*). Toutefois, la politique suisse d'asile revêt, aujourd'hui, à la fois d'un caractère humaniste et pragmatique, son objectif étant de protéger tous les réfugiés qui en ont besoin et d'appliquer le renvoi rapide de tous les autres (SEM, 29.01.2017).

2.2.2 Procédure Dublin

La Suisse applique l'accord d'association à Dublin depuis le 12 décembre 2008. Aujourd'hui, les 28 Etats de l'UE et les quatre Etats associés dont la Suisse font partie de l'espace Dublin. Le but de cet accord est d'harmoniser les procédures d'asile entre les pays européens. Il est prévu qu'un seul « *Etat Dublin* » soit responsable d'examiner la demande d'asile d'un requérant provenant d'un Etat tiers. Cela permet d'une part d'éviter que plusieurs demandes d'asile soient déposées dans plusieurs pays du continent, d'autre part d'assurer la prise en charge des requérants d'asile par au moins un Etat de l'espace Dublin. Le pays de première entrée dans l'UE – l'Etat Dublin dans lequel ont été enregistrées les empreintes digitales du requérant d'asile – est désigné comme le principal responsable de la procédure d'asile. Ce système a déjà été modifié par deux fois. Le règlement Dublin III est entré en vigueur le 19 juillet 2013. La dernière proposition de révision, déposée le 4 mai 2016 par la Commission européenne, vise notamment à soulager solidairement les pays de premier accueil comme la Grèce ou l'Italie qui subissent une pression migratoire particulièrement forte (SEM, 07.01.2017).

2.2.3 Organisation de l'asile en Suisse

En Suisse, c'est la Confédération qui est compétente en matière d'asile, par l'intermédiaire du SEM. Ce dernier est chargé de la mise en œuvre de la politique suisse relevant des étrangers et de l'asile. Ses compétences s'étendent à tous les domaines juridiques en la matière. Il est notamment responsable de la décision sur l'octroi ou le refus de l'asile, sur l'octroi d'une protection, sur l'admission provisoire ainsi que sur le renvoi de Suisse. Parmi ses autres fonctions, le SEM est aussi chargé de la coordination des questions relevant du

⁶ Conseil fédéral, 2016, p. 11.

domaine de l'asile et des réfugiés avec les cantons notamment. Ces derniers ont essentiellement des tâches d'exécution dans les domaines de la réglementation des statuts légaux, de l'intégration, des prestations sociales, de l'aide d'urgence ou du renvoi. (OSAR, *op. cit.* p. 49-52).

La demande d'asile ne requiert aucune forme particulière. Par oral ou par écrit, elle peut être présentée à un poste-frontière suisse ou au bureau de contrôle des frontières d'un aéroport suisse. Toutefois, la plupart des demandes d'asile sont déposées directement dans l'un des cinq centres d'enregistrement et de procédure (CEP) du SEM : Kreuzlingen, Vallorbe, Bâle, Altstätten, Chiasso. Depuis une modification de la loi sur l'asile en date du 28 septembre 2012, il n'est plus possible de présenter une demande d'asile de l'étranger (SEM, 08.10.2016).

Suite au dépôt d'une demande d'asile, les requérants d'asile sont d'abord accueillis dans les CEP, d'où la procédure d'asile débute. En premier lieu, les données personnelles des requérants d'asile sont enregistrées, et des mesures sanitaires sont entreprises. Ils sont ensuite soumis à une ou plusieurs auditions afin de déterminer leur droit d'asile. 90 jours correspondent à la durée maximale du séjour dans les CEP. De plus en plus souvent, la procédure d'asile est bouclée à cette étape, tout comme les exécutions de renvoi dans le pays d'origine ou dans un État Dublin (*id.*).

Néanmoins, la diversification et la fluctuation des situations de départ ont rendu de plus en plus difficile le traitement des demandes d'asiles. La connaissance approfondie de la situation des pays d'origine prend du temps, et la collaboration avec ces derniers pour obtenir des documents de voyage est souvent difficile. D'autant que dans 75 % des cas les personnes ne présentent pas de papiers d'identité officiels. Ainsi, lorsqu'une demande d'asile ne peut pas être statué par un CEP durant le délai imparti, la personne l'ayant déposée est attribuée à un des 26 cantons. Elle y est hébergée et encadrée le temps de la procédure d'asile (*id.*).

Suivant le résultat de la procédure, la personne ayant déposé une demande d'asile en Suisse peut obtenir la qualité de réfugié selon la loi sur l'asile, obtenir une admission à titre provisoire ou voir sa demande rejetée. Elle n'a qu'une seule possibilité de recours auprès du Tribunal administratif fédéral. Sur la base d'une clé de répartition établie au prorata de la population résidente des cantons, le Valais accueille le 4.1% du total des arrivées en Suisse (*id.*).

En votation populaire le 5 juin 2016, tous les cantons et le peuple suisses ont accepté par plus de 66 % la révision de loi destinée à accélérer les procédures d'asile. Si les mesures visent notamment une « amélioration » de l'exécution des renvois, son accélération est

également censée permettre une intégration plus rapide sur le marché du travail de celles et ceux qui peuvent rester (SEM, 06.01.2016).

2.2.4 Statut juridique

Sont présentés ci-dessous les principaux statuts juridiques des personnes relevant de l'asile, ceux-là mêmes considérés dans le cadre de ce travail de recherche. Cinq groupes y sont distingués. Quelques généralités ainsi que des éléments ciblés dans les domaines relatifs à l'activité lucrative et la formation sont relevés. Dans la mesure utile, certains autres aspects pourront être apportés à la suite de ce présent travail et compléter les informations ci-après :

- Les personnes qui ont déposé une demande d'asile et qui sont en attente d'une réponse obtiennent le **permis N**. Les requérants d'asile ont en principe le droit de résider sur le territoire suisse pendant toute la durée de la procédure d'asile. Sous certaines conditions, ils sont autorisés à exercer une activité lucrative au plus tôt trois mois après le dépôt de la demande d'asile. Les cantons leur octroient une autorisation de travail si, à la fois, la situation économique et du marché de l'emploi le permet, il existe une demande d'un employeur, les conditions de rémunération et de travail sont remplies, l'ordre de priorité est respecté. En Valais, les secteurs d'activité sont limités. Les requérants d'asile n'ont accès qu'à l'hôtellerie & restauration de montagne, l'agriculture, la boucherie, la boulangerie, les ménages privés et collectifs⁷. Les enfants des requérants d'asile ainsi que les requérants d'asile mineurs non accompagnés (RMNA) ont droit à un enseignement scolaire jusqu'à leur seizième année. Sur la base de la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE), les enfants jusqu'à 18 ans devraient également pouvoir suivre l'école, une formation ou un apprentissage. Or, ce droit n'est pas souvent mis en pratique par les cantons (OSAR, *op. cit.* p. 361-369). En Valais, les requérants d'asile ont accès à toutes les mesures d'insertion et de formation professionnelle depuis le 1^{er} janvier 2017. La possibilité de faire un apprentissage est même étendue à tous les secteurs d'activité pour les jeunes⁸.
- Les personnes à qui l'asile est reconnu selon la Convention de Genève obtiennent le **permis B (réfugié)**. Ils ont droit à un séjour illimité en Suisse, jouissent de la protection contre le refoulement et ont la possibilité d'obtenir un titre de voyage spécial. Ils sont autorisés à exercer une activité lucrative dans leur canton de domicile, sans restrictions quant aux secteurs d'activités et indépendamment des conditions économiques et de la situation sur le marché de l'emploi. Les enfants ont droit à un enseignement de base jusqu'à leur seizième année. Les réfugiés reconnus ont la possibilité d'accéder aux écoles supérieures et de bénéficier de bourses

⁷ Canton du Valais, 13.10.2017.

⁸ Informations obtenues auprès du Bureau d'insertion professionnelle de l'office de l'asile du Valais.

d'études. En ce qui concerne l'apprentissage, ils bénéficient des mêmes droits que les indigènes (*ibid.* p. 369-372).

- Les personnes à qui la qualité de réfugié est reconnue mais pour qui il existe un motif d'exclusion de l'asile (art. 53 et 54 LAsi) obtiennent une admission provisoire et le **permis F (réfugié)**. Les réfugiés admis à titre provisoire ont les mêmes droits que les réfugiés reconnus en ce qui concerne l'exercice d'une activité lucrative ou l'accès à l'enseignement de base, aux écoles supérieures et à l'apprentissage. Dans d'autres domaines comme le regroupement familial, leur situation juridique est moins favorable (*ibid.* 380-384).
- Les personnes non reconnues comme réfugiés mais dont le renvoi ne peut pas être porté à exécution sont admises à titre provisoire en Suisse et obtiennent le **permis F (étrangers)**. L'impossibilité du renvoi peut se justifier en cas de dangers avérés dans le pays d'origine, si le renvoi viole le droit international public ou en cas de problème de santé grave. Les personnes admises à titre provisoire sont autorisées à exercer une activité lucrative indépendamment des conditions économiques et de la situation sur le marché de l'emploi, et sans restrictions quant aux secteurs d'activités. Les enfants ont droit à un enseignement de base jusqu'à leur seizième année (*ibid.* 384-386). En Valais, les personnes détentrices du permis F pour étrangers ont accès à toutes les mesures d'insertion et de formation professionnelle⁹. Cependant, le Conseil d'Etat valaisan a refusé récemment l'attribution de bourses d'études aux jeunes ayant un permis F¹⁰.
- Sous certaines conditions, les personnes admises à titre provisoire, les requérants d'asile ou les requérants déboutés ont la possibilité d'obtenir une autorisation de séjour et peuvent obtenir un **permis B (humanitaire)**. Elles doivent notamment avoir séjourné pendant au moins cinq ans en Suisse à compter du dépôt de la demande d'asile et répondre à des conditions d'intégration élevées.

2.3 Intégration

2.3.1 Approche du concept

Les chercheurs envisagent l'intégration comme un processus à la fois social et psychologique. C'est ce qu'illustre par exemple le concept d'acculturation. Fondamentalement, celui-ci évoque « [...] *les processus et changements entraînés par des interactions ou des contacts directs et prolongés entre groupes ethniques différents*¹¹ [...] ».

⁹ *id.*

¹⁰ SAVIOZ, 15.11.2017.

¹¹ FERRÉOL & JUCQUOIS, 2003, p. 1.

Plus sobrement, il peut être défini comme les mécanismes d'apprentissage et stratégies de socialisation permettant l'intégration d'un individu à un environnement. Ainsi expliqué, ce processus de changement culturel et psychologique, en tant que conséquence et résultat du contact entre groupes ethniques, induit d'une certaine manière une expérience universelle et intemporelle à l'humanité (MOKOUNKOLO & PASQUIER, 2008, p. 57-65).

Le modèle théorique d'acculturation le plus référencé est celui de Berry. Il propose un modèle bidimensionnel qui voit le migrant, dans son processus d'intégration, partagé entre le maintien de sa culture et la recherche de liens durables avec la société d'accueil. De la combinaison de ce double choix, en découlent quatre stratégies d'acculturation : l'assimilation, l'intégration, la séparation et la marginalisation. Il y a assimilation lorsque le migrant établit des liens avec la culture d'accueil tout en se coupant de la sienne. Lorsque celui-ci est capable de maintenir des relations à la fois avec la société d'accueil et sa propre culture, il s'agit alors d'intégration. Quant à la séparation, elle se produit si le migrant, maintenant le lien avec sa culture d'origine, ne recherche pas de relations avec le groupe d'accueil. La marginalisation découle de l'absence de lien tant avec le groupe hôte qu'avec la culture d'origine. S'agissant de cette dernière stratégie, certains auteurs préfèrent parler d'individualisme. Ils incluent ainsi plus fortement la détermination singulière de l'individu dans le processus acculturatif ; étant donné que, face « à une même pression acculturative émanant de la société d'accueil », les migrants n'auront pas recours aux mêmes stratégies. Des études démontrent que les migrants adoptent majoritairement la stratégie d'intégration alors que la marginalisation est la moins observée (*id.*).

Pour les chercheurs, cette vision de l'intégration en tant que processus dynamique – impliquant étrangers et indigènes – est indispensable à la cohésion sociale et, a un véritable rôle de garde-fou face à la pauvreté et l'exclusion sociale. Et si une approche de l'intégration individualisée – centrée sur la personne – est encore présente dans la pratique, la vision d'un processus dynamique touchant l'ensemble de la population est celle qui prévaut dans les réflexions actuelles (Gay, 2012, p. 4-9).

2.3.2 Politique d'intégration

Suite à une politique d'assimilation en vigueur durant une partie du 20^e siècle, le concept d'intégration n'apparaît que tardivement dans la politique suisse des étrangers. Ce n'est qu'au milieu des années 2000 que, pour la première fois, les objectifs et les grandes lignes d'une politique d'intégration sont fixés. Désormais, sa conception se base sur trois aspects essentiels qui sont la responsabilité des pouvoirs publics, la réciprocité du processus entre population indigène et étrangère ainsi que la responsabilité individuelle des immigrants (*id.*).

En effet, l'intégration de la population étrangère est régie par la Loi fédérale sur les étrangers (LEtr) du 16 décembre 2005 et l'Ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE) du 24 octobre 2007, les deux entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2008. La législation actuelle

« vise à favoriser la coexistence des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles ainsi que le respect et la tolérance mutuels » et, « doit permettre aux étrangers dont le séjour est légal et durable de participer à la vie économique, sociale et culturelle » (art. 4 al. 1 et 2, LEtr). L'Etat a une place importante dans le processus d'intégration puisqu'il a la mission de pourvoir des conditions d'accueils favorables ; l'intégration se réalisant « pour l'essentiel dans le cadre des structures dites ordinaires, à savoir l'école, la formation professionnelle, le marché du travail et les institutions de sécurité sociale et du domaine de la santé » (art. 2 al. 2, OIE). Il doit de surcroît « prendre en compte les besoins particuliers des femmes, des enfants et des jeunes » (art. 2 al. 3, OIE). En définitive, les autorités doivent veiller « à établir l'égalité des chances entre suisses et étrangers dans la société suisse » (art. 2 al. 1, OIE).

En parallèle de l'engagement de l'Etat, la législation actuelle stipule que « l'intégration suppose d'une part que les étrangers soient disposés à s'intégrer, d'autre part que la population suisse fasse preuve d'ouverture à leur égard » (art 4 al. 3, LEtr). Dans cette réciprocité, la loi met en particulier l'accent sur la responsabilité individuelle des immigrés, en mentionnant qu'il « est indispensable que les étrangers se familiarisent avec la société et le mode de vie en Suisse et, en particulier, qu'ils apprennent une langue nationale » (art. 4 al. 4, LEtr). La contribution qui incombe aux étrangers comprend également le respect des lois et des valeurs de la Constitution fédérale, la connaissance des us et coutumes du pays et la volonté de se former ou travailler (art. 4 OIE). Enfin, cette responsabilité de s'intégrer revêt un caractère obligatoire. La participation aux mesures d'intégration est en effet contraignante, sous peine de sanctions pécuniaires (art. 6 OIE). Cette pression est renforcée par le fait que "le succès" « obtenu lors de la participation à un cycle de formation ou un programme d'occupation est pris en compte lors de l'examen d'une demande relative à l'octroi d'une autorisation de séjour » (art. 6 al. 3 OIE).

Somme toute, une implication commune entre accueillants et accueillis est bel et bien promue par la politique d'intégration. Davantage, la législation actuelle postule pour une synergie entre les trois acteurs clés ; l'intégration étant de plus en plus vue comme un processus dynamique qui requiert une responsabilité collective entre indigènes, étrangers et l'Etat (Gay, *op. cit.*). Conformément à ce nouveau paradigme, la législation valaisanne, par le biais de l'Ordonnance sur l'intégration des étrangers et la lutte contre le racisme adoptée le 12 janvier 2005, définit les tâches des acteurs étatiques en charge de l'intégration ainsi que les secteurs et critères d'octroi des subventions.

Aussi, « l'encouragement de l'intégration se fait au niveau local, à savoir en priorité via les structures ordinaires importantes pour l'intégration telles que les écoles, la formation professionnelle, la santé publique, etc. » (ODM, 2011, p. 2). A ce titre, l'Ordonnance valaisanne met en avant tant la responsabilité du canton que celle des communes à favoriser l'intégration des étrangers en Valais et participer à la lutte contre le racisme (art. 1). De plus,

dans cette optique d'impliquer davantage les structures et synergies locales, Confédération, cantons et communes se sont réunis pour développer des programmes d'intégration cantonaux. Depuis 2014, leur mise en œuvre tend à poursuivre et à approfondir l'encouragement spécifique de l'intégration des étrangers. Le programme d'intégration du canton du Valais (PIC Valais) repose sur trois piliers regroupant huit domaines d'encouragement qui requièrent des mesures d'intégration spécifiques.

Illustration 3 : Tableau récapitulatif des lois concernant l'intégration

PILIER 1 : INFORMATION ET CONSEIL	PILIER 2 : FORMATION ET TRAVAIL	PILIER 3 : COMPREHENSION ET INTEGRATION SOCIALE
Primo information et besoins particuliers : Loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers, 13 septembre 2012 OLAEtr.	Langue et formation : Loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers, 13 septembre 2012 OLAEtr. Loi sur l'enseignement spécialisé, 16 juin 1986. Loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle, 13 juin 2008.	Interprétariat communautaire : Loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers, 13 septembre 2012 OLAEtr. Loi sur la santé, 14 février 2008.
Conseil : Idem ci-dessus	Encouragement préscolaire : Loi sur la jeunesse, 11 mai 2000.	Intégration sociale : Loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers, 13 septembre 2012 OLAEtr. Arrêté concernant la prise en charge des personnes relevant du domaine de l'asile dans le canton du Valais, 5 mars 2008.
Protection contre la discrimination : Idem ci-dessus	Employabilité : Loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers, 13 septembre 2012.	

(Source : PIC Valais, 2013, p.20)

Par le PIC, « la situation particulière des réfugiés et des personnes à protéger qui ont droit à une autorisation de séjour [est] prise en considération ; leur intégration sociale, professionnelle et culturelle [est] notamment facilitée » (art. 82 al. 5, LAsi). Le deuxième pilier prend en compte leurs besoins en termes d'insertion professionnelle. Il intervient au niveau de la formation et du travail. Cela comprend l'apprentissage de la langue, la formation professionnelle, les mesures d'occupations et l'employabilité. Ce dernier aspect est une priorité des politiques d'intégration car, selon elles, exercer une activité professionnelle « donne accès à l'indépendance financière et avoir des contacts au travail facilite l'ensemble du processus d'intégration » (SEM, 2016c).

En termes d'employabilité, le PIC doit notamment « répondre aux besoins des détenteurs de permis F et B réfugiés à travers les centres de formation et d'occupation » (PIC Valais, 2013, p. 5). De manière générale, « l'un des points forts de l'encouragement spécifique de

l'intégration est l'intégration sur le marché du travail ». Les programmes d'intégration linguistique et professionnelle en faveur des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire ont bénéficié de la majorité des aides financières attribuées par les cantons et la Confédération. En parallèle, souvent en collaboration avec les structures ordinaires, « *les cantons ont œuvré à la promotion d'offres permettant aux jeunes et aux jeunes adultes issus de la migration d'intégrer une formation professionnelle* » (SEM, 2016c). Non prévu initialement, les détenteurs du permis N ont de plus en plus accès aux mesures d'intégration¹². Suite à un bilan positif, le PIC connaîtra une deuxième phase qui s'étendra de 2018 à 2021. Au cours de celle-ci, « *il est notamment prévu d'élargir les offres de qualification professionnelle destinées aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés reconnus, de manière à renforcer leur employabilité* » (SEM, 03.02.2017).

Ainsi, la politique d'intégration en vigueur souhaite « *reconnaître, utiliser et développer de manière systématique le potentiel, les aptitudes et les compétences de chacun. L'encouragement de l'intégration qu'elle préconise doit être comprise comme un investissement dans l'avenir de la société [...]* » (ODM, op, cit.). Dans cette optique, de plus en plus de cantons instaurent des moyens d'évaluer le potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire afin d'élaborer des plans individuels d'intégration permettant un soutien ciblé (SEM, 2016c).

2.3.3 Reconnaissance citoyenne

En Suisse, la participation des étrangers à la vie politique au sens large du terme – au sens de la citoyenneté et des libertés individuelles telles que les libertés d'opinion, de croyance, d'association ou de réunion – est garantie par la Constitution fédérale et les conventions internationales (CFM, 04.02.2017a).

Quant à la participation des étrangers à la vie politique au sens étroit du terme, à savoir l'accès aux droits de vote et d'éligibilité, il existe des possibilités partielles liées aux droits de vote ou d'éligibilité pour les étrangers en Suisse. En raison du fédéralisme Helvétique, de grandes différences sont à signaler entre les cantons. En effet, en vertu de la Constitution, chacun d'eux, ainsi que les communes dans une moindre mesure, sont libres de réglementer à leurs guises le droit de vote accordé aux étrangers. Le lieu de domicile devient le critère déterminant (CFM, 04.02.2017b).

En suisse alémanique, seuls les cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Bâle-Ville et des Grisons autorisent leurs communes à introduire le droit de vote aux étrangers. En Suisse romande, seuls les cantons du Jura et de Neuchâtel octroient, selon la durée du séjour ou du type de permis, le droit de vote aux étrangers au niveau cantonal, mais pas celui d'éligibilité. En revanche, les cantons de Fribourg, Vaud, Neuchâtel et du Jura octroient, sous certaines

¹² Informations obtenues auprès du Bureau d'insertion professionnelle de l'office de l'asile du Valais.

conditions toujours, les droits de vote et d'éligibilité au niveau communal. Le canton de Genève octroie seulement le droit de vote au niveau communal. Le canton du Valais n'octroie aucun droit de vote ou d'éligibilité aux étrangers (*id.*).

La question de la citoyenneté est alors d'autant plus liée à celle de la naturalisation. A ce sujet, le peuple suisse a accepté le 12 février 2017 le projet sur la naturalisation facilitée des jeunes étrangers de la troisième génération. Pour la plupart des autres situations, l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la nationalité (LN) dès le 01.01.2018 s'accompagne d'un durcissement des conditions de naturalisation. Désormais, seules les personnes au bénéfice d'une autorisation d'établissement (permis C) pourront déposer une demande. De plus, l'ensemble des conditions d'intégration exigées ont été relevées (Canton du Valais, 30.12.2017). Si la durée de séjour minimum connaît un assouplissement, passant de 12 à 10 ans, ce point est néanmoins devenu considérablement restrictif pour les personnes relevant de l'asile. Les années passées avec un permis N ne seront plus prises en compte. Et avec un permis F, elles ne compteront que pour moitié (WUILLEMIN, 29.12.2017).

2.4 Travail et valeur

2.4.1 Aspect culturel du travail

D'une culture à l'autre, d'un pays à un autre, voire d'un individu à un autre, il semble ne pas y avoir de représentation universelle de la notion de travail. Les traditions religieuses et spirituelles ont contribué à son évolution en lui conférant du sens. Par conséquent, de pays en pays, les motivations liées au travail diffèrent (SAUQUET & VIELAJUS, 2014, 237-244).

Dans la culture francophone, le mot travail renvoie étymologiquement à une notion de souffrance. Un héritage qui est largement religieux, le catholicisme liant à l'origine travail avec châtiment ou outil de rédemption. L'épopée d'Adam et Eve contribue à cette perception. Chassé du paradis pour avoir croqué la pomme interdite, afin de se racheter du péché originel, Adam devra gagner son pain quotidien à la sueur de son front, et Eve devra enfanter dans la douleur du « travail » de l'accouchement. Ces références bibliques ont conditionné les représentations du travail dans la culture chrétienne (*id.*).

Chez les musulmans, la doctrine du péché est ignorée. De même pour la culture juive qui l'a rejetée. La culture africaine, elle, perçoit le travail comme un simple moyen de survie. La philosophie bouddhiste zen connote l'acte de travailler de manière positive car il représente un processus d'accumulation de la connaissance ; la qualité du travail accompli mesurant la qualité spirituelle. Pour les hindous, le travail est vu comme un apprentissage spirituel menant à la transcendance. Par conséquent, le processus de travailler est plus important que le travail en lui-même ou que le résultat, contrairement à certains mythes grecs

représentant un travail inutile comme la pire des punitions. Les valeurs orthodoxes prônent le « *travailler sans compter pour le bien de tous* » (*id.*).

L'histoire et la culture de chaque région conditionnent la valeur travail et, par conséquent, les motivations qui lui sont liées : un devoir, une manière de gagner sa vie, un vecteur de réussite sociale, un moyen de s'intégrer, un mode d'épanouissement, etc. Néanmoins, la vision du travail semble également liée au contexte économique d'un pays. Une éthique du devoir lui étant lié semble se retrouver dans des zones où l'influence des traditions et de la religion est importante, alors que les pays industrialisés en ont une vision matérialiste. Cependant, les pays riches qui ont développé des valeurs post-matérialistes peuvent aussi voir le travail comme un moyen permettant le bien-être de chacun (*id.*).

2.4.2 Travail et reconnaissance

La Suisse est fière de ses traditions de travail sérieux, de haute qualité et de formation solide. Depuis la révolution industrielle, le travail est l'une des valeurs centrales dans ce pays. Il en est son principe organisateur et intégrateur. Aujourd'hui encore, au sein de notre société, travailler c'est exister (ROYER, 2002, p. 18-25). Selon Castel (1995), l'exclusion professionnelle équivaldrait dans bien des situations de vie à une exclusion sociale. D'autant que la reconnaissance sociale passe en partie mais inévitablement par le travail. Ce dernier a donc un rôle identitaire et d'intégration primordial. Par conséquent, dans une société édifée autour du travail, une identité professionnelle propre offre la reconnaissance de nos pairs ; celle-là même qui fait émerger un sentiment d'utilité et d'appartenance indispensable à l'accomplissement de soi. A contrario, sans reconnaissance, c'est la santé physique et psychique de chacun qui est menacée (DAVEZIES, 1993, p. 33-46).

2.4.3 Concept de l'insertion professionnelle

L'usage courant de la notion d'insertion professionnelle est apparue en France dans les années 80. Elle désigne autant un processus qu'un résultat final. Le processus évoque alors un passage, une transition, permettant d'accéder à la vie professionnelle. L'état final, lui, représente une participation « normale » à la vie de la cité, notamment sur les plans économiques et sociaux. L'insertion professionnelle désigne finalement un résultat proche de ce que visait déjà le concept plus classique de l'intégration. Aujourd'hui, cette notion représente un champ professionnel qui se situe au carrefour de l'action sociale et de l'intervention économique. Cela s'explique par le fait que ces deux milieux ont été amenés à unifier leurs pratiques afin de mieux faire face à la complexification des problèmes sociaux (CASTEL, 1995).

En effet, la pauvreté et la précarité ont été pendant longtemps considérées comme des phénomènes marginaux, associés le plus souvent aux caractéristiques intrinsèques des individus concernés. Ces problèmes sociaux sont alors devenus de plus en plus à la charge des travailleurs sociaux. S'ensuit, dans les années 70, une intervention sociale fortement

influencée par l'avènement de la culture psychanalytique, ce qui implique une psychologisation des problèmes sociaux. L'action sociale est alors centrée sur la personne (*id.*). Ensuite, la crise persistante du chômage des années 80 engage de plus en plus l'économie et les professionnels de l'emploi dans la lutte contre la précarité (*id.*). En Suisse, c'est depuis le milieu des années 90 que ce phénomène se produit. Le pays a en effet connu le plein emploi jusqu'à cette période, bien au-delà des Trentes Glorieuses. C'est la conjoncture internationale en crise des années 90 qui provoque l'explosion du chômage sur tout le territoire, et qui marque la fin de l'Etat-providence en Suisse. Depuis, elle pratique une politique d'activation pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. L'Etat providence est devenu progressivement un Etat social actif, dont les politiques sociales se fondent sur l'idée du « work for welfare », soit travailler ou se former pour avoir le droit à des prestations sociales. La principale stratégie de lutte contre l'exclusion sociale devient l'intégration professionnelle des personnes en situation de précarité (PINHO, 2015). Les mesures d'intégration professionnelle doivent alors permettre d'intégrer sur le marché du travail, le plus rapidement possible, toute personne devant bénéficier de l'aide de l'Etat (OBERSON, 2008, p. 90-106).

Cette évolution rend les milieux des sciences sociales et du travail social de plus en plus critiques à l'égard de cette politique d'activation. Ils craignent que ce système de contre-prestation stigmatise les personnes en situation de précarité, faisant rappeler une conception de la pauvreté vieille de plusieurs siècles déjà : celle du « pauvre méritant » et du « mauvais pauvre » (*id.*). De plus, le bouleversement sociétal majeur observé depuis la fin des années 60 complexifie les problèmes sociaux. En parallèle, le marché du travail, lui, évolue, ses exigences devenant de plus en plus élevées (*ibid.* p. 90-102). Et des études démontrent qu'une intégration professionnelle à tout prix est peu efficace, voire contreproductive, si la situation et les motivations de la personne ne sont pas suffisamment prises en compte (CARITAS, 2014, p. 230-231). Pour les populations en difficulté en particulier, l'insertion sociale semble donc souvent un préalable obligé pour accéder au marché du travail (CASTEL *op. cit.*).

Dans ce contexte, les professionnels de l'insertion – ceux de l'emploi et de la formation professionnelle d'une part, ceux de l'intervention sociale d'autre part – unifient leurs pratiques autour de l'accompagnement de la personne en situation d'exclusion sociale et professionnelle. Emerge alors le champ de l'insertion professionnelle qui se situe au carrefour de l'action sociale et de l'intervention économique (*id.*). Un champ qui est aujourd'hui en vogue et en pleine expansion. Dans une société édifée autour du travail, il est devenu une réponse privilégiée pour éviter l'exclusion sociale des personnes sans emploi ou de toutes celles qui ne répondent pas aux normes et critères du marché du travail. Désormais, de multiples politiques et dispositifs d'insertion tentent d'apporter une réponse à l'exclusion du marché de l'emploi, qu'elle soit due aux réalités du chômage, de l'invalidité, de l'aide sociale, de la transition école-métier ou de la migration.

L'insertion professionnelle est donc intimement liée à l'insertion sociale. Une distinction entre ces deux notions n'a pas de sens dans notre société actuelle selon Castel, car cette dernière est profondément structurée autour des rôles économiques (CASTEL *op. cit.*). Aujourd'hui, nous parlons plus volontiers d'insertion (socio)professionnelle. Deux modèles font référence dans ce champ et ses pratiques. Il peut être distingué un modèle de soutien à la personne et celui de soutien à l'emploi. Dans le premier, la préparation de la personne à l'emploi est prioritaire dans l'intervention. Sa philosophie est former d'abord, placer ensuite, dit également « train than place ». Les étapes de l'intervention sont ordonnées en général de la manière suivante :

- bilan situationnel,
- diagnostic des manques et évaluation de l'employabilité,
- définition d'un projet professionnel,
- mise en œuvre du projet d'insertion comprenant un accompagnement individuel de type psychosocial,
- un suivi de mesures de formation et de renforcement ou mobilisation de compétences,
- la recherche d'emploi et du placement.

C'est une approche individuelle et de tendance psychologisante. Dans le second, la prise d'emploi est l'objectif principal. Sa philosophie est placer d'abord, former ensuite, dit également « place than train ». Les étapes de l'intervention et leur ordonnance sont en général

- un bilan centré sur la recherche d'emploi,
- une embauche rapide,
- un accompagnement sur la place de travail de type job coaching,
- des mesures de formation ciblées sur la place de travail.

C'est une approche interactionniste, agissant sur un système d'acteurs, qui cherche, tel que pensé par Robert Castra, la rencontre entre le demandeur d'emploi, l'entreprise et le dispositif d'insertion. Il est important de signifier que la majorité des dispositifs actuels d'insertion sont alternatifs, appliquant, ou du moins s'inspirant, de la philosophie et des pratiques des deux modèles (REY & BEURET 2016).

2.4.4 Potentiel professionnel des demandeurs d'asile

S'il y a certes beaucoup de migrants très peu qualifiés qui arrivent en Europe, une enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED) de France démontre que les flux migratoires se sont largement diversifiés, englobant de plus en plus de personnes bien formées. La démographe Anne Goujon de l'Institut de démographie de Vienne a observé que 27% des Syriens et 11% des Afghans arrivés en Autriche au début de l'année 2015 possédaient un diplôme supérieur. A titre comparatif, le taux de la population générale adulte de France disposant d'un grade universitaire est de 27% (BAUMARD, 17.02.2017). En Suisse, parmi les résidents permanents de nationalité suisse, 14,5% sont diplômés d'une

Haute école – université, Écoles polytechniques fédérales, Haute école spécialisée et pédagogique – contre 24% des personnes issues de l'immigration habitant de manière permanente dans le pays (OFS, 18.02.2017).

Selon un rapport du Conseil fédéral (2015), en dépit de lacunes évidentes il reste néanmoins difficile d'évaluer les compétences et le potentiel professionnels des personnes relevant du domaine de l'asile en Suisse. Le SEM dispose de peu d'informations à ce sujet. Il estime cependant, selon une enquête faite en 2013, que 30% de ces personnes n'ont ni diplôme formel ni expérience professionnelle consistante, et que 50% d'entre elles sont sans diplôme mais ont toutefois connu une expérience professionnelle de plusieurs années. Somme toute logique, 20% de ces personnes seraient bien formées.

Il est évidemment très difficile pour les adultes ainsi que pour les jeunes arrivés tardivement de s'intégrer sur le marché du travail. Ils ne parlent souvent pas la langue, doivent acquérir de nouvelles qualifications et ont également besoin de temps pour se familiariser avec la culture locale du travail (Canton du Valais, 13.10.2017). Sans parler des traumatismes liés à l'exil.

2.5 Insertion professionnelle en Valais

2.5.1 Acteurs

En Valais, les acteurs principaux de l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile sont la Croix-Rouge Valais, le Bureau d'insertion professionnelle (BIP) et l'Unité intégration et développement professionnel (UIDP). Ces deux dernières structures sont rattachées au Service de l'action sociale (SAS) de l'Office de l'asile, lui-même dépendant du département cantonal de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC) dirigé par Madame Esther Waeber-Kalbermatten.

2.5.2 Unité intégration et développement professionnel

L'Unité intégration et développement professionnel (UIDP) développe et gère les programmes d'occupation et de formation en faveur des personnes relevant de l'asile en Valais. Un acteur engagé tant dans l'insertion sociale que professionnelle qu'il convient évidemment de relever, étant donné que l'accès au marché du travail passe souvent par un processus d'insertion socioprofessionnelle en ce qui concerne cette population. A cet effet, les mesures mises sur pied par l'UIDP s'inscrivent au premier plan des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle en leur faveur. Elles sont à ce titre prisées par le BIP et, dans une moindre mesure, par la Croix-Rouge valais (Canton du Valais, 14.10.2017).

Depuis 1999, le canton du Valais fait office de pionnier en développement des programmes d'occupation à l'intention des personnes ayant déposé une demande d'asile en Suisse.

Aujourd'hui, la prise en charge de cette unité s'est fortement développée avec la création de mesures d'insertion sociale et professionnelle telles que des cours de langues, des cours de sensibilisation et de prévention, des programmes d'occupation, des programmes de formation et des projets spécifiques. Elles sont principalement dispensées dans les centres de formation et d'occupation de l'Office de l'asile : Les Barges à Vouvry, Le Botza à Vétroz et Rarogne.

- Les cours de langues permettent l'apprentissage du français ou de l'allemand qui est indispensable tant pour l'insertion sociale que professionnelle. Différents types de cours de différents niveaux permettent de proposer des alternatives d'apprentissage adaptées aux personnes allophones du canton selon le Cadre européen commun de référence (CECR). Les jeunes étrangers bénéficient d'un soutien particulier concernant l'apprentissage de la langue. Ce dernier est orienté par rapport à des objectifs spécifiques et des options de formations en collaboration avec le Service de la formation professionnelle. Cela concerne les jeunes âgés de 15 à 20 ans, arrivés en Suisse après la scolarité obligatoire et qui n'ont pas le niveau de français requis pour poursuivre le cursus habituel¹³. Ils ont alors la possibilité d'accéder aux classes d'accueil de la scolarité post-obligatoire (CASPO) qui permettent à la fois l'apprentissage de la langue et l'orientation professionnelle. Deux options sont proposées. Un premier cursus cherche à favoriser l'accès à une formation professionnelle ou à la poursuite d'une formation scolaire (Objectifs classe CAP). Un autre tend à faciliter l'entrée dans le monde du travail (Objectifs classe CAI).
- Les programmes d'occupation se définissent comme des mesures d'insertion sociale destinées prioritairement aux requérants d'asile dont le potentiel d'insertion professionnelle est limité en raison de leur procédure ou de leur méconnaissance de la langue (permis N voire F). Temporaires, ils sont un premier pas vers une indépendance financière et sociale, tout en permettant d'éviter l'inactivité et ses méfaits. Tout au moins, ils permettent de favoriser une adaptation professionnelle ultérieure en Suisse ou dans le pays d'origine. Ils sont mis en place dans les Centres d'occupation et de formation de l'office de l'asile (OASI) sous forme d'ateliers, et dans les différentes structures d'accueil du Valais sous forme de projets d'utilité publique (PUP). A travers l'entretien des structures de l'OASI, les principaux domaines d'occupation sont l'économie domestique, la conciergerie, les métiers de la restauration et ceux du bâtiment. En matière de projets d'utilité publique, les principales actions entreprises, en collaboration avec les collectivités publiques des communes de résidence, sont le bûcheronnage, le déblayage de neige ainsi que l'entretien d'alpages, de chemins pédestres, de bisses, de bords de route, de places publiques.

¹³ Canton du Valais, 15.10.2017.

- Les programmes de formation sont également mis sur pied dans les Centres d'occupation et de formation de l'OASI. Ils sont destinés en priorité aux personnes amenées à demeurer en Suisse durablement (permis F et B). Ils permettent aux personnes concernées d'acquérir des compétences professionnelles de base, augmentant ainsi leur attractivité auprès des employeurs. La formation comprend l'acquisition d'une langue nationale (français ou allemand) en parallèle du développement de compétences pratiques dans divers secteurs d'activités. L'acquisition des compétences pratiques s'effectue en principe en trois phases : formation en atelier ; placement en stage de courte durée dans une structure externe ou partenaire, voire dans une entreprise privée ; placement en stage de longue durée dans une structure externe ou partenaire, voire dans une entreprise privée. Les domaines d'activité concernent principalement les métiers
 - de l'agriculture (culture maraîchère, viticulture, arboriculture, réfection de murs en pierres-sèches),
 - de la restauration (cuisine, service),
 - de l'économie ménagère (couture, blanchisserie, entretien, garderie),
 - du bâtiment (maçonnerie, menuiserie, peinture, serrurerie),
 - de l'intendance (nettoyage, entretien des extérieurs et jardinage),

Des cours de coiffure et d'informatique sont également dispensés. Les candidats à l'ensemble de ces formations se voient délivrer un certificat de participation ainsi qu'une évaluation des compétences. Parmi ces programmes de formations, certains ont évolué et se sont mutés en programmes spécifiques de formation professionnelle tels que

- le restaurant « Le temps de vivre » aux Mayens de Chamoson,
- la cafétéria « L'objectif » à la médiathèque de Martigny,
- la formation « viticulture et murs en pierres-sèches », en collaboration avec l'école d'agriculture du Valais,
- la formation « arboriculture et murs en pierres-sèches », en collaboration avec l'école d'agriculture du Valais,
- la reconnaissance institutionnelle de pratique professionnelle (RIPP) dans les métiers de la restauration, en collaboration avec Hôtel et Gastro formation Valais,
- Formation « santé », en collaboration avec l'Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM),
- le projet de formation RIESCO dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, en collaboration avec Hôtel & Gastro Formation suisse,
- le projet de formation RIESCO dans le domaine de la santé (*id.*).

2.5.3 Croix-Rouge Valais

La Croix-Rouge Valais a le mandat du canton du Valais pour accompagner les réfugiés titulaires des permis **B (réfugié)** et **F (réfugié)** dans leur intégration sociale et professionnelle. A cet effet, l'association est dotée d'une part d'un service social composé d'assistants sociaux (AS) en charge principalement des activités d'aide et de suivi social, d'autre part d'un service d'intégration professionnelle conçu spécialement pour les réfugiés. Ce dernier, appelé « Service Promotion », est composé de deux conseillers en insertion professionnelle. Son but est de permettre à la personne migrante de trouver un emploi adapté à ses compétences. L'activité lucrative est vue comme une étape essentielle du processus d'intégration, offrant autonomie, indépendance financière et confiance en soi. Il est cependant indispensable de pouvoir comprendre et de se faire comprendre en français pour intégrer le Service promotion¹⁴. Pour les bénéficiaires, le processus d'accompagnement des conseillers en insertion professionnelle du Service Promotion se décline en plusieurs étapes et consiste

- à l'établissement d'un bilan professionnel,
- à l'élaboration d'un projet professionnel,
- à la constitution du curriculum vitae,
- à la mise en place d'un plan d'action à travers stages, formations, validation d'acquis ou recherche d'emploi,
- au suivi des étapes.

Si les tâches des AS se concentrent principalement sur l'insertion sociale – informations sociales, aides pour le regroupement familial, soutien à la recherche de logement, soutien dans la gestion de problèmes personnels ou pour différentes démarches administratives, gestion des aides financières, etc. – ils proposent également un soutien à la recherche d'un emploi, en collaboration avec les conseillers en insertion professionnelle du Service promotion (Croix-Rouge Valais, 08.10.2017).

2.5.4 Bureau d'insertion professionnelle

La création du Bureau d'insertion professionnelle (BIP) a d'abord été précédée par la mise sur pied d'une plateforme emploi en août 2015. Le but est alors d'obtenir une coordination cantonale de l'insertion professionnelle des **requérants d'asile (permis N)** et des **personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers)**. Face aux besoins importants de ces deux groupes de population en matière d'insertion professionnelle, le BIP fut créé dans la foulée, en septembre 2016, afin de renforcer ce secteur d'activité. L'objectif est de permettre une prise d'emploi le plus tôt possible des personnes concernées, tout en cherchant une intégration sur le marché du travail satisfaisante et durable (Canton du Valais, 2017).

¹⁴ Croix-Rouge Valais, 2017.

L'activité du BIP ayant fortement augmenté depuis sa création, son équipe s'est renforcée. La structure est actuellement composée de trois conseillers en insertion, une secrétaire et deux stagiaires (*id.*). Son activité se décline en trois axes principaux :

- Le premier est d'informer et soutenir les employeurs valaisans. Il s'agit notamment d'améliorer la visibilité du BIP auprès des entreprises et de leur communiquer la possibilité, les conditions et l'intérêt d'engager des personnes issues de l'asile. Cette prise de contact contribue également à développer le réseau d'entreprises locales offrant des places de stage, d'apprentissage ou de travail. En cas d'engagement, le BIP apporte un soutien substantiel aux employeurs pour les démarches administratives relatives aux autorisations et contrats de travail.
- Le deuxième axe d'activité est un accompagnement individualisé des personnes – coaching, renforcement de compétences, recherche d'emploi ou de places de stage et de (pré-)apprentissage – afin de trouver des solutions de placement appropriées à chacun.
- Le troisième axe, à l'instar de l'UIDP et en collaboration avec celle-ci, est de développer et gérer des projets spécifiques d'insertion professionnelle (Canton du Valais, 2016).

Afin de favoriser la prise d'emploi des personnes relevant de l'asile au sein du marché du travail valaisan, le processus d'intervention du BIP se décline en trois étapes, chacune d'elles étant dotée d'outils et de méthodes spécifiques (Annexe 1) :

- « **Identification / Validation** » est la première étape. L'objectif est de faire un bilan initial d'orientation selon les ressources, compétences et motivations des requérants. Cela permet d'optimiser les chances d'une insertion professionnelle adaptée tant pour le bénéficiaire que pour les futurs employeurs. En collaboration avec le BIP, cette première étape est l'apanage des assistants sociaux des Bureaux d'accueil pour candidats réfugiés (BACR) qui évaluent, dans les trois premiers mois dès l'arrivée dans le canton, l'aptitude des personnes à travailler. Selon la maîtrise de la langue, la formation, les connaissances professionnelles, les compétences sociales, la motivation, l'état de santé de la personne et la capacité à se projeter dans un projet professionnel, l'aptitude est catégorisée en trois situations. Le requérant est soit apte à une insertion professionnelle et à un placement rapide, soit apte à une insertion progressive avec un besoin de mesures de renforcements préalables, soit momentanément inapte. Suite à ce premier bilan initial d'orientation, les conseillers en insertion du BIP prennent le relais dans les deux premiers cas. Une fiche signalétique dit « Lora » lui est transmise. Celle-ci décrit le parcours de formation et les expériences professionnelles des migrants, leurs compétences sociales, leurs motivations, leurs intérêts.

- **« Coaching / Renforcement »** est la deuxième étape. Le BIP intervient donc à ce stade du processus. Elle est destinée aux personnes aptes à l'insertion professionnelle mais pour qui des mesures de renforcement sont nécessaires. L'objectif est alors de déterminer et de planifier la ou les mesures adaptées aux besoins du requérant afin de renforcer ou développer des compétences adéquates à ses perspectives professionnelles et au marché du travail. Pour ce faire, un bilan de compétences établi à partir de la fiche « Lora » et d'entretiens initiaux permet de déterminer le projet professionnel et les mesures de renforcement. Les requérants peuvent accéder à une multitude de mesures. Certaines sont organisées par le BIP lui-même, telles que les cours de techniques de recherche d'emploi et les ateliers de recherches d'emploi spécifiques pour les jeunes. Pour les autres mesures, le BIP s'appuie sur différentes structures partenaires ou des entreprises privées. Des cours de français intensifs sont dispensés par le Botza ou l'œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO). Le BIP recourt régulièrement aux programmes d'occupation ou de formation du Botza ainsi qu'aux projets spécifiques de formation de l'OASI. Les formations RIESCO sont également des alternatives convoitées. Le BIP peut en outre faire appel à différentes entreprises sociales comme la « Thune ». Des stages de courte durée (deux semaines) ou de longue durée (six mois prolongeable six mois supplémentaires), dit stage pratique, peuvent se faire en entreprise privée. Des structures comme le SeMO (Semestre de Motivation) ou Action Jeunesse – les deux visent à soutenir les jeunes dans le choix et la recherche d'une voie professionnelle – sont sollicitées pour aider les jeunes migrants à rechercher un apprentissage AFP ou CFC. Une prise d'emploi peut être facilitée à l'aide d'une allocation d'initiation au travail (AITS) – participation financière en faveur de l'employeur durant les premiers mois d'engagement considérés comme une période d'apprentissage. Au final, un dossier de candidature complet – curriculum vitae, certificats, attestations, lettres de motivation – est établi en vue du placement.
- **« Placement »** est la troisième étape. Si nombre de requérants accèdent à cette étape suite à des mesures de renforcement, il est à noter que d'autres y parviennent directement suite au premier bilan initial d'orientation établi par les BACR. L'objectif du placement est une intégration satisfaisante sur une place de travail et un maintien durable de l'emploi. Pour ce faire, le BIP peut compter sur un réseau d'entreprises offrant des opportunités d'emplois, de stages ou d'apprentissages. Il est primordial de constamment le développer par des stratégies de création et d'animation de réseaux d'employeurs. Pour favoriser ces collaborations, les entreprises sont totalement déliées de toutes démarches administratives relatives aux autorisations et contrats de travail. Celles-ci sont faites par le BIP. L'employeur n'a plus qu'à apposer sa signature. Enfin, pour assurer la longévité de la prise d'emploi, un suivi en entreprise de style job coaching peut être assuré dans une certaine mesure. Cela permet d'aider la personne migrante à faire face aux obstacles potentiels pouvant

survenir au moment de la prise d'emploi, notamment au niveau des dynamiques intrapsychiques et interpersonnelles (*id.*).

Au cours de l'année 2016, afin de réunir les forces et réseaux et de dynamiser l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile, le Service Promotion et le BIP se sont installés dans les mêmes locaux et travaillent en étroite collaboration (*id.*).

2.5.5 Collaboration avec le monde du travail

« Le travail est actuellement le motif principal d'immigration en Suisse. Il en résulte que les employeurs assument une responsabilité particulière dans le processus d'intégration tant que l'économie suisse est tributaire de l'immigration de main-d'œuvre étrangère » (PIC Valais, 2013, p. 3). Si les personnes relevant de l'asile autorisées à rester en Suisse ne sont à la base ni des migrants économiques ni destinées à combler le manque de main-d'œuvre, elles *« font partie du réservoir de main-d'œuvre de notre pays »*. [Et] *si l'on parvient à intégrer ces personnes dans le monde du travail, il ne sera plus nécessaire d'embaucher autant de travailleurs qu'auparavant à l'étranger* (SEM, 02.02.2018).

Leur intégration sur le marché de l'emploi implique donc une collaboration étroite avec les entreprises privées et les associations professionnelles. A ce titre, dès *« 2014, plusieurs cantons ont pris ou prévu de prendre des mesures visant à impliquer davantage l'employeur dans le processus d'encouragement de l'intégration »* (SEM, 2016c). Récemment, le SEM évoque d'ailleurs que *« les réfugiés, les personnes admises à titre provisoire et les autres personnes qui ne parviennent pas à s'insérer d'emblée sur le marché du travail ne peuvent entrer dans la vie professionnelle que s'il existe suffisamment d'emplois et de places d'apprentissage »*. Il estime pourtant que *« cette condition n'est pas remplie à l'heure actuelle »*; et qu'il convient, par conséquent, de créer, à moyen terme, des places d'apprentissage et d'emplois supplémentaires en leur faveur. Face à ce constat, un délégué aux réfugiés et à l'économie aura la tâche, dès 2018, d'informer et sensibiliser les entreprises et les associations économiques des possibilités et de la nécessité d'engager des personnes relevant de l'asile (SEM, 02.02.2018).

En Valais, le milieu économique et les partenaires associés sont déjà impliqués à faciliter l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile du canton. D'une part, tant le BIP, l'UIDP que la Croix-Rouge Valais recourent à des stages, (pré)apprentissage ou emplois au sein d'entreprises privées. D'autre part, ces acteurs développent ou font appel à des projets de formation professionnelle conçus en collaboration avec des associations économiques ou autres partenaires associés. Il s'agit notamment des alternatives ci-après :

- Les programmes spécifiques de formation professionnelle de l'OASI, « viticulture et murs en pierres-sèches » et « arboriculture et murs en pierres-sèches », ont toutes deux été mises sur pied en collaboration avec l'école d'agriculture du Valais ainsi

qu'avec des partenaires économiques de la branche. Ces formations allient théorie, pratique et cours de langue pendant une année.

- La Reconnaissance institutionnelle de la pratique professionnelle (RIPP) dans le secteur de la cuisine est un programme qui est seulement ouvert aux personnes qui n'ont pas les prérequis de base pour accéder au CFC ou à l'AFP. Les candidats retenus se forment soit sur une place de travail soit dans un centre de formation de l'OASI. Des experts agréés évaluent directement sur le lieu de travail les compétences pratiques ainsi que les notions théoriques de base dans le secteur de la cuisine. Une attestation est ensuite établie et certifiée par l'État du Valais et Hôtel & Gastro formation Valais – Association patronale pour la restauration et l'hôtellerie. Au terme de ce cursus, les personnes les plus compétentes ont la possibilité d'intégrer une filière officielle type AFP ou CFC (Canton du Valais, 2016a).
- Le projet RIESCO dans le domaine de l'hôtellerie-restauration est un programme de formation et d'insertion lancé en novembre 2016 par le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC), en collaboration avec le Département en charge de l'économie (DEET) et Hôtel & Gastro formation Suisse. Il a été créé à l'intention de personnes au bénéfice de l'aide sociale, qu'elles soient résidentes en Valais ou issues de la migration. Le cursus dure une année et allie théorie et stages pratiques par une immersion dans le monde des hôtels et restaurants valaisans. La formation permet l'acquisition de connaissances pratiques et théoriques dans les domaines de la cuisine, du service et de l'intendance. En parallèle, des cours de langue, une initiation ou un rappel des us et coutumes, des conseils et un accompagnement pour les démarches de recherche d'emploi sont également dispensés. Certifiée au niveau national, la formation RIESCO offre une reconnaissance par les employeurs de la branche sur tout le territoire suisse. Ce programme a fait ses preuves dans plusieurs cantons alémaniques avec un taux moyen de 85% de réinsertion sur le marché du travail. En outre, le financement par personne s'élève à 27'000 francs pour une année de cours et de stages. Les coûts sont notamment pris en charge par le Fonds cantonal pour l'emploi (Canton du Valais, 2016a).

2.6 Hypothèses

Suite au développement de ce cadre théorique, considérant ses aspects conceptuels mais également les objectifs fixés et la question de départ, j'é mets les hypothèses ci-dessous que je souhaite confronter à la réalité du terrain :

- Les politiques suisses d'intégration considèrent l'insertion professionnelle comme une modalité d'intégration.
- L'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile suppose un accompagnement spécifique et individualisé.

- Les programmes de reconnaissance de compétences par validation d'acquis peuvent améliorer l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile.

Place ci-après à la recherche de terrain qui est composée d'une partie méthodologique, d'une analyse quantitative, d'une analyse qualitative et d'une synthèse.

Rapport-Gratuit.com

3 Méthodologie

Suite au développement des concepts qui apportent les repères théoriques de ce travail, la méthodologie de la recherche est le premier pas de la partie « terrain ». Elle apporte la structure de la démarche de recherche. Elle définit la population cible, les méthodes de recueil de données et le terrain d'enquête.

3.1 Population cible

La population « sondée » est large. Elle comprend une grande partie des personnes relevant de l'asile considérées comme potentiellement actives. Cette dernière notion représente grosso modo toutes personnes en âge d'exercer une activité lucrative. Dans une certaine mesure, les jeunes migrants en âge de scolarité post-obligatoire sont également pris en compte. Du point de vue du statut juridique, les personnes au bénéfice d'un permis C (réfugié), celles naturalisées et les requérants déboutés ne font pas partie de la recherche. Sont alors considérés

- les requérants d'asile à qui le **permis N** est octroyé,
- les personnes admises à titre provisoire à qui le **permis F (étrangers)** est octroyé,
- les réfugiés admis à titre provisoire à qui le **permis F (réfugié)** est octroyé,
- les réfugiés reconnus à qui le **permis B (réfugié)** est octroyé.

3.2 Méthode de recueil de données

Afin d'étoffer la partie analytique, il a été choisi de procéder à une analyse quantitative ainsi qu'à une analyse qualitative. La première appréhende le phénomène de l'insertion professionnelle de la population concernée de manière chiffrée, donnant ainsi des premiers repères objectifs en vue de l'analyse qualitative.

3.2.1 Analyse quantitative

L'analyse quantitative s'est construite par la recherche, la récolte et le traitement de données statistiques. Le but est de mettre en lumière les taux d'activité lucrative des groupes de population concernés.

3.2.2 Analyse qualitative

La collecte des données sur le terrain s'est essentiellement faite par des entretiens exploratoires qualitatifs semi-directifs individuels. Des professionnels du domaine de l'asile ainsi que des personnes migrantes ont été interrogés. Le choix de l'entretien fut clair dès le début. D'une part, j'avais le souhait d'enrichir cette entreprise de recherche par des rencontres. De plus, l'entretien me paraissait le meilleur moyen de susciter l'intérêt et

l'investissement des interlocuteurs. D'autre part, les tenants et aboutissants du sujet de recherche comportent en mon sens une certaine complexité qui justifiait un dialogue réflexif. A ce titre, la technique d'enquête qualitative semi-directive a permis de cadrer et d'orienter en partie le dialogue de manière à respecter la ligne directrice de la recherche, tout en préservant une marge de liberté suffisante dans le discours des personnes interrogées. Pour ce faire, les entretiens furent menés à l'aide de canevas d'entretien composés chacun d'une dizaine de questions réparties en différents thèmes définis au préalable (Annexes 2 et 3).

Cette technique de récolte de données m'a incombé une posture éthique. Un point sur lequel j'ai porté une grande attention. Les entretiens ont été enregistrés et les thèmes abordés comportent des points sensibles. Parmi les personnes interrogées, certaines sont des personnes migrantes. A des degrés différents, elles portent des traumatismes de leur exil et gardent des souvenirs douloureux des auditions du SEM. J'ai alors été attentif à créer un contexte bienveillant lors des entretiens ainsi qu'à la confidentialité dans la récolte et le traitement des données. En outre, le fait d'être un collaborateur du Centre Suisses-Immigrés (CSI) a probablement donné du crédit à ma recherche et à ma motivation aux yeux des interlocuteurs, aidant certainement à obtenir leur confiance.

3.3 Terrain d'enquête

3.3.1 Analyse quantitative

Les données statistiques proviennent de la Confédération et du canton du Valais. Au niveau fédéral, les chiffres sont principalement issus du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) et de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Au niveau du Valais, les chiffres proviennent principalement du Bureau d'insertion professionnelle (BIP) et, dans une moindre mesure, de la Croix-Rouge Valais. J'ai eu l'occasion de rencontrer une première fois la responsable du BIP, Mme Anne Poffet, qui m'a fourni statistiques, documents internes et explications en ce qui concerne l'insertion des requérants d'asile (permis N) et des personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers). Du côté de la Croix-Rouge Valais, j'ai pu obtenir le rapport d'activité 2016 du Service promotion. Celui-ci relate les résultats du programme d'insertion en faveur des réfugiés reconnus (permis B réfugié) et des réfugiés admis à titre provisoire (permis F réfugié).

3.3.2 Analyse qualitative

Dans le cadre de l'analyse qualitative, j'ai d'abord interrogé sept professionnels du domaine de l'asile qui, à divers degrés et niveaux, sont tous impliqués dans l'insertion professionnelle de la population concernée en Valais. Les fonctions occupées recoupent différents stades du dispositif d'insertion et se situent davantage à des niveaux décisionnel et administratif. Par



ce type et cette diversité des rôles, ma volonté fut d'obtenir une vision globale de la pratique :

- Madame Anne Poffet, responsable du BIP ;
- Monsieur Aurèle Bruchez, assistant social au Bureau d'accueil des candidats réfugiés (BACR) du Valais central ;
- Madame Françoise Jacquemettaz, Présidente du Centre Suisses-Immigrés (CSI) et responsable de la permanence juridique et sociale du CSI. Dans le cadre de cette dernière, elle contribue à soutenir et à accompagner des personnes migrantes du canton du Valais dans les différentes démarches sociales et procédures administratives en lien avec la Loi sur les Etrangers du 16 décembre 2005 (LEtr) et la Loi sur l'Asile du 26 juin 1998 (LAsi). En tant que personne de confiance mandatée par l'Etat du Valais, elle est également la tutrice désignée par l'Autorité de protection des Adultes et Enfants (APEA) des requérants mineurs non accompagnés (RMNA) ;
- Monsieur Pascal Roduit, formateur au Centre Les Barges à Vouvry et responsable de la formation « viticulture et murs en pierres-sèches ». C'est une formation d'une année destinée exclusivement à des personnes relevant de l'asile. En parallèle de l'apprentissage du français, elle alterne cours théoriques et pratiques en technologies viticoles ainsi qu'en construction de murs en pierres-sèches ;
- Monsieur Pascal Schmid, assistant social à la Croix-Rouge Valais ;
- Monsieur Peter Schnyder, responsable de l'insertion professionnelle au RADOS – structure d'accueil et éducative pour les RMNA ;
- Monsieur Marc Rossier, éducateur au RADOS et référent auprès du BIP pour l'insertion professionnelle des RMNA.

Ensuite, j'ai interrogé six personnes migrantes choisies au gré du hasard de la rencontre. Au vu de la large palette de situations de vie ou juridiques que représente la population étudiée – âge, genre, seul ou en famille, type de permis, années vécues en Suisse, compétences professionnelles, etc. –, les données récoltées ne peuvent qu'être considérées comme des éléments de type subjectif et non généralisant. Elles apportent néanmoins un reflet d'une réalité vécue. Ont alors été interrogées les personnes suivantes :

- une première femme syrienne de 24 ans au bénéfice d'un permis B (réfugié), arrivée en Suisse en 2013, mariée et sans enfant, universitaire en langues au moment de l'exil, suivant actuellement des cours de français intensifs ;
- une deuxième femme syrienne d'une trentaine d'année au bénéfice d'un permis F (étrangers), arrivée en Suisse en 2013, mariée et sans enfant, au bénéfice d'un bac dans son pays d'origine et d'une expérience professionnelle dans le domaine de la vente, suivant actuellement la formation RIESCO « santé » ;

- une femme togolaise d'une trentaine d'années au bénéfice d'un permis F (étrangers), arrivée en Suisse en 2015, célibataire et sans enfant, sans formation et commerçante dans son pays d'origine, exerçant actuellement une activité lucrative dans le domaine de la restauration ;
- un jeune syrien mineur au bénéfice d'un permis F (étrangers), arrivé en Suisse en 2014, célibataire et sans enfant, en cours de scolarité au moment de l'exil, actuellement en apprentissage dans le domaine de la restauration ;
- un jeune afghan d'une vingtaine d'année au bénéfice d'un permis F (étrangers), arrivé en Suisse en 2015, célibataire et sans enfant, sans formation dans son pays d'origine mais au bénéfice d'expériences professionnelles dans les domaines de l'agriculture et de la vente, actuellement en stage dans le domaine administratif.
- une femme érythréenne au bénéfice d'un permis B (humanitaire) depuis peu, arrivée en Suisse en 2008, veuve avec deux enfants, au bénéfice d'un diplôme commercial dans son pays d'origine, exerçant actuellement une activité lucrative dans le domaine de la restauration.

Enfin, en plus des entretiens ci-dessus, j'ai également eu l'occasion de participer à deux jours de formation destinés aux maîtres d'atelier du Botza dispensés par la HES-SO. Dirigée par la Professeur Marcelle Gay, cette formation avait notamment pour but de favoriser un processus réflexif sur les compétences d'un formateur dans le domaine de l'asile : accueil, expertise métier, transmission.

La partie méthodologique terminée, suit désormais l'analyse quantitative. A travers elle, l'accès à l'emploi de la population cible est appréhendée de manière chiffrée. Elle donne ainsi des premiers repères objectifs en vue de l'analyse qualitative.

4 Analyse des données quantitatives

L'indicateur de base de cette analyse quantitative est l'accès à une activité lucrative. Le critère principal est le type de permis. Afin d'affiner les résultats, ce dernier est également associé à d'autres critères secondaires : le genre, le nombre d'années vécues en Suisse et l'âge. Ainsi, les statistiques fédérales et cantonales ont été recoupées pour mettre en perspective les situations valaisanne et suisse d'une part, pour obtenir un résultat le plus complet possible d'autre part.

Les statistiques déterminent et distinguent les taux d'activité lucrative des différents groupes de population étudiés – selon le statut juridique. Ils sont calculés en prenant en compte les personnes considérées comme potentiellement actives seulement. Au niveau fédéral, cette notion représente celles âgées de 18 à 65 ans. Les statistiques du BIP, elles, considèrent une personne potentiellement active dès l'âge de 17 ans. De plus, dans le calcul du taux d'activité lucrative, elles englobent les personnes partiellement autonomes financièrement et celles en formation professionnelle. Je n'ai pas été en mesure de déterminer ces derniers aspects en ce qui concerne les statistiques fédérales.

4.1 Traitement des données

Pour rappel, 114'114 personnes sont attribuées au domaine de l'asile à la fin de l'année 2016 en Suisse. 45'804 sont des réfugiés reconnus avec asile. Parmi ces derniers, 25'140 ont le permis B (réfugié) et 20'664 le permis C (réfugié). 68'310 personnes sont encore dans le processus d'asile. Cela comprend les requérants d'asile (permis N) au nombre de 31'433, ainsi que 36'877 détenteurs du permis F (SEM, 11.02.2017a/b).

4.1.1 Taux d'activité lucrative selon le statut juridique

Dans le cadre de ce chapitre, les taux d'activité lucrative des différents groupes de population sont mis en perspective selon leur statut juridique. Il s'agit des requérants d'asile (permis N), des réfugiés reconnus (permis B) et des personnes au bénéfice du permis F. Concernant ce dernier statut, les statistiques fédérales regroupent les réfugiés admis à titre provisoire (permis F réfugié) avec les personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers). Les chiffres permettent également une mise en perspective des situations suisse et valaisanne.

Illustration 4 : Taux d'activité selon le statut juridique

Taux d'activité lucrative 2016 selon le statut										
Permis		Suisse					Valais			
		Total	Pot. actif 18 à 65 ans	Actif	Taux activité		Total	Pot. actif 18 à 65 ans	Actif	Taux activité
N		31'433	23'279	584	2,5%		1'467	914	27	3%
F		36'877	23'729	7'198	30,3%		1'488	961	266	27,7%
B		25'140	16'699	4'005	24%		937	558	103	18,5%

(Source : Statistique en matière d'asile de décembre 2016, SEM, 11.02.2017a/b)

Les chiffres ci-dessus proviennent des statistiques fédérales et correspondent à la situation à la fin 2016. Au niveau Suisse, sur un total de 31'433 requérants d'asile, 23'279 sont considérés comme potentiellement actifs. Parmi ces derniers, 584 exercent une activité lucrative, ce qui représente un taux de **2,5%**. Parmi les détenteurs du permis F potentiellement actifs, 7'198 le sont, soit le **30,3%**. Concernant les réfugiés reconnus, le taux d'activité s'élève à **24%**.

En Valais, avec 27 requérants d'asile ayant une activité lucrative sur les 914 potentiellement actifs, le taux d'activité est de **3%**. Concernant les personnes au bénéfice d'un permis F, ils sont **27,7%** en emploi. Et parmi les 558 réfugiés potentiellement actifs, 103 exercent une activité lucrative, représentant un taux d'activité de **18,5%**. Afin d'approfondir la situation cantonale en la matière, le tableau ci-après présente les statistiques du BIP.

Illustration 5 : Taux d'activité des personnes dans le processus d'asile en Valais

Taux d'activité	
Total présences	2847
Enfants jusqu'à 16 ans	939
Potentiel ouvrier	1908
Total avec activité	302
% activité / potentiel	15.83%

(Source : Statistique dans le domaine de l'asile au 31.12.2016, BIP : Office de l'asile – canton du Valais)

Les chiffres ci-dessus apportent un angle de vision différent de la situation valaisanne en ce qui concerne les requérants d'asile (permis N) et les personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers). Relatant la situation à la fin 2016, les statistiques regroupent l'ensemble des personnes dans le processus d'asile en Valais – celles sous le coup d'une décision de non-entrée en matière (NEM) ou les requérants d'asile déboutés (RAD) inclus –, dont la grande majorité sont les détenteurs du permis N ou F (étrangers). Les statistiques font alors état d'un potentiel ouvrier constitué de 1'908 personnes dont 302 exercent une activité lucrative. Cela représente un taux d'activité de 15,83% parmi les personnes dans le processus d'asile en Valais.

Concernant les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire, il ne m'a pas été possible de déterminer des taux d'activité avec les statistiques valaisannes. Le rapport d'activité 2016 du Service promotion mentionne néanmoins que, parmi les 216 réfugiés ayant participé au programme d'insertion, 36 ont trouvé une activité lucrative au cours de l'année. Soit environ 16,6% des participants (Croix-Rouge Valais, 2017).

4.1.2 Taux d'activité lucrative selon le genre

Le but de ce chapitre est d'appréhender l'incidence du genre sur l'accès au marché du travail pour les personnes relevant de l'asile. Au niveau des statistiques fédérales, l'association du critère du genre n'a été possible que pour les réfugiés reconnus. Cela étant, la tendance vis-à-vis de ce statut peut vraisemblablement se transposer aux autres types de permis. Les chiffres du BIP démontrent d'ailleurs une tendance similaire concernant les personnes dans le processus d'asile en Valais.

Illustration 6 : Réfugiés reconnus en activité selon le genre

Permis B avec activité lucrative selon le genre fin 2016						
Lieu	Total			Avec activité lucrative		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Suisse	25'140 (100%)	11'130 (44,2%)	14'010 (55,8%)	4'005 (100%)	971 (24,2%)	3'034 (75,8%)
Valais	937 (100%)	456 (48,7%)	481 (51,3%)	103 (100%)	24 (23,3%)	79 (76,7%)

(Source : Statistique sur les étrangers de décembre 2016, SEM, 11.02.2017b)

Datant de la fin 2016, les chiffres ci-dessus révèlent une grande disparité entre hommes et femmes s'agissant de l'accès au marché du travail. Au niveau national d'abord, si les femmes représentent le 44,2% du total des réfugiés reconnus, elles ne sont plus que le 24,2% des réfugiés actifs. Autrement dit, seules 8,7% des femmes au bénéfice du permis B exercent une activité lucrative, alors que 21,6% des hommes au bénéfice de ce même statut ont un emploi salarié.

En Valais, si la proportion entre les réfugiés hommes et femmes est quasi paritaire, les femmes représentent seulement le 23,3% des réfugiés actifs. Autrement dit, seules le 5,2% des femmes ont un emploi salarié alors que les hommes sont, eux, 16,4% à exercer une activité lucrative.

Illustration 7 : Personnes dans le processus d'asile en activité selon le genre en Valais

Catégorie	Total	Femmes	Hommes
Familles	181	77	104
Hommes seuls	108		108
Femmes seules	11	11	
Mineurs non accompagnés	2		2
	302	88	214

Taux d'activité	
Total présences	2847
Enfants jusqu'à 16 ans	939
Potentiel ouvrier	1908
Total avec activité	302
% activité / potentiel	15.83%

(Source : Statistique dans le domaine de l'asile au 31.12.2016, BIP : Office de l'asile – canton du Valais)

Tirés des statistiques du BIP, les chiffres ci-dessus témoignent d'une tendance similaire pour les personnes dans le processus d'asile en Valais. Parmi les 302 personnes actives, 88 sont des femmes et 214 des hommes. Autrement dit, 29% des personnes en emploi salarié sont des femmes et 71% des hommes. Pourtant, le tableau ci-dessous indique une proportion quasi paritaire entre hommes et femmes adultes potentiellement activables en Valais – 910 hommes pour 903 femmes. L'accès au marché du travail pour les personnes relevant de l'asile est donc particulièrement déséquilibré selon le genre.

Illustration 8 : Personnes dans le processus d'asile selon le genre et l'âge en Valais

Hommes			Femmes		
Catégorie	Nombre	%	Catégorie	Nombre	%
18 - 19	119	13.08%	18 - 19	80	8.86%
20 - 24	156	17.14%	20 - 24	192	21.26%
25 - 29	164	18.02%	25 - 29	159	17.61%
30 - 34	144	15.82%	30 - 34	146	16.17%
35 - 39	110	12.09%	35 - 39	106	11.74%
40 - 44	71	7.80%	40 - 44	79	8.75%
45 - 49	57	6.26%	45 - 49	52	5.76%
50 - 54	35	3.85%	50 - 54	35	3.88%
55 - 59	19	2.09%	55 - 59	20	2.21%
60 - 64	23	2.53%	60 - 64	12	1.33%
65 - 69	7	0.77%	65 - 69	9	1.00%
> 70	5	0.55%	> 70	13	1.44%
	910			903	

(Source : Statistique dans le domaine de l'asile au 31.12.2016, BIP : Office de l'asile – canton du Valais)

Concernant les réfugiés, les statistiques valaisannes à disposition ne m'ont pas donné de chiffres ciblés à ce sujet. Néanmoins, parmi les 216 participants du programme d'insertion du Service promotion, 80 étaient des femmes et 136 des hommes. Avec 37% de femmes, la proportion entre hommes et femmes est quelque peu plus équilibrée dans le cadre de ce projet (Croix-Rouge Valais, *op. cit.*).

4.1.3 Taux d'activité lucrative selon les années vécues en Suisse

Cette rubrique permet d'appréhender l'évolution du taux d'activité lucrative des personnes relevant de l'asile selon le nombre d'années passées en Suisse. Les statistiques fédérales offrent les chiffres pour les réfugiés reconnus et pour les personnes détentrices d'un permis F. Concernant ce dernier statut, les chiffres au niveau fédéral regroupent encore les réfugiés admis à titre provisoire (permis F réfugié) et les personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers). Les statistiques du BIP mettent le focus sur la situation des personnes admises à titre provisoire (F étrangers) en Valais.

Illustration 9 : Taux d'activité selon le statut et le nombre d'années vécues en Suisse

Taux d'activité lucrative selon le statut et le nombre d'années fin 2016					
Lieu		Permis F (permis F réfugié et F étrangers)		Permis B	
		Tous	Après 6 ou 7 ans	Tous	Après 4 ou 5 ans
Suisse		30,3%	46,3%	24%	27,6%
Valais		27,7%	45,2%	18,5%	22,1%

(Source : Statistique en matière d'asile de décembre 2016, SEM, 11.02.2017a/b)

Datant de la fin 2016, les chiffres ci-dessus dévoilent que, si le taux d'activité de l'ensemble des détenteurs du permis F au niveau Suisse est de 30,3%, il s'élève à **46,3%** pour ceux de ce même groupe de population ayant vécu dans le pays depuis 6 ou 7 ans. Le taux d'activité des réfugiés reconnus potentiellement actifs passe de 24% à **27,6%** pour ceux séjournant depuis 4 ou 5 ans dans le pays.

En Valais, le taux d'activité des personnes potentiellement actives au bénéfice du permis F passe de 27,7% à **45,2%** pour celles vivant depuis 6 ou 7 années en Suisse. Concernant les

réfugiés reconnus potentiellement actifs ayant séjourné entre 4 et 5 années dans le pays, il est de **22,1%**, alors que pour l'ensemble de ce groupe de population il se situe à 18,5%.

Illustration 10 : Taux d'activité des permis F (étrangers) en Valais selon les années

Taux d'activité des personnes admises à titre provisoire en Valais fin 2016											
Tous				F < 7 ans en Suisse				F > 7 ans en Suisse			
Total	Pot. actifs 17-65 ans	Actifs	Taux d'act.	Total	Pot. actifs 17-65 ans	Actifs	Taux d'act.	Total	Pot. actifs 17-65 ans	Actifs	Taux d'act.
1146	796	263	23%	679	406	73	18%	467	390	190	49%

(Source : Statistique dans le domaine de l'asile au 31.12.2016, BIP : Office de l'asile – canton du Valais)

Tirés des statistiques du BIP de fin 2016, les chiffres ci-dessus indiquent l'évolution des taux d'activité lucrative en Valais des personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers) selon le nombre d'années vécues en Suisse. Parmi la totalité de ces dernières potentiellement actives, **23%** ont un emploi salarié. Le taux d'activité lucrative baisse à **18%** parmi celles de ce groupe de population séjournant depuis moins de 7 ans en Suisse. Il s'élève à **49%** parmi les personnes admises à titre provisoire qui séjournent depuis au moins 7 ans dans le pays.

4.1.4 Taux d'activité lucrative par classe d'âge

Dans cette rubrique, il s'agit d'envisager l'incidence de l'âge sur l'accès au marché du travail. A cet effet, il n'a pas été possible de me procurer des données par le biais des statistiques fédérales. En revanche, le BIP et le Service promotion proposent des chiffres.

Illustration 11 : Répartition des requérants avec activité par classe d'âge en Valais

Classe	Nombre	%
0 - 17	17	5.63%
18 - 19	27	8.94%
20 - 24	55	18.21%
25 - 29	63	20.86%
30 - 34	41	13.58%
35 - 39	37	12.25%
40 - 49	42	13.91%
50 - 59	19	6.29%
> 60	1	0.33%
	302	

(Source : Statistique dans le domaine de l'asile au 31.12.2016, BIP : Office de l'asile – canton du Valais)

Les chiffres ci-dessus proviennent des statistiques du BIP. Datant de la fin 2016, ils illustrent les taux d'activité par classe d'âge pour les personnes dans le processus d'asile en Valais – essentiellement composées des permis N et F (étrangers). Il ressort notamment que plus de 60% des personnes actives ont entre 18 et 34 ans. Selon des statistiques plus récentes, parmi les personnes suivies par le BIP lors des six premiers mois de l'année 2017, 70% ont moins de 35 ans (Canton du Valais, 2017).

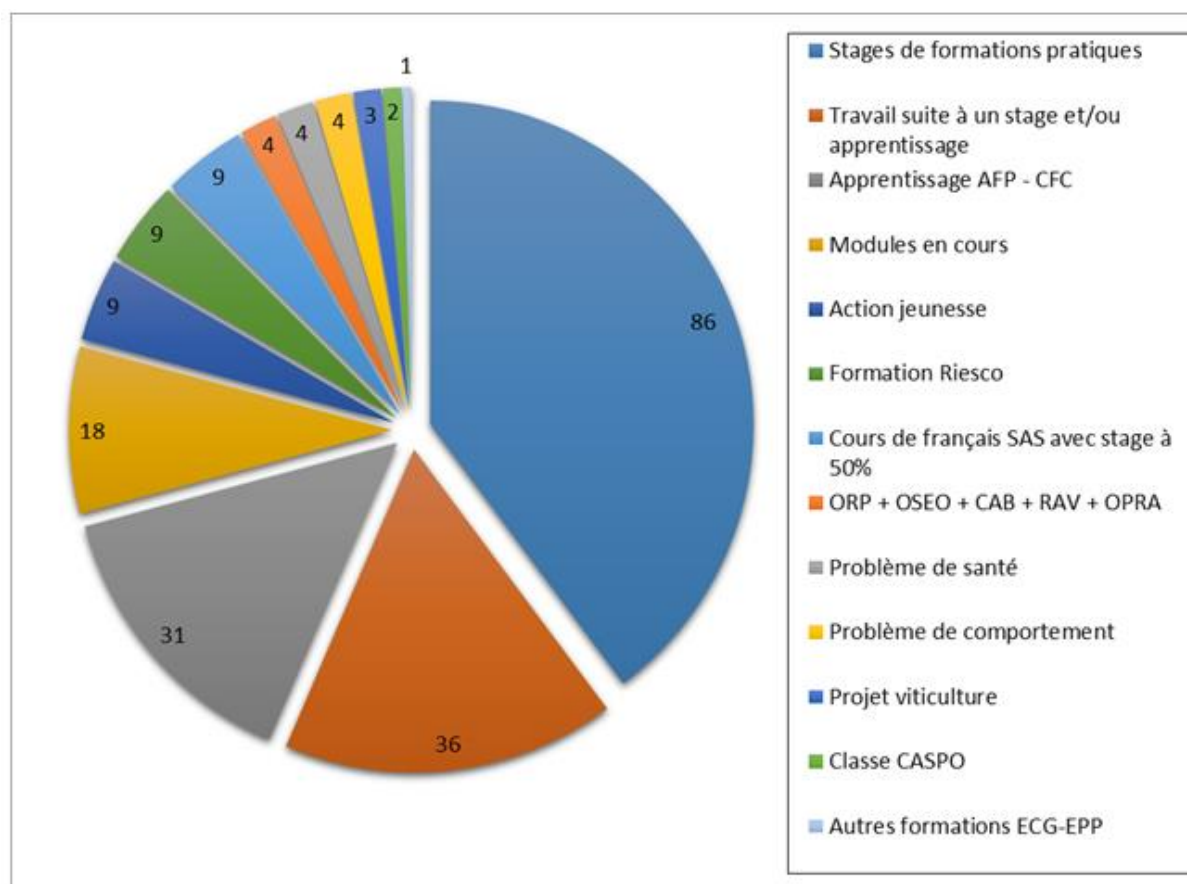
Concernant les réfugiés, parmi les 216 participants du projet du Service promotion, 57 ont entre 15 et 25 ans, 117 entre 26 et 40 ans, 42 entre 41 et 60 ans. Soit, 54% des participants ont entre 26 et 40 ans.

4.1.5 Taux de placement en entreprise

Jusqu'à présent, cette analyse quantitative met en lumière les taux d'activité lucrative des personnes relevant du domaine de l'asile. Cela donne certes une certaine indication des possibilités d'accès au marché du travail pour cette population. Cependant, outre les personnes en emploi, il est évidemment pertinent de considérer celles en mesures d'insertion professionnelle ou en formation. Nombre de celles-ci sont déjà intégrées au marché du travail, ou pour le moins proches d'y accéder. A ce titre, les statistiques cantonales permettent de mettre en exergue un taux de placement en entreprise – stages, apprentissages, emplois –, voire un taux de placement global en incluant également certaines mesures d'insertion professionnelle.

Concernant le BIP d'abord, outre les placements en emploi, il considère et recourt à une multitude de mesures d'insertion professionnelle en faveur des personnes dans le processus d'asile en Valais : stage de courte durée (2 semaines) en entreprise ou au Botza, stage de longue durée (1-12 mois) en entreprise ou au Botza, programmes de formation de l'OASI (viticulture, arboriculture, cuisine, service), programmes RIESCO (cuisine, service, intendance, santé), diverses formations chez des partenaires tels que la Croix-Rouge ou l'OSEO, apprentissages, SeMO, action jeunesse, emploi avec AITS, et d'autres encore. Nombre de ces dernières mesures s'exécutent au sein même d'entreprises. Toutes mesures confondues, le BIP affiche un taux de placement en entreprise de 85% parmi les nouvelles personnes suivies durant le premier semestre de l'année 2017 (Canton du Valais, 2017).

Illustration 12 : Statistiques du projet Service promotion



(Source : Rapport d'activité 2016 du Service Promotion de la Croix-Rouge Valais)

S'agissant des réfugiés en Valais, le tableau ci-dessus représente les statistiques du projet du Service promotion pour l'année 2016. Parmi les 216 participants, 36 ont trouvé une activité lucrative au cours de l'année. 31 sont en apprentissage. Et 86 suivent des stages pratiques. Ces derniers se font en entreprise et sont en général précédés par un stage d'évaluation de deux semaines. Cette mesure permet à nombre de réfugiés d'acquérir l'expérience recherchée par les patrons dans de nombreux domaines : manutentionnaire, coiffeur, magasinier, caissier, vendeur, nettoyeur professionnel, peintre, assistante éducative de l'enfance, installateur sanitaire/chauffage, monteur électricien, ouvrier de garage, carrossier, cordonnier, auxiliaire de santé, aide boulanger, aide en pharmacie, carreleur, logisticien, gestionnaire du commerce de détail, ouvrier agricole, aide peintre, aide de cuisine, service, menuiserie, serrurerie, maçonnerie. Par le biais de stages, apprentissages ou emplois, 153 participants ont donc été intégrés au marché du travail. Soit un taux de placement en entreprise de 70% sur l'ensemble de l'année. Et si l'on considère de surcroît les 9 personnes en formation RIESCO et les 9 autres inscrites au projet viticulture – deux alternatives offrant de bonnes perspectives d'embauches –, il peut être considéré que 80% des participants au projet Service promotion accèdent ou sont proches d'accéder au marché du travail. Enfin, si l'on fait exception des participants contraints à interrompre le suivi et de ceux qui sont

toujours en cours de préparation, le taux de placement global, toutes mesures confondues, se situe à environ 88%.

En outre, le Service promotion a mis au point une formation en emploi d'un an au sein d'entreprises valaisannes pour les jeunes migrants qui ne sont pas – ou pas encore – en capacité de suivre un apprentissage AFP ou CFC. Elle permet d'obtenir un certificat de l'employeur et débouche régulièrement sur une place de travail ou d'apprentissage au sein de l'entreprise.

L'analyse quantitative est ainsi terminée. En substance, elle détermine et distingue les taux d'activité lucrative des personnes relevant de l'asile. En guise de repères, nous retiendrons les chiffres ci-dessous des statistiques fédérales de fin décembre 2016 pour le Valais :

- 3% concernant les requérants d'asile (permis N),
- 27,7% s'agissant des détenteurs du permis F (étrangers et réfugiés), et dans ce groupe 45,2% de ceux séjournant en Suisse depuis au moins 7 années,
- 18,5% en ce qui concerne les réfugiés reconnus (permis B réfugié), et dans ce groupe 22,1% de ceux étant en Suisse depuis 5 ans.

Il s'agit maintenant de confronter ces données objectives aux expériences et vécus des professionnels et personnes migrantes. Suit désormais l'analyse qualitative.

5 Analyse des données qualitatives

Cette partie analytique se consacre au traitement, à l'analyse et à la mise en perspective des données récoltées sur le terrain. Elle rend notamment compte d'expériences de professionnels du domaine de l'asile et de personnes migrantes, de leurs avis, de leurs réflexions. Trois « regards » principaux se distinguent et se croisent :

- Celui des professionnels interrogés dans le cadre des entretiens exploratoires offrent, de par le type et la diversité de leurs fonctions respectives, une prise de recul permettant une vue d'ensemble du processus d'insertion.
- Celui des maîtres d'atelier apportent une « approche terrain » plus ancrée au quotidien et dans la pratique.
- Celui des personnes migrantes témoigne de réalités vécues en tant que bénéficiaires.

L'analyse qualitative envisage donc l'interprétation de cet ensemble d'informations, intégrant réflexions et questionnements. Dans la mesure utile, celles-ci sont complétées par les aspects théoriques présents plutôt dans ce rapport, par mes propres réflexions, expériences ou questionnements, ainsi que par des apports théoriques supplémentaires.

Les données récoltées lors des entretiens exploratoires auprès des professionnels construisent la ligne directrice de cette analyse qualitative. Celles provenant des maîtres d'atelier ou des personnes migrantes sont secondaires et permettent tout au plus quelques compléments. La visée de la recherche ainsi que les moyens à disposition expliquent cette entreprise.

Les données récoltées sont traitées et réparties en trois thèmes : les opportunités, les freins et les perspectives en matière d'insertion professionnelle. Chaque thème se subdivise en trois sous-thèmes principaux choisis à partir des hypothèses de départ : les politiques d'intégration, l'accompagnement et les programmes de qualifications au sens général.

5.1 Potentiels et opportunités des dispositifs

Du point de vue des professionnels interrogés principalement, il s'agit, au sein de cette partie, de relater les principaux éléments des dispositifs d'insertion favorisant l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile en Valais. Les différents éléments relevés sont attribués soit à des aspects de politiques d'intégration, soit à des aspects en lien avec l'accompagnement en vigueur, soit à des aspects en lien avec les programmes de qualification ou de validation d'acquis.

5.1.1 Politiques d'intégration

5.1.1.1 Impulsion politique

La plupart des professionnels ont le sentiment que depuis un certain nombre d'années « *l'insertion professionnelle est une priorité des autorités politiques* ». Ce champ est effectivement en vogue et en pleine expansion. Il est devenu une réponse privilégiée afin d'éviter l'exclusion sociale des personnes sans emploi ou de toutes celles qui ne répondent pas aux normes et critères du marché du travail. Aujourd'hui, de multiples politiques et dispositifs d'insertion tentent d'apporter une réponse à l'exclusion du marché de l'emploi, qu'elle soit due aux réalités du chômage, de l'invalidité, de l'aide sociale, de la transition école-métier ou de la migration. A ce titre, les professionnels évoquent notamment le développement de la structure du Botza et la création du BIP. Ils y voient « *une volonté politique forte d'intégrer les demandeurs d'asile voués à rester à travers des projets d'insertion professionnelle* ». L'un précise que les programmes spécifiques de formation professionnelle de l'OASI tel que le projet viticulture et murs en pierres-sèches « *s'inscrivent dans la droite ligne de cette volonté politique* ». Il fait probablement référence au programme d'intégration du canton du Valais (PIC Valais). Depuis sa mise en œuvre en 2014, les centres de formation et d'occupation de l'OASI doivent davantage répondre aux besoins des personnes relevant de l'asile en termes d'employabilité. Dans cette même continuité, à travers le PIC 2018 à 2021, « *il est notamment prévu d'élargir [encore] les offres de qualification professionnelle destinées aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés reconnus, de manière à renforcer leur employabilité* » (SEM, 03.02.2017).

Ainsi, depuis 1999 déjà, le canton du Valais fait office de pionnier en développant des programmes d'occupation à l'intention des personnes ayant déposé une demande d'asile en Suisse. Aujourd'hui, l'Unité intégration et développement professionnel (UIDP) est un pilier de l'insertion pour l'ensemble des personnes relevant de l'asile en Valais. Par ses cours de langue, ses programmes d'occupation, ses programmes de formation et ses projets spécifiques d'insertion professionnelle, son évolution est la manifestation de politiques d'intégration tournées vers l'insertion professionnelle.

5.1.1.2 Bureau d'insertion professionnelle

La création du BIP illustre également une prise de conscience politique. L'ensemble des professionnels l'évoquent comme un progrès majeur en matière d'insertion en Valais. Ils le considèrent désormais comme un acteur clé dans le processus, dont les répercussions se perçoivent déjà pour certains : « *Depuis la création du BIP, les taux d'activité ou de placement sont en progression* ».

Si sa responsable confirme l'impulsion politique qui a conduit à sa création en 2015, elle précise que cette mesure n'est pas pour autant une réaction directe aux importants flux migratoires de cette même année. En revanche, la pression qui en a découlé a certainement

été un accélérateur à la mise en place d'un projet en réflexion depuis des années. Etant donné que la Croix-Rouge Valais dispose d'une structure d'insertion pour les réfugiés (permis B et F réfugié) depuis 16 ans, le BIP est d'abord une amélioration majeure pour l'insertion professionnelle des personnes qui se trouvent encore dans le processus d'asile, à savoir celles admises à titre provisoire (permis F étrangers) et les requérants d'asile (permis N). Cependant, depuis 2016, le BIP coordonne également l'insertion professionnelle de l'ensemble des personnes relevant de l'asile en Valais, en collaborant étroitement avec le Service promotion. Son rôle est ainsi devenu central dans l'organisation de ce domaine, ce que nous explique sa responsable :

« Avant la création du BIP, il n'y avait personne à l'Etat du Valais pour la coordination de l'insertion professionnelle. Au début, c'était un poste de coordinateur de la plateforme emploi au sein de l'UIDP au Botza. Assez vite, nous avons réalisé que les besoins étaient beaucoup plus grands, et que nous devions être plus ambitieux en se donnant davantage de moyens. Environ une année après sa création, le BIP est alors sorti de l'UIDP pour devenir un secteur à part entière, le secteur de l'insertion professionnelle qui dépend directement du chef de l'Office de l'asile. On a déménagé en ville de Sion et avons créé ce bureau en commun avec le Service promotion de la Croix-Rouge Valais. On s'est mis ensemble étant donné que ça n'avait pas de sens que l'insertion professionnelle des requérants d'asile et personnes admises à titre provisoire soit différente de celle des réfugiés ».

Par nécessité et par volonté des autorités compétentes, l'évolution de cette structure innovante s'inscrivant dans les courants actuels d'insertion s'est faite rapidement. D'importants moyens ont été déployés :

« Le Bureau s'est bien agrandi. La Croix-Rouge a engagé une personne supplémentaire. Ils sont deux conseillers en insertion. Du côté du BIP, on a engagé deux conseillers en insertion supplémentaires. Une personne pour le Valais romand et une autre pour le Haut-Valais. On est trois maintenant. On s'est également agrandi en prenant quelqu'un pour l'administration et un stagiaire. Et il faudra probablement encore au moins une personne supplémentaire pour le Valais romand d'ici un moment ».

Probablement dû au fait que depuis 2016 la structure du BIP englobe le Service promotion de la Croix-Rouge, ce dernier à moins été relevé par les professionnels interrogés. Il n'en demeure pas moins qu'il est un acteur primordial pour les autorités.

5.1.1.3 Statut juridique

A différents égards, les statuts juridiques conditionnent positivement l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile. Des améliorations au niveau des droits et conditions pour l'exercice d'une activité lucrative sont évoqués par les professionnels. Au

niveau Suisse, depuis le 1^{er} janvier 2007, les détenteurs du permis F, au même titre que les réfugiés reconnus, sont autorisés à exercer une activité lucrative indépendamment des conditions économiques et de la situation sur le marché de l'emploi, sans restriction quant aux secteurs d'activités. En Valais, *« depuis janvier 2017, les permis N ont accès à toutes les mesures d'insertion professionnelle. Cela comprend toutes les mesures prévues par la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS), toutes les mesures internes à l'OASI, notamment les programmes d'occupation ou de formation, et toutes les mesures externes mises en place par des partenaires comme l'OSEO, la Croix-Rouge, Action jeunesse, etc. »*.

5.1.1.4 Formation continue interne à l'Office de l'asile

Afin de favoriser un processus réflexif sur les compétences d'un formateur dans le domaine de l'asile – accueil, expertise métier, transmission –, les maîtres d'atelier et enseignants du Botza ont bénéficié de deux jours de formation durant l'année 2016. Ce type de projet permet notamment de développer ou renforcer des compétences sociales et de communication interculturelle. La collaboration de l'Office de l'asile avec la HES-SO à ce sujet démontre une préoccupation des autorités à améliorer l'accompagnement des personnes relevant de l'asile à tous les stades du processus. Une démarche d'autant plus favorable que, du côté des professionnels, un certain nombre de participants y ont perçu un signe de reconnaissance de leur travail.

5.1.2 Accompagnement spécifique

5.1.2.1 Un processus d'insertion professionnelle

En termes d'accompagnement, et pour comprendre la capacité des dispositifs à encourager l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile en Valais, il ressort des propos des professionnels que l'insertion professionnelle doit être considérée comme un processus. Celui-ci étant chapeauté par des structures bien en place, il est composé de plusieurs étapes cohérentes qu'il est nécessaire de prendre en compte, chacune d'elles jouant un rôle prépondérant pour atteindre l'objectif final : intégrer le premier marché du travail. Si les besoins et les parcours d'insertion ne sont pas identiques pour tous, voici comment un professionnel résume en substance le dit processus :

« Il commence souvent par un programme d'occupation dans les foyers d'accueil et se termine dès que la personne obtient un emploi satisfaisant, offrant idéalement une indépendance financière. Entre-deux, il y a plusieurs étapes, et des choses cohérentes et adéquates ont été mises en place à chacune d'elles. En parallèle des programmes d'occupation, il y a les cours de langues en foyer. Assez vite, on intensifie les cours de langue. A un moment donné, il y a les programmes de formation dans les ateliers du Botza ou des projets comme la formation en viticulture. Ces derniers peuvent déboucher directement sur un emploi ».

Ainsi, le taux d'activité lucrative comme seul indicateur ne suffit pas à rendre compte de la situation des personnes relevant de l'asile en matière d'insertion. Nombre d'entre elles sont effectivement engagées dans des mesures qui offrent de bonnes perspectives d'embauche :

- la formation RIESCO dans le domaine de l'hôtellerie et restauration (30)¹⁵,
- la formation RIESCO dans le domaine de la santé (30),
- la formation en auxiliaire de santé de l'EVAM (5),
- les projets de formation spécifique de l'OASI dans les domaines de la cuisine et du service (20), de l'arboriculture (5) et de la viticulture (8),
- les stages pratiques en entreprise et les apprentissages.

Toutes mesures confondues, le BIP affiche un taux de placement de 85% en entreprise au premier semestre de l'année 2017. Le taux restant s'explique par *« un minimum incompressible de gens avec qui on n'arrive à rien ou de gens qui ne sont pas encore tout à fait prêts au placement, par exemple parce qu'ils ont besoin d'un complément de français, parce qu'il y a une opération de prévue, parce qu'on n'a pas encore trouvé de solution pour la garde des enfants »*.

5.1.2.2 Accompagnement individualisé

En Valais, les dispositifs s'inscrivent dans la lignée des courants actuels d'insertion. Ils forment un processus alternant le soutien à la personne et le soutien à l'emploi. Concernant le soutien à la personne, tant le processus d'intervention du BIP que celui du Service promotion se composent d'outils et de méthodes spécifiques permettant un accompagnement individualisé des personnes. Afin de trouver des solutions de placement appropriées à chacun, est notamment proposé un coaching personnalisé en matière de renforcement de compétences et de recherche d'emploi, de stage ou de (pré)apprentissage. Tout au long du processus d'insertion, interviennent notamment les programmes d'occupation et de formation de l'OASI. Ces alternatives spécifiquement conçues pour les personnes relevant de l'asile sont convoitées en Valais, et jouent un rôle primordial au sein des dispositifs d'insertion.

S'agissant de cet accompagnement individualisé, il est intéressant de relever que les personnes migrantes interrogées ont un sentiment positif à son égard. Si elles relèvent évidemment des difficultés, elles se disent, pour la plupart, à la fois satisfaites et reconnaissantes de l'accueil et de l'encadrement.

¹⁵ Nombre de personnes engagées dans les différentes mesures. Chiffres du 30.06.2017 provenant du BIP, Service Promotion compris.

5.1.2.3 Collaboration avec les milieux professionnels

« Le travail est actuellement le motif principal d'immigration en Suisse. Il en résulte que les employeurs assument une responsabilité particulière dans le processus d'intégration tant que l'économie suisse est tributaire de l'immigration de main-d'œuvre étrangère » (PIC Valais, 2013, p. 3). Selon le SEM, les personnes relevant de l'asile « font partie du réservoir de main-d'œuvre de notre pays ». Intégrer ces personnes dans le monde du travail permettrait d'être moins dépendant des travailleurs étrangers. Néanmoins, il évoque que « les réfugiés, les personnes admises à titre provisoire et les autres personnes qui ne parviennent pas à s'insérer d'emblée sur le marché du travail ne peuvent entrer dans la vie professionnelle que s'il existe suffisamment d'emplois et de places d'apprentissage ». Estimant que « cette condition n'est pas remplie à l'heure actuelle », il convient de créer, à moyen terme, des places d'apprentissage et d'emplois supplémentaires en leur faveur (SEM, 02.02.2017). Leur intégration sur le marché de l'emploi implique donc une collaboration étroite avec les entreprises privées et les associations professionnelles. En Valais, afin de faciliter cette collaboration avec les milieux économiques, le BIP répond au nouveau paradigme dont le renforcement de l'efficacité des mesures d'insertion nécessite une prise en compte de tous les acteurs concernés, y compris des employeurs dont le rôle est encore souvent négligé.

D'abord, il entreprend un travail de communication pour améliorer sa visibilité auprès des entreprises, en les informant de la possibilité, des conditions et de l'intérêt d'engager des personnes relevant de l'asile. Concernant les détenteurs du permis F notamment, « un gros travail est fait auprès des patrons pour leur faire comprendre que l'admission provisoire n'est que sur le papier, que les gens restent, que l'admission provisoire est rarement levée ». Le SEM estime en effet que 90% d'entre eux restent durablement en Suisse (Conseil fédéral, 2016, p. 11). Depuis 2018, ce même travail de communication s'exécute à l'échelle nationale. Au cours du premier semestre, un programme de sensibilisation permet d'informer les entreprises et les associations économiques des possibilités et de la nécessité d'engager des personnes relevant de l'asile. Le SEM a nommé un délégué aux réfugiés et à l'économie à cette tâche (SEM *op. cit.*).

De plus, cette prise de contact avec les milieux économiques contribue également à développer le réseau d'entreprises locales offrant des places de stage, d'apprentissage ou des emplois. Une activité devenue primordiale qui s'accompagne, en cas d'engagement, d'un soutien substantiel pour les démarches administratives relatives aux autorisations et contrats de travail. Les entreprises sont totalement déliées de ces obligations. Cela représente un aspect significatif puisque sur la base d'études auprès d'employeurs de plusieurs pays occidentaux dont la Suisse, des démarches administratives importantes à la charge des employeurs freinent l'embauche de bénéficiaires (BERCLAZ, 2010).

Aussi, les agents d'insertion du BIP travaillent donc dans une position de double client, soit travailler sur la personne et sur le marché du travail. Cette posture rassure les employeurs en diminuant les risques liés à un engagement inadapté (REY, 2016).

Aujourd'hui, les milieux économiques et les partenaires associés sont déjà impliqués à faciliter l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile en Valais. D'une part, tant le BIP, l'UIDP que la Croix-Rouge Valais recourent à des stages, (pré)apprentissage ou emplois au sein d'entreprises privées. D'autre part, ces acteurs développent ou font appel à des projets de formation conçus en collaboration avec des associations économiques ou autres partenaires associés. Il s'agit notamment des programmes suivants :

- les programmes spécifiques de formation professionnelle de l'OASI dans les domaines de la viticulture et de l'arboriculture créés en collaboration avec l'Ecole d'agriculture du Valais et les coopératives des professions respectives,
- la reconnaissance institutionnelle de la pratique professionnelle (RIPP) dans le secteur de la cuisine développée par l'Etat du Valais et Hôtel & Gastro formation Valais,
- le projet RIESCO dans le domaine de l'hôtellerie-restauration lancé en novembre 2016 par le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC), en collaboration avec le Département en charge de l'économie (DEET) et Hôtel & Gastro formation Suisse.

5.1.2.4 Coordination du processus d'insertion professionnelle

Afin d'optimiser l'accompagnement et l'efficacité des dispositifs, la coordination entre les acteurs et partenaires clés est un facteur décisif désormais garanti par le BIP. La collaboration à l'interne comme à l'externe s'en trouve améliorée : *« Il fallait au moins que tout ce qui soit asile provienne du même bureau. Cela permet d'avoir un message clair et cohérent »*. D'une part, ce message est notamment destiné à l'ensemble des collaborateurs de l'OASI, au SICT et aux entreprises. Ces dernières *« sont déjà sollicitées par beaucoup d'acteurs comme les ORP, IPT, Addiction Valais, les CMS etc. »*. Aujourd'hui, le BIP et le Service promotion parlent *« d'une seule voix »*. Désormais, une seule structure traite toutes les autorisations de travail. D'autre part, le message est destiné aux *« requérants qui savent que même s'ils changent de permis, rien est arrêté, ça reste un flux continu. S'ils obtiennent un permis B, la mesure mise en place ne s'arrête pas »*.

5.1.2.5 Mesures spécifiques pour les jeunes

Les professionnels interrogés relèvent des mesures spécifiques pour les jeunes. Est notamment évoquée la possibilité pour ceux âgés de 15 à 20 ans d'accéder aux classes d'accueil de la scolarité post-obligatoire (CASPO) *« qui représentent un tremplin pour la suite »*. Elles sont plus particulièrement destinées à ceux qui n'ont pas le niveau de français requis pour poursuivre le cursus habituel après l'école obligatoire. Elles permettent

l'apprentissage de la langue en lien avec des objectifs spécifiques d'orientation professionnelle.

Ce soutien particulier pour les jeunes est un « *processus* » qui peut comprendre jusqu'à 4 étapes. Des « *classes de français* » dispensés par différents partenaires comme l'OSEO ou le Botza sont souvent nécessaires avant d'accéder aux classes CASPO. Suite à ces dernières, les jeunes peuvent bénéficier d'un « *suivi par le BIP, Action jeunesse ou l'OSEO pour trouver un apprentissage ou alors rentrer directement sur le marché du travail* ». Un pré-apprentissage ou un stage de longue durée sont également de bonnes alternatives. Dans ces cas-là, « *c'est encore mieux lorsque le patron laisse au jeune un jour dans la semaine pour des cours de français. Il apprend le métier, les mots techniques de la profession et il continue à améliorer la langue. Et l'année d'après, il commence l'AFP ou le CFC* ». Ces étapes représentent donc des marches intermédiaires nécessaires pour ces jeunes étant donné que « *le niveau des CFC est très élevé et que l'AFP est moins fréquente* ».

Il est également à relever un encadrement spécifique en faveur des requérants mineurs non accompagnés (RMNA). Ils bénéficient d'un accompagnement éducatif en étant logés et pris en charge au foyer RADOS. Ils sont en outre représentés légalement par Mme Françoise Jacquemettaz du Centre Suisses-Immigrés. Depuis avril 2017, en collaboration étroite avec le BIP, une structure dédiée spécifiquement à leur insertion professionnelle est en place au RADOS même. Elle est composée d'un éducateur et d'un agent d'insertion chargé de développer et d'animer le réseau d'entreprises. Une configuration qui semble concluante puisque « *l'année passée, sur les 18 jeunes à insérer, 16 ont été placés en stage de longue durée, en apprentissage ou en formation. Cette année, il y a trente jeunes à placer* ». Si la tâche s'annonce plus difficile, « *cette nouvelle structure et la bonne collaboration avec le BIP offrent de bonnes perspectives* ».

5.1.3 Programmes de qualification et validation d'acquis

5.1.3.1 Programmes d'occupation

En matière d'insertion professionnelle, la plupart des professionnels interrogés considèrent que « *les programmes d'occupation sont une première étape qui a de la valeur et du sens* ». D'abord, « *ils permettent aux gens d'aller mieux. L'inoccupation c'est l'origine de tous les maux. L'estime de soi descend très vite* ». L'inactivité génère ou aggrave les souffrances de personnes issues d'une population déjà passablement vulnérable. Plus elle dure, plus il est difficile de se mobiliser à nouveau pour la personne qui en est victime. Ensuite, tout en permettant d'éviter l'inactivité et ses méfaits, les programmes d'occupation permettent de favoriser une adaptation professionnelle ultérieure en Suisse pour ceux qui restent. Ils offrent des premières expériences et compétences dans des domaines d'activité comme l'économie domestique, la conciergerie, la restauration et le bâtiment.

5.1.3.2 Programmes de formation

« L'ouverture du Botza a notamment permis aux requérants de s'initier à différents métiers et à voir comment on travaille en Suisse, ce qui leur permet de trouver plus facilement un emploi ensuite ». C'est en substance l'idée qui ressort des propos des professionnels. En effet, les programmes de formation dispensés dans les différents centres de l'OASI permettent aux personnes amenées à demeurer durablement en Suisse de développer des compétences pratiques dans divers secteurs d'activités. Il s'agit principalement de l'agriculture, la restauration, l'économie ménagère, le bâtiment et l'intendance. En parallèle à l'acquisition de compétences professionnelles de base, les programmes de formations prévoient également l'acquisition de l'une des langues nationales. Les candidats à ces formations se voient de surcroît délivrer un certificat de participation ainsi qu'une évaluation des compétences. En permettant ainsi d'augmenter leur attractivité auprès des employeurs, les programmes de formations jouent un rôle majeur dans l'insertion professionnelle d'une population pré-tériorisée sur le plan des qualifications. D'autant que « le Botza est en train de complètement changer. Petit à petit, les gens sont toujours plus poussés à la formation. Il y a toujours de l'occupation pour ceux qui en ont besoin. Mais dans les ateliers du Botza, ils sont clairement identifiés comme étant là en formation ». La qualité de la formation pratique tend alors à s'améliorer, ce qui est évidemment essentiel compte tenu des exigences accrues du marché du travail suisse. D'une part, celui-ci impose des qualifications de plus en plus élevées dans la plupart des domaines d'activité. D'autre part, le décalage actuel entre les cultures professionnelles permet difficilement de transposer directement les savoirs et compétences des personnes relevant de l'asile sur le marché de l'emploi local, qu'elles soient formées ou non, qu'elles aient des expériences professionnelles consistantes ou non.

De surcroît, pour accompagner l'amélioration du processus d'acquisition de compétences, le BIP, en collaboration avec l'UIDP, cherche également à valoriser la reconnaissance des certificats issus des programmes de formation :

« On souhaite développer de plus en plus les bilans de compétences pour chaque métier. L'idée c'est d'avoir le même bilan de compétences au sein des structures internes comme le Botza, au restaurant le Temps de vivre ou ailleurs. Une première partie est commune à tous les métiers avec la description de l'impression générale, des compétences personnelles, sociales et professionnelles de base. Une autre partie concerne les compétences techniques spécifiques au métier. Pour un aide de cuisine par exemple, ce sont des choses qui ont été prises sur le modèle de l'AFP ».

L'importance de ce dernier point avait également été relevée par les maîtres d'atelier. Il est effectivement primordial de valoriser la reconnaissance des certificats issus des programmes de formation de manière à ce qu'ils soient davantage considérés par les employeurs. Sans certification reconnue, l'accès au marché du travail suisse est compromis pour les mêmes raisons évoquées plus haut.

5.1.3.3 Programmes spécifiques de formation professionnelle

Dans la même optique que celle évoquée au chapitre précédent, les professionnels se montrent très enthousiastes à l'égard des programmes spécifiques de formation professionnelle. Ils sont plus longs que les programmes de formation ordinaires. Ces formations durent en général une année et offrent un cursus qui alterne, en parallèle de cours de langue, l'apprentissage de connaissances théoriques et compétences pratiques spécifiques à un métier donné. Elles sont des opportunités concrètes pour les personnes n'ayant pas les prérequis de base pour accéder au CFC ou à l'AFP.

Parmi ces programmes spécifiques, quelques-uns garantissent déjà des certificats reconnus officiellement par le monde du travail. La formation RIESCO dans le domaine de l'hôtellerie-restauration offre une reconnaissance par les employeurs de la branche sur tout le territoire suisse. La formation RIIP dans le secteur de la cuisine fournit une attestation établie et certifiée par l'Etat du Valais et Hôtel & Gastro formation Valais. Cette dernière offre même l'opportunité aux personnes les plus compétentes la possibilité d'intégrer une filière officielle type AFP ou CFC.

Si ces formations n'offrent pas toutes des certifications officiellement reconnues, toutes sont de vraies alternatives pour favoriser l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile. A titre d'exemple, le projet « viticulture et murs en pierres-sèches » existe depuis deux ans. Selon son responsable, *« les six candidats de la première volée ont trouvé un contrat à durée indéterminée. Parmi les huit personnes de la deuxième volée en cours, six ont déjà un contrat à durée indéterminée. Pour les deux restantes, c'est en tractation »*. Au terme de la formation, les candidats maîtrisent à la fois les techniques viticoles et celles de construction de murs en pierre-sèches. Par conséquent, *« ils peuvent être engagés à l'année. Ils travaillent les vignes entre 8 et 9 mois dans l'année, et le reste du temps ils sont à même de rénover ou reconstituer les murs. Environ 15% des murs en pierres-sèches du Valais demandent de la rénovation, de la restauration, voire de la reconstruction. Sans parler du fait que la totalité des 3000 km de murs demandent de l'entretien »*. Il y a de surcroît la volonté d'augmenter encore l'employabilité et l'attractivité des candidats à cette formation. *« En collaboration avec l'Ecole d'agriculture de Châteauneuf, des modules en écologie, en sol et fumure et en lutte antiparasitaire ont été développés au cours de l'année 2017. Le tout sur une soixantaine de périodes, ce qui permettra aux élèves de passer un examen sur ces matières et d'obtenir une certification officielle »*. En définitive, c'est toute une profession qui se profile derrière ce type de projet. *« L'école d'agriculture est évidemment très intéressée car il manque de la relève. La population viticole en Valais est vieillissante et n'est pas remplacée. L'école cherche donc des futurs apprentis »*, cela au bénéfice de toute la branche, notamment les sociétés et coopératives viticoles et les propriétaires encaveurs.

Selon la responsable du BIP, l'Office de l'asile a la volonté de développer d'autres formations sur le même modèle ou de mettre en place des RIIP dans tous les domaines d'activité

possibles : *« On essaye de développer une palette de formations qui correspondent à ce que le SICT définit comme des domaines à manque chronique de main-d'œuvre. Il y a l'agriculture, l'hôtellerie et restauration de montagne, donc cuisine, service et intendance. Il y a également les boucheries et boulangeries. Pour l'instant, on ne va pas mettre sur pied de formations dans ces domaines. Migros le fait »*. S'ajoute désormais le projet *« arboriculture et murs en pierres-sèches »*. De plus, *« une nouvelle formation dans le domaine du ménage, de l'intendance et de la conciergerie sera mise sur pied au printemps 2018 »*.

5.1.3.4 Cours de langue

En matière d'intégration, *« il est indispensable que les étrangers se familiarisent avec la société et le mode de vie en Suisse et, en particulier, qu'ils apprennent une langue nationale »* (art. 4 LETr). Indispensable à l'insertion sociale, l'apprentissage de la langue est évidemment un élément essentiel de l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile. *« Pour avoir une chance de travailler, il faut parler un minimum la langue »*.

Depuis des années, différents types de cours de différents niveaux permettent de proposer des alternatives d'apprentissage adaptées aux personnes allophones du canton du Valais, selon le Cadre européen commun de référence. A ce titre, le rapport du PIC Valais (2013, p. 5) révèle que *« l'apprentissage de la langue est activement développé dans toutes les grandes communes du canton du Valais tant par les structures ordinaires que par des ONG reconnues »*. En ce qui concerne en particulier les personnes relevant de l'asile, des améliorations récentes sont avancées par des professionnels interrogés :

- *« Les cours de langues se sont bien étoffés depuis que je suis là, avec un nouveau coordinateur »*.
- *« Il a été mis en place un cursus codifié par couleur extrêmement bien pensé. Les gens se voient avancer »*.
- *« Ils ont mis le paquet sur les cours de langue depuis 2015. Il y a aujourd'hui entre 15 et 20 équivalents plein temps. Un cours avancé de français a également été mis en place, et on devrait encore aller dans ce sens »*.

L'apprentissage de la langue se fait en parallèle des programmes d'occupation et de formation. Les projets de formation spécifiques intègrent tous des cours de langues. A leur propos, *« l'idée est de faire des projets qui puissent intégrer les gens avant qu'ils aient le B2 en français. Sinon, on se tire une balle dans le pied »*.

A noter que les jeunes de 15 à 20 ans ont la possibilité d'accéder aux classes d'accueil de la scolarité post-obligatoire (CASPO). Ils bénéficient alors d'un soutien particulier concernant l'apprentissage de la langue avec des objectifs spécifiques selon des options de formation, en collaboration avec le Service de la formation professionnelle.

5.1.3.5 Programme spécifique pour les jeunes réfugiés

Le Service promotion a mis au point une formation en emploi d'un an au sein d'entreprises valaisannes pour les jeunes migrants qui ne sont pas – ou pas encore – en capacité de suivre un apprentissage AFP ou CFC. Elle permet d'obtenir un certificat de l'employeur et débouche régulièrement sur une place de travail ou d'apprentissage au sein de l'entreprise.

5.2 Freins à l'insertion professionnelle

Suite à cette première partie de l'analyse qui dresse le potentiel d'insertion des dispositifs actuels, celle-ci a pour but d'illustrer les principaux freins – structurels, individuels ou légaux – à l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile en Valais. Elle se construit et se structure dans les mêmes logiques que la partie précédente.

5.2.1 Politiques d'intégration

Si nombre d'aspects des politiques d'intégration influencent positivement l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile, d'autres, en revanche, représentent des freins. En particulier, les conditions d'accueil et les droits liés au travail selon les statuts conditionnent dans une mesure plus ou moins grande l'accès au marché du travail.

Evidemment, l'exil et ses raisons ne laissent que rarement totalement indemnes les personnes migrantes dans leur santé, d'autant que « *les gens arrivent beaucoup plus cabossés qu'avant* ». Leur vécu peut occasionner une vulnérabilité psychique, voire des troubles psychopathologiques. Une étude récente de l'Université de Genève montre « *que les conditions d'accueil difficiles et les contraintes liées à l'intégration rapide dans les pays d'accueil provoquent un épuisement psychique et agissent comme des facteurs de maintien des troubles* ». En effet, des symptômes de stress post-traumatique ou de la dépression peuvent être aggravés, réactivés voire même provoqués par des conditions d'accueil inadaptées. Aujourd'hui encore, une demande d'asile peut durer des mois, voire des années. La situation d'attente et la crainte du renvoi provoquent régulièrement un état d'incertitude et d'anxiété permanent. De surcroît, les personnes relevant de l'asile connaissent une forte pression du pays hôte quant à leur autonomie financière d'une part, la précarité de certains aspects des statuts juridiques entrave l'accès au marché du travail d'autre part. Ces injonctions paradoxales souvent mal vécues peuvent encore une fois générer ou aggraver des difficultés intrapsychiques existantes. Le durcissement des conditions d'accueil peut alors générer des effets contreproductifs en matière d'intégration. (UNIGE, 2017).

5.2.1.1 Requérants d'asile (permis N)

Le cadre légal concernant les requérants d'asile est clairement moins favorable à l'exercice d'une activité lucrative. Il est vrai qu'en Valais ces derniers ont accès à toutes les mesures d'insertion depuis 2017. Néanmoins, les professionnels interrogés évoquent à l'unanimité la limitation des domaines d'activité comme un frein majeur à leur insertion professionnelle.

En effet, ils ne peuvent qu'exercer une activité lucrative dans les domaines de l'agriculture, de l'hôtellerie et restauration de montagne, de la boulangerie, de la boucherie et des ménages. Le BIP n'a par conséquent d'autre choix que *« de proposer des mesures ou formation uniquement dans ces domaines-là »*. Cependant, *« une exception est faite pour les jeunes au bénéfice du permis N qui souhaitent faire un AFP ou CFC dans d'autres domaines, ce qui est encouragé. En espérant que leur permis changera le temps de la formation »*. Il n'en demeure pas moins que cette limitation ne permet pas d'exploiter les compétences *« de ceux qui auraient les capacités de travailler dans les autres domaines »*. Ce qui, de surcroît, peut impacter leur motivation, puisque ceux-là mêmes *« sont cantonnés dans des domaines d'activités qui ne leur correspondent pas forcément »*.

Aussi, l'exercice d'une activité lucrative leur est interdit durant les trois premiers mois qui suivent le dépôt de la demande d'asile. Certains professionnels se disent perplexes à cette idée. L'un en particulier y voit surtout une stratégie politique *« pour éviter un appel d'air »*. Il évoque : *« Actuellement, c'est pendant les 3 premiers mois. Ce fut davantage. Il faut dire que l'idée que la plupart des requérants d'asile sont des migrants économiques étaient déjà bien répandue tant chez les politiques que dans la population, ce qui à mon avis est encore le cas »*.

Par leur statut, les requérants d'asile sont également davantage *« orientés vers l'occupation »*. Sans compter qu'il est bien entendu beaucoup plus difficile pour eux de trouver des employeurs prêts à les engager. Ce manque de perspectives, s'ajoutant à la situation d'attente et la crainte du renvoi, peuvent provoquer des états d'incertitude et d'anxiété générant les conséquences décrites plus haut.

La précarité du statut en matière d'insertion professionnelle explique alors logiquement un taux d'activité particulièrement bas chez les requérants d'asile. Leur intégration sur le marché du travail ne constitue pas un objectif prioritaire des politiques d'intégration tant que l'issue de leur procédure d'asile n'est pas connue. D'un certain point de vue, il peut paraître compréhensible qu'il n'y ait pas le même investissement pour les requérants d'asile. Cela peut cependant devenir contreproductif, voire extrêmement contreproductif, sachant qu'un certain nombre de permis N n'obtiennent le droit de rester en Suisse qu'après des mois, voire des années.

5.2.1.2 Personnes et réfugiés admis à titre provisoire (permis F)

Le taux d'activité des détenteurs du permis F est le plus élevé de tous les statuts juridiques. Néanmoins, la plupart des professionnels donne l'impression de le trouver bas, au premier abord du moins. Ils évoquent des circonstances atténuantes. Tous font remarquer que la notion *« provisoire »* – personnes admises à titre provisoire ou réfugiés admis à titre provisoire – entraîne une frilosité à l'embauche de la part des employeurs. Ces derniers, tout comme les requérants eux-mêmes d'ailleurs, se trouvent confus par ce statut, ignorant

souvent les réels droits liés à l'exercice d'une activité lucrative ainsi que son caractère stable. Aujourd'hui, 90% d'entre eux restent durablement en Suisse.

Aussi, un professionnel rappelle que si « *depuis 2007 la Confédération a décidé de mieux intégrer les permis F* », la politique pratiquée jusqu'à ce changement de cap a compromis l'intégration de nombreuses personnes.

« Avant 2007, on considérait le permis F comme un statut provisoire. On pensait que la situation dans les pays de provenance s'arrangerait rapidement. Les mesures d'intégration étaient limitées pour eux. Ils étaient par exemple limités au niveau du droit de travailler ou de participer aux cours de français subsidiés. Ensuite, les autorités ont compris que le séjour en Suisse n'allait pas être provisoire pour un bon nombre de personnes au bénéfice d'un permis F. Evidemment, parmi ceux arrivés avant 2007, certains sont restés pendant des années sans pouvoir être intégrés. C'est entre autres le cas des Somaliens arrivés dans les années 95-96. Pour ces gens, pendant presque 10 ans, on ne les a pas intégrés. Qu'est-ce qu'on peut leur demander aujourd'hui après tant d'années. Par la force des choses, ils se sont installés dans une certaine vie où l'on n'a pas eu besoin de se former, de se lever, de travailler, où l'on se contente du peu d'assistance que l'on a. Malheureusement, je pense que ce sont autant de situations qui ont eu des effets néfastes sur les enfants aussi ».

Alors si depuis 2007 les conditions des détenteurs du permis F se sont considérablement améliorées en termes d'accès au marché du travail, le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe rappelle que leur intégration professionnelle est toujours entravée, non seulement par la méconnaissance du statut par les employeurs, mais également par des dispositions administratives restrictives (CAYE, 2017). De plus, en particulier les personnes admises à titre provisoire (permis F étrangers) connaissent d'importantes restrictions juridiques, notamment en termes de mobilité géographique, d'aide sociale et de regroupement familial – cette dernière restriction est également valable pour les réfugiés admis à titre provisoire (permis F réfugié). Par mon expérience d'assistant social à la permanence du Centre Suisses-Immigrés, je constate que ces derniers aspects peuvent entraver de différentes manières leur insertion professionnelle. D'abord, nombre de détenteurs du permis F révèlent ne pas se sentir reconnus ni dans leurs souffrances d'exilés ni dans leur citoyenneté à travers cette notion « provisoire » ; ce qui, pour le moins, pèse sur le moral. De surcroît, l'ambiguïté du libellé engendre souvent incertitudes et inquiétudes quant à leur avenir, avec de possibles conséquences associées sur le plan psychique. Peut s'ajouter également un sentiment d'injustice vis-à-vis de ces restrictions juridiques qui impacte leur motivation, à fortiori parmi ceux ayant entrepris d'importants efforts d'intégration. Enfin, parmi ces limitations légales, la question du regroupement familial est particulièrement délicate et peut conduire à de véritables détresses psychologiques. A titre

d'exemple, un parent au bénéfice d'un permis F ne pourrait faire venir qu'après trois ans un enfant mineur avec qui il a été séparé en raison de l'exil, et pour autant que les conditions d'intégration au sens de la loi soient remplies. Sur ce point d'ailleurs, Le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe souligne « *les conséquences dramatiques pour les familles séparées par la fuite. Celles-ci restent bien trop longtemps exclues du droit au regroupement familial [...]* ». De manière générale, il dénonce la politique restrictive concernant les étrangers admis provisoirement. Selon lui, « *il n'est pas acceptable de placer durablement des personnes qui resteront très probablement à long terme en Suisse dans une situation difficile et précaire entravant leur intégration* ».

Un élément récent démontre que ce statut est encore controversé et ambigu au sein même des politiques, et notamment en Valais. Le Nouvelliste du 15 novembre 2017 révèle que le Conseil d'Etat a refusé l'attribution de bourses d'études aux jeunes ayant un permis F, alors même que le Grand Conseil avait accepté en 2015 un postulat interpartis pour les autoriser. La raison évoquée serait que le permis F est un statut provisoire. Pourtant, encore une fois, l'on sait désormais que le 90% des détenteurs du permis F restent durablement en Suisse. Une décision qui semble alors d'autant plus contreproductive et incompréhensible qu'elle cible directement les jeunes, qui sont de surcroît, pour un certain nombre, nés en Suisse.

5.2.1.3 Réfugiés reconnus (permis B)

A tous égards, les réfugiés reconnus bénéficient d'un cadre légal nettement favorable par rapport aux autres statuts juridiques. Cela étant, les professionnels interrogés témoignent de difficultés d'insertion professionnelle :

- « *Même si on a obtenu le statut de réfugié, le manque de maîtrise de la langue est de toute manière un grand frein à l'insertion professionnelle, en particulier pour ceux qui l'obtiennent rapidement* ».
- « *Avoir un permis B ou F n'enlève rien aux difficultés personnelles des gens* ».
- « *Il est possible que les personnes qui ont obtenu le statut de réfugié ont des motifs d'asile plus lourds. Ils sont à priori plus vulnérables. Pour eux, le chemin de l'insertion professionnelle sera forcément plus long* ».
- « *Les migrants provenant de certains pays de l'est obtiennent plutôt le permis F, et ils sont peut-être moins cabossés que les réfugiés. Ils n'ont pas eu à traverser la mer* ».

Lors des entretiens exploratoires, le dialogue s'était également porté sur le fait que le taux d'activité des réfugiés reconnus est moins élevé que celui des étrangers admis à titre provisoire. Certains professionnels étaient très étonnés de ce constat. Ce fut également mon cas lors du traitement des données, pensant que le statut de réfugié devait favoriser l'insertion professionnelle. D'autres l'étaient moins, voire pas du tout, voyant cette interprétation comme « *illusoire* ». Outre l'hypothèse d'une plus grande vulnérabilité

évoquée dans les réflexions ci-dessus, d'autres arguments s'ajoutent pour expliquer cette différence. Au vu de contextes géopolitiques et légaux, un premier professionnel estime que *« les jeunes sont plus nombreux parmi les permis F. Ils sont le plus souvent célibataires. C'est alors plus simple pour un jeune, célibataire et sans charge de famille, de s'insérer professionnellement. Et selon l'âge, ils peuvent raccrocher le système scolaire obligatoire ou les classes CASPO »*. Un deuxième considère que davantage de francophones obtiennent le permis F. Les demandeurs d'asile de l'Afrique francophone *« n'obtiennent pas beaucoup l'asile. Et bien sûr, lorsque l'on parle français ça va beaucoup plus vite »*. Dans un autre registre, quelques professionnels se demandent si un certain *« relâchement »* peut être ressenti par les réfugiés reconnus, alors munis d'un statut qui protège davantage. Ceux-là mêmes suggèrent aussi que, de par cette protection, ils sont peut-être plus exigeants en matière d'insertion professionnelle. Enfin, une minorité de professionnels s'interrogent sur les prestations financières des réfugiés reconnus, peut-être trop élevées.

5.2.2 Accompagnement spécifique

5.2.2.1 Culture locale du travail

« Les profils sont plus éloignés dans les migrations actuelles sur le plan socio-culturel. Il y a notamment un gouffre entre les cultures professionnelles. Le concept du rendement, par exemple, se heurte régulièrement à certains schémas culturels du travail ». Il en va de même en ce qui concerne la notion de compétence. *« Pour beaucoup le terme est flou. Il n'est d'emblée pas simple de travailler en co-construction sur des notions de compétences, de bilan de compétences ou de projet professionnel »*, ce qui complique l'accompagnement dont les méthodes d'intervention se basent sur ces concepts.

5.2.2.2 Genre

L'accès à une activité lucrative est nettement déséquilibré selon le genre. Ce constat n'a étonné aucun des professionnels interrogés. En substance, ils mentionnent à l'unanimité que beaucoup de requérants d'asile proviennent de régions où l'homme est le pourvoyeur principal de la famille :

- *« Dès que les femmes sont en couple ou en famille, c'est le plus souvent elle qui reste à la maison »*.
- *« Des femmes actives et motivées arrêtent tout dès qu'elles se marient et qu'elles ont des enfants. C'est l'homme qui travaille ensuite pour la famille »*.
- *« Il peut parfois être mal vu pour elles de travailler »*.

Aussi, la plupart des professionnels s'accordent à dire que *« à nationalité égale, les femmes sont souvent moins scolarisées que les hommes »*, ce qui peut engendrer de plus grandes difficultés d'apprentissage et d'adaptation. Et *« si les hommes ne sont pas toujours plus scolarisés, les femmes ont moins d'expérience professionnelle »*. En outre, pour les femmes musulmanes, porter le voile peut parfois leur poser quelques difficultés. Il représente un

aspect culturel qui est encore mal accepté dans certains domaines professionnels. S'ajoute la question de la maternité. *« Pour les femmes enceintes ou avec des enfants en bas âge, l'insertion professionnelle ne peut qu'être repoussée »*. Un professionnel précise que, la plupart du temps, *« il n'y a pas de placement en crèche ou de cours de français possibles »*. Par conséquent, *« il n'y a pas de solutions les 18 premiers mois, ne serait-ce que pour apprendre le français, sans même parler de travailler »*.

Au vu des nombreux freins socio-culturels liés au genre, quelques professionnels se demandent si l'accompagnement en vigueur prend suffisamment en compte les difficultés spécifiques aux femmes. D'autres pensent *« que le temps et les générations vont équilibrer les choses »*.

5.2.3 Programmes de qualification et validation d'acquis

5.2.3.1 Connaissance de la langue

Logiquement, le temps nécessaire à l'apprentissage de la langue freine l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile. Une maîtrise suffisante en est indispensable pour exercer une activité lucrative ou entreprendre une formation. Cet aspect fait partie des plus grandes difficultés évoquées par les personnes migrantes interrogées :

- *« La langue a été une grande difficulté pour faire la formation d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge, surtout l'écrit »*.
- *« C'est difficile de réaliser mes perspectives professionnelles avec les hautes exigences des formations. Surtout en français et en mathématiques. Il est difficile pour moi de trouver une place d'apprentissage dans le domaine du commerce. Je n'ai pas non plus le niveau pour faire l'école de commerce »*.
- *« Je voulais faire la formation d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge. Je n'ai pas réussi les examens deux fois à cause de l'écrit »*.

Il a été vu que l'apprentissage de la langue est un objectif prioritaire des politiques d'intégration, et que de substantiels progrès ont été réalisés afin de l'optimiser. Il est néanmoins à relever que la plupart des personnes migrantes interrogées disent avoir eu le souhait de bénéficier de davantage de cours de français.

5.2.3.2 Validation d'acquis

Les flux migratoires se sont largement diversifiés, englobant de plus en plus de personnes bien formées. A ce titre, l'Institut de démographie de Vienne a observé que 27% des Syriens et 11% des Afghans arrivés en Autriche au début de l'année 2015 possédaient un diplôme supérieur. Il reste difficile d'évaluer les compétences et le potentiel professionnels des personnes relevant du domaine de l'asile en Suisse. Cependant, selon une enquête de 2013, le SEM estime qu'environ 50% des personnes relevant de l'asile en Suisse sont sans diplôme

mais ont toutefois connu une expérience professionnelle de plusieurs années. Par déduction, interprétant les chiffres de cette même enquête et se référant à ceux de l'Institut de Vienne, il est vraisemblable qu'environ 15% d'entre elles soient au bénéfice d'un diplôme étranger. Face à ces constats, il semble pertinent de se questionner sur la reconnaissance des certificats et diplômes étrangers, ainsi que sur la validation d'acquis pour obtenir tout ou une partie d'un certificat fédéral de capacité (CFC) sur la base d'expérience professionnelle à l'étranger.

A ce sujet, il ressort clairement des propos des professionnels qu'il est rare pour une personne relevant de l'asile au bénéfice d'un diplôme supérieur de pouvoir exercer son métier d'antan. Le BIP et le Service promotion recourent rarement à ce type de mesures. Il y a plusieurs raisons à cela. D'abord, si certains « *domaines techniques comme le bâtiment, la mécanique, la construction métallique permettent parfois d'être engagé rapidement* » dans le cadre d'une formation continue ciblée en emploi, dans la plupart des cas, en revanche, le décalage entre les cultures et pratiques professionnelles est trop important pour imaginer cette perspective. Le plus souvent, les diplômes ne sont effectivement pas reconnus en Suisse. Lorsqu'il existe des équivalences, les procédures de validation d'acquis sont longues et coûteuses, donc peu envisageables, voire irréalistes du point de vue de la maîtrise de la langue, car « *plus la formation est élevée, plus il est difficile d'arriver au même niveau de langue nécessaire pour pratiquer la profession* ». En outre, la validation d'acquis n'est le plus souvent pas possible pour ceux sans diplôme mais au bénéfice de consistantes expériences professionnelles. Encore une fois, le décalage entre les cultures et pratiques professionnelles ne permet pas de transposer directement les savoirs et compétences sur le marché du travail suisse.

Par conséquent, les personnes concernées « *doivent comprendre qu'elles ne vont très certainement pas faire le même métier* ». La plupart du temps, leurs perspectives professionnelles ne peuvent pas non plus être en lien avec leur degré de formation. « *Elles doivent faire le deuil d'une profession et d'un statut social* ». Si certaines s'adaptent bien, d'autres « *s'obstinent* » à ne pas renoncer à la profession exercée dans leur pays d'origine. Parfois nécessaires, les stages pratiques permettent un face à face avec la réalité. Cette confrontation, révélant des connaissances non conformes à la pratique suisse, engendre une prise de conscience et un travail de résilience. Une démarche qui est d'ailleurs nécessaire dans la plupart de ces situations. A ce titre, les professionnels interrogés sont unanimes sur le fait que l'insertion professionnelle des personnes ayant des formations supérieures prend souvent plus de temps. En contrepartie cependant, « *elles ont une grande capacité d'apprentissage* ». Celui de la langue est facilité et une meilleure adaptation aux logiques du système de formation suisse peut être envisagée. S'il est évidemment difficile pour beaucoup d'entre elles de tout recommencer, les vertus du Système suisse offrent quelques espoirs : « *il existe 60 AFP, 180 CFC, et il y a la possibilité de continuer ensuite par le biais de passerelles* ».

5.2.3.3 Processus de cooling-out

Vu précédemment, l'intégration professionnelle des populations en difficulté est un objectif prioritaire des politiques sociales actuelles, l'accès à l'emploi étant considéré comme un vecteur incontournable de la réalisation de soi et de l'intégration sociale. En ce sens, les personnes relevant de l'asile sont invitées à se conformer à la logique d'activation des dispositifs d'insertion actuels. Selon l'approche par les capacités développée par Amartya Sen, les aspirations et les motivations des personnes sont d'indispensables moteurs d'activation. De ce point de vue, l'objectif essentiel des politiques sociales devrait être celui de développer leurs capacités (BONVIN, 2013, p. 61-75). A ce propos, si tous les professionnels interrogés ne sont pas convaincus que les ressources des personnes relevant de l'asile soient suffisamment valorisées, le BIP semble néanmoins intégrer les aspects de motivation et d'aspiration : *« Quand on construit un projet professionnel on se base sur ce que veulent les gens et sur leurs compétences »*. De manière générale, il semble ressortir des propos des professionnels qu'une certaine liberté de rythme et de choix est offerte aux personnes, tempérant quelque peu l'injonction d'activation. Un fait qui se retrouve aussi dans les dires des personnes migrantes interrogées. Sauf une, elles se sont toutes senties plus ou moins libres dans leur choix :

- *« Je me suis sentie libre car c'est moi qui ai proposé de faire une formation dans la santé, et ils ont accepté ».*
- *« Je me suis senti libre. J'ai dit je veux faire ça. Ils m'ont dit ok, cherche un apprentissage ».*
- *« J'ai pu faire 12 stages. Les stages sont un plus pour trouver la profession. Mon premier choix était l'informatique, mais je n'avais pas le niveau en français et en mathématique. J'ai essayé coiffeur mais je n'ai pas aimé dès le 1^{er} jour. Finalement, j'ai choisi la cuisine ».*

Cela étant, il semble inévitable que l'action des agents d'insertion s'apparente à un processus de cooling-out, celui-ci consistant à adapter les préférences de la personne à la double contrainte de ses ressources et des opportunités. La co-construction d'un projet professionnel « réaliste et réalisable » doit effectivement prendre en compte tant les limitations personnelles – au niveau légal, de la langue, des capacités d'apprentissage et d'adaptation, de la santé, etc. – que la situation et les exigences du marché de l'emploi. Par conséquent, les personnes auront vraisemblablement tendance à être dirigées vers des domaines en manque de main-d'œuvre d'une part :

- *« Je leur demande évidemment qu'est-ce qu'ils ont envie de faire, mais la plupart du temps je dois retravailler sur les choix. Ce n'est pas facile d'aller complètement dans leur sens. Par exemple, l'agriculture est un domaine où il y a des perspectives. Pourtant presque aucun jeune ne veut faire ça, même ceux qui l'ont pratiquée dans leur pays. Ils veulent faire mécano, électro, mais il n'y a pas de place. Les jeunes ont*

forcément des envies, des rêves mais régulièrement ils doivent aller dans les domaines où il y a du travail. C'est le marché du travail ».

- *« Aujourd'hui, il y a des besoins dans la restauration, la santé et l'agriculture. Je pense que les gens sont majoritairement dirigés dans ces domaines. Le marché du travail conditionne les possibilités ».*

D'autre part, les exigences accrues du marché du travail suisse conduisent à la disparition des emplois pour lesquels le profil des exigences est bas, et à des qualifications de plus en plus élevées pour les postes restants. Par voie de conséquence, le système de formation suisse est, lui aussi, plus exigeant. Cela complique l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile :

- *« Même ceux qui ont la langue, venant de certains pays d'Afrique francophone, qui ont parfois des formations dans leur pays, ont de la peine à faire certains CFC. Ce n'est pas une question de capacité mais plutôt de logique scolaire à laquelle en Suisse on a été habitué depuis enfant ».*
- *« Beaucoup de jeunes veulent faire mécanicien, mais c'est un CFC très exigeant. Il ne suffit pas d'avoir eu de la pratique chez eux ».*
- *« La priorité pour les jeunes c'est de les pousser à faire une formation, mais pour certains les cursus trop académiques ne sont pas adaptés. Ils ont déjà des capacités pratiques et de l'expérience mais l'école n'est pas faite pour eux ».*

5.3 Perspectives

Suite aux parties précédentes qui dressent respectivement les potentiels et freins en matière d'insertion professionnelle de la population cible, celle-ci évoque les perspectives en la matière, souhaitées ou imaginées du point de vue des professionnels interrogés. Elle se construit et se structure dans les mêmes logiques que les parties précédentes.

5.3.1 Politiques d'intégration

Afin d'optimiser encore l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile, sont espérées des évolutions au niveau des statuts juridiques et du marché du travail notamment. S'agissant de ce dernier, une plus grande souplesse est évoquée. *« C'est-à-dire une plus grande ouverture des patrons à prendre sous leurs ailes quelqu'un qui n'a pas tout de suite un rendement optimal ».* En termes de formation, *« l'AFP est encore dénigrée par beaucoup d'employeurs ».* Il s'agirait alors de valoriser cette alternative afin qu'elle puisse davantage déboucher sur des perspectives d'embauche concrètes, et de l'étendre à un plus grand éventail de professions. En effet, l'AFP semble souvent un palier nécessaire pour les personnes de cette population souhaitant raccrocher au système de formation suisse. En termes d'accessibilité au marché du travail, *« il n'y a aucune flexibilité d'absorption des*

personnes migrantes » dans un certain nombre de domaines professionnels, même lorsqu'il y manque de main-d'œuvre ; « *la médecine dentaire ou l'ingénierie civile par exemple* ». De manière générale, « *une plus grande responsabilité sociale des entreprises* » serait souhaitable. A cet effet, certains professionnels interrogés pensent que « *les autorités doivent prendre des mesures pour que les employeurs ouvrent davantage leur porte aux apprentissages et aux emplois* ».

Du point de vue légal, quelques professionnels évoquent l'accélération de la procédure d'asile comme un facteur d'amélioration primordial de l'insertion professionnelle des requérants d'asile voués à rester. Vues précédemment, les conséquences liées à l'attente et l'incertitude quant à leur avenir vont effectivement bien au-delà de compromettre leurs seules perspectives professionnelles. Acceptée à une large majorité par le peuple en juin 2016, la révision de la loi sur l'asile devra permettre cette accélération par le biais de nouveaux centres fédéraux pour requérants d'asile réunissant tous les acteurs de ladite procédure. Reste à voir les résultats de sa mise en pratique. S'agissant de l'admission provisoire, des professionnels souhaitent la révision de ce statut qui est précaire à plusieurs égards. D'une part, ils font part à l'unisson de la frilosité à l'embauche des employeurs. D'autre part, l'un en particulier mentionne les restrictions juridiques au niveau du regroupement familial. Elles engendrent des conséquences dramatiques sur les familles séparées qui péjorent d'autant l'intégration des personnes concernées.

5.3.2 Accompagnement spécifique

En matière d'accompagnement spécifique, l'ensemble des professionnels interrogés mettent en avant la nécessité de renforcer encore le soutien aux employeurs. Tous sont favorables au développement du BIP, notamment afin d'intensifier la communication auprès des entreprises. A l'unanimité, ils relèvent la méfiance et la frilosité des employeurs à engager des personnes relevant de l'asile.

Plus globalement, il ressort de leurs propos le besoin de « *renforcer les structures existantes et d'augmenter les moyens à tous les stades du processus* », afin d'améliorer encore les dispositifs d'accompagnement. Certains professionnels estiment notamment manquer de temps.

5.3.3 Programmes de qualification et validation d'acquis

S'agissant des mesures et programmes de qualification dont peuvent bénéficier les personnes relevant de l'asile, il ressort des propos des professionnels trois domaines dans lesquels des évolutions sont encore attendues ou souhaitées :

- Au niveau des cours de langue d'abord, relevant les progrès en la matière, certains mentionnent cependant la nécessité de continuer à « *étouffer un maximum les cours de français* ».

- Au niveau des programmes de formation professionnelle ensuite, pour l'ensemble des professionnels, il faut continuer à les développer afin que les personnes soient « *de mieux en mieux préparées pour le marché du travail* ».
- Enfin, afin de mieux exploiter les ressources des personnes relevant de l'asile, quelques-uns des professionnels évoquent une amélioration de la reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que des validations d'acquis sur la base d'expériences professionnelles à l'étranger.

6 Synthèse générale de l'analyse

De prime abord, les taux d'activité lucrative des personnes relevant de l'asile en Valais ont paru décevants aux yeux des professionnels. J'ai également considéré les chiffres faibles lors du traitement des données, voire très faibles s'agissant des requérants d'asile. Il faut dire que la Suisse connaît un chômage particulièrement bas, avec des taux moyens pour l'ensemble du pays ou le canton du Valais se situant respectivement à 3,3% et 3,9% pour l'année 2016. Le taux de chômage moyen des personnes étrangères – hors asile – est plus élevé mais reste relativement bas, se situant à 6% sur l'ensemble du territoire helvétique (SECO, 2017). La Suisse jouit de surcroît de cette situation extrêmement favorable depuis de nombreuses années. Le taux de chômage mensuel sur l'ensemble du territoire suisse a varié entre 1,5% et 4,4% de janvier 2000 à septembre 2017. Une variation dans les mêmes proportions pour le canton du Valais puisque les taux de chômage ont varié entre 1,4% et 5,9% durant la même période (SECO, 03.11.2017). Si ces derniers chiffres représentent spontanément un indicateur de comparaison, ils ne sont par contre pas un repère pertinent s'agissant du domaine de l'asile, tant les enjeux sont différents, tant les tenants et aboutissants légaux, personnels ou professionnels divergent. Il est notamment très difficile pour les adultes ainsi que pour les jeunes arrivés tardivement de s'intégrer sur le marché du travail. En effet, en plus des difficultés intrapsychiques liées à l'exil ou celles légales spécifiques à l'asile, s'ajoutent des aspects d'ordre socio-culturel qui entravent leur insertion professionnelle. Ils ne parlent pour la plupart pas la langue et ont besoin de temps pour se familiariser avec la culture locale du travail, l'acquisition de nouvelles qualifications étant de surcroît souvent nécessaire.

Il y a donc matière à relativiser les chiffres. C'est du moins ce qui ressort de l'analyse qualitative, les réflexions au fil des entretiens exploratoires ayant donné des avis plus nuancés chez certains professionnels. Il s'avère notamment que les taux d'activité lucrative, calculés à partir des personnes potentiellement actives dont le principal critère est l'âge, ne peuvent rendre totalement compte de la complexité de l'insertion professionnelle de cette population. D'abord, un professionnel relevait à juste titre que

« dans le potentiel ouvrier sont considérés ceux qui viennent d'arriver, ceux qui ne parlent pas ou peu français, ceux qui ont des limitations au niveau physique ou psychique, les femmes avec des enfants en bas âge. Autant de personnes pour qui l'insertion professionnelle n'est momentanément pas possible ».

Ensuite, l'insertion professionnelle étant un processus, nombre de personnes sont engagées dans des mesures offrant de bonnes perspectives d'embauche et n'apparaissent pas dans les chiffres. Parmi elles, certaines sont de surcroît déjà intégrées au premier marché du travail. En stage, apprentissage, AITS ou en emploi, le BIP affiche un taux de placement en entreprise de 85%. Enfin, un professionnel évoquait : « *De l'extérieur je pense que les taux*

paraissent bas. Aujourd'hui, pour moi c'est bien, car la réalité est qu'on essaye de faire rencontrer deux mondes qui ne se connaissent pas », au niveau des cultures professionnelles notamment. En définitive, si les restrictions juridiques des requérants d'asile expliquent pour beaucoup et logiquement un taux d'activité particulièrement bas, celui des réfugiés reconnus et davantage encore celui des détenteurs du permis F sont pour le moins intéressants compte tenu de ce qui précède. D'autant que, d'un point de vue général, *« les courbes vont dans le bon sens. Il y a une diminution des personnes assistées. Le nombre de gens en activité ou partiellement assistés augmentent. Pour les autres, le taux d'occupation augmente très fortement. Les gens sont au moins occupés par des cours de langue ou d'autres activités »,* ce qui permet d'éviter l'inactivité et ses méfaits tout en favorisant une adaptation professionnelle ultérieure en Suisse pour ceux destinés à rester.

Si l'interprétation des taux d'activité lucrative est restée divergente selon les professionnels interrogés, il ressort de l'analyse qualitative que tous ont un sentiment positif à l'égard de l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile en Valais. De manière concordante et unanime, ils perçoivent une expansion positive, ambitieuse et cohérente des dispositifs d'insertion en faveur de cette population. Ces derniers s'inscrivent effectivement dans la lignée des nouveaux paradigmes en la matière. Le développement en vigueur de structures clé telles que le BIP et l'UIDP a fortement contribué à cette évolution. Munis d'outils et de méthodes d'intervention spécifiques, les dispositifs actuels forment désormais un processus alternant le soutien à la personne et le soutien à l'emploi. Les structures en place tendent alors à fournir un accompagnement individualisé tout au long dudit processus, offrant et coordonnant des mesures de formation appropriées aux besoins spécifiques des personnes relevant de l'asile en vue de leur intégration finale au premier marché du travail. De plus, une aide au placement, un possible suivi en entreprise et le soutien accordé aux employeurs permettent de favoriser sensiblement la prise d'emploi. Parmi les mesures proposées, les différents programmes de reconnaissance de compétences par validation d'acquis ont une place importante pour les préparer au marché du travail suisse. Il faut savoir, en effet, que le décalage actuel entre les cultures professionnelles permet difficilement de transposer directement les savoirs et compétences des personnes relevant de l'asile sur le marché de l'emploi local, qu'elles soient formées ou non, qu'elles aient des expériences professionnelles ou non. Ces différents programmes de formation permettent alors aux personnes concernées d'acquérir de nouvelles qualifications conformes aux exigences du marché du travail. Si tous jouent un rôle décisif à un moment donné du processus d'insertion, il a été vu que les projets spécifiques de formation offrent d'ores et déjà des perspectives d'embauche concrètes. Ces alternatives sont de surcroît vouées à se développer encore en termes de qualification et de certification et à s'étendre à tous les domaines d'activité envisageables. Alors loin de stigmatiser professionnellement les personnes relevant de l'asile, les différents programmes de reconnaissance de compétences par validation d'acquis – conçus en parallèle du système de formation traditionnel – semblent au contraire déterminants pour intégrer professionnellement cette population,

dans certaines branches professionnelles du moins. D'autant que certains de ces programmes permettent déjà de raccrocher au système de formation traditionnel en offrant la possibilité d'intégrer une filière officielle type AFP ou CFC. A termes, en collaboration avec les milieux économiques et de la formation professionnelle, la volonté serait de surcroît d'étendre cette possibilité à un maximum de domaines d'activité.

Somme toute, la recherche de terrain montre alors que les dispositifs d'insertion en vigueur sont performants à bien des égards. Dans nombre de situations, ils permettent de favoriser l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile en Valais.

Cela étant, les professionnels ont bien entendu intégré la complexité de la tâche et évoqué un certain nombre d'aspects entravant l'insertion professionnelle de la population cible. Globalement, il en ressort des difficultés communes à l'ensemble des personnes relevant de l'asile – principalement des aspects socio-culturels et intrapsychiques –, et d'autres divergeant selon les statuts légaux prioritairement. Afin de surpasser ces dernières, des améliorations subsistent alors, tant au niveau des politiques d'intégration que des dispositifs eux-mêmes. Concernant ces derniers d'abord, ce travail de recherche montre une volonté de développement ambitieuse tout à fait réjouissante. Reste encore, semble-t-il, à s'interroger sur les difficultés d'insertion spécifiques aux femmes et sur le manque de reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis à l'étranger. Ensuite, s'il s'avère que l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile fait partie des objectifs prioritaires des politiques d'intégration actuelles, les obstacles à cet objectif sont encore importants dans ce domaine. Vis-à-vis des requérants d'asile, leur intégration sur le marché du travail ne constitue apparemment pas une visée tant que l'issue de la procédure d'asile n'est pas connue. Par conséquent, au vu des importantes restrictions juridiques qui en découlent, il ne peut être attendu une intégration professionnelle massive de ce groupe de population. S'agissant des détenteurs du permis F, ils connaissent également des restrictions juridiques et administratives entravant leur processus d'insertion professionnelle. Se justifiant par rapport à l'aspect provisoire du statut, ces dernières sont pour le moins contreproductives, puisque 90% des détenteurs du permis F restent durablement en Suisse. Davantage, elles posent un vrai problème éthique quant à leur légitimité. Enfin, il a été vu que, dans une certaine mesure, les milieux économiques s'impliquent déjà activement dans l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile en Valais. Cependant, une plus grande capacité d'absorption du monde du travail est nécessaire et attendue, ces dernières faisant partie du réservoir de main-d'œuvre du pays. Sans savoir si des mesures spécifiques devraient être prises dans ce sens, l'évolution des politiques d'intégration auront assurément une incidence déterminante sur le développement des dispositifs d'insertion et l'implication des milieux économiques. En définitive, l'évolution de l'insertion professionnelle de ce groupe de population dépendra alors aussi des orientations et volontés politiques à venir.

Pour finir, l'interprétation des résultats de l'analyse doit se faire en considérant différents biais. D'abord, ma position d'apprenant en matière de recherche scientifique a nécessité un apprentissage à chacune des étapes. Ensuite, la population cible est vaste, comportant une large palette de situations de vie ou juridiques, ce qui a rendu difficile de cerner l'ensemble des facteurs agissant en lien avec le sujet de recherche. Pour ces mêmes raisons, les données récoltées auprès des personnes migrantes ne peuvent qu'être considérées comme des éléments de type subjectif et non généralisant. Elles ont apporté un reflet de réalités vécues. Dans une certaine mesure, il en va de même en ce qui concerne les informations recueillies auprès des professionnels interrogés. La diversité et le type des fonctions ont offert une vision globale de la pratique en matière d'insertion professionnelle en Valais. En revanche, nombre d'éléments récoltés doivent également être considérés de type subjectif et non généralisant. D'autant que d'un point de vue méthodologique, les canevas d'entretien n'auront été optimaux, et ma posture de chercheur débutant a certainement comporté des biais d'ordre interpersonnel lors des entretiens exploratoires.

7 Conclusion

Depuis la seconde partie du 19^e siècle, la Suisse est donc progressivement devenue un grand pays d'immigration, la population résidente permanente étrangère représentant aujourd'hui près du quart de la population totale du pays. Sans de véritables politiques d'intégration jusqu'à récemment, le bilan de cette immigration de grande ampleur en Suisse s'avère pourtant remarquablement positif selon le Professeur de géographie des mobilités Etienne Piguet (2017). Pour évoquer une intégration globalement favorable de la population étrangère dans le pays, ce dernier s'appuie sur cinq indicateurs : l'acquisition de la langue, la convergence des niveaux de formation, la proximité spatiale, la mixité des mariages et l'acquisition de la citoyenneté. Ainsi, la maîtrise des langues nationales est aujourd'hui tout à fait satisfaisante pour une grande majorité des personnes issues des migrations. Dès la deuxième génération des différents groupes de population étrangère, le profil de qualification se rapproche de celui des nationaux. Aussi, il n'y a pas de « ghetto » en Suisse. Conséquence probable de ces trois derniers aspects, une personne étrangère résidant dans le pays a désormais plus d'une probabilité sur deux de se marier avec une personne autochtone. Enfin, malgré une politique plutôt restrictive en matière de naturalisation, les taux d'acquisition de la nationalité suisse sont actuellement dans la moyenne européenne.

Ce « succès » de l'intégration de la population étrangère en Suisse s'explique principalement par la combinaison d'une prospérité économique quasi constante jusqu'à ce jour et d'une politique d'immigration sélective – par le biais de diverses mesures successives de contingentement – menée jusqu'au début des années 2000. En particulier depuis l'après-guerre, les grandes vagues d'immigration vers la Suisse coïncident effectivement avec les périodes de haute conjoncture. Durant cette période, les travailleurs étrangers ont souvent exercé des fonctions progressivement délaissées par les autochtones. Alors loin de déboucher sur une augmentation du chômage, cette immigration a au contraire contribué à la croissance économique du pays tout en permettant un transfert de l'emploi des Suisses vers le secteur tertiaire. Excepté des épisodes émotionnels provoquant des vagues de xénophobie dans l'opinion publique, l'acceptabilité de cette manne de main-d'œuvre étrangère s'en est donc trouvée accrue. D'autant que l'accès au marché du travail permet à une large majorité d'immigrants l'acquisition de la langue et les contacts sociaux nécessaires à leur intégration (*id.*).

Aujourd'hui, l'immigration liée directement au travail connaît un déclin important puisqu'elle représente actuellement environ 50% du total des entrées, au profit du regroupement familial et de l'asile. Si cela montre probablement une politique d'immigration plus humaine, cette évolution est aussi le résultat des engagements internationaux de la Suisse (*id.*). D'abord, l'ALCP représente un changement majeur de sa politique – de contrôle – de l'immigration au niveau européen. Il facilite considérablement les conditions de séjour et de travail des ressortissants de l'UE et de l'AELE. Ensuite, la Suisse

est géographiquement, juridiquement et politiquement liée au régime européen de l'asile. Sa souveraineté en ce qui concerne le traitement des ressortissants étrangers se justifie et s'exerce donc dans les limites des normes du droit international public. Les questions en la matière faisant de surcroît partie des sujets et préoccupations les plus controversés de l'opinion publique et du débat politique au niveau national, les questions migratoires s'inscrivent dans un contexte socio-politique complexe. D'une part, la politique suisse d'immigration est mise au défi face à la libre circulation au sein de l'Union européenne. D'autre part, elle est confrontée aux nouvelles données de l'immigration provenant d'Etats tiers. Cette dernière est en partie liée aux inégalités Nord-Sud ainsi qu'aux crises et conflits qui sévissent au Proche-Orient et sur le continent africain. Le droit à la mobilité représentant encore une des plus grandes inégalités, cette immigration forme de plus en plus des flux migratoires mixtes.

Somme toute, les situations migratoires actuelles se sont largement diversifiées en matière de provenance et de parcours de vie, ce qui implique de nouveaux défis en termes d'intégration. Par conséquent, si l'intégration par le travail a constitué – avec satisfaction d'un point de vue global – le pilier de la politique suisse d'immigration tout au long du 20^e siècle, le développement des politiques d'intégration amorcées depuis une dizaine d'années semble désormais indispensable pour perpétuer cette « réussite » de l'immigration en Suisse.

8 Abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AS	Assistant social
AELE	Association européenne de libre-échange
AITs	Allocation d'initiation au travail
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
BACR	Bureaux d'accueil pour candidats réfugiés
BIP	Bureau d'insertion professionnelle de l'office de l'asile du canton du Valais
CASPO	Classes d'accueil de la scolarité post-obligatoire
CEP	Centres d'enregistrement et de procédure
CFC	Certificat fédéral de capacité
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
DECR	Cadre européen commun de référence
DEET	Département en charge de l'économie
DSSC	Département cantonal de la santé, des affaires sociales et de la culture
EVAM	Etablissement vaudois d'accueil des migrants
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OASI	Office de l'asile
OSEO	Œuvre suisse d'entraide ouvrière
PIC	Programme d'intégration cantonal
PUP	projets d'utilité publique
RIIP	Reconnaissance institutionnelle de pratique professionnelle
RMNA	Requérant d'asile mineur non accompagné
SAS	Service de l'action sociale
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SICT	Service de l'industrie, du commerce et du travail
UE	Union européenne
UIDP	Unité intégration et développement professionnel

9 Bibliographie

9.1 Ouvrages et articles

- BÉNICHOU Meidad (2015). *Le multiculturalisme comme définition de la situation*, Le multiculturalisme, p. 13-14, Levallois-Perret : Bréal.
- BERCLAZ, M. (2010). *Pour une meilleure prise en compte du rôle des employeurs dans le processus de réinsertion professionnelle*. Dossier du mois de l'ARTIAS. Numéro d'octobre.
- BERRY John W. (1989). *Acculturation et adaptation psychologique*, in J. Retschitzki, M. Bossel-Lagos, P. Daen, La recherche interculturelle : Tome 1. Paris : L'Harmattan.
- BONVIN, J-M et al. (2013). *Trajectoires de jeunes bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse, Une analyse en termes de capacités*. Agora débats/jeunesses (Numéro 65), p. 61-75.
- BRUNEL, S. (2007). *Qu'est-ce que la mondialisation?, 10 questions sur la mondialisation*. Sciences Humaines (Numéro 180).
- CARITAS SUISSE (2014). *Nouveau manuel sur la pauvreté en Suisse*. Lucerne : éditions caritas.
- CASTEL Robert (1995). *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : PUF.
- DAVEZIES, P. (1993). *Éléments de psychodynamique du travail*. Education permanente (Numéro 116), p. 33-46.
- FERRÉOL, G. & JUCQUOIS, G. (2003). *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*. Paris : ARMAND COLIN.
- LEGOUX Luc (2004). *Changements et permanences dans la protection des réfugiés*. Revue européenne des migrations internationales, vol. 20 - n°2. DOI : 10.4000/remi.961.
- MOKOUNKOLO, R. & PASQUIER, D. (2008). *Stratégies d'acculturation : cause ou effet des caractéristiques psychosociales ? L'exemple de migrants d'origine algérienne*. Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale (Numéro 79). DOI 10.3917/cips.079.0057.
- OBERSON, B. (2008). *Le développement du Travail social en Suisse*, (p. 90-106). Dans E. JOVELIN, Histoire du Travail social en Europe. Paris : Vuibert.
- Organisation suisse d'aide aux réfugiés OSAR (Ed.), 2016. *Manuel de la procédure d'asile et de renvoi*. Berne : Éditions Haupt.
- PIGUET, E. (2013). *L'immigration en Suisse - Soixante ans d'entrouverture*. Lausanne : La Collection Le savoir suisse.
- PIGUET, E. (2017). *Immigration et diversité : la Suisse a-t-elle un secret ?*. Questions internationales (Numéro 8), p. 91-104.

- PINHO, J. (2015), Problème social et Etat social. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO//Valais. Non publié.
- ROYER, D. (2002). *Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine*. Empan, no46, p. 18-25. DOI : 10.3917.
- SAUQUET, M. & VIELAJUS, M. (2014). L'intelligence interculturelle, *Le travail*. Paris : Édition Charles Léopold Mayer.
- WIHTOL DE WENDEN, C. (2015). Une nouvelle donne migratoire. *Politique étrangère*, p. 95-106, DOI 10.3917/pe.153.0095.

9.2 Rapports et documents

- Canton du Valais (2016). *Information sur les migrants, réfugiés et requérants*. Sion : Office de l'asile, Bureau d'insertion professionnelle (BIP). Non publié. Accompagné de documents internes au BIP. Non publié.
- Canton du Valais (2016a). *Formation en faveur de jeunes adultes ou issus de la migration*. Communiqué de presse du DSSC datant du 7 octobre 2016 publié sur le site du canton du Valais.
- Canton du Valais (2017). *Bilan intermédiaire 2017 : Bureau d'insertion professionnelle*. Sion : Office de l'asile, Bureau d'insertion professionnelle (BIP). Non publié. Accompagné de documents internes au BIP. Non publié.
- Conseil fédéral (2016). *Admission provisoire et personnes à protéger : analyse et possibilités d'action*. Berne : Confédération suisse.
- Conseil fédéral (2015). *Mesures d'accompagnement de l'art. 121a Cst. : renforcement des mesures d'intégration en faveur des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire*.
- Croix-Rouge Valais (2017). *Rapport d'activité 2016 du Service Promotion*. Non publié.
- CSIAS (2015). Propositions de la CSIAS destinées à améliorer l'insertion professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. *Un emploi au lieu de l'aide sociale*.
- CSIAS (2016). *Insertion professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire*. Fiche d'information CSIAS.
- GAY, M. (2012). Domaines, acteurs et projets dans l'optique de la mise en place du programme d'intégration des étrangers dans le canton du Valais, *Programme d'intégration cantonal*. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO Valais/Wallis.
- ODM, Conférence des gouvernements cantonaux (2011). *Encouragement spécifique de l'intégration : une tâche commune Confédération – cantons*. Berne.

- Office fédéral de la statistique OFS (2017). *La population de la Suisse 2016*. Berne : Confédération suisse.
- PINHO, J. (2015). *Problème social et Etat social*. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO//Valais. Non publié.
- Programme d'intégration du canton du Valais - PIC Valais (2013). *Encouragement spécifique de l'intégration : Une tâche commune Confédération – cantons*. Sion : Service de la Population et des Migrations.
- REY, J-C & BEURET, P. (2016). *Méthodes et outils d'intervention 1 : Modèles d'intervention*. Cours du module OASIS-insertion socioprofessionnelle. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO//Valais. Non publié.
- REY, J-C (2016). *Le rôle des entreprises : celui qu'elles jouent, et celui qu'elles pourraient jouer*. Module OASIS-insertion socioprofessionnelle. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO//Valais. Non publié.
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2017). *La situation sur le marché du travail, septembre 2017*. Berne : Confédération Suisse.
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM (2016a). *Rapport sur la migration 2015*. Berne : Confédération suisse.
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM (2016b). *Statistique en matière d'asile 2015*. Berne : Confédération suisse.
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM (2016c). *Domaine de l'encouragement « Employabilité » Evaluation du rapport 2014*. Berne : Confédération suisse.
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM (2017). *Statistique sur l'immigration, les étrangers en Suisse, Année 2016*. Berne : Confédération suisse.

9.3 Sites internet

- Archives fédérales suisses AFS. *La Suisse, pays d'immigration* [en ligne]. <https://www.bar.admin.ch/bar/fr/home/recherche/recherche/themes/auf-den-spuren-von-aus--und-einwanderern/einwandererland-schweiz.html>. (Consulté le 26.12.2017).
- Canton du Valais. *Droit de travailler/Pemis* [en ligne]. <https://www.vs.ch/web/sas/droit-de-travailler/-/permis>. (Consulté le 13.10.2017).
- Canton du Valais. *Occupation/formation* [en ligne]. <https://www.vs.ch/web/sas/occupation-formation>. (Consulté le 14.10.2017).
- Canton du Valais. *Intégration, Les classes CASPO* [en ligne]. <https://www.vs.ch/web/integration/les-classes-caspo>. (Consulté le 15.10.2017).

- Canton du Valais. *Naturalisation ordinaire 2018* [en ligne]. <https://www.vs.ch/web/spm/naturalisation-ordinaire>. (Consulté le 30.12.2017).
- Commission fédérale des migrations CFM. *Participation politique* [en ligne]. <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/buergerrecht---citoyennete/Citoy/pol-part.html>. (Consulté le 04.02.2017a).
- Commission fédérale des migrations CFM. *Droit de vote accordé aux étrangers en Suisse* [en ligne]. <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/buergerrecht---citoyennete/Citoy/stimmrecht.html>. (Consulté le 04.02.2017b).
- Croix-Rouge Valais. *Aide aux migrants* [en ligne]. <http://www.croix-rouge-valais.ch/organisation-aide/aide-migrants-44.html>. (Consulté le 08.10.2017).
- Office fédérale de la statistique OFS. *Population* [en ligne]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/effectif-evolution.html>. (Consulté le 28.01.2017).
- Office fédérale de la statistique OFS. *Population résidante permanente de 15 ans et plus, selon la formation achevée la plus élevée* [en ligne]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/niveau-formation-competences.assetdetail.1862709.html>. (Consulté le 18.02.2017).
- Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. *Marché du travail et assurance chômage : amstat, Historique* [en ligne]. <https://www.amstat.ch/v2/index.jsp>. (Consulté le 03.11.2017).
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *La procédure d'asile* [en ligne]. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren.html>. (Consulté le 08.10.2016).
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Accélération des procédures d'asile : entrée en vigueur des premières dispositions le 1er octobre 2016* [en ligne]. https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2016/ref_2016-08-31.html. (Consulté le 06.10.2016).
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Dublin* [en ligne]. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/internationales/internatzusarbeits/europa-migropolitik/schengen-dublin/dublin.html>. (Consulté le 07.01.2017).
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Statistique en matière d'asile 2016* [en ligne]. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/2017-01-23.html>. (Consulté le 28.01.2017).
- Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Statistique en matière d'asile, novembre 2016* [en ligne]. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2016/11.html>. (Consulté le 28.01.2017).

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Traitement demandes d'asile* [en ligne].
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/2017-12-14.html>.
(Consulté le 29.01.2017).

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Le Conseil fédéral entend poursuivre les programmes d'intégration cantonaux* [en ligne].
https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/ref_2017-01-25.html.
(Consulté le 03.02.2017).

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Asile : statistiques de novembre 2017* [en ligne].
<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home.html>. (Consulté le 28.12.2017).

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *La Suisse participe à l'évacuation de réfugiés se trouvant en Libye* [en ligne].
https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/ref_2017-12-083.html.
(Consulté le 29.12.2017).

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM. *Favoriser l'intégration des réfugiés dans l'économie* [en ligne]. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/2017-12-06.html>. (Consulté le 02.02.2018).

UNHCR. *Des déplacements de populations sans précédent à travers le monde* [en ligne].
<http://www.unhcr.org/fr/news/stories/deplacements-populations-precedent-travers-monde.html>. (Consulté le 15.10.2016).

UNHCR. *Urgence en Europe* [en ligne]. <http://www.unhcr.org/fr/urgence-europe.html>.
(Consulté le 15.10.2016).

UNHCR. *Migration mixte* [en ligne]. <http://www.unhcr.org/fr/migration-mixte.html>.
(Consulté le 26.10.2016).

UNHCR. *Convention de Genève* [en ligne]. <http://www.unhcr.ch/fr/mandat-du-hcr/la-convention-de-geneve.html>. (Consulté le 30.01.2017).

UNIVERSITE DE GENEVE. *L'impact des conditions d'accueil sur la santé mentale des migrants* [en ligne]. <https://www.unige.ch/communication/communiques/2017/limpact-des-conditions-daccueil-sur-la-sante-mentale-des-migrants/>. (Consulté le 02.01.2018)

UNIVERSALIS. *Migrations, Histoire des migrations* [en ligne].
<https://www.universalis.fr/encyclopedie/migrations-histoire-des-migrations/>.
(Consulté le 20.12.2017).

9.4 Quotidiens électroniques

BAUMARD, M. (2017). *Certains groupes d'immigrés sont plus diplômés que la population française en général* [en ligne]. *Le Monde*, 15.02.2017.
<http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/02/15/certains-groupes-d-immigres->

sont-plus-diplomes-que-la-population-francaise-en
 general_5079750_3224.html#ePuXpl588WcoZm0F.99. (Consulté le 17.02.2017).

CAYE, J. (2017). La Suisse doit mieux répondre aux besoins des migrants vulnérables selon le Conseil de l'Europe [en ligne]. Le Temps, 21.10.2017. <https://blogs.letemps.ch/jasmine-caye/2017/10/21/la-suisse-doit-mieux-repondre-aux-besoins-des-migrants-vulnerables-selon-le-conseil-de-leurope/>. (Consulté le 03.01.2018).

SAVIOZ, C. (2017). *Valais: les étudiants avec permis F sont privés de bourses* [en ligne]. Le Nouvelliste, 15.11.2017. <https://www.lenouvelliste.ch/articles/valais/canton/valais-les-etudiants-avec-permis-f-sont-privés-de-bourses-714888>. (Consulté le 15.11.2017).

WUILLEMIN, C. (2017). *Les nouvelles règles du jeu pour 2018* [en ligne]. Le Nouvelliste, 29.12.2017. <https://www.lenouvelliste.ch/articles/suisse/les-nouvelles-regles-du-jeu-pour-2018-725576>. (Consulté le 29.12.2017).

9.5 Textes de lois

Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Etat le 1er janvier 2016)

Convention européenne des droits de l'homme de 1950

Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951

Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) du 20 novembre 1989

Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948

Déclaration sur la diversité culturelle de l'UNESCO du 2 novembre 2001

Loi sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE) de 1934

Loi fédérale sur les étrangers (LEtr) du 16 décembre 2005

Loi sur l'asile (LASi) du 26 juin 1998 (Etat le 1er octobre 2015)

Loi sur la nationalité (LN) du 29 septembre 1952 (Etat le 1er janvier 2013)

Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) du 24 octobre 2007 (Etat le 1er janvier 2017)

Ordonnance 1 sur l'asile relative à la procédure du 11 août 1999 (Etat le 29 septembre 2015)

Ordonnance sur l'intégration des étrangers (OIE) du 24 octobre 2007 (Etat le 1er janvier 2014)

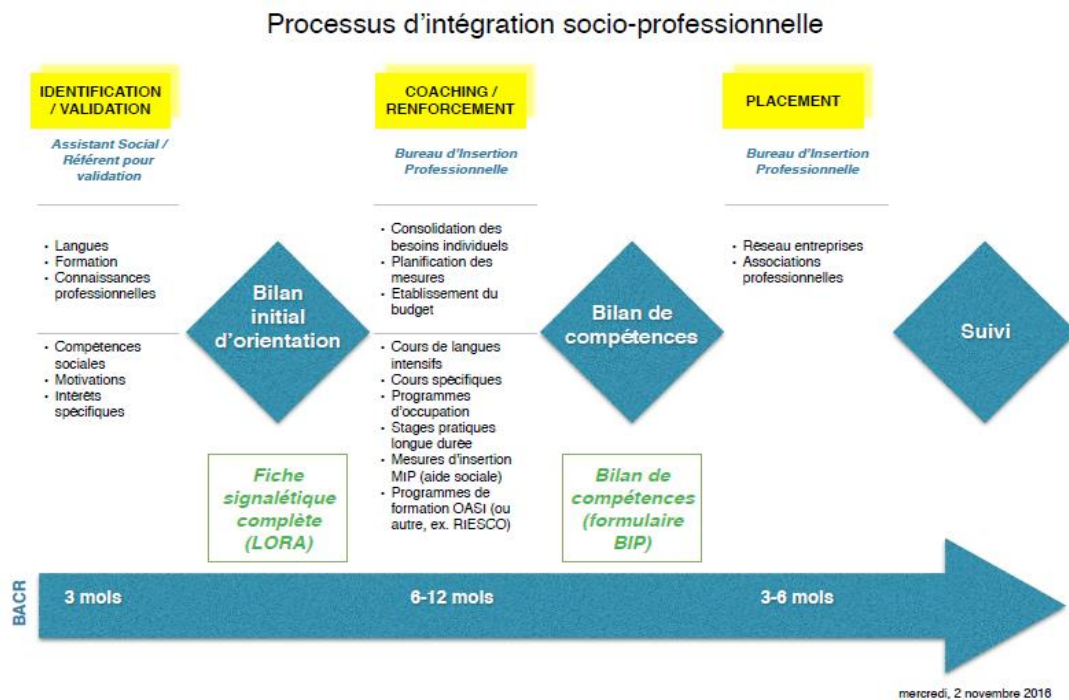
Ordonnance de la loi d'application de la loi fédérale sur les étrangers (OLALEtr) du 19 décembre 2012

Ordonnance sur l'intégration des étrangers et la lutte contre le racisme du 12 janvier 2005, canton du Valais

10 Annexes

Annexe 1 :

Modèle¹⁶ du Processus d'intervention du BIP du 2 novembre 2016



¹⁶ A noter que ce modèle était en cours de conception.

Annexe 2 :

Entretien « professionnel »**Thème 1 : Profil du professionnel interrogé**

1. Pouvez-vous me retracer votre parcours professionnel jusqu'à votre fonction actuelle dans le domaine de la migration ?
2. Pouvez-vous me décrire votre fonction actuelle et m'expliquer de quelle manière elle vous implique dans l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile ?

Thème 2 : Interprétation des taux d'activité lucrative

3. Selon les statistiques fédérales, les taux d'activité des personnes potentiellement actives en Valais au bénéfice d'un permis N, F ou B étaient respectivement de 3%, 27,7% et 18.5% à la fin de l'année 2016. *Que vous inspirent ces chiffres ? Et comment interprétez-vous le fait que le taux d'activité des permis F est supérieur aux permis B ?*
4. Les chiffres démontrent une importante fluctuation du taux d'activité lucrative des personnes relevant de l'asile selon le genre, les femmes étant beaucoup moins représentées. *Comment expliquez-vous ce constat ?*

Thème 3 : Freins et opportunités des dispositifs d'insertion en Valais

5. Selon vous, les dispositifs d'insertion actuels facilitent-ils et encouragent-ils l'accès au marché du travail des personnes relevant de l'asile ? Si oui, citez entre 3 à 5 arguments le démontrant.
6. Selon vous, quels sont les principaux freins actuels – structurels et individuels – à l'insertion professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile en Valais ? Citez-en entre 3 à 5.

7. Citez entre 3 à 5 arguments démontrant que les dispositifs d'insertion actuels valorisent les ressources et compétences des personnes relevant du domaine de l'asile ?
8. Les flux migratoires englobent de plus en plus de personnes bien formées. Selon l'Institut de démographie de Vienne, 27% des Syriens et 11% des Afghans arrivés en Autriche au début de l'année 2015 possédaient un diplôme supérieur. *Que pouvez-vous dire de l'insertion professionnelle des personnes possédant un diplôme étranger en Valais ?*

Thème 4 : Perspectives

9. Selon vous, quelles améliorations devraient être apportées à l'insertion professionnelle des personnes relevant de l'asile en Valais ? Citez-en entre 3 à 5.

Annexe 3 :

Entretien « personne migrante »**Thème 1 : Profil de la personne**

1. Quand êtes-vous arrivé en Suisse ?
2. Quel permis avez-vous obtenu dans le cadre de la procédure d'asile ?
3. Exerciez-vous un métier ou faisiez-vous une formation dans votre pays ?
4. Etes-vous en possession d'un certificat ou d'un diplôme de votre pays ?
5. Quel métier ou formation faites-vous aujourd'hui ou quel métier ou formation aimeriez-vous faire ?

Thème 2 : Opportunités et freins à l'insertion professionnelle

6. Avez-vous le sentiment que vos savoirs et compétences professionnelles sont ou ont été pris en compte dans la recherche d'une formation ou d'un travail ?
7. Vous êtes-vous senti libre de choisir votre métier ou formation actuelle ?
8. Quelles difficultés rencontrez-vous ou avez-vous rencontrées pour trouver une formation ou un travail ?
9. Qu'est-ce qui vous aide ou qui vous a aidé le plus pour trouver une formation ou un travail ?
10. Qu'est-ce que vous auriez eu besoin en plus ?

Thème 3 : Intégration

11. Votre salaire suffit-il pour être indépendant financièrement ?
12. Avoir un travail aide-t-il à votre intégration en Valais ?
13. Etes-vous satisfait de votre situation actuelle ?

