

L'entretien d'accueil pour primo-arrivant·e·s : articulations possibles avec les prestations de conseil en orientation

*Welcome interview for newcomers: Possible linkages with career counseling
activities*

Shékina Rochat et Étienne Corbaz



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/12701>

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2020

Pagination : DXXIX – DXLVI

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Shékina Rochat et Étienne Corbaz, « L'entretien d'accueil pour primo-arrivant·e·s : articulations possibles avec les prestations de conseil en orientation », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 49/3 | 2020, mis en ligne le 01 septembre 2022, consulté le 11 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/12701>

Ce document a été généré automatiquement le 11 septembre 2020.

© Tous droits réservés

L'entretien d'accueil pour primo-arrivant·e·s : articulations possibles avec les prestations de conseil en orientation

Welcome interview for newcomers: Possible linkages with career counseling activities

Shékina Rochat et Étienne Corbaz

Introduction

- 1 De tout temps, l'humanité a connu des flux migratoires et la Suisse, comme le reste de l'Europe, est un pays marqué par les migrations. Toutefois, à l'heure de la globalisation et de la mobilité, cette question a pris une importance considérable dans les préoccupations de politique publique, notamment en raison du nombre de réfugiés qui est arrivé en Europe et au-delà, à partir de 2011. Le phénomène a également atteint la scène scientifique, ainsi qu'en témoigne la multiplication des numéros spéciaux des revues sur le sujet depuis, et notamment dans le champ de l'orientation (e.g., Cohen et al., 2011 ; Hughes et al., 2019 ; Newman et al., 2018). Toutefois, l'histoire de la migration est beaucoup plus ancienne et ne se résume pas à la problématique de l'asile, en dépit de l'importance cruciale de cette dernière et de sa forte récurrence dans les médias. Par exemple, en Suisse, les statistiques du Secrétariat d'État à la migration (SEM, 2019) établies pour l'année 2018 soulignent la diversité des motifs d'immigration, 47,7 % des personnes ayant immigré l'ont fait pour des raisons professionnelles, 30,4 % pour des motifs de regroupement familial, 11 % pour des buts de formation, et 4,9 % en vertu de la loi sur l'asile. Ces chiffres contribuent ainsi à déconstruire une certaine idée préconçue et largement alimentée par les médias qui conduit à associer le terme de « migrant·e » à celui de « réfugié·e » ou de « requérant·e d'asile ».

- 2 Conscient des enjeux sociaux et économiques importants qui sont liés à la réussite de l'intégration des étrangers, le gouvernement suisse a défini des axes et principes stratégiques d'encouragement à l'intégration, tenant compte à la fois des besoins des personnes migrantes, des autochtones et des autorités (e.g., OFS, 2015). Au niveau cantonal, les objectifs du programme se fondent sur trois piliers : (1) l'information et le conseil sur les conditions de vie, sur les possibilités en matière d'intégration et d'apprentissage de la langue, ainsi que la lutte contre la discrimination, (2) les offres d'encouragement à l'égalité des chances au niveau de la formation et de l'employabilité sur le marché du travail, et (3) l'accès à des services professionnels d'interprétariat communautaires et d'intégration dans les activités civiles (OFS, 2014). Sur le terrain, ces mesures institutionnelles peuvent prendre plusieurs formes. Par exemple, dans le canton de Vaud, qui est le plus grand canton francophone de Suisse, les autorités ont identifié le premier contact d'un ou d'une jeune migrant·e avec les institutions scolaires comme un moment fondamental de son parcours migratoire et de la réussite de son intégration.
- 3 Afin de faciliter ce premier contact, un « entretien d'accueil » a été mis en place à l'attention des jeunes primo-arrivant·es. Les établissements scolaires ont pour mission de recevoir en entretien tous les individus de 4 à 15 ans qui s'installent dans leur zone de recrutement, afin de connaître leur parcours, leur situation et leurs compétences et de leur proposer une solution de formation au sein de l'école obligatoire. Pour les personnes âgées de 15 à 25 ans, non soumises à l'exigence de scolarisation, la façon de faire est un peu différente. Ces personnes sont également accueillies, mais dans un lieu nouvellement créé et centralisé pour tout le canton : le Portail Migration. Aux objectifs nommés ci-dessus concernant les entretiens de l'école obligatoire s'ajoutent avec évidence les aspects liés à la formation professionnelle, aux possibilités d'études ou à l'accès direct au marché de l'emploi.
- 4 Cette structure est rattachée à l'Unité Migration Accueil (UMA) du canton, contrairement à l'office d'orientation professionnelle qui est affilié au Département général de l'enseignement post-obligatoire. L'UMA, nouvellement créée, a pour objectif de coordonner la communication et les prestations entre les différents services s'occupant des personnes issues de la migration au sein du système de formation. En conséquence, les entretiens d'accueil ne sont pas forcément menés par des psychologues en orientation, mais par divers·es professionnel·les au bénéfice d'une bonne connaissance du système de formation cantonal et d'une expérience de travail auprès des populations migrantes. Néanmoins, les principes, les procédés et les étapes sur lesquels les professionnel·les du Portail Migration s'appuient peuvent s'avérer particulièrement utiles à la pratique de ces psychologues amené·es à réaliser des démarches d'orientation avec des personnes issues de la migration à d'autres moments de leur parcours. En effet, l'expérience acquise et les procédures développées au sein du Portail Migration peuvent offrir des pistes de réflexion et d'action utiles pour les professionnel·les de l'orientation qui se trouveraient démunie·s dans la rencontre avec un tel public, notamment en ce qui concerne les thématiques particulières à aborder, la transmission d'informations et la sélection des outils d'évaluation appropriés. Cet article va donc s'attacher à décrire la pratique de l'entretien d'accueil ainsi qu'à interroger son articulation avec les démarches d'orientation classiques.

L'entretien d'accueil

Présentation

- 5 L'entretien d'accueil, tel qu'il est réalisé dans le canton de Vaud, s'adresse à toutes les personnes âgées de 15 à 25 ans, et à la recherche d'une formation, qui viennent d'arriver en Suisse et qui en font la demande. Le public concerné se présente donc sur une base volontaire. Il est fortement hétérogène, tant en ce qui concerne les pays de provenance, les niveaux d'éducation, les situations familiales ou socio-économiques, les statuts administratifs gérant leur présence en Suisse, que les motifs de la migration. Ce moment est souvent le premier contact des bénéficiaires avec le monde de l'école ou de la formation en Suisse. Les objectifs de cet entretien, d'une durée d'une heure en moyenne, consistent, tout d'abord à accueillir la personne avec empathie et bienveillance et à lui souhaiter la bienvenue dans son nouveau pays. Au-delà de la bienséance et d'une élémentaire politesse, l'accueil est la première phase d'un lien de confiance à construire. Cet entretien vise ensuite à recueillir des renseignements qui permettront de mieux connaître la personne (sa situation, son parcours de vie et son cursus scolaire, ses compétences et ses projets) de manière à esquisser son profil, pour lui proposer une première orientation dans le système de formation, et lui donner des informations sur les filières existantes. L'objectif ultime consiste à parvenir à repérer une voie qui tienne compte aussi bien des aspirations et des compétences de la personne que des possibilités de la société d'accueil, afin de lui permettre de donner du sens à son parcours et à se projeter dans les étapes à venir. Les différentes phases et contenus de cet entretien vont à présent être décrits plus en détail.
- 6 Dans les grandes lignes, il va s'agir (1) de se préparer, (2) d'accueillir la personne, (3) de faire connaissance avec elle, (4) d'évaluer ses compétences, (5) de s'enquérir de ses projets et (6) de lui donner des informations. À noter que, au vu de l'hétérogénéité des bénéficiaires et de la complexité de leur situation, il est préférable d'avoir en tête une série de thématiques à aborder pour éclaircir les aspects essentiels de leur condition, plutôt que de disposer d'une liste préétablie de questions. C'est ensuite à l'intervenant-e de déterminer s'il lui semble opportun de traiter certains points ou non et d'être en mesure de le communiquer à la personne, certaines thématiques pouvant sembler très intrusives.

Se préparer

- 7 Au moment de préparer l'entretien d'accueil, l'intervenant-e s'assure qu'une communication sera possible. Au moment du premier contact, et lors de la prise de rendez-vous, par téléphone ou directement au Portail, la famille est interrogée sur les ressources existantes dans l'entourage disponibles pour servir d'interprète. Si personne ne peut jouer ce rôle, il faut faire appel à un ou une interprète professionnel·le. L'intervenant-e se prépare alors à accueillir potentiellement plusieurs personnes, d'autant plus qu'il n'est pas rare que les individus viennent accompagnés de leurs proches. Sans idées préconçues ou *a priori*, il ou elle s'attend à des malentendus liés aux premiers actes de la communication (serrer la main, regarder dans les yeux, porter la casquette, etc.). Par ailleurs, il ou elle garde à l'esprit que de nombreuses personnes qu'il ou elle va rencontrer sont dans un processus de deuil, ne serait-ce que pour avoir quitté l'école et la vie quotidienne dans laquelle ils étaient (e.g., Bhugra & Becker, 2005 ;

Eisenbruch, 1990, 1991). Même si ces éléments n'ont pas forcément de répercussions sur l'entretien, l'intervenant-e doit être prêt-e à les accueillir avec bienveillance si cela devait arriver et, si c'est important pour la suite du projet, être en mesure de les questionner.

Accueillir

- 8 Dans un premier temps, l'intervenant-e se présente et, au besoin, verbalise le fait qu'il ou elle va s'exprimer en français. Il ou elle s'assure par ailleurs que l'entièreté des informations données et reçues de part et d'autre est comprise et partagée par tous et toutes. Il ou elle veillera également à ce que ce principe perdure tout au long des échanges. Il ou elle propose ensuite de réaliser un tour de table des présentations, de manière à ce que chacune des personnes présentes puisse expliciter ses relations (interprète, famille, ami-e, etc.) avec le ou la bénéficiaire. L'intention est alors d'initier, dès le début du parcours, une démarche tendant vers une collaboration des divers-es acteurs-trices concerné-es.
- 9 L'intervenante accueille ensuite la demande de la personne, avant d'expliquer les objectifs de la rencontre et d'en préciser les contours, en lui communiquant qu'il s'agit d'un contexte d'orientation professionnelle, et non de primo-information (qui aborderait, par exemple, les questions relatives aux assurances sociales, au logement, etc.) et ainsi clarifier ce qui peut être attendu de tels services. Au besoin, il ou elle verbalise le fait qu'il s'agit d'un entretien et non d'un examen. À noter que, lors de l'accueil, une posture bienveillante, authentique et empathique (telle que préconisée par Carl Rogers, 1951) est essentielle. L'intervenant-e a toutefois soin de ne pas s'adresser à la personne comme à un enfant ou comme à une « victime », mais, au contraire, de la considérer d'emblée comme un être autonome, acteur de son parcours et expert de sa situation.

Faire connaissance

- 10 Une fois la demande et le cadre explicités, l'intervenant-e s'intéresse de plus près à quelques aspects de la situation actuelle de la personne et ensuite plus particulièrement à son parcours de vie, en s'enquérant des conditions dans lesquelles elle se trouvait dans son pays d'origine (lieu de naissance, professions des parents, déménagements, etc.) et à son cheminement migratoire. En particulier, il ou elle est attentif-ve aux motifs de la migration, soit ce qui a conduit l'individu à quitter son pays d'origine (recherche de sécurité, de développement personnel et/ou d'amélioration de la situation financière ; e.g., Tartakovsky & Schwartz, 2001) et à choisir le pays d'accueil en question. L'intervenant-e peut aussi se préoccuper du degré d'acceptation de ce projet migratoire par la personne et par les autres membres de sa famille et de son entourage ; la décision de migrer pouvant parfois totalement échapper aux enfants.
- 11 L'entretien porte également sur le déroulement du parcours de l'individu et son séjour éventuel dans différents pays successifs. Si ce dernier maîtrise la carte du monde, il pourra être invité à y tracer son itinéraire. Enfin, l'intervenante s'enquiert du moment de l'arrivée dans le pays d'accueil et de la manière dont la personne l'a vécue, de même que de la durée de séjour qui est prévue. En effet, il ou elle part du principe qu'il serait erroné de considérer d'emblée l'arrivée dans le pays d'accueil comme un

aboutissement, l'individu se trouvant dans un cheminement dont la Suisse n'est peut-être qu'une étape.

- 12 À ce sujet, il faut apporter une attention particulière au fait que les personnes demandant l'asile ont déjà été amenées à décrire leur parcours migratoire à plusieurs reprises, ce qui peut rendre la démarche intrusive et douloureuse. Par conséquent, dans ces cas, seules les informations indispensables sont à recueillir, telles que le lieu et les conditions du cursus scolaire.
- 13 Entre autres sujets d'importance, une bonne partie de l'entretien s'articule autour de la situation administrative du bénéficiaire. En effet, le statut de séjour en Suisse détermine fortement les possibilités d'emploi et/ou de formation. Regroupement familial difficile, procédure d'asile incertaine, situation clandestine et/ou précaire, fermeture du pays aux ressortissants d'« États-Tiers », non-obtention de permis d'étudiant ; autant de conditions dans lesquelles l'intégration socio-professionnelle peut être rendue fortement compromise. L'entretien d'accueil est souvent le premier lieu où ces éléments sont clairement posés et où les projets imaginés dans le nouveau pays sont mis à mal.
- 14 Afin d'orienter la personne vers la solution professionnelle ou la formation la plus adaptée pour elle, il est aussi essentiel de clarifier le parcours scolaire et professionnel et d'apporter beaucoup d'attention au nombre d'années d'études qui ont été effectuées au préalable (dans le public ou le privé). Chaque nation ayant son propre système de formation, il peut parfois être difficile d'établir la correspondance entre les systèmes éducatifs. Pour cela, l'intervenant-e a recours à un schéma du système scolaire du pays d'origine de la personne (voir ONISEP, 2013 ; UNESCO, 2012) afin de permettre à cette dernière de montrer son parcours, et ce, dans sa langue maternelle.
- 15 Cette étape sert alors de base pour tenter de comprendre plus en détail les contenus et conditions de scolarisation (matières enseignées, nombre d'élèves, horaires, aides pédagogiques proposées) et faciliter l'établissement de lien avec le système de formation du pays d'accueil. Il s'agit ensuite de chercher à repérer plus précisément ce qui a été régulier dans ce parcours et ce qui ne l'a pas été, et de tenter d'identifier ce qui est propre à la situation de la personne (redoublements, difficultés, talents, etc.) et ce qui est lié aux conditions du pays (guerres, grèves, manque de ressources, etc.). À cette fin, les exemplaires de bulletins scolaires antérieurs peuvent s'avérer très précieux pour cerner les potentialités et les besoins de la personne. L'intervenant-e investigate également le rapport de cette dernière avec l'école en matière de motivation, plaisir et intérêt pour certaines matières et de temps consacré aux devoirs à la maison. Les questions sur son cursus peuvent autant concerner le pays d'origine, le pays d'accueil, que tout autre moment de formation dans un pays dans lequel elle a vécu. Une attention particulière est apportée aux personnes qui ont un parcours scolaire inexistant ou très lacunaire ; il est alors important de mettre en évidence les potentiels besoins en termes d'apprentissage en tant que tel, d'une part (avec l'éventuel travail d'alphabétisation à mener), et d'apprentissage de la structure scolaire et du métier d'élève, d'autre part.
- 16 Les aspects parascolaires et extracurriculaires, tels que les loisirs et l'état de santé de la personne, sont aussi abordés lors de l'entretien d'accueil. Ce faisant, l'investissement et les talents potentiels de cette dernière dans des activités de loisirs sont explorés, de même que son implication dans divers rôles de soutien à sa famille, qu'il s'agisse de contribution aux tâches ménagères ou de « petits jobs » lui permettant de s'assurer un

revenu. Afin d'identifier d'éventuelles particularités culturelles et/ou religieuses et, le cas échéant, de la préparer au mieux au fonctionnement du pays d'accueil, l'intervenant-e peut même interroger la personne sur le déroulement de sa vie quotidienne dans son pays d'origine. Les questions relatives à la santé physique et psychique permettent d'identifier les possibles aides nécessaires et réseaux de professionnels déjà impliqués dans le suivi de la personne. À noter qu'il apparaît que, plus le cheminement migratoire est complexe, plus les individus sont susceptibles de rencontrer des problèmes de santé, autant physiques que psychiques, ce qui rend particulièrement crucial de prêter attention à ces aspects (e.g., Bourquenoud, 2018).

- 17 Enfin, les questions relatives au parcours de la personne conduisent l'intervenant-e à chercher à mieux comprendre ses conditions de vie actuelles. En particulier, il ou elle s'applique à identifier les figures-clés de son entourage : avec qui elle habite, vers qui elle peut se tourner en cas de problème, qui sont ses personnes ressources et leur connaissance de la société d'accueil, afin d'évaluer les soutiens dont elle peut bénéficier et son degré d'autonomie dans son nouvel environnement. Par ailleurs, les questions relatives au type de logement (transitoire ou définitif) constituent un moyen précieux d'obtenir des informations sur l'éventuelle précarité de la situation de la personne qui pourrait avoir une influence sur ses efforts d'intégration.
- 18 Une attention particulière est également apportée à la connaissance du réseau des professionnel·les de la santé, de l'éducation et/ou du social, ou de toutes autres personnes qui travaillent avec l'individu et/ou sa famille. Ces ressources sont précieuses pour l'intégration de ce dernier, et il est essentiel d'œuvrer en réseau pour la construction future du parcours. De plus, ces informations permettent à l'intervenant-e d'avoir une idée du degré d'intégration sociale – voire administrative – de la personne et des aides qu'elle a à disposition.

Évaluer les compétences

- 19 Une fois ces renseignements collectés, l'intervenant-e s'attelle à évaluer les compétences de la personne dans plusieurs domaines, soit sa (ses) langue(s) maternelle(s) et/ou celle(s) parlée(s) à l'école, sa maîtrise de la langue du pays d'accueil et d'éventuelles autres langues apprises, et ses connaissances en mathématiques. Ces exercices contribuent à donner des indications sur les compétences langagières de la personne et sur son profil scolaire général, afin de déterminer les dispositifs de soutien qui peuvent être apportés le cas échéant. Néanmoins, l'objectif de cette évaluation est principalement de mettre en évidence le potentiel d'apprentissage et de progression de la personne en tenant compte de sa courbe d'acquisition des compétences dans sa langue et son contexte d'origine plutôt qu'uniquement de ses connaissances présentes. En effet, ce sont bien les compétences générales et pas le niveau de français actuel qui sont déterminantes lors de l'orientation de l'individu. Ces évaluations sont donc considérées comme des indications permettant un aiguillage fin et non pas comme des examens que l'on réussirait ou échouerait.
- 20 Ce moment commence par une évaluation dans la langue première de la personne, faisant ainsi preuve d'intérêt pour ses connaissances, sa trajectoire et son identité. Elle peut démontrer ce qu'elle sait, et cet aspect contribue à valoriser son parcours. Pour cela, l'intervenant-e lui propose de lire à haute voix un texte dans sa langue maternelle ou identitaire et observe ainsi sa vitesse de lecture et son aisance face à l'écrit. Des

questions sur le contenu peuvent permettre, avec l'aide de l'interprète, de vérifier la compréhension qui en est faite. Enfin, une dictée de quelques lignes sert à identifier les compétences en écriture de la personne (graphie, orthographe, grammaire et motricité fine). Ces exercices contribuent à déterminer le niveau de littératie, sans qu'il soit nécessaire de comprendre la langue utilisée. Cette évaluation se déroule en présence des tiers présents dès le début de l'entretien, ce qui place tout un chacun en position d'attester du niveau de connaissance actuel de la personne, même si cela peut s'avérer quelquefois assez douloureux. En effet, le père et/ou la mère, en Suisse depuis quelque temps et qui procèdent à un regroupement familial, peuvent être parfois surpris des faibles compétences scolaires de leurs enfants restés au pays.

- 21 Les mêmes types d'exercices (lecture, questions, dictée) peuvent être utilisés pour évaluer les connaissances en français, de même que dans les autres langues que la personne pourrait avoir apprises au long de son parcours. À noter qu'une bonne expression orale en français est susceptible de masquer des lacunes à l'écrit, il est donc pertinent de réaliser ces exercices même avec les personnes qui présentent une maîtrise de la langue à l'oral. Les connaissances en mathématiques sont, quant à elles, évaluées au moyen d'exercices sans consignes, portant sur les quatre opérations de base (addition, soustraction, multiplication et division), les unités de mesure, le théorème de Pythagore et les notions d'algèbre. L'ensemble de ces éléments récoltés dans les conditions et le temps donnés permet de tendre vers une évaluation du potentiel du ou de la candidat·e, considéré dans son ensemble, tenant compte de ses aptitudes, de son parcours, de ses intérêts, de ses projets et de ses caractéristiques personnelles.

Connaître les projets

- 22 Aborder la question des projets avec des jeunes de 15 à 25 ans, qui viennent d'arriver dans un nouveau pays et qui se sentent à l'orée de nouveaux horizons, c'est ouvrir la boîte des rêves et des attentes. Rares sont ceux qui n'ont pas d'envies, même si elles s'énoncent parfois simplement par le souhait d'une vie meilleure. Une fois l'évaluation effectuée, et, dans la limite des contraintes horaires à respecter, les compétences et le niveau du candidat connus, il est temps d'interroger la personne sur ses projets de vie. À cette fin, l'intervenant·e l'entendra aussi bien sur ses aspirations dans son pays d'origine, que sur celles qu'elle conçoit dans le pays d'accueil. Pour ne pas trop individualiser la question, le projet est interrogé dans un contexte plus collectif en s'enquérant des desseins imaginés par l'entourage, et en particulier les parents. Il faut également tenir compte des promesses données au moment du départ, des attentes de la famille restée au pays et des loyautés qui y sont attachées.
- 23 Les projets d'avenir sont souvent déclarés comme le motif principal de la migration et, dans la grande majorité des cas, les bénéficiaires espèrent accéder à une formation supérieure. Les enjeux sont de taille et les attentes potentiellement immenses.

Donner des informations

- 24 La dernière partie de cet entretien d'accueil consiste à renseigner la personne sur les possibilités de cours, de formations ou d'études, au vu de son profil et de ses aspirations, ainsi que des prestations existantes et disponibles dans le canton. Selon les

informations récoltées lors de l'entretien, les solutions proposées différeront pour chaque candidat, notamment en fonction de leur atteinte ou non de la majorité, de leur permis de séjour, de leurs ressources, de leur cursus et de leurs compétences. La mise en relation de ces éléments est un exercice complexe qui demande une connaissance fine et à jour des lois et des réglementations changeantes relatives aux droits des personnes migrantes en Suisse et dans le canton.

- 25 Un des enjeux principaux de ce premier entretien est ainsi de poser les premiers jalons explicatifs du système de formation en Suisse. Dans de nombreux pays de provenance, l'unique possibilité de qualification est incarnée par un parcours de type universitaire. La gageure est alors de présenter l'importance de la formation professionnelle, articulée autour de l'apprentissage en école ou en entreprise. La distinction à opérer entre les premières mesures d'accueil et les perspectives de formation subséquentes constitue également une information capitale à apporter, tout comme le fait que l'intégration professionnelle ne pourra être réalisée que par étapes successives et sur le long terme. La durée du parcours et le temps à y consacrer devront aussi être clarifiés à ce moment-là.
- 26 À la grande majorité des candidat-e-s, environ deux tiers, il sera proposé un cursus dans des structures scolaires post-obligatoires de premier accueil dans lesquelles seront menés simultanément l'apprentissage du français, les réflexions sur les problèmes inhérents au parcours migratoire et un travail d'orientation professionnelle. Cette première expérience dans une mesure spécifique et spécialisée permettra aux primo-arrivant-e-s d'avoir le temps de mener de front les divers défis que représente l'insertion dans un nouveau pays.
- 27 Par ailleurs, il conviendra de préciser que le système de formation suisse présente l'avantage, pour les personnes migrantes, d'offrir de nombreuses passerelles et formations continues qui permettent d'atteindre, à terme, les chemins fixés. Néanmoins, ce système est particulièrement complexe, ce qui en rend la compréhension difficile, *a fortiori* pour les personnes migrantes. Une grande attention doit alors être portée à la présentation des enjeux des filières d'études et des conditions d'admission posées par les diverses prestations. Ainsi, les niveaux d'exigences toujours plus élevés pour entrer dans le monde de la formation professionnelle doivent être mentionnés. En effet, beaucoup d'élèves issu-es de la migration ne peuvent se prévaloir d'une trajectoire scolaire leur permettant d'atteindre directement les niveaux seuils exigés. De plus, la procédure de reconnaissance des diplômes et des cursus réalisés dans les pays d'origine en vue d'une admission dans une école est laborieuse et compliquée, ce qui allonge encore les parcours de formation. Enfin, l'intervenant-e peut également être amené-e à transmettre des informations quant aux mesures d'aide qui peuvent être envisagées au niveau linguistique, pédagogique ou d'insertion.
- 28 À la fin de l'entretien, il ou elle veillera à la bonne compréhension des aspects pratiques en vue de l'admission dans une structure du système de formation post-obligatoire du canton de Vaud.

Discussion

Apports

- 29 Cette présentation du déroulement et du contenu du dispositif spécifique de l'entretien d'accueil tel qu'il est pratiqué dans le canton de Vaud recèle de précieuses indications pour la réalisation d'un premier entretien d'orientation avec les personnes issues de la migration, notamment en termes de thématiques à aborder, de points de vigilance et d'outils. En effet, si la trame de ce type de rencontre est très proche de celle des entretiens anamnestiques menés au cours des démarches d'orientation traditionnelles, la mise en évidence de l'importance d'explorer certaines thématiques – telles que la situation dans le pays d'origine, les motifs de la migration, le déroulement du cheminement migratoire et la comparaison entre les projets professionnels dans le pays d'origine et ceux imaginés dans le pays d'accueil – apporte une réelle plus-value à ce qui peut se faire habituellement. En conséquence, la description de cette approche peut s'avérer particulièrement utile aux psychologues en orientation qui sont amené·es à rencontrer de telles populations dans le cadre de leur travail.
- 30 Ces propositions sont d'ailleurs cohérentes avec les recommandations émises par Durante et Favre (2012) qui encouragent les psychologues en orientation à identifier et à tenir compte des éléments constitutifs du contexte de vie des personnes migrantes lors des démarches d'orientation professionnelle, notamment en s'intéressant à l'histoire de leur migration, de manière à mieux cerner les circonstances et étapes de leur parcours, mais aussi leurs motivations, qui peuvent parfois être porteuses de « fantasmes », qui seront à modérer afin de les rendre conciliables avec les options disponibles dans le Canton (e.g., Rochat, 2015). Le Tableau 1 propose ainsi une synthèse des éléments abordés dans l'entretien d'accueil et met en exergue, au moyen d'astérisques, ces spécificités par rapport aux entretiens anamnestiques traditionnels de conseil en orientation.

Tableau 1. : Thématiques clés abordées lors de l'entretien d'accueil

I. Préparation
II. Accueil
Présentations
Souhaiter la bienvenue
Exposé de la demande
Présentation du cadre

III. Anamnèse

Situation actuelle (date d'arrivée, lieu de résidence, statut migratoire)

Parcours migratoire

Situation dans le pays d'origine (profession des parents)*

Motif(s) de la migration*

Durée prévue du séjour*

Déroulement du parcours de migration (pays, arrivée dans le pays d'accueil)*

Parcours scolaire et professionnel

Années de scolarité effectuées

Type(s) d'établissement(s) scolaire(s) (privé, public)

Contenu et conditions de scolarisation (branches, nombre d'élèves, aides)*

Difficultés et facilités (propres à la personne, contextuelles)

Plaisirs et intérêts scolaires

Temps consacré aux devoirs à domicile

Loisirs, santé physique et psychologique

Activités de loisirs

Activités de soutien à la famille

Problèmes de santé et professionnel-le-s impliqué-e-s

IV. Évaluation

Langue(s) maternelle(s) / parlée(s) à l'école*

Lecture à voix haute (vitesse, aisance)

Questions sur le texte

Dictée (orthographe et motricité fine)

Langue du pays d'accueil

Lecture à voix haute (vitesse, aisance)

Questions sur le texte

Dictée (orthographe et motricité fine)

Mathématiques

Exercices d'addition, de soustraction, de multiplication et de division

Unités de mesure

Théorème de Pythagore

Algèbre

V. Projets

Dans le pays d'origine*

Dans le pays actuel

VI. Informations

Système de formation du pays d'accueil

Possibilités

Éventuels soutiens pédagogiques

Table 1.: Key themes addressed during the welcome interview

- 31 Par ailleurs, la description détaillée du déroulement et du contenu de ce type particulier d'entretien contribue à souligner des stratégies et des dispositifs utiles, qui peuvent venir compléter la « boîte à outils » des psychologues en orientation, telle que l'importance de bénéficier d'une personne pouvant assurer la traduction si le niveau de français est insuffisant, le recours aux schémas de formation dans la langue d'origine pour mettre en perspective le parcours réalisé et les débouchés possibles, de même que les techniques d'évaluation des compétences. En effet, la manière d'estimer les connaissances et le potentiel scolaire des individus issus de la migration fait souvent débat et laisse les professionnel·les de l'orientation relativement démunies, car il est ardu de distinguer les difficultés qui sont liées à la maîtrise de la langue ou aux différences culturelles, de celles qui découlent de réels déficits cognitifs (e.g. Lecerf, 2014). Ce faisant, l'approche très pragmatique de l'évaluation des connaissances linguistiques et mathématiques proposée ici semble particulièrement élégante et adéquate pour estimer les éventuelles forces ou difficultés scolaires.

Limites

- 32 Toutefois, les apports de l'entretien d'accueil pour les démarches d'orientation professionnelle sont également limités par plusieurs facteurs. D'une part, cette présentation démontre la finesse et la complexité de l'information à maîtriser pour la mise en évidence de solutions réalisable. Cette connaissance des lois et réglementations nationales et cantonales, qui peuvent changer rapidement, dépasse celle qui est attendue des psychologues en orientation. Si cette expertise peut s'acquérir en partie par des formations continues, c'est principalement l'expérience du contact avec les autorités et les ressources spécifiques au travail avec les personnes issues de la migration (mesures d'accueil, services d'interprétariat communautaire, etc.) qui va être déterminante, d'où la nécessité d'une structure spécialisée dans le domaine. Par ailleurs, dans l'évaluation de ces demandes, la question du choix professionnel ou de formation en tant que telle ne va intervenir que dans un deuxième temps, une fois que le « champ des possibles » a pu être délimité grâce à l'entretien.
- 33 En effet, il apparaît que la finalité de l'entretien d'accueil est de parvenir à une primo-orientation dans l'une des cases du système de formation, avec l'idée que les démarches d'orientation professionnelle à proprement parler se feront dans un temps ultérieur, soit une fois que la personne maîtrisera suffisamment la langue du pays d'accueil pour véritablement bénéficier des outils et méthodes proposés dans ce cadre, ainsi que pour prétendre à une insertion dans les milieux professionnels et de formation. De plus, il convient de relever que le type d'entretien présenté ici comporte une seule et unique séance et n'entend pas réaliser d'évaluation des intérêts, de la personnalité et des valeurs, ni résoudre de potentielles difficultés aux choix. Un des enjeux importants est alors d'imaginer une façon de faire où le premier entretien d'accueil ne serait que la première étape d'un suivi, avec l'idée de mettre en œuvre ultérieurement des démarches d'orientation professionnelle et d'accompagnement à la réalisation de projet plus classiques. Ce faisant, d'autres outils et types de prestations vont être requis pour remplir les missions spécifiques d'aide au choix et à la gestion de carrière attendues des démarches d'orientation professionnelle. Or, ces prestations

nécessiteraient également d'être adaptées plus en finesse aux personnes issues de la migration.

- 34 Par exemple, les psychologues en orientation doivent être particulièrement attentif-ves au fait que la conception du choix professionnel comme un acte individuel permettant le développement et l'actualisation de son potentiel est une vision éminemment occidentale des parcours de vie et qu'elle n'est pas nécessairement adaptée à celle de la personne reçue en entretien (e.g., Fouad et al., 2010 ; Fouad et al., 2016). Ils et elles doivent aussi porter un soin particulier à l'explicitation du contenu des démarches d'orientation et de leur finalité, l'existence et/ou le type de prestations offertes dans ce cadre pouvant grandement varier d'une région du monde à une autre. Enfin, il s'agit de tenir compte du fait que les parcours migratoires sont, en essence, caractérisés par des ruptures. Par conséquent, il est indispensable d'aider les personnes à préserver leur sentiment de cohérence et de continuité en leur permettant de raconter une histoire auto-habilitante sur elles-mêmes ; un facteur prédicteur important de la perception de sens, mais également de la capacité à mobiliser ses ressources (e.g., Sadeh & Karniol, 2012). Ce faisant, le recours aux approches narratives pourrait gagner à être privilégié aux outils d'évaluation quantitatifs avec cette population.
- 35 Par ailleurs, une autre limite de l'entretien d'accueil est qu'il ne s'adresse qu'à de jeunes gens, alors que les prestations d'orientation professionnelle concernent de plus en plus les adultes. Ce faisant, il serait nécessaire d'adapter les thématiques importantes soulevées par l'entretien d'accueil à cette population dans le cadre de démarches d'orientation, en spécifiant par exemple les problématiques liées au rapport à l'emploi, tel que les métiers exercés dans le pays d'origine, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, etc.

Conclusion

- 36 Cet article visait à présenter le dispositif de l'entretien d'accueil et ses contenus, de même qu'à proposer des pistes pour l'articulation avec les démarches d'orientation traditionnelles. Il apparaît que les thématiques et les outils abordés lors de ce type d'entretien dénotent une expertise très précieuse pour toutes les psychologues en orientation qui seraient amené-es à rencontrer des personnes issues de la migration dans le cadre de leurs fonctions, de même que pour tout individu ou institution qui souhaiterait développer un dispositif similaire.

BIBLIOGRAPHIE

Bhugra, D., & Becker, M. A. (2005). Migration, cultural bereavement and cultural identity. *World psychiatry*, 4(1), 18-24.

Bourquenoud, A. (2018). *Accompagnement des jeunes primo-arrivants dans la transition post-obligatoire par les psychologues conseillers en orientation* (Mémoire de Master, Université de Lausanne).

- Cohen, L., Arnold, J., & O'Neil, M. (Eds.). (2011). Special issue on migration: Vocational perspectives on a complex and diverse transition. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 321-392. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.011>
- Durante, F., & Favre, S. (2012). Accompagner l'insertion professionnelle de jeunes migrants : spécificités dans le travail de psychologue en orientation. In C. Durussel, E. Corbaz, E. Raimondi, & M. Schaller (Eds.), *Pages d'accueil : vingt ans de classes d'accueil post-obligatoires dans le canton de Vaud* (pp. 277-290). Éditions Antipodes.
- Eisenbruch, M. (1990). The cultural bereavement interview: A new clinical research approach for refugees. *Psychiatric Clinics of North America*, 13(4), 715-735.
- Eisenbruch, M. (1991). From post-traumatic stress disorder to cultural bereavement: Diagnosis of Southeast Asian refugees. *Social Science & Medicine*, 33(6), 673-680. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90021-4](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90021-4)
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the Family Influence Scale. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 276-291. <https://doi.org/10.1177/1069072710364793>
- Fouad, N. A., Kim, S. Y., Ghosh, A., Chang, W. H., & Figueiredo, C. (2016). Family influence on career decision making: Validation in India and the United States. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 197-212. <https://doi.org/10.1177/1069072714565782>
- Hughes, D., Akkök, F., Arulmani, G., & Zelloth, H. (Eds.). (2019). Migration: Theory, research and practice in guidance and counseling. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(1), 1-138. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1564898>
- Lecerf, T. (2014). Influence de la culture et du milieu socio-économique sur les performances cognitives. *Revue de Neuropsychologie*, 6(3), 191-200.
- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (Eds.). (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers? *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.007>
- OFS. (2014). *Programmes cantonaux d'intégration (PIC) : 2014-2017*. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/kip/2014-2017.html>
- OFS. (2015). *Encouragement de l'intégration*. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/foerderung.html>
- ONISEP. (2013). *La voie professionnelle en Europe*. <http://mavoieproeurope.onisep.fr/>
- Rochat, S. (2015). Encourager le rêve ou confronter à la réalité ? Le dilemme des psychologues conseillers en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4(44), 477-492. <https://doi.org/10.4000/osp.4642>
- Rogers, C. R. (1951). *Client centered therapy*. Houghton Mifflin.
- Sadeh, N., & Karniol, R. (2012). The sense of self-continuity as a resource in adaptive coping with jobloss. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 93-99. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.009>
- SEM. (2019). *Décembre 2018 / année 2018 : Statistique sur l'immigration - les étrangers en Suisse*. Secrétariat d'État aux Migrations.
- Tartakovsky, E., & Schwartz, S. H. (2001). Motivation for emigration, values, wellbeing, and identification among young Russian Jews. *International Journal of Psychology*, 36(2), 88-99. <https://doi.org/10.1080/00207590042000100>

UNESCO. (2012). *Données mondiales de l'éducation : septième édition 2010-11*. <http://www.ibe.unesco.org/fr/document/donn%C3%A9es-mondiales-de-l%C3%A9ducation-septi%C3%A8me-%C3%A9dition-2010-11>

RÉSUMÉS

Afin de faciliter le premier contact des jeunes migrant-e-s de 15 à 25 ans avec les autorités scolaires suisses, un « entretien d'accueil » a été mis en place dans le Canton de Vaud afin de leur souhaiter la bienvenue et de les aider à identifier les possibilités de scolarisation, de formation et/ou de travail qui s'offrent à eux. Dans un premier temps, cet article vise à présenter le déroulement et le contenu du dispositif spécifique à cet entretien. Dans un second temps, les articulations éventuelles de ce dernier avec les démarches d'orientation traditionnelles sont discutées. Enfin, certaines particularités et points de vigilance dans la prise en charge de personnes issues de la migration dans ce cadre sont mis en évidence.

In order to facilitate the first contact of young migrants between the ages of 15 and 25 with the Swiss school system authorities, a “welcome interview” has been set up in the State of Vaud, in order to welcome and introduce them to the school, training and/or work opportunities available to them. First, the aim of this article is to describe the specific settings and contents of such an interview. Second, the possible linkages with traditional career counseling activities are discussed. Finally, some particularities and limitations of career counseling with migrant people are highlighted.

INDEX

Mots-clés : entretien d'accueil, migration, primo-orientation, conseil, information

Keywords : welcome interview, migration, primary guidance, counseling, information

AUTEURS

SHÉKINA ROCHAT

Psychologue conseillère en orientation (PhD), Responsable des prestations d'orientation pour la formation post-obligatoire à l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, Suisse
Thèmes de recherche : conseil en orientation, motivation, indécision, psychologie positive.
shekina.rochat@unil.ch

ÉTIENNE CORBAZ

Coordinateur du Portail Migration à l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, Suisse
Thèmes de recherche : parcours migratoires, accueil des primo-arrivant.e.s, migration.
etienne.corbaz@vd.ch