



Comment mieux accompagner les personnes migrantes ?

Colloque du 22 mai 2013, notes



Introduction

Stéphane Manco
Président de l'AOMAS
Vaud / Insertion Vaud

9h30

Mieux comprendre

avec *Amina Benkais-Benbrahim*, déléguée à l'intégration et responsable du Bureau cantonal vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI).

> Qui migre aujourd'hui ?
Pourquoi ? Comment ?
Quelle est l'histoire de la migration ?
Que prévoit-on pour l'avenir ?



10h15

Mieux connaître

avec *Amilcar Ciola*, psychiatre, psychothérapeute et enseignant.

> Quels sont les états d'âme propres à la personne migrante ?
Quels reliefs provoque la migration ?
Quels gestes, quels mots pour favoriser l'insertion ?



11h00

Mieux accompagner,

avec l'expérience et la créativité de chacun sous la forme d'un world café, introduit par *Inga Schumacher* sur l'insertion et la réinsertion au CHUV, et par *Anne-Claude Gerber* sur le programme Mentorat Emploi Migration à l'EPER.

> Quelles pistes pour mieux accompagner les personnes migrantes ?



Conclusion

Roger Piccand
Chef du Service cantonal de l'Emploi et *Louis Schelbert*
Président d'Insertion Suisse

Mieux comprendre:	Mme Amina Benkais Benbrahim	P. 4
Mieux connaître:	M. Amilcar Ciola	P. 30
Mieux accompagner:	Mme Inga Schumacher	P. 35
	Mme Anne-Claude Gerber	P. 54
	Débat en plenum	P. 72



Mieux comprendre

Amina Benkais Benbrahim
Déléguée à l'intégration et
Cheffe du BCI (canton de Vaud)



Comment mieux accompagner les personnes migrantes ?

Mieux comprendre

Amina Benkais-Benbrahim

Déléguée à l'intégration



Plan

- Pourquoi migrer aujourd'hui?
- Qui migre?
- Comment?
- Quelle politique d'intégration?
- Que prévoit-on pour l'avenir?



Pourquoi ce sujet aujourd'hui?

- Crise européenne
 - Printemps arabe
 - Profonde mutation du cadre législatif et fédéral
- « asile », « migrants », « chômage », « précarité » et « intégration » au centre des discours



Définition du migrant

D'après les **Nations Unies** :

- ***Le terme « migrant » peut être compris comme toute personne qui vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel il n'est pas né et qui a acquis d'importants liens sociaux avec ce pays.***
- Cependant, cette définition est peut être trop restrictive lorsque l'on sait que certains pays considèrent comme migrants des personnes nées dans le pays.
- Le mot migrant peut être appliqué à des personnes ayant acquis la nationalité du pays dans lequel elles se sont installées.



Définition du migrant

Catégorisation la plus commune des migrants internationaux est :

- Travailleurs migrants temporaires
- Migrants très qualifiés
- Migrants irréguliers
- Migrants forcés
- Migrants suite au rapprochement familial



Facteurs d'analyse de l'immigration

1. L'attractivité de la Suisse pour le migrant
2. L'intérêt de la Suisse pour l'immigration



Les motivations à migrer

<i>Avec activités</i>	<i>Sans activités</i>
Contrat de travail: peu ou beaucoup qualifié	Tourisme
Artiste	Étudiantes, stagiaire
Frontaliers	Rentiers
	Traitement médical
	Apatrides
	Requérante d'Asile
	Enfants placés
	Regroupement familial



Intérêt de la Suisse pour l'immigration

- Raisons économiques
- Raisons démographiques
- Politique humanitaire et politique d'asile



Raisons économiques

La Suisse : terre d'immigration, depuis la fin du XIXe siècle

- Lorsque l'économie a besoin de main-d'oeuvre et qu'elle n'en trouve pas suffisamment sur le territoire suisse
- Lorsque les entreprises embauchent moins et que le chômage augmente, l'immigration diminue



Raisons démographiques

- Sans l'immigration, la population diminuerait
- Depuis les années 1970: taux de natalité reste à un faible niveau.
- En 2010, on comptait 1,54 enfant par femme en moyenne en Suisse
- Sans l'immigration, la population diminuerait d'un quart d'une génération à l'autre
- Comme la relève se raréfie, le marché du travail est déjà confronté à une hausse constante de la part des travailleurs de plus de 50 ans



Quelques chiffres en Suisse

- Au 1er janvier 2013, la Suisse comptait **8 036 917** habitants dont **1 868 962** étrangers (23%)
- En 2010, la Suisse comptait 23 % d'immigrés
- L'immigration participe à 45 % de l'accroissement de la population. Le taux de natalité selon la nationalité de l'enfant est de 1,8 pour les étranger contre 1,2 pour les enfant de nationalité Suisse



Quelques chiffres dans le canton

Au 31 décembre 2012, la population vaudoise compte 729 971 personnes, dont 232 205 d'origine étrangère (32%)

Portugal	52 916	22,8	+3 179
France	38 029	16,4	+1 554
Italie	29 406	12,7	+370
Espagne	13 552	5,8	+632
Grande-Bretagne	9166	3,9	+149



Quelques chiffres dans le canton

Autres Europe	26 192	11,7	+190
Serbie et Monténégro (y c.Kosovo)	13 584	5,9	-84
Afrique	12 285	5,5	+530
Asie	11 174	5	+663
Amérique latine	7 916	3,5	+415
Amérique du nord	5 226	2,3	+150
Autre	663	0,3	+16



La politique d'asile

- Fin 2011, 74'765 personnes issues de l'asile résidaient en Suisse
- La législation sur l'asile a déjà été durcie à plusieurs reprises ces dernières années
- Des mesures particulières et des fonds financiers sont dégagés pour l'intégration des admis provisoires et des réfugiés statutaires



Quelle intégration du point de vue de la loi?

- Respect de la Constitution
- Pas de perturbation de la sécurité ni de l'ordre public
- Participation à la vie économique
- Perfectionnement
- Apprentissage d'au moins l'une des quatre langues nationales



Exemples d'actions dans le canton

Les axes prioritaires jusqu'en 2012

- Langues et formation
- Marché du travail
- Politique d'accueil
- Cohabitation dans les quartiers et zones périurbaines
- Famille, école et égalité
- Prévention du racisme et dialogue interreligieux



Quelques Chiffres

	2012
Projets	
• Lanque et formation	60
• Prévention du racisme	6
• Cohabitation	10
Cours de français :	
• Nombre de cours de français	~70
	<i>20 projets / 15 partenaires</i>
• Périodes de cours	~17'000
• Places	~2'000



Défis futurs

- La Confédération transfère toute la compétence en matière d'intégration aux cantons
- Le BCI est le répondant unique de la Confédération
- L'enveloppe financière augmente
- Les cantons doivent remettre un programme cantonal d'intégration contre un flux financier unique
- Signature d'une convention cadre de 4 ans Canton-Confédération

Canton: programme d'intégration				
Information et conseil		Formation et travail		3e pilier
Primo information	Centres de compétence	Langue et formation	Encouragement précoce	Interprétariat communautaire
Protection contre la discrimination		Travail		Intégration sociale



Programme Cantonal d'intégration

- Convention cadre Canton Confédération: 2014-2017
- Entrée en vigueur : 1er janvier 2014

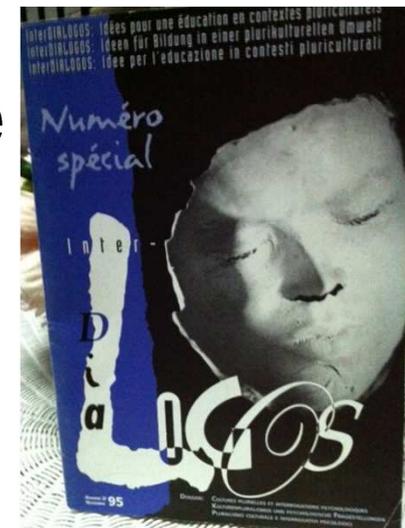


Mieux connaître

Amilcar Ciola

Psychiatre, psychothérapeute
enseignant

(compte-rendu sous forme de reprise
d'un article paru dans la revue
«Interdialogos», 95)





« Comment être bien assis entre deux chaises » ou, la condition du migrant

La manière d'être du migrant peut être mieux comprise à travers cette métaphore.

Être assis entre deux chaises se dit, de façon négative, de quelqu'un incapable de choisir entre deux alternatives. Je propose ici d'inverser le sens et de l'interpréter positivement, comme signifiant une condition qui offre une plus grande possibilité de choix, de plus grandes ressources et richesses.

J'ai développé quelques concepts issus d'un va et vient entre théorie et pratique qui soutiennent cette affirmation.

LE PHÉNOMÈNE DE LA MIGRATION

Je considère la migration comme un phénomène complexe qui obéit à de multiples variables et qui paraît lié depuis toujours à l'histoire de l'humanité, et non comme un problème. Plus précisément la migration est un phénomène qui peut comporter des problèmes.

Ceci peut également s'appliquer à d'autres circonstances que nous avons l'habitude d'appeler problèmes, par exemple le « problème de l'adolescence », le « problème de la vieillesse » etc. Le fait de se les représenter comme des problèmes ou des canones (affectives, cognitives, élaboratives etc.) interdit de percevoir les caractéristiques positives et constructives de toute crise.

Dans notre cas, l'individu et la famille doivent faire face au défi imposé par la migration qui exige d'eux de développer l'énergie nécessaire à :

- la découverte d'une pensée différente de leur propre pensée,
- la découverte de nouveaux types de relations et de nouveaux sentiments,
- la découverte que certains types de relations sont totalement absents,

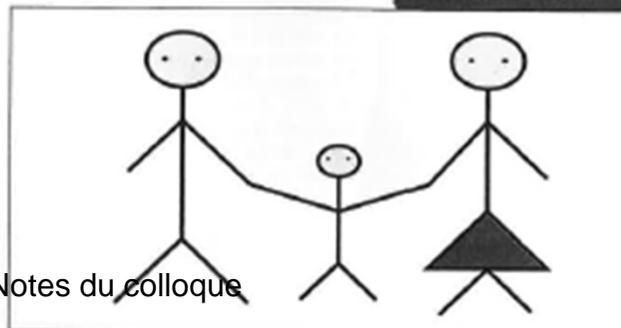
- l'apprentissage de nouvelles langues et d'autres construits sociaux,
- la construction et la réorganisation des structures familiales, capables non seulement de tenir compte de la famille et de la société d'origine, mais encore des exigences de la société d'accueil, tout en préservant sa propre identité culturelle.

La famille migrante se trouve « entre » la société d'origine et la société d'accueil.

C'est à cet « entre-là » que je me réfère. Entre les villes de Lausanne et Neuchâtel se trouve la ville d'Yverdon, mais on peut aussi imaginer dix cartes postales de différents lieux de Lausanne et dix autres représentant Neuchâtel. Si on prend cinq cartes postales de chaque ville et si on les mélange, on construit un autre « entre » Lausanne et Neuchâtel, une nouvelle ville (où la rue de Bourg finit dans la Place du Marché, les Jeunes Rives voisinent la Cathédrale, et les eaux du lac Léman s'unissent à celles du lac de Neuchâtel). Cette ville n'existe nulle part, pourtant la construction nouvelle la fait exister.

ÊTRE ENTRE

Je vous propose une autre image de cet « être entre » : (dessin 1)



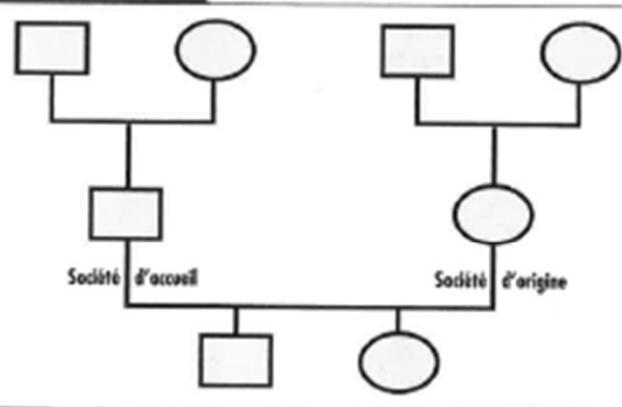
ZUSAMMENFASSUNG:

Die Stellung zwischen zwei Positionen (Kulturen, Sprachen, Generationen, Rechte und Pflicht usw.) hat durchaus auch positive Aspekte. Einführung des Begriffs « kombinatorische Einheit ».



Une famille (normale), père, mère et enfant, se promène dans un parc au printemps. Pendant la promenade, les regards du père et de l'enfant se croisent. Le père dit au fils ce qu'il attend de lui et ce qu'il compte lui donner: «Je vais te donner ma force de caractère, mon énergie, mon soutien dans tes études. J'attends que tu sois un étudiant brillant à l'Université. Je te donnerai les moyens qui sont à ma portée et j'attends de toi que tu sois toujours le premier, en intelligence, en vaillance, en force».

L'enfant tourne son regard vers sa mère, qui dit doucement: «Je te donnerai toute ma tendresse, mon amour, ma sensibilité. Je t'accompagnerai, te consolerais, serai disponible. J'attends de toi que tu fasses de même pour les autres et que tu renonces à



être le premier pour être celui que tout le monde aime. J'ai appris que c'est ce qu'il y a de plus important au monde et je veux que tu sois celui-là.»

On peut, pour plus de clarté, les caricaturer. Le père pourrait dire: «Je veux que tu sois le meilleur footballeur, je t'accompagnerai à tous tes matches». Et la mère: «Je veux que tu sois le meilleur violoniste, je t'accompagnerai à tous tes concerts.»

L'enfant essaie de concilier les attentes du père et de la mère. Il doit mettre ensemble ce que chacun lui donne, il doit les combiner. Pour y parvenir, il va construire ce que j'ai appelé une «unité combinatoire».

L'unité combinatoire est un cocktail, un mélange pour répondre à ces attentes. Quelquefois, l'enfant essaie de satisfaire les deux simultanément, ou il fait comme sa maman le mardi, et comme son papa

le mercredi. Il s'agit d'une organisation multiple, originale et différente de ses frères et sœurs. Elle varie avec l'âge, dans le temps, et se modifie continuellement. L'unité combinatoire n'est pas un tiraillement entre différents choix, mais un «entre deux» créatif.

Le concept proposé trouve sa confirmation dans le modèle génétique, où les patrimoines du père et de la mère se combinent pour former un nouvel individu original et non répétable. C'est une unité combinatoire nouvelle, qui mêle les yeux du père aux cheveux de la mère, une association complexe et mystérieuse des caractères dominants et récessifs.

L'UNITÉ COMBINATOIRE

La famille migrante et les individus qui la composent sont soumis, comme l'enfant, aux exigences de la société d'accueil et de la société d'origine. Ils sont placés entre les attentes de la société d'origine (la perpétuation de la culture, de la langue, de la religion, etc.) et les attentes de la société d'accueil. C'est une nouvelle expérience. La famille (et ses membres) doivent construire une unité combinatoire, prendre le temps, faire des essais et tenir compte des deux sociétés. Si on veut les aider à évoluer, il ne faut pas en éliminer une des deux.

Je décrirai ici brièvement dix façons, non hiérarchiques ni séquentielles, «d'être entre» des familles migrantes. Évidemment toutes se combinent:

1) ENTRE DEUX LANGUES.

La langue ou les langues parlées avant le moment de la migration sont en général différentes de celles du pays d'accueil et insuffisantes dans cette nouvelle situation.

Diverses modalités d'arrangement s'organisent; quelquefois la langue étrangère est parlée seulement par quelques membres de la famille, ou par tous de façon plus ou moins incorrecte et toujours avec des sentiments difficiles à maîtriser.

De toute façon la coexistence est nécessaire, que se soit à l'intérieur du même mot (qui devient un nouveau mot, «entre deux»), de la même phrase ou dans l'existence quotidienne. Ce mélange, perçu comme une complémentarité positive, amènera probablement de nouvelles références langagières, des significations plus subtiles, des nuances et des résonances originales.



2) ENTRE DEUX TEMPS.

Le temps présent est constamment accompagné par le cortège des émotions reliées au passé, et par le doute et l'incertitude de l'avenir.

L'histoire du temps passé, vécu ailleurs, avec d'autres gens et dans des conditions différentes, donne du sens et influence la façon dont les membres de la famille migrante vont vivre le présent et imaginer l'avenir, ici ou ailleurs.

Le présent se rencontre avec le passé et se construit avec des sentiments: de joie et de souffrance, d'accomplissement et de perte, de soumission et de liberté, qui se combinent et se déplacent du passé vers le présent et du présent vers le passé, en attendant l'avenir. Les trois temps, passé, présent et futur, s'interpénètrent, se donnent mutuellement du sens, se combinent et deviennent indissociables.

3) ENTRE PARENTS, GRANDS-PARENTS ET ENFANTS.

Dans le processus de migration, au moins trois générations de la famille sont concernées, les grands-parents, les parents et les enfants (ou petits-enfants). Souvent, ils ne sont pas au même moment dans le même pays, une partie de la famille est ici, une autre là-bas avec les amis et les souvenirs.

Chacun doit combiner ses attentes et celles des autres, toutes imprégnées d'émotions et d'incertitudes, chacun doit décider de qui il se sépare pour rejoindre qui, quand et comment, mais dans tous les cas relever le défi d'apprendre à vivre avec l'émotion suscitée par les séparations inévitables.

4) ENTRE LE DÉFINITIF ET LE TRANSITOIRE.

Le projet de migration est toujours lié, d'une façon ou d'une autre, au projet de retour, le séjour vécu comme transitoire peut devenir définitif. Certains peuvent croire que leur établissement dans la société d'accueil est définitif, comme cette famille vietnamienne qui me disait: «Vous pouvez retourner chez vous, nous ne pouvons pas,» mais la guerre est finie au Vietnam, ils y retournent et le définitif devient transitoire. Je suis toujours ici et le transitoire devient définitif. Il est absurde de se demander si leur séjour est définitif ou transitoire, ces catégories n'existent plus, sont remplacées par le transitoirement définitif.

5) ENTRE DEUX ESPACES, L'ICI ET L'AILLEURS.

L'espace d'ailleurs, le soleil, la terre, le ciel, la rue, le café, la place où les gens discutent est, pour le migrant, imprégné de couleurs, d'odeurs, de bruits, (quelquefois de bruits de bottes), de significations. Ces significations constituent le cadre de référence qui donne du sens et permet l'utilisation de l'espace de la société d'accueil, à travers la création des nouvelles significations mélangées.

6) ENTRE DEUX CONGRUENCES.

Les comportements d'un individu ou d'une famille sont en général en accord (c'est à dire congruents) avec ceux de la culture d'origine; quand la famille traverse une frontière, elle se trouve avec d'autres comportements, différents mais en accord à leur tour avec cette autre culture.

Les exemples de cette différence sont innombrables: la manière de s'habiller, de marcher, d'être ensemble, de montrer ses affects, de manger, de sortir et, dans l'intérieur de la famille: qui décide quoi, (par exemple l'heure de se coucher), en relation à qui et comment. La famille doit tenir compte de cette congruence que j'ai appelée externe, sans perdre de vue la sienne, appelée congruence interne.

7) ENTRE L'ESTIME ET LA MÉSESTIME.

Le migrant est toujours en voyage, dans un incessant va et vient, un aller et retour toujours recommencé. Entre l'ici et l'ailleurs, le présent et le passé, les enfants et les grands-parents. Il est aussi entre l'estime et la mésestime de soi, de la famille et du pays d'origine, et de la société d'accueil.

Il est vivant mais loin de chez lui, il travaille mais pas avec les siens, il parle une autre langue qui ne sera jamais la sienne. Il est dans une nouvelle société mais ségrégué, il est comblé et frustré par sa famille d'origine. Il est quelque part entre les deux phases d'une réalité qu'il essaie d'apprivoiser.

8) ENTRE LE DROIT ET LE DEVOIR.

Le migrant a le droit d'être épanoui dans sa nouvelle situation mais le devoir de ne pas oublier la famille et le pays d'origine. En même temps, être épanoui est son devoir à l'égard de sa famille, se remémorer la famille et le pays d'origine constitue son droit par rapport à la société d'accueil.

Pour toutes choses le devoir devient droit et le droit devient devoir.



U U S S I E H

9) ENTRE L'ÉCHEC ET LA RÉUSSITE.

Il y a un croisement dialectique entre échec et réussite. Pour le migrant, sa réussite dans le pays d'accueil peut être accompagnée d'insatisfaction, des sentiments de manque et avoir des résonances d'échec; sa famille d'origine recueille des échecs, quelque fois des bénéfices, mais elle ne la partage pas au quotidien et le migrant n'a pas réussi grâce à la reconnaissance directe des siens.

Les comportements d'échec au niveau individuel (scolaire, social, professionnel) peuvent être, au niveau des sentiments de loyauté et d'appartenance, compris comme une réussite. La démarche consiste à reconnaître la réussite dans l'échec, à reconnaître le sacrifice de possibilités personnelles pour rester fidèle au souvenir du pays.

10) ENTRE LA MALÉDICTION ET LA BÉNÉDICTION DE L'ARGENT GAGNÉ.

L'argent gagné est autant une gratification qu'une blessure; blessure narcissique provoquée par une multitude de sentiments (d'étrangeté, d'injustice, de perte de liberté, etc), par l'impossibilité de le gagner chez soi et l'obligation d'être ailleurs.

L'argent gagné est aussi source de fierté, justification de l'effort, gage de loyauté, pouvoir d'acquiescer, possibilité de partir et espoir de liberté.

«Maudit soit cet argent béni que je gagne», pourrait être la formulation littéraire de ce sentiment autour de l'argent.

CONCLUSION

La perception négative «d'être entre» devrait être réévaluée. Le migrant peut être bien entre deux cultures, entre deux langues, entre un sentiment d'échec et de réussite, entre ici et là-bas, entre le présent et l'avenir ou l'estime et la critique de soi, s'il peut se les approprier les deux.

On peut être bien assis entre deux chaises, et décider quand on s'assoit sur l'une ou sur l'autre, et créer une façon originale de se mettre à cheval entre les deux, et jongler, jouer et faire des expériences dans l'espace entre les deux chaises, et être heureux de ne pas être condamné à être assis d'une seule façon, peut-être confortable, mais pauvre.

DR AMILCAR CIOLA
Appartenances



Mieux accompagner

Inga Schumacher

Adjointe à la Direction des ressources
humaines du CHUV



Comment mieux accompagner les personnes migrantes

Le collaborateur migrant au CHUV

- Le CHUV en quelques chiffres
- Nombre de permis et type de permis
- Nationalités
- Secteurs employant le plus de migrants
- La réinsertion chez les personnes migrantes

Le CHUV représenté par ...

Environ **10'000** collaborateurs
(dont 67% de femmes)

150 métiers différents

Environ **100** nationalités

Et + de **1'000** nouveaux collaborateurs
chaque année

Nombre de permis

Libellé	Total
Permis B (résidents longue durée)	1441
Permis C (autorisation d'établissement)	1398
Permis F (personnes admises provisoirement)	16
Permis G (permis pour frontalier)	1643
Permis L (résidents courte durée, activité de moins d'un an)	306
Permis N (requérants d'asile)	5
Total général	4809

+ de 100 nationalités différentes

Somaliens	Congolais	Indiens
Erythréens	Népalais	Portugais
Espagnols	Italiens	Afghans
Chiliens	Haïtiens	Kosovars
Serbes	Croates	Colombiens
Equatoriens	Macédoniens	Rwandais
Ivoiriens	Tunisiens	Marocains
Vietnamiens	Turques	Mexicains

Liste des nationalités (116) et nombre de personnes par nationalité

Suisse	7342	Yougoslavie	32	Autriche	15	Côte d'Ivoire	8	Bénin	4	Arménie	2	Afrique du Sud	2	Nigéria	1
France	1682	Pays-Bas	29	Congo	15	Croatie	8	Tchèque, République	4	Bolivie	2	Afghanistan	1	Népal	1
Portugal	722	Tunisie	29	Liban	15	Maurice	8	Irlande	4	Danemark	2	Andorre	1	Nouvelle-Zélande	1
Italie	345	Chili	28	Inde	14	Philippines	8	Rwanda	4	Géorgie	2	Chypre	1	Paraguay	1
Espagne	301	Brésil	27	Turquie	14	Suède	8	Slovaquie	4	Guinée	2	Djibouti	1	Arabie saoudite	1
Canada	300	Ethiopie	27	Somalie	13	Sénégal	7	Slovénie	4	Israël	2	Ghana	1	Singapour	1
Belgique	187	Sri Lanka	27	Chine	12	Togo	7	Burkina Faso	3	Jordanie	2	Gambie	1	Seychelles	1
Allemagne	119	Algérie	23	Russie, Fédération de	11	Burundi	6	Cuba	3	Kenya	2	Guatemala	1	Syrie	1
Grèce	86	Pérou	21	Colombie	10	Bulgarie	6	Dominicaine, République	3	Corée, République de	2	Islande	1	Tchad	1
Royaume-Uni	57	Angola	20	Iran (République Islamique d')	10	Erythrée	6	Egypte	3	Lao, Rép. démocratique popu.	2	Libéria	1	Thaïlande	1
Rép. Dém du Congo	44	Cap-Vert	20	Macédoine	10	Finlande	6	Japon	3	Liechtenstein	2	Lituanie	1	Taiwan, Province de Chine	1
Roumanie	39	Etats-Unis	20	Hongrie	9	Haïti	6	Mexique	3	Soudan	2	Moldova, République de	1		
Cameroun	38	Bosnie-Herzégovine	19	Luxembourg	9	Iraq	5	Norvège	3	Ouganda	2	Mali	1		
Serbie-et-Monténégro	36	Pologne	19	Viet Nam	9	Kosovo (Admin.UN)	5	Venezuela	3	Ukraine	2	Mozambique	1		
Maroc	32	Equateur	16	Argentine	8	Australie	4	Albanie	2	Uruguay	2	Malaisie	1		



Engagement et suivi du collaborateur

- La logistique hospitalière, principal employeur de personnes issues de la migration
- Le recrutement
- L'intégration dans les équipes
- La formation
- La réinsertion

La logistique c'est....

Département logistique hospitalière (LOH)



Direction du département
logistique hospitalière (DLH)



Centrale d'achats (ACH)



Service de la
restauration (RST)



Service
d'Ingénierie Biomédicale (SIB)



Service
Multisites et Mobilité (SMM)



Service Propreté et Hygiène
(SPH)



Transports, Communications
et Approvisionnements (TCA)



Recrutement

- Importance de bien décrire le poste lors de l'entretien d'embauche
- Certaines nationalités en raison de leur culture ou de leur croyance « refusent » d'exécuter certaines tâches
- Ex: en fonction de la caste d'appartenance, certaines personnes refusent de nettoyer les toilettes et/ou la morgue par exemple

Recrutement (suite)

- Test d'aptitude linguistique lors de l'entretien d'embauche
- Questionnaire à choix multiples
- Lecture pour vérifier la compréhension écrite des consignes
- Ecriture (les collaborateurs doivent régulièrement écrire des bons : remplacement d'ampoule par ex)

Intégration dans les équipes

- Importance de créer la mixité au sein des équipes
- Eviter que certaines nationalités soient dans la même équipe pour ne pas engendrer de conflit
- Imposer le français comme langue parlée
- Faire preuve de vigilance en fonction de la religion et du genre pour le choix du supérieur hiérarchique

Formation

- Cours de français à l'interne
- Cours pour collaborateurs analphabètes
- Possibilité de validation d'acquis afin de faire l'art.32 pour obtenir un CFC (ex: agent en hygiène et propreté)
- Attention, le CHUV n'emploie plus d'auxiliaire de santé

Réinsertion

- Les personnes non qualifiées sont malheureusement les plus difficiles à réinsérer (peu d'aide de l'AI)
- Barrière de la langue
- Peu ou pas de connaissances informatiques
- Pas de reconnaissance de leur formation obtenue dans leur pays

Réinsertion suite

- Les postes non qualifiés sont des postes extrêmement lourds physiquement et sujets à provoquer des problèmes de santé (troubles musculo-squelettiques, entre autre)
- Les personnes migrantes, de part leur profil, peuvent difficilement être réinsérées dans des postes administratifs

Collaboration avec divers partenaires

- OSEO
- Fondation Mode d'emploi
- IPT
- AI
- ProLog Emploi

Quelles solutions pour l'avenir

- Meilleur accès à la formation
 - Cours de langue
 - Cours d'informatique
 - Formation qualifiante!

Prestations lingerie et nettoyage

- Blanchissage du linge privé patient
- Attribution des vêtements professionnels
- Distribution du linge patient
- Nettoyage des lits
- Nettoyage de fin de chantier
- Nettoyage entretien et à fond
- Désinfection sur demande

Prestation restauration

- Préparation des repas du personnel
- Préparation des repas patient (normal ou selon régime particulier)
- Organisation et préparation de collations, apéritifs et business lunch
- Service traiteur
- Cafétéria
- Gestion des automates



Mieux accompagner

Anne-Claude Gerber

Responsable du projet Mentorat
Emploi Migration (MEM), EPER

mem
mentorat emploi migration



Programme de mentorat pour l'insertion professionnelle des migrant.e.s qualifié.e.s

EPER: **Entraide protestante** **suisse**



ONG active en Suisse et à l'étranger depuis plus de 60 ans.

A l'étranger

- Développement et coopération
- Aide humanitaire
- Entraide des Eglises

En Suisse

- Intégration sociale
- Appui juridique

Programme MEM

Projet pilote sur 3 ans: 2010-2012

Cantons de **Vaud** et de **Genève**

Avec le soutien de:

- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Vaud
- Bureau de l'intégration des étrangers (BIE), Genève
- Office fédéral des migrations (ODM)
- Ville de Genève (Fonds chômage)

Objectifs

- Valoriser les **compétences existantes**
- Aider la personne migrante à **s'insérer professionnellement**
- Offrir une **relation privilégiée** à la personne migrante, de professionnel à professionnel
- Impliquer la **population locale** dans l'intégration
- Sensibilisation sur la **déqualification professionnelle** parmi les migrants

Public cible

- **Origine extra-européenne**
(hors: E.U., Amérique du Nord, Australie, N-Zélande)
- Permis B et C, B et C réfugiés, F (admissions provisoires), Suisses
- Avoir un **profil professionnel** : formation et/ou expérience (toutes professions)
- **En recherche d'emploi** dans son domaine de compétences (avec ou sans emploi, ORP, RI, services sociaux)
- **Français**: bonne expression orale
- Vaud et Genève

Obstacles sur le marché de l'emploi

- Langue
- Equivalence des diplômes étrangers
- Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger
- Manque d'expérience professionnelle en Suisse
- Méconnaissance du milieu professionnel suisse
- Absence de réseau social et professionnel
- Période d'interruption du travail
- Discrimination

Activité

- **Accompagnement personnalisé** de professionnel à professionnel
- Confrontation du bagage professionnel avec la **réalité suisse**
- **Echanges**: discussion, réflexion, conseils, soutien moral
- **Informations** : profession, domaine, fonctionnement, marché de l'emploi, formations, réseau de contacts, employeurs potentiels
- **Démarches** liées à l'emploi: cv, lettre de motivation, entretiens, reconnaissance de diplôme, (validation d'acquis), recherche de stage, compléments de formation, etc.
- Définir une **stratégie** personnelle pour s'insérer professionnellement

Cadre du programme

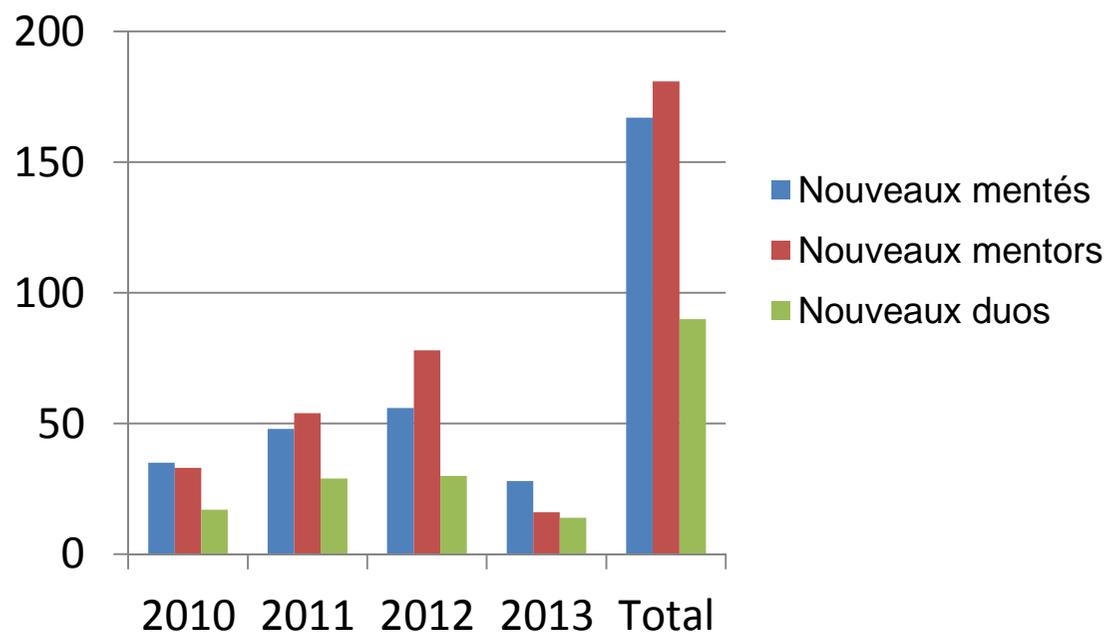
- Engagement bénévole/gratuit
- Durée du mentorat: 1 an max.
- Entretiens de lancement et de bilan
- Mentor-e-s: suivi et cafés-mentor.e.s (4x/an)
- Respect des disponibilités individuelles

Mentor-e-s: compétences requises

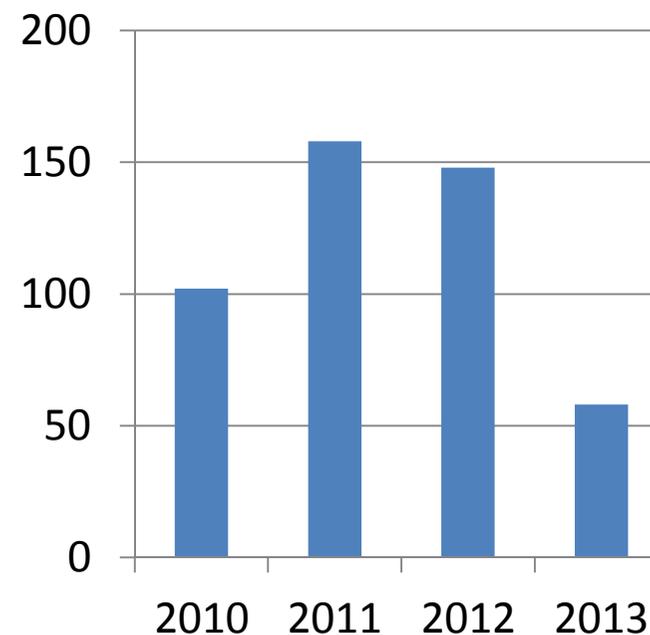
- Insertion professionnelle (+ jeunes retraités)
- Ouverture à l'autre, curiosité
- Respects des différences
- Bénévolat, engagement
- Esprit « mentorat »

Données au 16 mai 2013

Le programme compte 178 mentors et 166 mentés
127 duos formés: 56 terminés + 34 en cours + 37 annulés



Demande totale (466 mentés)



Autres résultats au 16 mai 2013 (1)

Âge des participants

15-24 ans: 4%
25-39 ans: 61%
40-54 ans: 30%
55-64 ans: 5%

Durée de séjour en CH

0-4 ans: 57%
5-9 ans: 24%
10-14 ans: 12%
15-19 ans: 6%
20 ans et plus: 2%

Autres résultats au 16 mai 2013 (2)

Origine des menté.e.s

Afrique:	51%
Amérique:	34 %
Asie:	11%
Europe hors E.U.:	4%

Origine des mentor.e.s

CH:	61%
E.U. :	22%
Afrique:	9%
Amérique:	4%
Europe hors E.U.:	2%
Asie:	2%

Autres résultats au 16 mai 2013 (3)

Niveau de formation (mentés)

Université: 68%
Ecole prof.: 17%
Apprentissage: 7%
Sur le tas: 7 %

Genre (mentés): H: 49% F: 51%

Genre (mentors): H: 52% F:
48%

Secteurs professionnels (mentés)

Sciences humaines et exactes: 19%
Commerciales et administratives : 15%
Santé: 12%
Enseignement + éducation: 15%
Techniciens: 8%
Banques, assurances: 8%
Droit: 6%
Marketing, tourisme, fiduciaires: 4%
Informatique: 4%
Hôtellerie, restauration: 4%
Arts graphiques: 4%

Autres résultats au 16 mai 2013 (4)

Soutien social

ORP:	55%
Services sociaux:	21%
H.G.+ Caritas (GE):	10%
EVAM + CSIR (VD):	14%

Insertion professionnelle

Emploi domaine + niveau :	29%
Emploi domaine sous-qualifié:	4%
Emploi autre secteur:	17%
Pas d'insertion, mais... :	50%

Défis principaux

- Recherche de mentor.e.s
- Proportion « asile »
- Participant.e.s « en attente »

5 points forts

- Offre d'**accompagnement personnalisé**
- Véhicule une **image positive** de l'apport des migrants à la société
- Projet **novateur**: valorisation des compétences, intégration comme processus à double sens, intégration hors institution
- Participe au renforcement de la **cohésion sociale**
- Vaud et Genève

Contact

Mentorat Emploi Migration (MEM)

Anne-Claude Gerber

EPER, Secrétariat romand

Bd de Grancy 17 bis, cp 536, 1001 Lausanne

Tél: 021-613 40 70, 021-613 44 58 (direct)

E-mail: gerber@eper.ch

Site web: www.mentoratemploimigration.ch



Mieux accompagner

Débat animé par
Pierre Imhof et Francine Crettaz



Comment mieux accompagner ? 1

Règles et contraintes, langue.

Que dire en positif ou en négatif?

- Dualité par rapport à la langue = la réalité n'est pas nécessairement problématique. Que faire pour mieux accompagner les migrants non francophones? Pour des jeunes de 18-25 ans du programme ForJad, difficultés à suivre le programme scolaire => les appuis standards sont insuffisants pour allophones, il faudrait offrir un accompagnement spécifique sur la durée, en fonction du projet de la personne.
- Cours spéciaux (EVAM) qui ont du succès. La mesure « inizio » prévoit le placement avant la formation pour activer la personne, la mobiliser.



Comment mieux accompagner ? 2

- Mesure « inizio » (SPJ). Prérequis => niveau de français minimum. Ces prérequis devraient être orientés professionnels.
- Le problème d'adaptation des cours dépend des prérequis exigés. Des jeunes doivent mettre à niveau l'écrit plutôt que l'oral. Il faut adapter les cours, donc diversifier l'offre.
- Problème de délai ou d'urgence. On peut travailler sans maîtriser la langue. On ne doit pas perdre de vue cela. La langue peut être une excuse.
- La solution est d'impliquer plus les employeurs pour organiser des cours sur place avec un aménagement du temps de travail.



Comment mieux accompagner ? 3

- Chez Textura, 50% de personnes migrantes. Même les personnes qui ont suivi plusieurs formations de français n'ont pas le niveau pour s'en sortir. Il faut aussi pouvoir comprendre les consignes, négocier... (compétences transversales) pour garantir la durabilité de l'emploi.
- Il faut réfléchir aux **incitations**, ce qui favorise le comportement que l'on souhaite obtenir, sinon on doit recourir à des actions policières. Il faut offrir des avantages à la personne qui obtient un niveau supérieur : dire merci, augmenter le salaire...
- La langue française est un problème. J'ai de la peine à parler Texto. Dans le bus, est-ce le même français que veut l'employeur. Quels français voulons-nous que les autres parlent?



Comment mieux accompagner ? 4

- Pour chaque personne, il faut trouver une motivation différente. Exemple: si on dit à un enfant qu'il peut devenir patron s'il maîtrise le français, ça peut devenir un moteur.
- Comment être motivé quand on a le cul entre deux chaises? L'idée c'est que quoi que tu fasses tu gagnes. C'est important de montrer à la personne qu'elle ne va pas perdre, mais toujours gagner.
- La motivation c'est de la reconnaissance qu'on apporte à la personne. C'est un premier pas. On ne se motive pas dans le vide. Cette reconnaissance doit passer par celle du vécu de la personne. J'aime bien parler de désintégration qui précède l'intégration.



Comment mieux accompagner ? 5

- La reconnaissance c'est aussi celle des acquis et expériences faites ailleurs. Pourquoi cette reconnaissance est-elle si difficile? Ce serait une piste pour mieux accompagner.
- Quelles pistes pour améliorer cette reconnaissance? Le SECO réfléchit pour donner un meilleur accès à la reconnaissance des diplômes.
- Pour les migrants qui ont perdu leur travail à plusieurs reprises, ce qui aide ce sont les entretiens individuels pour comprendre. L'autre piste c'est de travailler sur des points communs sans stigmatiser la personne en raison de son origine.



Comment mieux accompagner ? 6

- Dans le Canton de Vaud, un tiers des jeunes envoyés au semestre de motivation n'ont pas le niveau de langue requis. On exclut aussi les personnes en raison de la montée des exigences (cf. CHUV qui n'emploie plus d'aides soignants).
- Si on veut aider, ça ne va pas, c'est difficile et ça ne marche pas sur le long terme. Il faut aller dans une relation d'échange.
- Le mentorat est une bonne chose pour les migrants. En arrivant c'est difficile de chercher du boulot. La première chose c'est de pouvoir faire un bilan avant de décider de ce que l'on veut faire. Il faut accorder beaucoup de signification à la reconnaissance des acquis antérieurs.



Comment mieux accompagner ? 7

- Comment valoriser davantage les compétences que la personne a acquises dans son pays? L'expérience de la migration devrait apparaître sur un CV comme une expérience professionnelle. On devrait voir ce que cette expérience lui a appris, quel type de migration elle a vécu, comment elle s'est intégrée avec sa famille. Cela donne des compétences incroyables dont la personne ne s'en rend pas compte.
- **En synthèse, trois pistes à suivre : adapter, valoriser, promouvoir.**

Fin