

Orientation professionnelle

L'accès à l'emploi influe sur des questions cruciales telles que l'indépendance économique, la planification de l'avenir, la socialisation en France, l'occasion de développer des compétences linguistiques, de renforcer l'estime de soi et d'être autonome. L'orientation professionnelle est donc stratégique pour l'inclusion sociale. Selon l'approche de la théorie de la construction des parcours professionnels (*Life Designing Paradigm* de Savickas), l'ensemble du parcours, avant et après la migration, doit être pris en compte à partir de récits. « *Les environnements passés et présents y trouvent leur place, de même que l'interaction de la personne avec ces environnements, ainsi que la façon dont elle les a observés et interprétés* (Young, Valach & Collin, 2002) ».

Il est primordial d'éviter l'erreur de considérer le nouvel arrivant comme une personne sans passé ayant besoin d'un service d'accompagnement standardisé même s'il peut lui-même avoir tendance à effacer ce qu'il a fait précédemment. Apprendre à connaître leur origine permet de valoriser les expériences précédant l'immigration pour mieux guider l'orientation. L'approche narrative permet aux migrants de s'exprimer librement et d'explorer leur nouveau contexte. Il ne s'agit pas d'une évaluation des compétences, mais d'une phase d'interaction sociale préalable où les migrants, en racontant leur vie, peuvent la repenser, et se projeter dans un nouveau parcours professionnel.

L'entretien libre pourra se baser sur les questions clés suivantes :

Questions clés	Suggestions
Qu'avez-vous fait jusqu'à présent ? Dans votre pays ? Dans d'autres pays ? Avez-vous été à l'école ? Qu'avez-vous étudié ?	Il est bon de commencer par une conversation simple et de laisser le sujet venir naturellement. Respectez la vie privée et faites preuve d'empathie (au lieu de demander "Pourquoi avez-vous quitté votre pays ?", vous pourriez demander "Est-ce que vous avez pu vous installer correctement ?"). Eviter un ton trop affirmatif qui pourrait être perçu comme trop agressif.
Avez-vous apporté quelque chose que vous avez fait ?	Il est intéressant de réfléchir à un objet auquel ils peuvent s'identifier ou se rattacher.
Que voudriez-vous faire ?	Aborder les questions avec sensibilité (surtout en cas de barrière linguistique ou d'absence de médiateur). Il est nécessaire de demander des informations sur le statut, en relation avec la possibilité de travailler et leur connaissance des services sociaux. Demander aux réfugiés s'ils ont l'intention de rester ou de repartir peut être perçu comme gênant. Si la réponse est <i>Je voudrais faire n'importe quel travail</i> , entrez dans une démarche exploratoire permettant à la personne d'exprimer ses connaissances, ses capacités, ses valeurs et ses attentes. Des fiches métier avec des images et des textes simples en plusieurs

	langues peuvent être utiles.
Pourquoi voulez-vous faire cela ?	Ne faites pas de suppositions : évitez les stéréotypes ! Les réfugiés, comme tout le monde, veulent s'épanouir sur le plan personnel et professionnel. C'est l'occasion d'explorer les valeurs culturelles et les points de vue.

L'entretien cherche un chemin entre ce qui est désiré et ce qui est possible et réaliste au départ. Par exemple, si le migrant désire travailler dans le social, il faudra convenir qu'il s'agit d'un bon objectif à moyen terme mais qu'entre-temps il est nécessaire de renforcer les faiblesses (compétences linguistiques, connaissances du secteur en France, etc.) et de valoriser les forces (compétences transversales, expérience antérieure, etc.). Utiliser la métaphore du verre permet de se rendre compte d'où l'on part, de manière à définir les étapes pour le remplir et atteindre l'objectif visé. Le migrant doit comprendre les obstacles internes (langue, compétences) et externes (règles du contexte d'accueil) dès le début et avoir une vision claire de l'ensemble du long processus d'inclusion professionnelle.

Définir des sous-objectifs peut s'avérer utile pour suivre le parcours et valoriser toutes les étapes réussies, travaillant ainsi sur l'estime de soi. Il est primordial de renforcer la conscience de ses forces et faiblesses et d'augmenter son besoin d'introspection.

Les migrants doivent être informés des possibilités de reconnaissance de diplôme et de validation de ses acquis et ils doivent se familiariser avec les caractéristiques du marché du travail local, l'environnement entrepreneurial (typologie, taille et fonctionnement des entreprises), les principaux secteurs économiques, les exigences pour des professions spécifiques.

On s'attend à ce que de nombreux migrants ne soient pas familiarisés avec les notions de savoir-faire, d'aptitudes ou de compétences ni avec les outils de type curriculum vitae ou lettre de motivation. Les intervenants doivent donc insister sur les compétences nécessaires dans la recherche d'un emploi. De nombreuses activités, simulations et jeux de rôle peuvent être utilisés pour faire prendre conscience aux migrants de ce qu'ils sont capables de faire, dans quel contexte, et pour leur permettre d'en parler. Il faut qu'ils puissent décrire en détail les métiers ou les activités qu'ils ont exercés. Cette préparation peut se faire pendant un cours de langue dans le but de combiner l'apprentissage des codes culturels et des techniques de recherche d'emploi.

Références

- Ager A., Srang A., 2008. Understanding Integration: A conceptual Framework. Journal of Refugee Studies 21(2)
- *The Listen Manual*, Learning from Intercultural storytelling, Erasmus+ project 2016
- Lighthouse project, Erasmus+, 2016, *Lighthouse Guidebook*
- Mark L. Savickas et al. *Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21e siècle*, L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], 39/1 | 2010
- *Valorize High Skilled Migrants project*, Erasmus+ 2016



<http://www.centroestero.org>

