

Offre de service n°83388

Insertion professionnelle des personnes hautement qualifiées relevant de l'asile

Synthèse du rapport final

OSEO Vaud

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Dr Romaric Thiévent (HETSL | HES-SO)

Prof. Morgane Kuehni (HETSL | HES-SO)

Camille Giovannini (HETSL | HES-SO)

27 MAI 2026

Objectifs et méthodes

Les personnes hautement qualifiées relevant de l'asile constituent un groupe hétérogène, mais partagent le fait d'être diplômées au niveau tertiaire et de justifier d'une expérience professionnelle à l'étranger. Cette population constitue une part importante des personnes du domaine de l'asile en Suisse. En 2023, l'Office fédéral de la statistique (OFS) relevait une forte proportion de personnes hautement qualifiées parmi les permis S (47% en Suisse et 48% dans le canton de Vaud 48%), les permis N (37% CH et 50% VD) et, dans une moindre mesure, parmi les permis B et F (8 à 9%).¹

Mandatée par l'OSEO Vaud, la recherche menée par la HETSL entre octobre 2025 et avril 2026 visait trois objectifs complémentaires :

1. Identifier et synthétiser les difficultés et les besoins particuliers des personnes hautement qualifiées relevant du domaine de l'asile dans leur parcours d'insertion professionnelle
2. Identifier et synthétiser les difficultés et les défis rencontrés par les organisations d'insertion professionnelle dans le suivi de cette population particulière
3. Identifier des pistes d'action pour répondre à ces problématiques

Pour répondre aux objectifs du mandat, deux méthodes ont été mises en œuvre de manière séquentielle : une revue circonscrite de la littérature scientifique et cinq *focus groups* réalisés tant avec des personnes concernées que des professionnel·les (job coachs, formateurs·trices et placeurs·euses d'organisations actives dans le domaine de l'insertion professionnelle)².

Obstacles à l'insertion professionnelle

Les difficultés et obstacles rencontrés par les personnes hautement qualifiées relevant de l'asile identifiés dans la littérature se situent à trois niveaux : macrosocial (les structures et politiques sociales), mésosocial (les institutions, leurs fonctionnements et les acteurs engagés) et microsocial (ce qui est propre aux individus). Présentés séparément dans la figure ci-dessous pour la clarté du propos, ces trois niveaux de difficulté sont étroitement imbriqués dans la réalité.

Les propos des professionnel·les de l'insertion et des personnes hautement qualifiées relevant du domaine de l'asile rejoignent les constats dressés par la littérature. Il existe par ailleurs un accord global sur les trois obstacles principaux : la (non)maîtrise de la langue française, la (non)reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles, ainsi que les préjugés et la méconnaissance des employeurs.

¹ L'OFS produit des données systématiques sur la plus haute formation achevée pour l'ensemble de la population résidente permanente depuis 2022 dans le cadre du développement de statistiques expérimentales. Les données concernant la population du domaine de l'asile ont été produites à notre demande expresse dans le cadre du mandat. Elles concernent uniquement les personnes en Suisse depuis plus de 12 mois.

² En tout, 23 personnes différentes ont été rencontrées : 6 personnes concernées et 17 professionnel·les provenant de 7 institutions différentes (OSEO Vaud, Fondation Mode d'emploi, Association découvrir, SwissNova Connexion, CEFORI, Démarche, Université de Genève).

Figure 1 : Synthèse des difficultés d'insertion relevées dans la littérature



Prestations délivrées par les organismes d'insertion

L'analyse des prestations fournies par les institutions actives dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes hautement qualifiées du domaine de l'asile a permis de dégager 9 champs d'action complémentaires visant l'accès à l'emploi et aux études supérieures (Figure 2).

Figure 2 : Prestations délivrées aux personnes hautement qualifiées du domaine de l'asile



Interrogées au sujet de ces prestations, les personnes concernées et les professionnel·les soulignent unanimement que des dispositifs d'insertion professionnelle efficaces doivent reposer sur trois piliers complémentaires : un [accompagnement individualisé](#), permettant d'adapter les interventions aux situations singulières ; un [suivi intensif et continu](#), nécessaire pour instaurer une dynamique de progression constante, en particulier concernant les cours de langue, et une [approche holistique](#), capable de couvrir l'ensemble des besoins – qu'ils soient linguistiques, psychosociaux, administratifs ou liés à la santé mentale.

Cet idéal de prise en charge entre toutefois en tension avec le fonctionnement réel du système, marqué par une multiplicité d'acteur·trices (mandants, prescripteurs et prestataires) aux intérêts parfois divergents, par une diversité importante de prestations, ainsi que par une logique concurrentielle entre les institutions.

Les personnes concernées estiment que les prestations proposées forment un dispositif cohérent utile en théorie, mais insatisfaisant dans la pratique. Elles reconnaissent que l'éventail d'aides pourrait constituer un véritable soutien, mais qu'il souffre d'un manque notable d'efficacité et de coordination.

Les résultats mettent en effet en évidence un [décalage entre les temporalités institutionnelles et les temporalités individuelles](#). Les impératifs institutionnels – qu'il s'agisse d'objectifs de placement, de contraintes budgétaires ou de délais rigides – entrent fréquemment en tension avec l'adéquation des mesures aux besoins réels des personnes. Alors que les mesures d'insertion sont limitées dans leur durée – souvent de trois à neuf mois, renouvelables à certaines conditions – les processus d'intégration professionnels nécessitent, eux, un temps long pour stabiliser la situation personnelle, traiter des vulnérabilités psychologiques et acquérir des compétences linguistiques suffisantes. Les exigences de progression rapide, notamment l'obligation de définir rapidement un projet professionnel ou d'atteindre un niveau de langue prédéterminé dans des délais stricts, se heurtent à des trajectoires marquées par des fragilités, des responsabilités familiales ou des procédures administratives lourdes. Certaines personnes intègrent ainsi une mesure alors qu'elles présentent des traumatismes non traités ou des vulnérabilités nécessitant un accompagnement préalable, ce qui conduit à des ruptures et à un épuisement accru. Cette discordance produit une pression temporelle forte, difficilement compatible avec une intégration durable.

À cette tension s'ajoute une [fragmentation du temps et des parcours](#) faite d'attentes prolongées et d'interruptions fréquentes, qui entravent la continuité des parcours. Les listes d'attente pour accéder à une mesure, les périodes de plusieurs mois sans formation, ou les délais parfois très longs pour la reconnaissance des diplômes constituent autant de ruptures qui peuvent entraîner une érosion des compétences (notamment linguistiques), un sentiment de stagnation (voire de recul), une altération de la motivation et une forme de découragement chez les bénéficiaires rencontrés.

Le paysage de l'insertion professionnelle est par ailleurs marqué par un [manque de coordination entre les différentes institutions impliquées](#). Comme l'ont relevé les professionnel·les et les personnes concernées, ces institutions interviennent selon des logiques et des priorités propres, souvent sans réelle concertation. Les bénéficiaires se retrouvent exposés à des injonctions contradictoires, ce qui fragilise la confiance envers les institutions et, plus largement, la cohérence du dispositif d'insertion et l'adhésion des personnes concernées aux projets proposés.

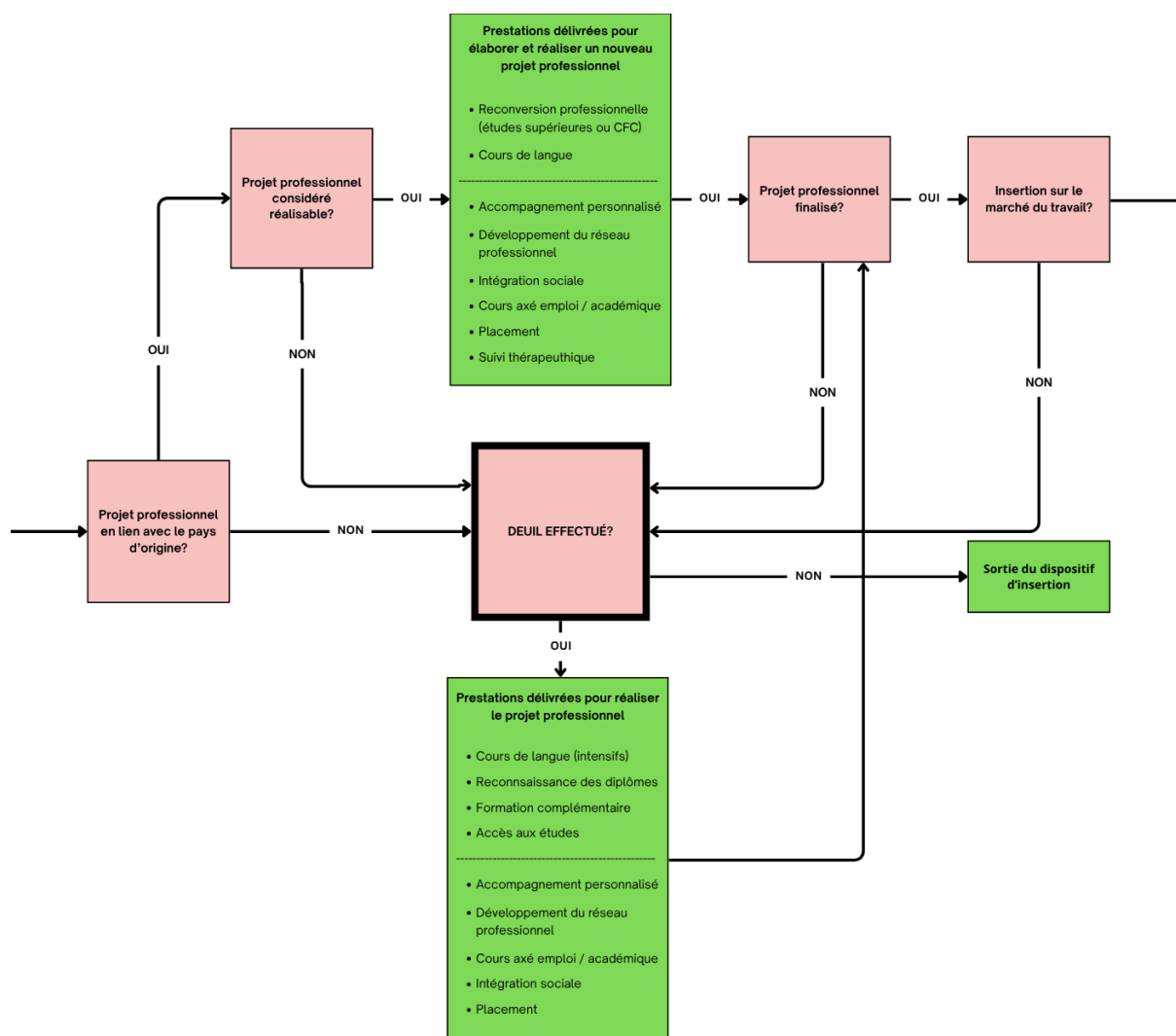
Processus d'insertion professionnelle

La lecture transversale des données récoltées a permis de proposer une schématisation du processus d'insertion professionnelle des personnes hautement qualifiées issues de l'asile (Figure 3) tel que mis en œuvre dans le canton de Vaud – et sans doute plus largement.

Au delà de la mise en évidence de la démultiplication des parcours suivis par les personnes hautement qualifiées relevant de l'asile, l'originalité de cette schématisation réside dans l'identification des points nodaux, en particulier son épicentre, soit là où la majorité des parcours se rejoignent : le deuil du projet professionnel initial.

Les données à disposition montrent que la probabilité de réussir son projet professionnel initial — c'est-à-dire de poursuivre en Suisse le même métier qu'avant l'exil — est très faible. La majorité des parcours d'insertion des personnes hautement qualifiées relevant de l'asile sont marqués par des échecs, des réorientations, des renoncements partiels et des déclassements professionnels. Le deuil du projet constitue donc à la fois un point de rupture et un passage quasi obligé de la reconstruction de la majorité des personnes concernées en vue d'intégrer le marché du travail en Suisse.

Figure 3 : Schématisation du processus d'insertion professionnelle des personnes hautement qualifiées du domaine de l'asile



Le deuil du métier exercé dans le pays d'origine est central dans l'expérience migratoire. Il peut intervenir à différents moments du parcours d'insertion des personnes hautement qualifiées relevant de l'asile : à l'arrivée en Suisse, en cours de parcours d'insertion (suite à l'évaluation des professionnel·les sur la non-faisabilité du projet ou sa non-finalisation) ou parce que le marché du travail n'offre aucune possibilité d'intégration. Si le deuil prend des formes différentes selon les trajectoires individuelles, il est toujours brutal pour les personnes concernées, notamment car il n'est pas anticipé.

Les données montrent que le deuil professionnel est d'autant plus difficile à vivre que les personnes concernées ont 1) exercé de nombreuses années dans leur pays et que le statut professionnel est profondément ancré dans leur identité et 2) sont soumises à une forte pression de la part des intervenant·es pour rapidement modifier leurs aspirations professionnelles, trouver un emploi ou « rebondir » en cas de manifestation de signes de désorientation, de perte de sens ou de vulnérabilités psychiques.

Dans la majorité des cas, l'aboutissement du processus de deuil du projet initial entraîne une déqualification professionnelle, soit le fait d'occuper un emploi en dessous de son niveau réel de compétences, de formation ou d'expérience.

Ne pas réussir à faire le seuil de son projet initial entraîne fréquemment une sortie du processus d'insertion. L'arrêt de tout suivi de mesures d'insertion supprime *de facto* les soutiens institutionnels et professionnels souvent nécessaires au projet d'intégration socioprofessionnelle de ce public et l'expose fortement au risque de « désaffiliation sociale », soit une marginalisation progressive avec rupture des liens sociaux pouvant mener à une exclusion durable.

Si l'ensemble des personnes rencontrées s'accordent sur la centralité du deuil au sein des parcours d'insertion, les données à disposition laissent toutefois entrevoir que les institutions restent peu ou pas outillées sur ce point. Les professionnel·les soulignent que la gestion du deuil professionnel est au cœur de leur mandat, mais qu'ils et elles n'ont pas toujours les compétences pour y faire face. Cette absence de compétences et de moyens spécifiquement et systématiquement dédiés (notamment de temps) est perçue par les professionnel·les comme une limite majeure de leur accompagnement. Ce qui, dans une logique de causalité circulaire, vient encore renforcer le caractère central et problématique du deuil du projet professionnel des personnes hautement qualifiées du domaine de l'asile.

Pistes d'action

Les huit pistes d'action proposées visent d'une part la réussite du projet professionnel initial en Suisse (afin d'éviter le deuil du projet professionnel des personnes hautement qualifiées relevant de l'asile) et, d'autre part, l'intégration durable sur le marché du travail.

1. Mettre en œuvre des méthodes d'apprentissage de langue française en lien avec le niveau et les projets professionnels des personnes concernées (par exemple, favoriser l'accès à l'apprentissage académique du français pour les personnes qui se destinent à reprendre leurs études ou des cours en contexte professionnel pour celles qui se destinent à une prise d'emploi).
2. Centraliser les informations utiles pour soutenir l'insertion professionnelle des personnes concernées et des professionnel·les via des pôles spécialisés ou la pair-aidance.

3. Lutter contre les discriminations via des actions de sensibilisation destinées aux employeurs et aux organisations faîtières, développer des mesures de discrimination positive.
4. Assurer une meilleure continuité des suivis professionnels dans l'objectif de minimiser les coûts de coordination et mieux accompagner les transitions entre mesures de formation et intégration sur le marché du travail.
5. Développer des mesures de *supported employment* destinées spécifiquement à ce public et renforcer les partenariats avec les employeurs.
6. Développer un système plus flexible et plus rapide de reconnaissance des qualifications et compétences, en envisageant la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme une alternative au système complexe de la reconnaissance des diplômes.
7. Développer des mesures de soutiens pour favoriser la participation aux programmes et mesures d'insertion (système de garde d'enfants, soutiens financiers, mise à disposition de matériel ou de locaux, par exemple).
8. Développer des dispositifs de soutien aux employeurs pour favoriser l'embauche des personnes hautement qualifiées relevant de l'asile (allocations d'initiation au travail, allègements fiscaux, mise à disposition d'expert·es en VAE).

Conclusion

Le deuil du projet professionnel apparaît comme une condition nécessaire pour intégrer le marché du travail helvétique, tant les obstacles sont nombreux pour transposer une pratique professionnelle antérieure. Il est aussi constitutif de la difficulté du travail d'accompagnement. Les temporalités du processus de deuil sont impossibles à anticiper et s'intègrent difficilement dans les outils de pilotage des politiques publiques. Les professionnel·les relèvent le manque d'outils spécifiques, soulignent les difficultés relationnelles, mais questionnent aussi les conditions-cadres de leurs actions.

Certains accompagnements sont couronnés de succès avec une intégration durable sur le marché du travail, mais le plus souvent au prix d'une déqualification professionnelle importante pour les personnes concernées. Certain·es doivent se réorienter professionnellement alors même que leurs compétences seraient utiles dans certains secteurs d'activité, en particulier ceux qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre actuellement. Pour le marché du travail helvétique, cette situation signifie une perte de compétences. Pour l'État qui finance la prise en charge des personnes concernées et les mesures d'insertion, cela entraîne non seulement un manque à gagner financier, mais aussi un manque d'efficacité.

L'absence de pratiques de discrimination positive a été relevée par les personnes concernées. Celles-ci invoquent un « droit à la protection » qui ne devrait pas se limiter à la sécurité juridique, mais inclure également la préservation de leur trajectoire professionnelle. Cette revendication s'appuie sur l'idée qu'il est injustifié d'ajouter le traumatisme d'un deuil professionnel aux épreuves déjà vécues au cours du parcours migratoire. Leur demande est d'envisager des mécanismes correctifs visant à réduire l'impact de ces ruptures pour garantir des conditions d'insertion professionnelle équitables.