

# Mieux intégrer les réfugiés sur le marché du travail

Quelles compétences professionnelles les réfugiés et les admis provisoires apportent-ils en Suisse ? Un projet de la Collaboration interinstitutionnelle a pour but d'étudier la question pour rendre leur intégration sur le marché du travail plus efficace et plus durable.

*Michèle Laubscher*

**Abrégé** L'intégration professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire est complexe et prend du temps. Un plan d'intégration individuel fondé sur un examen approfondi des ressources et potentiels personnels peut accélérer le processus et le rendre durable. C'est pourquoi les comités de la Collaboration interinstitutionnelle (CII) soutiennent la mise au point d'une boîte à outils commandée par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Ces formulaires, outils méthodologiques et guides améliorent aussi bien l'exécution systématique d'examens de potentiel que la consignation et la transmission des résultats. Ces instruments seront disponibles dans les trois langues officielles à fin 2019. Pour promouvoir l'intégration des populations migrantes, les comités de la CII ont également fait appel à un groupe de coordination pour le pilotage interinstitutionnel du « fide », le système national d'encouragement de l'apprentissage des langues.

Depuis 2010, l'assurance-chômage (AC), les offices régionaux de placement (ORP), l'assurance-invalidité (AI) et l'aide sociale collaborent à l'échelon fédéral pour harmoniser leurs objectifs et moyens de réintégration des clients les plus exigeants. Depuis 2011, cette Collaboration interinstitutionnelle (CII) inclut également les acteurs de la migration. En 2017 et 2018, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a assuré la présidence des comités nationaux de pilotage et de coordination de la CII. Sous son égide, ces comités se sont penchés de façon accrue sur les migrations et l'intégration. Les deux sujets prioritaires étaient d'une part le potentiel professionnel des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire, et d'autre part le pilotage interinstitutionnel du système national d'encouragement de l'apprentissage des langues « fide – français, italien, allemand en Suisse ».

« Fide » est un vaste programme de garantie de la qualité dans le domaine de l'encouragement des langues. Il comprend la certification des fournisseurs de cours de langues, un label de qualité pour les cours offerts, un test conçu spécifiquement pour le contexte suisse (« attestation de langue fide ») ainsi que la reconnaissance d'autres certificats fondés sur des critères de qualité sûrs. Pour diriger le « fide », le comité national de pilotage de la CII a institué l'an dernier un groupe de coordina-

tion. Y sont représentés des offices fédéraux, des conférences cantonales et des organes pour lesquels l'encouragement des langues auprès des immigrants joue un rôle important. La garantie de la qualité en matière d'encouragement des langues et de preuve des compétences linguistiques est pertinente non seulement pour les autorités responsables des migrations et des naturalisations, mais aussi en matière de formation professionnelle ou d'intégration sur le marché du travail ; il faut ainsi que ces institutions soient informées du système de promotion des langues et de son évolution. Le groupe de coordination suit notamment les procédures mises en œuvre par le secrétariat fide, comme le passeport des langues (voir *encadré*). En outre, les membres du groupe jouent de plus en plus un rôle charnière en introduisant le « fide » dans leurs domaines d'activités respectifs.

## Évaluer rapidement les potentiels

La CII a mené une réflexion approfondie sur l'intégration professionnelle des réfugiés et admis provisoires, qui est une problématique complexe : sept ans après leur entrée en Suisse, moins de la moitié des personnes aptes à travailler exercent un emploi. Or, la Confédération et les cantons estiment que 70 % d'entre elles ont le potentiel de s'intégrer sur le marché du travail. Plus ce potentiel

est décelé rapidement et à grande échelle, plus le processus d'intégration peut être aménagé de façon ciblée et plus grandes sont les chances d'une intégration professionnelle durable. Selon le potentiel identifié, la formation professionnelle et les autorités du marché de l'emploi participent au processus d'intégration en plus de la promotion de l'intégration et de l'aide sociale. C'est pourquoi les comités de la CII ont décidé de soutenir le développement par le SEM d'une boîte à outils destinée aux examens de potentiel.

Le département de Travail social de la Haute école spécialisée bernoise (BFH) et la société de conseils Socialdesign ont été chargés de cette mise au point. Ces deux entités présenteront d'ici fin 2019 les instruments destinés à établir les connaissances linguistiques, le niveau de formation et les expériences professionnelles des personnes concernées, de même que des ressources telles que les compétences individuelles, la motivation ou les rapports sociaux. Les résultats doivent en outre pouvoir être consignés et transmis.

## Certifier les compétences linguistiques

Le passeport des langues aide les autorités ou les employeurs à s'orienter. Plutôt que de devoir se fier aux indications très différentes figurant sur les diplômes et attestations, il suffit de jeter un coup d'œil sur ce passeport qui certifie uniformément, et pour toute la Suisse, les compétences linguistiques orales et écrites en allemand, français ou italien de son détenteur ou de sa titulaire. Il est délivré par le secrétariat fide sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Le niveau linguistique atteint est noté séparément pour l'oral et l'écrit.

Le passeport des langues s'obtient en passant une attestation de langue « fide ». Quiconque possède déjà un certificat de langue reconnu peut commander un passeport au secrétariat fide pour dix francs. Ce passeport fait partie du projet « fide » de la CII, fondé sur une vision globale de la garantie de la qualité dans l'encouragement des langues.

De plus amples informations sont disponibles sur [www.fide-info.ch](http://www.fide-info.ch).



École, apprentissage ou recherche d'emploi ?  
Les examens de potentiel aident les réfugiés et  
les personnes admises à titre provisoire  
à s'intégrer sur le marché du travail.

## Trois objectifs d'intégration

Au printemps 2018, la Confédération et les cantons ont adopté l'Agenda Intégration Suisse pour accélérer et rendre plus durable l'intégration professionnelle et sociale des réfugiés reconnus et des admis provisoires. Cet agenda prévoit une nette hausse des investissements, des cibles concrètes ainsi qu'un processus d'intégration contraignant pour tous les acteurs. Il précise entre autres que le processus d'intégration de toutes les personnes concernées sera suivi de manière professionnelle, ou encore que toutes les personnes capables de travailler de 25 ans et plus bénéficieront d'un accompagnement à l'emploi («jobcoaching») accordé à leurs besoins. La réalisation d'un examen de potentiel est une partie intégrante de l'Agenda. Les mesures sont l'affaire des cantons; en contrepartie, la Confédération relève de 6000 à 18000 francs l'indemnité forfaitaire unique d'intégration. La mise en œuvre de l'Agenda débute à mi-2019<sup>1</sup>.

Avec la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse, le projet de la CII revêt encore plus d'importance. L'Agenda prescrit en effet que les examens de potentiel soient réalisés en tous lieux auprès de tous les réfugiés et admis provisoires âgés de 16 à 50 ans. Pour atteindre cet objectif, tous les cantons doivent disposer des outils nécessaires.

L'examen de potentiel sert au fond de panneau d'orientation en matière d'intégration. Selon son résultat, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire suivront l'une des trois voies suivantes:

- Capacité d'étudier: préparation à des filières de formation débouchant sur un diplôme postobligatoire. Ces mesures ciblent les jeunes de 16 à 25 ans. Les personnes plus âgées n'en seront cependant pas exclues si elles ont le potentiel de suivre un apprentissage professionnel ou de décrocher un diplôme tertiaire. Les réfugiés et admis provisoires plus jeunes sont intégrés dans les écoles.

- Employabilité: préparation au marché du travail, autant que possible avec qualifications professionnelles. Sont visés ici les adultes employables pour lesquels une formation professionnelle de base n'est pas envisagée pour l'une ou l'autre raison, par exemple parce qu'ils disposent déjà d'expériences professionnelles ou sont trop âgés.
- Intégration sociale: les personnes qui, pour des raisons de santé, de famille ou d'âge, ne peuvent pas (encore) bénéficier de mesures de formation ou du marché du travail doivent s'intégrer socialement, par exemple dans le cadre d'un travail bénévole.

Ces trois options ne sont pas des voies à sens unique que l'on ne pourrait plus quitter une fois que l'on s'y est engagé: des changements restent possibles au cours du processus d'intégration. En principe, l'évaluation du potentiel devrait évidemment être réalisée de manière à ce que le plan d'intégration parte d'emblée dans la bonne direction et qu'il n'y ait pas de temps perdu. Il va de soi que les examens n'ont pas lieu uniquement au début, mais tout au long du processus d'intégration, pour pouvoir affiner le plan, par exemple en raison des progrès réalisés dans l'apprentissage de la langue ou dans la pratique professionnelle.

Les examens de potentiel sont coordonnés par le service responsable de la gestion des dossiers qui suit tout le processus d'intégration des réfugiés et des admis provisoires; selon le canton, il peut s'agir du service social, du bureau de l'intégration ou d'une organisation non gouvernementale mandatée à cet effet. Cette instance décide quels examens doivent être réalisés, à quelle date et par quel service. Par exemple, du personnel médical spécialisé sera mobilisé pour les examens sanitaires ou psychologiques, alors que des services d'orientation professionnelle ou des spécialistes de l'intégration sur le marché du travail effectueront des examens liés au métier.

## Examen de potentiel à travers des stages de travail

La boîte à outils conçue par la BFH et Socialdesign comprend des formulaires, des auxiliaires méthodologiques et des guides. Ces derniers montreront comment déterminer telle ou telle ressource. Les stages de travail sont une méthode particulièrement appropriée pour identifier les ressources en matière de formation et d'expérience qui seront importantes pour l'intégration sur le marché du travail. Ils aident en effet à déterminer les expériences professionnelles, la faculté de comprendre, la concentration, la capacité à apprendre et à résoudre un problème, ou encore l'esprit d'équipe. Pour leur part, les entretiens personnels servent plutôt à déterminer la motivation au travail et à la performance, les intérêts personnels, les objectifs professionnels ou la situation familiale. La boîte à outils comprendra aussi des formulaires permettant de consigner les résultats ainsi qu'une collection de procédures d'examen éprouvées portant sur divers domaines.

Un premier projet a été présenté cet automne. La validation théorique sera terminée à fin 2018, la phase d'essais sur le terrain durera jusqu'à mi-2019, après quoi la boîte à outils sera remaniée et finalisée en allemand, français et italien d'ici fin 2019.

La mise au point de cet instrument est suivie par un groupe d'experts issus notamment des domaines de la promotion de l'intégration, de la formation professionnelle, de l'aide sociale, de l'AI et du marché du travail. Sont également impliqués les responsables formation des associations sectorielles, afin que les instruments d'intégration sur le marché du travail répondent également aux besoins de l'économie.

### Michèle Laubscher

Conseillère spécialisée, département Intégration, Secrétariat d'État aux migrations (SEM), Berne

<sup>1</sup> Pour plus d'informations, voir [www.kip-pic.ch](http://www.kip-pic.ch).