

Dialogue CTA sur l'intégration

« Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance »

Bilan global 2012-2016

5 octobre 2016

Les partenaires du dialogue CTA sur l'intégration « Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance » sont:

Confédération	Département fédéral de justice et police DFJP (Secrétariat d'État aux migrations SEM) Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI Secrétariat d'État à l'économie SECO
Cantons	Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) Conférence des chefs des départements de l'économie publique (CDEP) Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
Villes et communes	Union des villes suisses (UVS) Initiative des villes: politique sociale Association des communes suisses (ACS)
Employeurs / associations faïtières	Union patronale suisse (UPS) Union suisse des arts et métiers (usam)
Employeurs / associations sectorielles	Allpura Curaviva GastroSuisse hotelleriesuisse Société suisse des entrepreneurs (SSE) swissstaffing
Employés / Organisations faïtières	Travail.Suisse
Employés / Syndicats	Unia
Migrants / Associations faïtières	Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (FIMM) Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR)

INTRODUCTION.....	6
1 CHAMP D’ACTION « INFORMATION ET SENSIBILISATION »	6
1.1 PRIMO-INFORMATION PAR L’ÉTAT, CONSEIL AUX EMPLOYEURS ET AUX EMPLOYÉS	6
1.2 GESTION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION.....	7
1.3 ACTIVITÉS COMMUNES DE L’ÉTAT ET DE L’ÉCONOMIE	8
1.4 INFORMATION PAR LES ORGANISATIONS PATRONALE ET LES ASSOCIATIONS SECTORIELLES.....	8
1.5 INTÉGRATION ET NON-DISCRIMINATION DANS LES FILIÈRES DE FORMATION SECTORIELLES	9
1.6 BILAN 2012-16 POUR LE CHAMP D’ACTION « INFORMATION ET SENSIBILISATION ».....	10
1.7 ENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE.....	11
2 CHAMP D’ACTION « LANGUE ET FORMATION ».....	12
2.1 COURS DE LANGUE AXÉS SUR LA PRATIQUE	12
2.2 ENCOURAGEMENT LINGUISTIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	12
2.3 FINALISER LE SYSTÈME D’APPRENTISSAGE DES LANGUES « FIDE ».....	13
2.4 « L’ALLEMAND SUR LE CHANTIER ».....	14
2.5 « LE FRANÇAIS ET L’ITALIEN SUR LE CHANTIER »	15
2.6 « ALLEMAND-FRANÇAIS-ITALIEN » DANS D’AUTRES BRANCHES	16
2.7 BILAN 2012-2016 DU CHAMP D’ACTION « LANGUE ET FORMATION ».....	17
3 CHAMP D’ACTION « INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS RECONNUS ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE ».....	18
3.1 AUGMENTER LE NOMBRE D’ACTIFS DANS CE GROUPE CIBLE.....	18
3.2 RENFORCEMENT DE L’INFORMATION ET DU CONSEIL AUX AUTORITÉS ET AUX EMPLOYEURS.....	21
3.3 CRÉER DES DOSSIERS DE CANDIDATURE CONFORMES À L’USAGE DU SECTEUR	21
3.4 SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS ÉTATIQUES ET PRIVÉS.....	22
3.5 PROJETS PILOTES	23
3.6 BILAN 2012-2016 POUR LE CHAMP D’ACTION « INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS RECONNUS ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE ».....	26
4 BILAN GLOBAL 2012 - 2016.....	26

Aperçu de l'atteinte des objectifs

Champ d'action « Information et sensibilisation »

Primo-information par l'État, conseil aux employeurs et aux employés

Objectif: d'ici à 2016, tous les cantons et toutes les grandes villes et communes auront mis en œuvre, dans le cadre de leurs programmes d'intégration, le système de la première information des immigrants et mis en place des offres de conseil et d'intégration en faveur des travailleurs et des employeurs.

Bilan 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Les cantons vont élargir ou développer leurs offres conformément aux besoins dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2018-2021.

Activités communes de l'État et de l'économie

Objectif: d'ici à 2016, les cantons et les organisations du monde du travail auront mené des campagnes d'information et de sensibilisation communes (communiquer les attentes, présenter les offres de conseil et d'intégration, etc.). Les grandes villes et communes seront, dans la mesure du possible, impliquées dans cette démarche.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Divers cantons souhaitent ancrer la collaboration avec les organisations du monde du travail dans les programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2018-2021 et ainsi renforcer la diffusion régionale du dialogue CTA sur l'intégration.

Information par les organisations patronale et les associations sectorielles

Objectif: d'ici à 2016, les associations patronales et sectorielles utiliseront activement leurs supports médiatiques et leurs publications en vue de diffuser des informations sur l'intégration et la discrimination ; à cette fin, les services étatiques compétents leur fourniront une assistance technique.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Il faut s'assurer que les médias sectoriels nationaux continueront d'aborder les thèmes liés à l'intégration.

Intégration et non-discrimination dans les filières de formation sectorielles

Objectif: d'ici à 2016, les thèmes de l'intégration et de la discrimination figureront, à l'instar de l'offre de GastroSuisse, dans les filières de formation sectorielles des chefs d'exploitation et/ou des chefs du personnel d'au moins deux autres branches connaissant une proportion élevée de travailleurs de nationalité étrangère.

Bilan global 2012-2016: l'objectif n'a pas été atteint.

Champ d'action « Langue et formation »

Cours de langue axés sur la pratique

Objectif: d'ici à 2016, tous les cantons et toutes les grandes villes et communes veilleront, dans le cadre de leurs programmes d'intégration, à ce que des offres d'encouragement linguistiques axées sur les besoins concrets soient mises en place.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Les cours de langue axés sur la pratique seront maintenus dans le cadre des PIC 2018-2021.

Encouragement linguistique sur le lieu de travail

Objectif: d'ici à 2016, les services spécialisés dans l'intégration définiront des possibilités d'action simples et pratiques auxquelles toute entreprise pourra recourir dans le quotidien professionnel en vue de promouvoir les compétences linguistiques de ses collaborateurs (création d'un environnement propice à l'apprentissage).

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint. Les partenaires du dialogue vont poursuivre leur travail de sensibilisation.

Finaliser le système d'apprentissage des langues « fide »

Objectif: d'ici à 2016, la Confédération finalisera le développement du système d'apprentissage des langues « fide » axé sur la pratique et destiné aux migrants et promouvra, conjointement avec les cantons, les villes et les communes, son utilisation par les prestataires de cours.

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint. La mise au point du système d'apprentissage des langues fide est achevée; le système est utilisé par les partenaires publics et privés du dialogue.

« L'allemand sur le chantier »

Objectif: d'ici à 2016, la Société suisse des entrepreneurs et le syndicat Unia organiseront dans plusieurs cantons au moins 15 cours « L'allemand sur le chantier » (principe : participation gratuite au cours, qui a lieu sur place immédiatement avant ou après les heures de travail ou encore pendant).

Bilan global 2012-2016: avec près de 250 cours dans toute la Suisse alémanique, l'objectif pour 2016 a été largement dépassé.

« Le français et l'italien sur le chantier »

Objectif : d'ici à 2016, la Société suisse des entrepreneurs et le syndicat Unia veilleront à ce que des cours basés sur le même principe soient organisés en Suisse romande et en Suisse italienne ; pour ce faire, le SEM formulera les objectifs d'apprentissage « fide » pour le français et l'italien d'ici à fin 2013.

Bilan global 2012-2016: l'objectif a été atteint dans les cantons du Jura et de Fribourg mais pas dans ceux de Genève, de Neuchâtel, de Vaud et du Valais.

« Allemand-français-italien » dans d'autres branches

Objectif : d'ici à 2016, les partenaires du dialogue feront en sorte que des projets pilotes sur le modèle de « L'allemand sur le chantier » soient réalisés dans d'autres branches, dans les trois régions linguistiques ; à cette fin, le SEM formulera, conjointement avec les organisations du monde du travail, les objectifs d'apprentissage (« fide »).

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint, l'hôtellerie et la restauration ont organisé des cours de langue en se fondant sur le modèle de « L'allemand sur le chantier ». Des cours de langue axés sur la pratique professionnelle ont lieu à l'échelle de la Suisse dans les secteurs du nettoyage et des soins.

Champ d'action « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire »

Augmenter le nombre d'actifs dans ce groupe cible

Objectif : d'ici à 2016, 2000 réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire de plus qu'en 2011 exerceront une activité lucrative.

Bilan global 2012-2016: fin 2015, l'objectif était atteint avec 2186 réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire actifs de plus qu'en 2014.

Renforcement de l'information et du conseil aux autorités et aux employeurs

Objectif: d'ici à 2016, la Confédération, les cantons, les villes et les communes auront renforcé l'information et les prestations de conseil fournies par les autorités compétentes (par ex. l'école, les services d'orientation professionnelle, les offices du travail, les ORP et les services sociaux) et les employeurs et amélioré ainsi l'accès du groupe cible au marché du travail (par ex. par un système efficace d'octroi des autorisations de travail, des informations ciblées sur l'exercice d'une activité lucrative, le système de formation professionnelle ou la validation des formations acquises).

Bilan global 2012-2016: les cantons maintiennent et développent l'information et le conseil des autorités publiques et des employeurs dans le cadre des PIC 2014-2017 et des mesures spécifiques à l'intégration de ce groupe cible sur le marché du travail. Ils feront de même dans le cadre des PIC 2018-2021.

Créer des dossiers de candidature conformes à l'usage du secteur

Objectif: d'ici à 2016, les organisations patronales et les associations sectorielles auront créé, conjointement avec les services publics compétents et les organisations de soutien, des bases permettant de traiter les dossiers de candidature des membres du groupe cible conformément à l'usage qui prévaut dans le secteur concerné.

Bilan global 2012-2016: lors de leur rencontre technique du 18 novembre 2014, les partenaires du dialogue ont décidé, pour des raisons liées à l'économie du travail, d'abandonner cet objectif pour le moment. Cet objectif est désormais mis en œuvre par l'association professionnelle Insertion Suisse sur mandat du SEM, avec le concours de divers partenaires du dialogue issus du monde de l'économie.

Sensibilisation des employeurs étatiques et privés

Objectif: d'ici à 2016, les employeurs privés et publics seront sensibilisés au fait qu'ils devraient, dans la mesure du possible, embaucher des apprentis et des travailleurs parmi les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire plutôt que de recruter du personnel à l'étranger.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Par contre, les efforts déployés afin de sensibiliser de manière ciblée l'administration en tant qu'employeur aux trois niveaux politiques sont encore maigres.

Projets pilotes

Objectif: d'ici à 2016, l'État et l'économie auront réalisé, dans les diverses régions linguistiques du pays, au moins trois projets pilotes élaborés ensemble en vue d'intégrer des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dans le marché du travail en portant une attention particulière aux femmes; sur la base des expériences ainsi acquises, ils formuleront des recommandations à l'intention des participants au dialogue.

Bilan global 2012-2014: l'objectif a essentiellement été atteint au niveau cantonal. L'idée de lancer des projets spécifiques aux femmes a été abandonnée.

Introduction

Le 30 octobre 2012, la Confédération, les cantons, les villes et les communes ont, dans le cadre de leur plateforme politique, la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA), entamé le dialogue « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance » avec des organisations du monde du travail et de la population migrante. L'objectif est d'intensifier la collaboration entre le domaine public et le domaine privé sur la base de projets concrets afin d'encourager l'intégration des travailleurs immigrés et l'utilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène.

Les partenaires du dialogue ont adopté quinze objectifs à atteindre d'ici à 2016 dans les trois champs d'action suivants : « Information et sensibilisation », « Langue et formation » et « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire ».

1 Champ d'action « Information et sensibilisation »

Lorsque le dialogue CTA sur l'intégration « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance » a été lancé en octobre 2012, dans ce champ d'action, les partenaires se sont entendus sur les principes suivants:

L'État et l'économie s'épaulent dans le travail d'information et de sensibilisation et dans les questions d'intégration et de discrimination. L'État garantit une première information efficace des immigrants récemment arrivés et met en place des offres de conseil et d'intégration en faveur des travailleurs mais aussi des employeurs. L'État et l'économie renseignent les travailleurs sur ces offres et les incitent, si besoin est, à en bénéficier. Par ailleurs, les employeurs publics et privés contribuent à désamorcer les conflits dans le quotidien professionnel.

Ils se sont également fixé quatre objectifs concrets, sur lesquels un bilan intermédiaire est dressé ci-après (1.1 – 1.4).

1.1 Primo-information par l'État, conseil aux employeurs et aux employés

Objectif: d'ici à 2016, tous les cantons et toutes les grandes villes et communes auront mis en œuvre, dans le cadre de leurs programmes d'intégration, le système de la première information des immigrants et mis en place des offres de conseil et d'intégration en faveur des travailleurs et des employeurs.

Bilan 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Les cantons vont élargir ou développer leurs offres conformément aux besoins dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2018-2021.

Offres pour les employés: pratiquement tous les cantons et toutes les grandes villes ainsi que de nombreuses communes ont mis en œuvre la primo-information des nouveaux arrivants depuis 2012. Dans de nombreux cas, le conseil est fourni par les employeurs dans le cadre de la primo-information, laquelle peut prendre la forme d'un entretien d'accueil ou d'un conseil individuel lors de soirées de bienvenue.

Qui plus est, on relève de nombreuses offres de soutien en matière de recherche d'emploi, de reconnaissance des diplômes étrangers et, plus rarement, de rattrapage professionnel pour adultes ou d'acquisition de qualifications professionnelles de base.

Offres pour les employeurs: les offres d'information et de conseil pour employeurs se sont multipliées durant la période 2012 à 2016. Elles prennent souvent la forme d'informations, de listes de contrôle et de recommandations que les services spécialisés en matière d'intégration mettent à disposition sur leurs sites Internet et qui portent sur des thèmes très divers : cours de langues, diversité culturelle dans l'entreprise, autorisations de séjour et de travail, etc. Parfois, des lettres d'information ou des bulletins d'autres services cantonaux (ORP, office de l'industrie, des arts et métiers et du travail, etc.) sont utilisées afin de souligner l'importance de l'intégration des migrants sur le marché du travail. Enfin, les employeurs qui engagent des réfugiés reconnus ou des personnes admises à titre provisoire sont soutenus et accompagnés de manière ciblée.

1.2 Gestion de la diversité culturelle et protection contre la discrimination

Grâce aux programmes cantonaux d'intégration 2014-2017 (PIC), la protection contre la discrimination est devenue un des axes autour desquels s'articule la promotion de l'intégration. À ce titre, les cantons ont déployé diverses activités. Celles-ci s'adressent à différents publics que l'on peut subdiviser comme suit.

- 1) Grand public: nombre de cantons et de villes organisent régulièrement des manifestations, parfois festives, des semaines d'action ou des campagnes afin de sensibiliser les populations suisse et étrangère à la cohabitation de différentes cultures et à la protection contre la discrimination. Presque tous les cantons disposent désormais de leur propre point de contact pour les questions de discrimination ou se sont organisés sur le plan régional.
- 2) Administration publique: en sa qualité d'employeur, l'administration publique doit elle aussi se saisir de questions relatives à la diversité culturelle et à la discrimination. Dans un grand nombre cantons, de villes et de communes, ces thèmes font aujourd'hui partie intégrante de la formation continue interne à l'administration (services du personnel, ORP, AI, aide sociale, contrôle des habitants, etc.) et dans les établissements paraétatiques (hôpitaux, établissements médico-sociaux). Ainsi, la ville de Baden mentionne explicitement la formation continue dans le domaine des compétences interculturelles dans ses conventions de prestations avec des tiers.
- 3) Economie privée: divers cantons disposent d'offres qui ciblent les employeurs de l'économie privée. Ces offres peuvent prendre la forme d'informations, de listes de contrôle et de recommandations, de conseils individuels ou d'entraînements. Les offres de conseil individuel dans le domaine de la gestion de la diversité destinées aux entreprises sont nettement plus rares. Quelques exemples d'offres ce type : « Burst the Bubble » dans le canton de Bâle-Ville et « Multiculturalité en entreprise » dans le canton de Neuchâtel. Ces offres sont peu utilisées. Neuchâtel organise désormais une séance annuelle destinée aux cadres, responsables RH et associations sectorielles consacrée à la gestion de la diversité culturelle sur le lieu de travail (2015) et lors de l'engagement (2016).

Bilan global 2012-2016: l'encouragement des compétences interculturelles et la protection contre la discrimination sont des composantes intégrantes des programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2014-2017 et sont approfondis avec les PIC 2018-2021.

1.3 Activités communes de l'État et de l'économie

Objectif: d'ici à 2016, les cantons et les organisations du monde du travail auront mené des campagnes d'information et de sensibilisation communes (communiquer les attentes, présenter les offres de conseil et d'intégration, etc.). Les grandes villes et communes seront, dans la mesure du possible, impliquées dans cette démarche.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Divers cantons souhaitent ancrer la collaboration avec les organisations du monde du travail dans les programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2018-2021 et ainsi renforcer la diffusion régionale du dialogue CTA sur l'intégration.

La collaboration entre les cantons et les organisations patronales/associations sectorielles s'est intensifiée entre 2012 et 2016 et prend des formes très diverses : entretiens sporadiques ou réguliers avec les associations ou les entreprises, invitations réciproques à des assemblées d'associations, foires ou manifestations professionnelles ou encore séances d'information destinées aux employeurs ou aux migrants. À cela s'ajoutent des projets spécifiques tels que tours en commun pour les parents issus de la migration lors de salons des métiers, séances d'information pour les travailleurs indépendants issus de la migration ou encore séances de bienvenue pour les nouveaux arrivants dans les grandes entreprises. Qui plus est, dans certains cantons, les employeurs participent à la primo-information de leur personnel fraîchement arrivé de l'étranger en distribuant des brochures officielles de bienvenue comportant les principales informations destinées aux nouveaux arrivants.

La collaboration entre le domaine public et le domaine privé s'est intensifiée le plus nettement dans le domaine de l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail. Plusieurs projets pilotes ont vu le jour de cette manière (cf. chap. 3.5).

Les organisations patronales nationales et certaines associations sectorielles ont sensibilisé et motivé leurs membres à la collaboration avec les services cantonaux et communaux spécialisés en matière d'intégration (circulaires, conférences des directeurs). Les feedbacks des cantons montrent cependant que les intérêts de l'économie à collaborer sur les questions d'intégration varient fortement d'une région et d'une branche à l'autre. Certains cantons ressentent les effets du dialogue CTA sur l'intégration tandis que d'autres estiment que l'accès au marché du travail reste toujours aussi laborieux. Ce constat vaut notamment au niveau des entreprises lorsqu'il s'agit de mettre au concours de places de stage, des places d'apprentissage ou des postes de travail.

1.4 Information par les organisations patronale et les associations sectorielles

Objectif: d'ici à 2016, les associations patronales et sectorielles utiliseront activement leurs supports médiatiques et leurs publications en vue de diffuser des informations sur l'intégration et la discrimination ; à cette fin, les services étatiques compétents leur fourniront une assistance technique.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Il faut s'assurer que les médias sectoriels nationaux continueront d'aborder les thèmes liés à l'intégration.

L'Union suisse des arts et métiers (usam) a posé la première pierre en vue de la réalisation de cet objectif en distribuant à large échelle une note destinée aux PME.

Le projet de dialogue de l'usam

En novembre 2012, l'usam a publié une note « Le travail, un lieu d'identification où se développer » dans le Journal des arts et métiers. Cette note montre les avantages que les PME peuvent tirer d'une intégration réussie de leurs employés étrangers. Elle explique également de quelle manière elles peuvent y contribuer et où elles peuvent trouver des conseils. Près de 250 associations membres et 150 000 abonnés ont ainsi été atteints. Durant l'été 2013, l'association a envoyé une lettre à tous ses membres afin d'attirer leur attention sur la note.

En 2013, les thèmes liés à l'intégration ont été largement ignorés par les médias des organisations patronales et des associations sectorielles nationales. En 2014, seul le Journal des arts et métiers a quelque peu creusé le sujet (projet de mentorat de l'Entraide protestante suisse EPER pour les migrants qualifiés, formation professionnelle et intégration). En 2015 et 2016, divers thèmes de dialogue ont été abordés (exploitation du potentiel de la main-d'œuvre indigène, encouragement linguistique sur le lieu de travail, encouragement professionnel des collaborateurs, formations sur les réfugiés, etc.). GastroJournal et hotelrevue ont mis l'accent sur le potentiel inexploité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire, et ont évoqué des bonnes pratiques, les expériences réalisées par les employeurs et des possibilités de formation pour les réfugiés dans leur secteur d'activité. Le secteur de la construction a couvert les projets réalisés par la Société suisse des entrepreneurs et Swissstaffing a publié un article relatif à l'importance de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail dans HR-Today. Certains des articles cités ont été reliés aux lettres d'information de l'Union patronale suisse, d'Allpura et de swissstaffing.

1.5 Intégration et non-discrimination dans les filières de formation sectorielles

Objectif: d'ici à 2016, les thèmes de l'intégration et de la discrimination figureront, à l'instar de l'offre de GastroSuisse, dans les filières de formation sectorielles des chefs d'exploitation et/ou des chefs du personnel d'au moins deux autres branches connaissant une proportion élevée de travailleurs de nationalité étrangère.

Bilan global 2012-2016: l'objectif n'a pas été atteint.

GastroSuisse a mis à exécution son propre projet dans ce domaine pour le lancement du dialogue en octobre 2012.

Le projet de dialogue de GastroSuisse

Dans la perspective du dialogue, l'association faîtière de l'hôtellerie et de la restauration a décidé d'étoffer le module consacré à l'intégration et à la communication interculturelle proposé aux futurs chefs d'entreprise de sa branche. Il y a un certain temps déjà que l'intégration et la communication interculturelle font partie intégrante des modules de cours du niveau G2 de la formation de cafetier-restaurateur-hôtelier de GastroSuisse, qui débouche sur le brevet fédéral. Chaque année, 80 à 100 cadres suivent cette formation, qui porte encore plus l'accent sur la thématique de l'intégration. Depuis 2013, l'intégration et les échanges interculturels sont enseignés plus tôt, c'est-à-dire dès le niveau G1, ce qui permet d'accroître leur impact. Chaque année, 1300 certificats G1 sont délivrés à des cadres issus des différentes régions linguistiques de Suisse.

Fin 2013, les partenaires du dialogue se proposaient d'examiner comment étoffer les cours consacrés à l'intégration, à la diversité culturelle et à la protection contre la discrimination, en particulier dans les formations continues destinées aux cadres des PME. hotelleriesuisse décida de développer le module « Gestion de la diversité » dans le cadre de son cycle d'études postgrades. Désireux de proposer à différentes institutions un module de base à adapter aux spécificités de la branche, plusieurs partenaires du dialogue ont débattu des priorités thématiques et didactiques qu'il s'agirait de retenir lors d'un atelier qui s'est déroulé durant l'automne 2014. En raison des ressources limitées, l'axe de travail 2015-2016 a dû être abandonné. Pour la même raison, la direction du projet a dû renoncer à mettre en œuvre l'axe de travail 2015-2016 au niveau de l'État (au moins deux projets pilotes dans des formations publiques destinées aux cadres et aux professionnels des RH afin de développer les thèmes de la gestion de la diversité, de l'intégration et de la non-discrimination).

1.6 Bilan 2012-16 pour le champ d'action « Information et sensibilisation »

Depuis 2012, la collaboration entre le domaine public et le domaine privé en matière d'intégration s'est fortement renforcée et prend les formes les plus diverses selon les régions et les secteurs. Néanmoins, plusieurs cantons constatent que l'accès au marché du travail reste difficile. Les efforts des partenaires au dialogue du monde économique pour inciter leurs associations cantonales et locales à collaborer n'ont pas produit les mêmes effets partout.

Les expériences faites jusque-là montrent que le dialogue CTA sur l'intégration trouve ses limites. Certes, ce dialogue a permis de mieux sensibiliser les employeurs au travers des médias sectoriels et d'encourager les échanges entre organisations patronales et associations sectorielles nationales. À titre d'exemple, le secteur de la restauration et de l'hôtellerie a pris contact avec la Société suisse des entrepreneurs dans le cadre de son projet « cours de langue fide » afin de s'informer sur les expériences réalisées lors du projet « L'allemand sur le chantier » (cf. 2.4 et 2.6). Pour autant, le dialogue n'a pas eu l'impact escompté aux niveaux cantonal et local.

Il serait donc plus judicieux de mener des dialogues sur le terrain sur des thèmes concrets qui correspondent aux besoins locaux. Pas mal de choses sont en train de bouger dans le domaine de l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail (cf. 3.5). Cependant, l'intégration des personnes en provenance de l'espace européen continue à poser des défis. Les jeunes issus de la migration ne trouvent pas plus facilement que par le passé une place d'apprentissage, si bien que l'Union des arts et métiers

de Bâle-Ville a consacré son 3^e Forum des formateurs à ce sujet (« Comment déceler le potentiel inexploité des jeunes issus de la migration? »).

Idéalement, de bonnes solutions sont conçues sur place dans le cadre d'un dialogue. Il importe également de sensibiliser à la thématique dans les médias sectoriels nationaux.

1.7 Engagement de la société civile

Le dialogue sur l'intégration dans le monde du travail mettant l'accent sur la collaboration entre État et organisations professionnelles, le monitoring s'est aussi concentré sur ce point. On relève également de nombreuses activités de la société civile, qui contribuent elles aussi à atteindre les objectifs du dialogue. Elles aident grandement à sensibiliser les employeurs et à intégrer dans le monde du travail travailleurs immigrés, réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire au travers de projets, d'événements, de campagnes et d'actions au quotidien. Ci-dessous deux initiatives présentées à titre d'exemples.

La campagne « Égalité des chances sur le lieu de travail » de l'EPER

En 2013, l'EPER initiait une campagne consacrée à l'égalité des chances qui s'étendra sur plusieurs années. L'EPER a choisi le thème « Egalité des chances sur le lieu de travail » et s'est assuré le soutien de l'Union patronale suisse (UPS), laquelle participe au dialogue CTA sur l'intégration « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance ». Les manifestations publiques organisées par l'EPER et des membres régionaux de l'UPS dans cinq villes ont constitué le point d'orgue de cette campagne : les PME témoins ont expliqué les raisons et les résultats de leur engagement en faveur de l'égalité des chances dans leur sphère professionnelle, afin d'inciter d'autres entreprises à suivre leur exemple. L'année 2014 a été marquée par la création et la diffusion du site Internet www.gleiche-chancen.ch, qui dresse une liste de dix conseils pratiques à l'intention des employeurs ; de plus, l'UPS a envoyé une petite brochure qui rassemble lesdits conseils avec une lettre d'accompagnement à ses membres. En 2015, l'EPER a commandé l'étude « [Obstacles et aides à la valorisation du potentiel de main-d'œuvre résidant en Suisse](#) » afin de déterminer ce qui motive les employeurs à engager des jeunes, des personnes peu qualifiées et des personnes âgées issues ou non de la migration. Les résultats de l'étude ont été diffusés parmi les membres de l'UPS. Enfin, en 2016, l'EPER a lancé une campagne ciblée afin de placer des travailleurs étrangers munis d'un diplôme universitaire à des postes qui correspondent à leurs qualifications.

Les Journées du réfugié de l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR)

L'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail constituait le thème des Journées du réfugié en 2012 et 2013. Les Journées du réfugié sont organisées depuis de nombreuses années par l'OSAR avec le soutien du SEM et du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Dans toute la Suisse, des ONG, des communautés paroissiales, des associations de quartier et d'autres organisations mettent sur pied des manifestations afin de sensibiliser la population à cette thématique et convaincre les employeurs de donner leur chance aux réfugiés. En 2014 et 2015, l'OSAR a lancé le concours « Dream Teams », dont le but est de mettre à l'honneur des exemples d'intégration réussie, dans le milieu professionnel comme dans la vie quotidienne.

2 Champ d'action « Langue et formation »

Lorsque le dialogue sur l'intégration « Au travail » a été lancé, dans ce champ d'action, les partenaires se sont entendus sur les principes suivants :

L'État et l'économie déterminent de concert les besoins en cours de langue ciblés dans des branches données. Ils soutiennent ces offres sur le plan des finances, du personnel, de l'organisation et de la conception. Ils s'efforcent d'améliorer ensemble l'information sur les offres de cours et de conseil.

Ils se sont également fixé six objectifs concrets, sur lesquels un bilan intermédiaire est dressé ci-après (2.1 – 2.6).

2.1 Cours de langue axés sur la pratique

Objectif: d'ici à 2016, tous les cantons et toutes les grandes villes et communes veilleront, dans le cadre de leurs programmes d'intégration, à ce que des offres d'encouragement linguistiques axées sur les besoins concrets soient mises en place.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Les cours de langue axés sur la pratique seront maintenus dans le cadre des PIC 2018-2021.

La plupart des cantons développent en permanence leur offre de cours de langues axés sur la pratique professionnelle. À cet effet, ils collaborent avec les partenaires sociaux de différentes branches. Souvent, ils soutiennent les cours financés par les fonds paritaires. Les cours couvrent des domaines aussi divers que la construction, les soins, l'économie domestique, la restauration/hôtellerie, la vente et l'agriculture.

Les services spécialisés dans l'intégration organisent également des cours à la demande d'employeurs privés et publics. Par ailleurs, les services spécialisés ont développé leurs informations sur l'importance de l'encouragement linguistique et sur les cours proposés, que ce soit dans le cadre de séances d'information, d'entretiens personnalisés avec les employeurs ou les associations ou encore à l'aide de vidéos pour donner l'occasion à des entreprises d'expliquer pourquoi elles favorisent l'encouragement linguistique de leur personnel.

2.2 Encouragement linguistique sur le lieu de travail

Objectif: d'ici à 2016, les services spécialisés dans l'intégration définiront des possibilités d'action simples et pratiques auxquelles toute entreprise pourra recourir dans le quotidien professionnel en vue de promouvoir les compétences linguistiques de ses collaborateurs (création d'un environnement propice à l'apprentissage).

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint. Les partenaires du dialogue vont poursuivre leur travail de sensibilisation.

L'importance de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail ne saurait être sous-estimée : l'acquisition d'une langue est le fruit d'un travail quotidien. En effet, même le meilleur des cours n'apporte pas grand-chose si les connaissances acquises ne peuvent être mises en pratique. À cet égard, les entreprises disposent de plusieurs possibilités relativement simples à mettre en place. Constatant que la documentation au sujet de l'encouragement linguistique

était rare, les partenaires du dialogue ont rédigé ensemble un dépliant énumérant des conseils pour les PME et l'ont largement diffusé (circulaires, lettres d'information, mise en ligne sur les sites Internet des associations et des services de l'intégration). En 2016, GastroSuisse a distribué le dépliant à près de 20 000 membres. En 2015 et 2016, divers médias sectoriels ont abordé l'importance de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail.

Les partenaires du dialogue n'entendent pas se limiter à ces activités et souhaitent également favoriser la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques en contact direct avec les employeurs. Depuis 2016, les associations patronales et sectorielles régionales et locales peuvent faire appel à des intervenants pour leurs manifestations internes. Ces intervenants expliquent à l'aide d'exemples concrets ce que les employeurs peuvent faire pour encourager l'encouragement linguistique sur le lieu de travail, l'utilité des cours de langues pour l'entreprise et ce qu'il faut attendre de ces cours. L'offre est financée par le SEM pendant la phase pilote 2016-2018. L'axe de travail 2015-2016 a ainsi été mis en œuvre.

2.3 Finaliser le système d'apprentissage des langues « fide »

Objectif: d'ici à 2016, la Confédération finalisera le développement du système d'apprentissage des langues « fide » axé sur la pratique et destiné aux migrants et promouvra, conjointement avec les cantons, les villes et les communes, son utilisation par les prestataires de cours.

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint. La mise au point du système d'apprentissage des langues fide est achevée; le système est utilisé par les partenaires publics et privés du dialogue.

En 2012, le SEM a fait élaborer les bases de travail fide (scénarios, objectifs d'apprentissage) pour le projet « L'allemand sur le chantier » (cf. 2.4). En 2013, ces bases ont été traduites en français et en italien. En 2014, les supports de cours destinés aux domaines du service, de la cuisine et de l'hôtellerie ont été publiés dans les trois langues (cf. 2.6), et le dialogue CTA sur l'intégration « Dès la naissance : entrer dans la vie en bonne santé » concernant la grossesse et la naissance a été lancé.

Depuis le lancement, fin 2014, de l'enseignement fide, le secrétariat fide a délivré plus de 130 certificats « Enseignant de cours de langues dans le domaine de l'intégration ». Les modules de formation fide destinés aux enseignants de langues se déroulent dans des instituts de formation accrédités dans toute la Suisse. Le secrétariat fide propose également une large offre de conseil, d'information et de formation.

En 2016, le SEM et les cantons ont testé une nouvelle procédure en vue de l'obtention du label de qualité fide pour les offres de cours de langues. Le prestataire de cours de langues ECAP participe au projet pilote avec l'offre « L'allemand sur le chantier ». Les services cantonaux spécialisés dans l'intégration et la Société suisse des entrepreneurs sont activement impliqués dans cette phase pilote. À partir de 2017, la procédure en vue de l'obtention d'un label fide reconnu sera disponible pour tous les prestataires de cours de langue.

Le certificat de langue fide et le passeport des langues¹ ont été élaborés et testés avec succès entre 2014 et 2016. Des enseignants et participants aux cours de langue « L'allemand sur le chantier » de l'ECAP Bâle ont également pris part à ce processus. Des associations patronales et sectorielles ont contribué à l'analyse des besoins pour le passeport des langues. Le secrétariat fide était quant à lui responsable de la mise en œuvre concrète des outils d'évaluation fide à partir de 2017. Les procédures seront disponibles pour toute la Suisse dès 2018. L'axe de travail 2015-2016 est ainsi mis en œuvre.

La diffusion implique non seulement les cantons mais également les partenaires du dialogue du monde de l'économie. Le secteur principal de la construction a intégré le programme d'apprentissage des langues en 2012 dans le cadre du projet pilote « L'allemand sur le chantier » (cf. 2.4), et les partenaires sociaux de la restauration et de l'hôtellerie ont fait de même en 2015 dans le cadre du cours de qualification de base « Progresso » et de leurs cours de langues (cf. 2.6).

2.4 « L'allemand sur le chantier »

Objectif: d'ici à 2016, la Société suisse des entrepreneurs et le syndicat Unia organiseront dans plusieurs cantons au moins 15 cours « L'allemand sur le chantier » (principe : participation gratuite au cours, qui a lieu sur place immédiatement avant ou après les heures de travail ou encore pendant).

Bilan global 2012-2016: avec près de 250 cours dans toute la Suisse alémanique, l'objectif pour 2016 a été largement dépassé.

Le 30 octobre 2012, lors du lancement du dialogue sur l'intégration « Au travail », les partenaires sociaux du secteur principal de la construction instaurent leur projet pilote « L'allemand sur le chantier ». Moteurs de cette initiative : la Société suisse des entrepreneurs (SSE) et le syndicat Unia.

¹Passeport des langues: les migrants documentent dans le passeport des langues les compétences linguistiques qu'ils ont acquises ou attestées dans les langues nationales suisses. Cette documentation peut se faire en vue d'une postulation, d'une formation continue ou d'une demande de naturalisation.

Évaluation de langue fide: l'évaluation de langue fide est un outil pour l'évaluation des compétences langagières des migrants. Elle se distingue des tests de langue traditionnels en ceci qu'elle repose sur des tâches communicatives que l'on rencontre effectivement dans la vie quotidienne en Suisse (par ex. appeler un cabinet médical, expliquer la raison de l'appel et prendre rendez-vous).

Le projet des partenaires sociaux du secteur principal de la construction

Des cours de langue axés sur la vie quotidienne – au travail comme à la maison – des collaborateurs, dispensés gratuitement pendant le temps de travail ou décomptés comme tel : voilà les caractéristiques des cinq cours pilotes amorcés au semestre d'hiver 2012/13. Près de 60 ouvriers issus de trois entreprises à Bâle, à Berne et en Suisse orientale ont suivi les quelque 50 leçons. Les coûts ont été pris en charge par le fonds paritaire propre à la branche (Parifonds Bau), lui-même géré par les partenaires sociaux SSE, Cadres de la construction suisse, Unia et syna. Le prestataire de cours ECAP a utilisé le système d'apprentissage des langues fide axé sur la pratique et développé par le SEM en le complétant avec du matériel didactique. Les entreprises participantes ont été très satisfaites des cinq cours pilotes. Seul le fait que l'enseignement soit dispensé pendant le temps de travail a posé quelques problèmes sur certains chantiers. Les entreprises ont donc recommandé de donner également des cours le samedi matin et de les compter comme temps de travail.

Convaincu du succès des cours pilotes, le fonds paritaire Parifonds a décidé de prolonger le projet pilote jusqu'à la fin 2015. Le fait de comptabiliser l'intégralité des cours comme temps de travail lorsqu'ils se déroulaient durant le temps libre a été controversé. Cependant, les employeurs ont conscience de l'importance de l'encouragement linguistique dans une branche qui compte près de 60 % de travailleurs étrangers. Les partenaires sociaux ont donc trouvé un compromis : toutes les personnes qui suivent et terminent avec succès un semestre de cours suivis pendant leur temps libre reçoivent une indemnité sur salaire de 750 francs, soit 70 % du salaire de base pour environ 40 heures de travail ou 50 leçons.

L'évaluation globale du projet pilote est positive et a permis de montrer la plus-value qu'il apporte. Les cours sont régulièrement dispensés depuis 2016.

L'offre est ouverte à toutes les entreprises soumises à la convention nationale du secteur. À l'automne 2013, cinq nouveaux cours ont vu le jour dans les trois entreprises du projet pilote. Fin 2013, les partenaires sociaux se proposaient d'offrir au total 20 cours d'allemand en 2014. Dans les faits, ce sont plus de 400 participants qui ont suivi quelque 40 cours dans onze cantons. En 2015 comme en 2016, près de 100 cours comptant au total plus de 600 participants ont été donnés en Suisse alémanique. Le fonds paritaire prend en charge à lui seul les coûts pour les collaborateurs bénéficiant d'un contrat de travail fixe. Ces coûts se montent à près de 1,3 million de francs pour les années 2012 à 2016. Les coûts des cours suivis par les travailleurs temporaires sont quant à eux pris en charge par le fonds de formation professionnelle « temptraining » des partenaires sociaux de la branche du travail temporaire.

2.5 « Le français et l'italien sur le chantier »

Objectif : d'ici à 2016, la Société suisse des entrepreneurs et le syndicat Unia veilleront à ce que des cours basés sur le même principe soient organisés en Suisse romande et en Suisse italienne ; pour ce faire, le SEM formulera les objectifs d'apprentissage « fide » pour le français et l'italien d'ici à fin 2013.

Bilan global 2012-2016 : l'objectif a été atteint dans les cantons du Jura et de Fribourg mais pas dans ceux de Genève, de Neuchâtel, de Vaud et du Valais.

La transposition du modèle « L'allemand sur le chantier » en Suisse latine a connu des difficultés. Les cantons de Genève, de Neuchâtel, de Vaud, du Valais et du Tessin ne cotisent pas au Parifonds-construction, puisqu'ils disposent de leurs propres fonds et commissions. Divers membres du fonds paritaire ont tenté de convaincre ces cantons, en vain ; le modèle n'a pas été repris à ce jour.

En revanche, les cantons du Jura et de Fribourg participent au Parifonds-construction. Deux cours ont été dispensés dans ces deux cantons en 2016.

Les investigations menées par les partenaires sociaux au Tessin ont montré l'absence de besoins en matière d'« L'italien sur le chantier ».

Les axes de travail 2015-2016 concernant l'allemand-français-italien sur le chantier ont été mis en œuvre.

2.6 « Allemand-français-italien » dans d'autres branches

Objectif : d'ici à 2016, les partenaires du dialogue feront en sorte que des projets pilotes sur le modèle de « L'allemand sur le chantier » soient réalisés dans d'autres branches, dans les trois régions linguistiques ; à cette fin, le SEM formulera, conjointement avec les organisations du monde du travail, les objectifs d'apprentissage (« fide »).

Bilan global 2012-2016: l'objectif est atteint, l'hôtellerie et la restauration ont organisé des cours de langue en se fondant sur le modèle de « L'allemand sur le chantier ». Des cours de langue axés sur la pratique professionnelle ont lieu à l'échelle de la Suisse dans les secteurs du nettoyage et des soins.

Restauration/hôtellerie: la Commission paritaire de surveillance de la CCNT des métiers de l'hôtellerie et de la restauration a décidé en 2013 d'introduire le système d'apprentissage des langues fide et d'augmenter le nombre de cours de langue dans le cours de qualification de base « Progresso » (hôtellerie et restauration), lequel existe depuis longtemps déjà. La décision est mise en œuvre depuis 2015 dans tout le pays. Le cursus Progresso, d'une durée de cinq semaines, s'adresse au personnel non qualifié engagé dans les domaines du service, de la cuisine et de l'économie domestique. Les employés dont les rapports de travail relèvent impérativement de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés au moment de l'inscription à une formation ou à un perfectionnement sont soutenus financièrement. Les coûts liés aux cursus sont en grande partie couverts par les contributions aux frais d'exécution de la CCNT. En fonction du cursus, les employeurs reçoivent une indemnité pour perte de travail afin de compenser la main-d'œuvre manquante. Le SEM a fait élaborer les bases de travail et supports de cours fide destinés aux domaines du service, de la cuisine et de l'hôtellerie en allemand, en français et en italien.

En 2014, la Commission paritaire de surveillance a décidé d'introduire fide dans d'autres cours de langue de l'ensemble de l'hôtellerie et de la restauration, c'est à-dire en dehors du cursus « Progresso ». Les dispositions applicables sont les mêmes que pour « Progresso ». Les cours sont gratuits pour les participants soumis à la CCNT. Les employeurs reçoivent une indemnité pour perte de travail si les employés suivent le cours pendant le temps de travail. En 2015, sept cours ont été dispensés dans les cantons de Berne et de Lucerne tandis que six cours ont été proposés en 2016 dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Lucerne et de St-Gall. L'axe de travail 2015-2016 a ainsi été mis en œuvre.

Nettoyage: les clarifications menées auprès des partenaires sociaux du secteur du nettoyage ont montré qu'il n'y avait pas besoin d'un projet-pilote sur le modèle « L'allemand sur le chantier ». Les partenaires sociaux financent depuis longtemps des cours de langue axés sur la pratique professionnelle et gratuits pour les participants. Le prestataire de cours ECAP a élaboré son propre matériel didactique. Il a également participé à l'élaboration de fide et applique le programme d'encouragement linguistique dans ses cours de langues. L'essentiel de la main-d'œuvre est engagée à temps partiel et n'a donc généralement pas de problème pour suivre un cours en dehors du travail. Des incitations financières à suivre le cours ne s'imposent donc pas.

Soins: dans le cadre du projet-pilote SESAME de la Croix-Rouge suisse (CRS) (cf. 3.5), les cours de langues pour migrants qui suivent la formation d'auxiliaire de santé de la CRS ont été aménagés de manière plus adaptée à la pratique. Par ailleurs, la CRS évalue la nécessité d'élaborer des objectifs d'apprentissage conformes à fide pour le domaine des soins.

Avec le secteur principal de la construction, la restauration et l'hôtellerie, le nettoyage et les soins, les principales branches qui comportent une part élevée d'étrangers sont activement impliquées dans l'encouragement linguistique axé sur la pratique.

2.7 Bilan 2012-2016 du champ d'action « Langue et formation »

Dans l'ensemble, les partenaires du dialogue ont atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés pour 2016. Les partenaires sociaux impliqués se sont fortement engagés et ont mobilisé des ressources dans l'encouragement linguistique ciblé de la main-d'œuvre étrangère. Ce constat vaut particulièrement pour le projet-pilote « L'allemand sur le chantier », pour lequel les objectifs fixés ont été largement dépassés. Dès le départ, ce projet a été largement relayé par les médias, contribuant à sensibiliser le public à l'importance de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail et à montrer que les employeurs portent une responsabilité et l'assument.

Le champ d'action « Langue et formation » a tout de suite été axé sur l'encouragement linguistique. Lors de leur réunion du 25 janvier 2015 visant à dresser un bilan intermédiaire, les partenaires du dialogue ont remis une déclaration commune dans laquelle ils annoncent leur volonté d'encourager la formation professionnelle de base pour les adultes, y compris, explicitement, pour ceux issus de la migration. Cette déclaration n'était liée à aucun objectif ou projet concret.

Le SEFRI et les autorités cantonales chargées de la formation professionnelle poursuivent leurs activités dans ce domaine, en collaboration étroite avec les associations patronales et les associations sectorielles. Certains cantons proposent des offres de formations de rattrapage pour adultes. Entre autres exemples : la formation de polymécanicien lancée à Soleure dans le cadre d'une collaboration entre le domaine public et le domaine privé, le projet-pilote « Enter » dans le canton de Bâle-Ville visant à suivre et encourager jusqu'au diplôme les bénéficiaires de prestations sociales âgées de 25 à 40 ans ou encore le projet de l'Unia dans le canton de Vaud qui aide les migrants à accomplir une formation professionnelle de base dans le secteur du nettoyage. À noter également le projet-pilote lancé en 2016 par le canton de Berne avec la Fondation Stanley Thomas Johnson afin de permettre aux adultes âgés de plus de 25 ans de rattraper un apprentissage.

3 Champ d'action « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire »

Lorsque le dialogue CTA sur l'intégration « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance » a été lancé, dans ce champ d'action, les partenaires se sont entendus sur les principes suivants :

L'État et l'économie créent de concert un cadre favorable à l'intégration des deux groupes cibles sur le marché du travail (information, procédure d'autorisation, qualifications, qualité des candidatures). Les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire particulièrement bien qualifiés sont intégrés au le marché du travail.

Les partenaires du dialogue se sont fixé cinq objectifs concrets, sur lesquels un bilan intermédiaire est dressé ci-après (3.1 – 3.5).

3.1 Augmenter le nombre d'actifs dans ce groupe cible

Objectif: d'ici à 2016, 2000 réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire de plus qu'en 2011 exerceront une activité lucrative.

Bilan global 2012-2016: fin 2015, l'objectif était atteint avec 2186 réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire actifs de plus qu'en 2014².

Réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire	2011	2012	2013	2014	2015
Total aptes à travailler (18-64 ans)	21 845	21 335	20 321	27 496	34 607
Total actifs	7003	7104	6610	7696	9189
Augmentation du nombre d'actifs en chiffres absolus 2011-2015		101	-393	693	2186
Taux d'activité moyen	32,1%	33,3%	32,5%	28,0%	26,6%
<i>Taux d'activité moyen</i>					

En chiffres absolus, l'objectif du dialogue a été atteint fin 2015. Toutefois, ce résultat positif doit être relativisé par le fait que les chiffres de l'asile en Suisse ont fortement augmenté entre 2011 et 2015. Les taux d'activité se maintiennent donc à un niveau peu élevé voire diminuent car la part de personnes qui sont arrivées depuis peu en Suisse et ne sont encore que très peu intégrées sur le plan linguistique et professionnel a fortement augmenté dans l'effectif de 2014 et de 2015.

Réfugiés reconnus (permis B): entre la fin 2011 et la fin 2015, le nombre de réfugiés reconnus aptes à travailler (permis B) a presque doublé. Le nombre d'actifs titulaires d'un permis B

² Seules les personnes titulaires d'un permis B et F et enregistrées dans le système d'information central sur la migration SYMIC, qui sert à traiter les données personnelles relatives au domaine des étrangers et de l'asile, ont été comptabilisées. Les personnes devaient être titulaires du permis B depuis au maximum cinq ans et du permis F depuis au maximum sept ans. Une fois passés ces délais, les personnes passent entièrement sous la responsabilité des cantons et des communes; leur activité n'est plus enregistrée au niveau fédéral. Les cantons ne disposent pas de statistiques systématiques sur les taux d'activité du groupe cible.

a également plus que doublé au cours de cette période, passant de 1257 à 2750 personnes (+ 1493). Le taux d'activité a connu une légère hausse pendant cet intervalle, passant de 19,3 % à 21,3 %. Ces chiffres montrent que le marché du travail est en mesure d'absorber l'accroissement (davantage d'emplois pour les réfugiés) mais que, pour les raisons indiquées ci-dessus, le taux d'activité des réfugiés reconnus stagne à un faible niveau.

B (réfugiés reconnus)	2011	2012	2013	2014	2015
Aptes à travailler (18-65 ans)	6503	6430	5461	8729	12 896
Actifs	1257	1343	855	1702	2750
Taux d'activité	19,3 %	20,9 %	15,7%	19,5 %	21,3%
Évolution globale 2011-2015		-1,1%	-16,0%	34,2%	98,3%
Évolution taux d'activité 2011-2015		6,8%	-32,0%	35,4%	118,8%

Personnes admises à titre provisoire (permis F): les chiffres sont moins réjouissants pour cette catégorie. Certes, le nombre absolu d'actifs a légèrement augmenté, passant de 5746 à 6429 personnes (+ 693). Pour autant, cette évolution n'a pas suivi la croissance du groupe des personnes admises, laquelle est de 41,5%. Le taux d'activité moyen de toutes les personnes de ce groupe a donc reculé de 37,5 % à 29,7 %.

F (personnes admises à titre provisoire)	2011	2012	2013	2014	2015
F aptes à travailler (18-65 ans)	15 342	14 905	14 860	18 767	21 711
F actifs	5746	5761	5755	5994	6439
Taux d'activité	37,5%	38,7%	38,7%	31,9%	29,7%
Évolution globale 2011-2015		-2,8%	-3,1%	22,3%	41,5%
Évolution taux d'activité 2011-2015		0,3%	0,2%	4,3%	12,1%

Davantage d'efforts sont donc nécessaires pour stabiliser ou augmenter le taux d'activité moyen des personnes relevant du domaine de l'asile³.

Levée des obstacles administratifs et juridiques

Différentes études ont montré que les obstacles juridiques et administratifs constituaient une cause importante d'échec de l'intégration du groupe-cible sur le marché du travail. En effet, ces obstacles ont un effet dissuasif sur les employeurs potentiels. Les partenaires étatiques au dialogue travaillent à l'élimination de ces obstacles.

Message additionnel concernant la modification de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr): le Conseil fédéral propose d'abolir la taxe spéciale pour les personnes admises à titre provisoire

³ Le taux d'activité moyen ne peut pas être augmenté de manière significative. Du fait de l'admission de nouveaux arrivants et des difficultés de départ bien connues (faibles perspectives sur le marché du travail et participation réduite à la vie économique), ce taux va en quelque sorte continuer à « sous-performer ».

(permis F) et les requérants d'asile (permis N). Par ailleurs, l'obligation d'obtenir une autorisation de travail doit être remplacée par une obligation d'annonce. Les cantons ont explicitement soutenu ces propositions lors de la procédure de consultation. Le Conseil national a approuvé cette révision le 14 septembre 2014.

Optimisation de la procédure d'autorisation: afin d'analyser les obstacles administratifs et juridiques à l'intégration, l'Association des offices suisses du travail (AOST) et l'Association des services cantonaux de migration (ASM), en collaboration avec des représentants du SEM, du SECO, de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) et de la Conférence suisse des délégués cantonaux et communaux à l'intégration des étrangers (CDI), ont présenté en 2013 un rapport comportant des recommandations concrètes. Ces recommandations visent notamment à simplifier et à accélérer la délivrance des autorisations de travail, à définir les critères pour accomplir un stage sur le premier marché du travail et à fournir une information ciblée aux employeurs. Les éventuelles adaptations législatives prendront un certain temps, si bien que le SEM s'attelle actuellement à formuler des recommandations pouvant être mises en œuvre à court terme sur la base du rapport AOST/ASM.

Stages sur le premier marché du travail: l'accès au marché du travail constitue un obstacle de taille pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire. Les stages dans l'économie doivent leur permettre d'acquérir une première expérience du marché du travail suisse et de découvrir le monde du travail. Afin de faciliter la création de places de stage, des conditions-cadres claires sont nécessaires (objectifs du stage, durée, salaire, etc.). À cet effet, les services compétents aux niveaux fédéral et cantonal ont pris contact avec les partenaires sociaux.

Examen du statut F (personnes admises à titre provisoire): le statut « admis à titre provisoire » constitue un obstacle à l'intégration des personnes titulaires d'un permis F. De nombreux employeurs ne savent pas que les personnes admises à titre provisoire – tout comme les réfugiés reconnus – sont considérés comme des indigènes sur le marché du travail et ont le droit de travailler. D'autres partent du principe que les personnes admises à titre provisoire peuvent être renvoyées à tout moment et à brève échéance dans leur pays d'origine et que les engager comme salariés ou comme apprentis n'en vaut pas la peine. En réalité, plus de 90 % de ces personnes restent en Suisse de nombreuses années. En réponse au postulat 14.3008 de la Commission des institutions politiques du Conseil national, le DFJP rédige un rapport dans lequel il examine différentes variantes en matière de réglementation de l'admission provisoire et du statut de personne à protéger (permis S). Le rapport est attendu d'ici fin 2016.

Bonnes pratiques en matière d'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire

Les experts échangent de manière intensive sur le sujet. Ainsi, les délégués à l'intégration et les coordinateurs en matière d'asile de tous les cantons se sont abondamment penchés sur le sujet lors de leurs séances de 2015 et 2016. Ils ont abordé les défis, analysé des modèles concrets tirés de la pratique et échangé leurs expériences en matière de programmes, de lignes directrices, d'instruments et de mesures concrètes. Les enseignements tirés de ces séances seront utilisés lors de la mise au point des PIC 2018-2021.

3.2 Renforcement de l'information et du conseil aux autorités et aux employeurs

Objectif: d'ici à 2016, la Confédération, les cantons, les villes et les communes auront renforcé l'information et les prestations de conseil fournies par les autorités compétentes (par ex. l'école, les services d'orientation professionnelle, les offices du travail, les ORP et les services sociaux) et les employeurs et amélioré ainsi l'accès du groupe cible au marché du travail (par ex. par un système efficace d'octroi des autorisations de travail, des informations ciblées sur l'exercice d'une activité lucrative, le système de formation professionnelle ou la validation des formations acquises).

Bilan global 2012-2016: les cantons maintiennent et développent l'information et le conseil des autorités publiques et des employeurs dans le cadre des PIC 2014-2017 et des mesures spécifiques à l'intégration de ce groupe cible sur le marché du travail. Ils feront de même dans le cadre des PIC 2018-2021.

Tous les cantons disposent d'activités ou de programmes visant à encourager l'intégration professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Dans ce cadre, les services spécialisés en matière d'intégration travaillent avec d'autres autorités étatiques (offices du travail, services sociaux, offices régionaux de placement, services d'orientation professionnelle, etc.) et des entreprises (stages, engagements, etc.) et utilisent ces contacts pour informer, conseiller et sensibiliser. Les cantons sont toujours plus nombreux à répondre avec pertinence aux questions que les autorités chargées de l'aide sociale au niveau communal des informations leur posent au sujet du marché de l'emploi. De plus, ils souhaitent améliorer l'accès au marché du travail au travers de mesures ciblées qu'ils doivent discuter dans le cadre de leurs structures intercantionales (cf. 3.1). Ils prennent également des mesures à titre individuel pour lever les obstacles, par exemple en supprimant les émoluments perçus pour l'autorisation de travail ou en simplifiant la procédure d'autorisation.

3.3 Créer des dossiers de candidature conformes à l'usage du secteur

Objectif: d'ici à 2016, les organisations patronales et les associations sectorielles auront créé, conjointement avec les services publics compétents et les organisations de soutien, des bases permettant de traiter les dossiers de candidature des membres du groupe cible conformément à l'usage qui prévaut dans le secteur concerné.

Bilan global 2012-2016: lors de leur rencontre technique du 18 novembre 2014, les partenaires du dialogue ont décidé, pour des raisons liées à l'économie du travail, d'abandonner cet objectif pour le moment. Cet objectif est désormais mis en œuvre par l'association professionnelle Insertion Suisse sur mandat du SEM, avec le concours de divers partenaires du dialogue issus du monde de l'économie.

La préparation de dossiers de candidature adaptés à l'usage du secteur est très complexe. C'est pourquoi les partenaires du dialogue ont décidé d'abandonner les travaux dans ce domaine. Le SEM a donné mandat à l'association professionnelle Insertion Suisse de poursuivre cet objectif, qui vise à ce que les prestataires de programmes d'intégration sur le marché du travail disposent d'instruments adéquats pour évaluer le potentiel ainsi que pour documenter et décrire les compétences. Insertion Suisse va concevoir, d'ici la fin 2017 et en collaboration avec des responsables RH et les représentants des associations sectorielles, les outils néces-

saires pour que les dossiers de candidature des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus soient présentés de manière plus pertinente.

3.4 Sensibilisation des employeurs étatiques et privés

Objectif: d'ici à 2016, les employeurs privés et publics seront sensibilisés au fait qu'ils devraient, dans la mesure du possible, embaucher des apprentis et des travailleurs parmi les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire plutôt que de recruter du personnel à l'étranger.

Bilan global 2012-2016: dans l'ensemble, l'objectif a été atteint. Par contre, les efforts déployés afin de sensibiliser de manière ciblée l'administration en tant qu'employeur aux trois niveaux politiques sont encore maigres.

La majorité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire n'est pas intégrée sur le marché du travail. Bien que tous les cantons aient pris diverses mesures (cours de langue et d'intégration, préparation au marché du travail et à ses exigences, formation professionnelle théorique et pratique), les efforts visant leur intégration à large échelle sur le marché du travail échouent pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il convient de rappeler les obstacles mentionnés au ch. 3.1. Autre raison : la faible disposition des employeurs à recruter ces personnes pour des stages, des apprentissages ou des contrats fixes. Cette disposition a augmenté au cours des deux dernières années (ch. 3.1 et 3.5) mais reste trop faible par rapport aux besoins. Le phénomène s'explique entre autres par le manque d'information. De nombreux employeurs ne savent pas qu'ils ont le droit de faire travailler ce groupe-cible et qu'ils peuvent même bénéficier de conseils et d'un suivi de la part de l'État.

Ces dernières années, les associations patronales et sectorielles nationales ont publié plus d'informations sur les conditions d'engagement et abordent davantage les bonnes pratiques et les expériences positives des employeurs (ch. 1.4). La participation active d'associations diverses à la mise en œuvre de projets pilotes contribue également à sensibiliser les entreprises. Ces associations ont également incité leurs membres cantonaux à collaborer avec les autorités sur place. L'UPS et l'usam ont régulièrement sensibilisé leurs membres par écrit comme par oral dans le cadre de groupes de travail ou d'échange d'expériences, de commissions ou de conférences des directeurs. En 2016, les deux associations ont invité le SEM à ces séances afin d'évoquer le préapprentissage d'intégration pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire. L'axe de travail 2015-2016 est donc dans l'ensemble mis en œuvre.

En revanche, sur le plan étatique, les efforts pour sensibiliser l'administration à la question de l'embauche de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire, que ce soit comme collaborateurs fixes ou comme apprentis, sont encore maigres. On relève quelques initiatives isolées. Ainsi, l'office du personnel de la ville de Baden a appelé tous les services de l'administration de la ville à créer ou à faire connaître des postes ad hoc. Quant à la ville de Lucerne, elle examine la possibilité de créer quelques places d'apprentissage et d'entrée dans la vie active.

Au vu de l'augmentation du nombre de demandes d'asile, il est urgent que les employeurs privés et étatiques tiennent compte des candidatures des réfugiés reconnus et des personnes

admises à titre provisoire lorsqu'ils ont un poste à pourvoir. À cet égard, l'État joue un rôle de précurseur afin d'inciter d'autres employeurs à suivre son exemple.

3.5 Projets pilotes

Objectif: d'ici à 2016, l'État et l'économie auront réalisé, dans les diverses régions linguistiques du pays, au moins trois projets pilotes élaborés ensemble en vue d'intégrer des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dans le marché du travail en portant une attention particulière aux femmes ; sur la base des expériences ainsi acquises, ils formuleront des recommandations à l'intention des participants au dialogue.

Bilan global 2012-2014: l'objectif a essentiellement été atteint au niveau cantonal. L'idée de lancer des projets spécifiques aux femmes a été abandonnée.

Aucun projet pilote commun n'a été mené au niveau national. Tant les entretiens préliminaires avec Swisstaffing que les expériences réalisées dans le cadre du projet pilote de l'Union suisse des paysans (USP) montrent les limites d'un projet national: la mise en œuvre est complexe car elle implique toute une série de partenaires dans les différents cantons. La charge de travail requise au niveau de la coordination est très élevée pour tous les partenaires impliqués, que ce soit au niveau de l'État ou des acteurs privés. Comme le montre le projet pilote du secteur du nettoyage, il en va de même des projets au niveau des régions linguistiques. En revanche, de nombreux projets communs ont été lancés au niveau cantonal (cf. plus bas).

Un processus en deux étapes a donc été retenu pour le projet pilote national « Préapprentissage d'intégration » que le Conseil fédéral a décidé fin 2015 dans le cadre des mesures d'accompagnement de la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse: les entretiens exploratoires ainsi que la fixation des données de référence se sont déroulés au niveau national avec les associations patronales et sectorielles. La conception détaillée et la mise en œuvre des formations spécifiques à une branche auront lieu en 2017 au niveau cantonal, dans le cadre d'une collaboration entre le domaine public et le domaine privé. Le projet global se fonde sur une offre de formation spécifique à une branche et d'une durée d'en principe un an (enseignement spécialisé et enseignement de langues ainsi que règles et usages sur le marché du travail suisse). Cette offre sert de préparation à un apprentissage (CFC, AFP).

Les partenaires de projets ont renoncé à mettre en œuvre des projets pilotes spécifiques aux femmes. Ils ont estimé que la priorité allait à la motivation des participants au projet et non à leur sexe.

Les projets pilotes se répartissent en deux groupes. Certains projets ont été discutés par le SEM avec des partenaires nationaux ou régionaux puis mis en œuvre par le SEM en coordination avec les cantons. Les autres projets sont dès le départ discutés, développés et mis en œuvre au niveau cantonal.

Projets pilotes au niveau national ou au niveau des régions linguistiques

Projet pilote dans le secteur du nettoyage: la Commission paritaire du secteur du nettoyage de Suisse alémanique (association sectorielle Allpura, syndicats Unia et Syna) a lancé son projet

pilote en septembre 2016. Dans ce cadre, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire reçoivent une formation de base d'une durée de trois mois. Cette formation comprend un stage ainsi que des cours spécialisés et des cours de langue (un jour et demi par semaine). L'objectif est que les entreprises dans lesquelles se déroulent les stages engagent les participants comme travailleurs fixes une fois que ces derniers ont achevé la formation de base. Les cours spécialisés et les cours de langues sont intégralement financés par le fonds paritaire. Les quelque 20 participants et les places de stage correspondantes se répartissent entre les cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Bâle-Campagne, de Berne, de Soleure et de Zurich.

Projet pilote CRS: en 2015, la CRS a lancé un projet appuyé par l'ODM (aujourd'hui SEM), qui s'inscrit dans le cadre de la formation au métier d'auxiliaire de santé qu'elle propose. La CRS développe et approfondit les offres que certaines Croix-Rouge cantonales dispensent déjà aux étudiants issus de la migration, à l'instar des cours de langue axés sur la pratique professionnelle, de la transmission de techniques d'apprentissage ou du service de tutorat et de mentorat dont les participants peuvent bénéficier au fil du cours ou lors de leur recherche d'emploi, une fois le diplôme en poche. Elle entend intégrer sur le marché du travail les migrants déjà établis en Suisse, et notamment les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire. Étant donné que cette formation est suivie en grande majorité par des femmes, elles sont en première ligne sur ce projet. Le partenaire du dialogue Curaviva, association faitière des établissements de soins et des homes pour personnes âgées, a informé ses membres cantonaux du projet et les a incités à le soutenir. L'axe de travail 2015-2016 a été mis en œuvre.

Projet pilote Swisstafing: pour les raisons susmentionnées et après d'intenses discussions et éclaircissements, Swisstafing et le SEM ont renoncé en 2016 à mener un projet pilote national.

Projets pilotes au niveau cantonal

Tous les cantons mettent au point des mesures ou des programmes afin d'encourager l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire et, dans ce cadre, travaillent étroitement avec les entreprises. Ils ont également lancé divers projets pilotes conçus dès le départ en collaboration avec des associations sectorielles ou des entreprises. L'axe de travail 2015-2016 a été mis en œuvre.

Les brefs descriptifs suivants se limitent aux projets pilotes que les cantons ont développés conjointement avec les milieux économiques depuis 2015. Les projets pilotes lancés antérieurement figurent dans le bilan intermédiaire 2013-2014.

Canton d'Argovie: en 2016, le canton a mis en place, en collaboration avec des entreprises du secteur de la construction, des stages assortis d'un suivi scolaire dont le but est de **préparer à un apprentissage dans le secteur de la construction**.

Canton de Berne: en 2015, le canton de Berne a lancé trois projets pilotes en collaboration avec les milieux économiques: le **cours technique sur la construction** avec l'association cantonale des entrepreneurs (3 classes) et la formation de deux ans d'**aide-menuisier (AFP)** avec l'association cantonale des menuisiers (2 classes). À noter le projet pilote particulier

« **Social Impact Bonds** » que le canton a développé avec l'initiative d'entrepreneurs Fokus Bern et qui est mis en œuvre par Caritas. L'économie préfinance l'offre, qui comprend une évaluation, le placement dans une entreprise adéquate et le suivi de la phase d'initiation. Si les objectifs d'intégration sont dépassés, le canton verse un bonus sous forme d'intérêts aux investisseurs privés et à Caritas. Le canton profite quant à lui d'une baisse des dépenses liées à l'aide sociale lorsque les participants trouvent un poste fixe. Si les objectifs ne sont pas atteints, les intérêts ne sont pas versés, et Caritas et les investisseurs enregistrent une perte de capital.

Canton de Glaris: le **programme d'initiation professionnelle** a été conçu en 2016 avec l'union cantonale des arts et métiers. Il doit permettre aux réfugiés admis à titre provisoire âgés de 18 à 25 ans de suivre une formation d'une durée d'un an sanctionnée par une attestation de compétences dans des branches appropriées. Cette formation doit les préparer à un travail d'auxiliaire qualifié ou servir de base à une attestation fédérale de formation professionnelle complémentaire (apprentissage de deux ans).

Cantons de Neuchâtel, Lucerne et Zoug: en 2016, les cantons de Lucerne et de Zoug ont lancé chacun un projet pilote d'intégration sur le marché du travail dans le secteur de l'**agriculture** en collaboration avec les organisations paysannes cantonales. Ces projets s'inspirent fortement du projet pilote national réalisé par l'Union suisse des paysans (USP) et soutenu par le SEM : engagements de 3 à 12 mois, salaire plus faible lors du premier mois en raison de l'initiation des participants puis salaire minimum usuel dans la profession. Les cantons ont également tenu compte des expériences réalisées par le SEM durant la première année du projet de l'USP et pris les mesures suivantes : les participants sont préparés en amont et continuent à suivre un cours d'allemand pendant leur engagement.

Durant l'automne 2015, Neuchâtel a réalisé un projet pilote nettement plus court (6 semaines). Ce projet avait été développé avec l'organisation paysanne cantonale. Les conditions du projet ont été remaniées en 2016 après qu'il a été constaté que les participants de 2015 n'ont pas pu être placés auprès d'exploitations agricoles l'année suivante.

Canton de Soleure: en 2016, le canton et la **branche de la logistique** ont conçu une formation professionnelle initiale préparant à un apprentissage.

Canton de Zurich: le canton et l'entreprise de logistique Planzer ont mis au point un **préapprentissage d'intégration Logistique** d'une durée d'un an. Ce préapprentissage a débuté durant l'été 2016. Les participants acquièrent des connaissances professionnelles de base sur le terrain 3 à 4 jours par semaine; la formation scolaire comprend quant à elle des cours professionnels, des cours d'allemand, des cours visant à acquérir des compétences de base, des cours de mathématiques ainsi qu'une aide à la recherche d'une place d'apprentissage et au dépôt de candidature. De cette manière, les participants sont préparés à un apprentissage et sont prêts à être engagés dans une entreprise du secteur de la logistique.

Au même moment, la formation d'un an « RIESCO Bau » a débuté en collaboration avec Hotel&Gastro formation⁴ et la société des entrepreneurs de Suisse orientale. Hotel&Gastro formation se fonde sur l'expérience acquise depuis déjà dix ans avec RIESCO dans l'hôtellerie-

⁴ L'institution de formation et de perfectionnement est portée par les partenaires du dialogue Gastrosuisse et hotelleriesuisse ainsi que Hotel&Gastro Union.

restauration (service, cuisine, économie domestique) ainsi que, toujours avec RIESCO, dans les secteurs de la technique automobile et de la technique du bâtiment (introduit en 2013 dans le canton de Zurich). Les formations préparent les participants à la formation professionnelle initiale et à la prise d'emploi.

3.6 Bilan 2012-2016 pour le champ d'action « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire »

Les partenaires du dialogue ont atteint les objectifs fixés pour 2016. Les partenaires publics ont mené à bien les travaux préparatoires décisifs afin d'aplanir les obstacles à l'intégration et proposé des mesures d'optimisation concrètes. La mise en œuvre des principales mesures dépend en particulier des décisions prises par le Conseil national et le Conseil des États (révision de la LEtr). Les partenaires du monde économique se sont fortement engagés dans les projets pilotes et ont renforcé l'information et la sensibilisation des employeurs.

4 Bilan global 2012 - 2016

Dans l'ensemble, le dialogue CTA sur l'intégration 2012-2016 « Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance » a atteint son objectif global : la collaboration entre le domaine public et le domaine privé a été sensiblement renforcée sur la base de projets concrets. Les objectifs concrets formulés lors du lancement pour les trois champs d'action ont également été majoritairement atteints.

Au début de l'été 2016, la direction de projet CTA a réalisé un sondage auprès des partenaires du dialogue afin d'évaluer les résultats du dialogue CTA. Ont été invités à s'exprimer sur le sujet les organisations patronales et les associations sectorielles participant au dialogue, les syndicats, les organisations non gouvernementales, les délégués cantonaux et communaux à l'intégration ainsi que les services spécialisés en matière d'intégration. Le sondage a révélé que le dialogue avait favorisé l'échange et la sensibilisation sur les questions d'intégration au niveau national. Les résultats ont également fait ressortir les limites d'un dialogue national.

Rayonnement aux niveaux cantonal et communal : les spécialistes interrogés estiment que le dialogue fonctionne bien, surtout au niveau national. Des rencontres ont régulièrement eu lieu avec l'ensemble des participants, aussi bien sur le plan politique (lancement en octobre 2012, bilan intermédiaire en janvier 2015) que sur le plan opérationnel (préparation du lancement, bilans intermédiaires fin 2013 et fin 2014, bilan global fin 2016). On relève également de nombreux contacts bilatéraux sur le plan technique. Ces contacts, particulièrement étroits lors d'activités et de projets concrets, sont restés stables au cours des quatre années.

Lors du lancement du dialogue en 2012, les partenaires étaient partis du principe que le dialogue lancé au niveau national serait repris et développé aux niveaux cantonal et communal. À l'échelle cantonale, les choses se sont bel et bien passées ainsi dans un certain nombre de cas : l'État et les milieux économiques ont intensifié leur collaboration dans divers cantons sur la base de projets concrets. Cette collaboration a débouché non seulement sur des offres de formation professionnelle pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire, mais également sur des supports d'information et des listes de contrôle portant sur des questions d'intégration et destinés aux entreprises ou encore sur des séances d'information communes visant à informer les parents issus de la migration au sujet du système de formation professionnelle en Suisse. La

collaboration étroite avec les associations sectorielles et certaines entreprises a permis de proposer des engagements à l'essai, des stages et même de nouveaux postes sur le premier marché du travail.

À l'exception de quelques villes, les objectifs du dialogue n'ont encore guère été transposés au niveau communal. Cet échec a notamment des raisons structurelles : souvent, les communes ne jouent pas un rôle central dans le domaine d'encouragement « Intégration sur le marché du travail » des programmes d'intégration cantonaux (PIC). En effet, la plupart des communes s'engagent en priorité dans les domaines de la première information des nouveaux arrivants, de l'encouragement précoce et de l'intégration sociale. Le contact avec les milieux économiques s'agissant de questions d'intégration n'est considéré comme une tâche communale qu'à titre exceptionnel. Les ressources en matière de finances et de personnel jouent également un rôle important. Il convient de saluer le fait que divers cantons ont indiqué dans le sondage qu'ils associeraient davantage les communes dans leur cadre de leur collaboration avec les milieux économiques au titre des PIC 2018-2021. Indépendamment des PIC, les communes peuvent également chercher de leur propre chef le contact avec des PMU locales et les sensibiliser aux objectifs de l'encouragement de l'intégration.

Flux d'information : bien que des informations aient été régulièrement fournies au sujet des activités du dialogue sur l'intégration, que ce soit au niveau étatique par l'intermédiaire des canaux existants (p. ex. collaboration interinstitutionnelle à l'échelle fédérale, séances des délégués à l'intégration et des coordinateurs en matière d'asile et de réfugiés) ou au niveau des associations (p. ex. conférences des directeurs, circulaires), il semble que ces informations ne soient pas toujours parvenues aux services adéquats. Certains partenaires économiques ont constaté que les cantons n'étaient pas suffisamment au courant du dialogue CTA sur l'intégration et de ses activités. Plusieurs cantons ont fait la même expérience dans leurs contacts avec les associations sectorielles de leur région.

Sensibilisation des associations sectorielles cantonales par les associations nationales : certains spécialistes cantonaux en matière d'intégration se sont montrés déçus que le dialogue national n'ait pas contribué à accroître la disposition des associations à collaborer sur le terrain. Dans d'autres cantons, le dialogue a, en revanche, permis d'ouvrir des portes et de faciliter la mise en place de la coopération régionale. Grâce à l'engagement de la Société suisse des entrepreneurs dans le dialogue CTA, plusieurs associations régionales se sont déclarées prêtes à participer à des projets pilotes relatifs à l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail.

Projets d'intégration communs : la mise en œuvre de projets nationaux ou régionaux en vue de l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail s'avère particulièrement complexe et lourde. La coordination des divers partenaires au niveau cantonal (délégués à l'intégration, coordinateurs en matière d'asile et de réfugiés, organisations chargées de l'encadrement, entreprises participantes) a placé tous les participants face à de grands défis. Le rapport entre charges et revenus est défavorable.

Conclusions

Les expériences réalisées dans le cadre du dialogue CTA sur l'intégration 2012-2016 « Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance » ont permis de dégager les conclusions suivantes :

1. Un dialogue à l'échelle nationale peut avoir des retombées positives à deux niveaux :

D'une part, il permet l'information réciproque et l'échange d'expériences entre l'État et les organisations du monde du travail. L'objectif est d'informer les participants sur les développements actuels et les bonnes pratiques, de discuter de nouvelles idées, de constituer des réseaux et de conclure des partenariats stratégiques.

D'autre part, il contribue à lancer des activités communes d'information et de sensibilisation sur les questions d'intégration, concernant par exemple l'utilisation du potentiel de la main-d'œuvre indigène, le recrutement de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire ou l'encouragement linguistique sur le lieu de travail. L'objectif est d'utiliser les canaux de communication nationaux ou régionaux des associations afin de fournir aux entreprises les informations nécessaires, de leur présenter des expériences concrètes vécues par les employeurs, de bonnes pratiques et de nouvelles offres et au final de leur permettre de participer activement à l'encouragement de l'intégration.

2. Le dialogue national ne peut cependant pas remplacer le contact ou la collaboration avec les associations patronales et sectorielles aux niveaux cantonal et communal. Les cantons et les communes doivent eux-mêmes rechercher la collaboration avec les milieux économiques.
3. Des projets concrets concernant l'intégration sur le lieu de travail peuvent être initiés au niveau national. Par contre, la conception et la mise en œuvre de ces projets doivent se faire aux niveaux régional, cantonal ou communal, faute de quoi la charge de travail en matière de coordination serait disproportionnée pour tous les participants. Il ne faut pas non plus perdre de vue le risque que le projet ne réponde pas aux besoins effectifs des cantons ou soit trop éloigné des acteurs sur le terrain.
4. Les projets d'encouragement de l'intégration sur le lieu de travail ont de plus grandes chances de succès lorsqu'ils associent les partenaires sociaux. Les projets pilotes de ces derniers dans les secteurs de la construction et du nettoyage en Suisse alémanique ont montré quels résultats pouvaient être atteints lorsque les partenaires sociaux s'accordent sur des objectifs communs et sont prêts à engager des ressources en matière de finances et de personnel.

Prochaines étapes

Le présent bilan global sera discuté le 3 novembre 2016 lors d'une rencontre avec les partenaires au dialogue organisée au niveau technique sur invitation de la CTA. Cette rencontre sera l'occasion de faire le point sur les besoins futurs, notamment en vue de la troisième conférence nationale sur l'intégration, qui se déroulera le 19 juin 2017.