

Dialogue CTA sur l'intégration

« Travailler : donner sa chance, saisir sa chance »

**Bilan intermédiaire 2013-2014 et
axes de travail 2015-2016**

Embargo 26 janvier 2015 – début de la conférence de presse

Rencontre technique du 18 novembre 2014

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'Etat aux migrations SEM) Secrétariat d'Etat à l'économie SECO Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Cantons	Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) Conférence des directeurs cantonaux de l'éco- nomie publique (CDEP) Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDIP)
Villes et communes	Union des villes suisses (UVS) Initiative des villes pour la 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 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)

Synthèse

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 ».

Dans l'ensemble, le bilan intermédiaire 2013-2014 est positif, puisque dans les trois champs d'action, les travaux avancent de manière satisfaisante. Dans différents domaines, la collaboration entre l'Etat et l'économie s'est renforcée, se traduisant tour à tour par l'organisation conjointe de visites pour les parents issus de la migration lors de salons des métiers, la tenue dans les entreprises de réunions d'information à l'intention du personnel immigré ou encore de débats publics ou de colloques spécialisés relatifs à l'intégration sur le lieu de travail. De plus en plus, les associations patronales et sectorielles exploitent leurs médias pour renseigner les employeurs sur l'intégration, sachant qu'elles peuvent ici compter sur le soutien spécialisé des pouvoirs publics.

Devant le succès de leur projet pilote « L'allemand sur le chantier », les partenaires sociaux du secteur principal de la construction l'ont reconduit jusqu'à fin 2015 et étendu à l'ensemble de la Suisse alémanique. Sa transposition dans le reste du pays appelle des efforts supplémentaires. En revanche, pour sensibiliser les PME à l'encouragement linguistique sur le lieu de travail, les partenaires du dialogue ont élaboré conjointement un dépliant proposant une liste de conseils, qui a fait l'objet d'une diffusion à grande échelle.

Le projet lancé par le secteur de l'hôtellerie-restauration dans le but d'approfondir les thèmes de l'intégration et de la communication interculturelle dans le cadre de la formation des chefs d'entreprise est bien établi. Les associations patronales et sectorielles tiennent à examiner leurs formations pour cadres sous l'angle de la gestion de la diversité, de la pluralité culturelle, de l'intégration et de la non-discrimination, thématiques qui ont vocation à être étoffées également, grâce à des projets pilotes, dans les formations publiques pour cadres et professionnels des ressources humaines (RH).

Par ailleurs, la Confédération, les cantons, les villes et les communes ont initié des projets pilotes dans le but de promouvoir l'intégration professionnelle de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire. L'année 2015 devrait être marquée par le lancement de projets pilotes participant du même objectif et associant des entreprises, d'envergure nationale cette fois-ci. De plus, la Confédération et les cantons s'emploient à aplanir les obstacles à l'intégration et se coordonnent pour optimiser leurs offres d'intégration visant cette population.

Depuis l'ouverture du dialogue CTA sur l'intégration, hotelleriesuisse, l'association suisse représentant les intérêts des hôtels à vocation nationale et internationale, Allpura, l'association des entreprises suisses en nettoyage, et swissstaffing, l'association faîtière des

bailleurs de services suisses, ont rejoint le navire. Les partenaires du dialogue ambitionnent de recruter en 2015 des membres d'autres branches, afin que celui-ci jouisse d'une assise encore plus solide.

Les partenaires du dialogue ont adopté de nouveaux axes de travail pour 2015 et 2016. Quant au bilan final, il sera dressé fin 2016 à l'occasion de la 3^e Conférence nationale sur l'intégration des étrangers.

Axes de travail 2015 – 2016

1) Les associations nationales sensibilisent leurs membres cantonaux aux partenariats public-privé.

1a) Les associations patronales et sectorielles sensibilisent leurs membres cantonaux, par écrit et/ou par oral, à l'importance des partenariats public-privé pour la réussite de l'intégration des employés étrangers, soit en leur adressant des circulaires, soit en les conviant à des conférences. Ils invitent leurs membres à soutenir les services spécialisés en matière d'intégration, au niveau cantonal et communal, notamment pour nouer des contacts, ouvrir des portes et reprendre des thèmes liés à l'intégration dans leurs publications.

1b) Les associations patronales et sectorielles encouragent leurs fédérations cantonales à collaborer avec les délégués cantonaux et communaux à l'intégration, afin de soutenir activement l'information des employés étrangers, en abordant en particulier la vie professionnelle (attentes du monde du travail, renvoi à des offres d'intégration à l'instar des cours de langue).

2) Les associations patronales et sectorielles d'une part, les services spécialisés étatiques ainsi que les membres des exécutifs cantonaux et communaux de l'autre, renforcent leur collaboration en matière d'information et de sensibilisation des employeurs.

2a) Les associations patronales et sectorielles abordent régulièrement la question de l'intégration et les bonnes pratiques dans leurs supports médiatiques. La direction de projet CTA veille à échanger avec les associations afin de discuter de thèmes éventuels et de leur proposer un soutien spécialisé.

2b) La Conférence des gouvernements cantonaux (CdC), l'Union des villes suisses (UVS) et l'Association des communes suisses (ACS) attirent l'attention de leurs membres sur l'importance de l'utilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène, en particulier de la population migrante déjà établie en Suisse, réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire compris. La direction de projet CTA rédigera un bref argumentaire qu'elle remettra aux membres des exécutifs.

2c) Les associations patronales et sectorielles attirent l'attention de leurs membres sur l'utilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène, en tenant spécifiquement compte de la population migrante déjà établie en Suisse, réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire compris.

3) L'intégration et la non-discrimination dans la formation continue des cadres

3a) Dans au moins deux cantons, des formations publiques destinées aux cadres et aux professionnels des RH intègrent jusqu'en 2016 des projets pilotes visant à développer les thématiques suivantes : gestion de la diversité, intégration et non-discrimination.

3b) Les associations patronales et sectorielles examinent d'ici le milieu de l'année 2015 les formations continues qu'elles offrent aux cadres sous l'angle de la gestion de la diversité, de la pluralité culturelle, de l'intégration et de la non-discrimination. Ils font comprendre aux instituts chargés de dispenser ces cours qu'il est dans l'intérêt de l'économie de consacrer un module à ces thématiques. Une fois la procédure terminée, l'élaboration d'un module de base fera l'objet d'une décision à l'automne 2015.

4) Encouragement linguistique sur le lieu de travail : les partenaires du dialogue favorisent la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques

4a) Les acteurs non étatiques qui participent au dialogue utilisent leurs supports médiatiques pour expliquer aux employeurs ce qu'ils peuvent attendre des cours de langue et favoriser la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques. Il importe de montrer aux employés l'avantage qu'ils peuvent retirer de tels cours. A cet effet, les partenaires étatiques du dialogue offrent leur soutien spécialisé.

4b) Au cours du premier semestre 2015, les partenaires du dialogue s'entendent sur la manière dont ils souhaitent informer directement et personnellement les entreprises, puis lancent la mise en œuvre à l'automne. D'ici 2016, des ateliers ont eu lieu ou des antennes d'information ont été ouvertes dans le cadre de conférences d'associations patronales et sectorielles dans cinq cantons au moins.

5) Le système d'apprentissage des langues fide est finalisé.

L'ODM présente d'ici 2016 l'outil mis au point dans le cadre de fide pour évaluer les compétences langagières, de même que son passeport des langues.

6) Allemand-français-italien sur le chantier

6a) Une quarantaine de cours « L'allemand sur le chantier » est à nouveau proposée en Suisse alémanique en 2015.

6b) Fin 2015, le projet pilote est clos puis évalué, la suite à donner dépendant des résultats de cette évaluation.

6c) Sur mandat du Parifonds-construction, l'ECAP traduit son matériel didactique en français.

6d) Au moins un cours de français est proposé dans les cantons de Fribourg et du Jura en 2015.

6e) Unia s'enquiert de l'intérêt pour ces cours dans le reste de la Suisse romande et au Tessin.

7) Allemand-français-italien dans la restauration et l'hôtellerie

7a) Dans toute la Suisse, les cours de qualification de base Progresso comprennent, dès 2015, un nombre plus important de leçons de langue, lesquelles se fondent sur le système d'apprentissage des langues fide. A compter de cette année, fide est également introduit dans d'autres cours de langue de la branche.

7b) Les partenaires du dialogue se mobilisent au sein de la Commission paritaire de surveillance de la CCNT pour qu'en 2015, en dehors du cursus Progresso, au moins un cours pilote soit dispensé en Suisse romande et en Suisse alémanique sur le modèle « L'allemand sur le chantier ». Il s'agira en particulier d'étudier comment mettre en place des incitations financières de nature à promouvoir la fréquentation des cours.

8) Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – promouvoir la formation professionnelle initiale pour adultes

L'ACS discute avec des instances compétentes en matière de promotion de diplômes professionnels pour les collaborateurs des EMS, en tenant compte de manière ciblée des employés étrangers.

9) Réduire les obstacles entravant l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire

9a) L'ODM et les cantons examinent les recommandations émises par le groupe de travail AOST-ASM et entament en 2015 la mise en œuvre des mesures correspondantes.

9b) L'ODM et les cantons informent les associations patronales et sectorielles des éventuelles nouveautés concernant l'intégration professionnelle de ce groupe cible. Les fédérations et associations veillent à ce que ces informations parviennent jusque dans les entreprises.

10) L'Etat et l'économie redoublent d'efforts pour informer sur l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire.

10a) Les associations patronales et sectorielles ouvrent leurs supports médiatiques à la publication d'articles sur les projets et les bonnes pratiques, tandis que les services étatiques spécialisés leur fournissent les informations nécessaires.

10b) Les associations patronales et sectorielles invitent leurs membres à collaborer avec les autorités chargées de l'intégration professionnelle de ce groupe cible, l'objectif étant d'inclure dans leurs conférences des informations sur le recrutement de cette population et de renseigner directement cette dernière sur les attentes de l'économie.

11) Projets pilotes avec les associations sectorielles en matière d'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire

11a) Pour sensibiliser les employeurs, les partenaires du dialogue continuent de se soutenir mutuellement afin de développer de nouveaux projets pilotes et d'informer sur les projets en cours.

11b) Les partenaires étatiques du dialogue soutiennent, sur le plan idéal et/ou financier, le projet de la Croix-Rouge suisse (CRS) qui se propose d'approfondir et de multiplier les offres d'appui avec, en ligne de mire, l'objectif d'intégrer sur le marché du travail des migrants, et notamment des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire une fois qu'ils auront été formés en tant qu'auxiliaires de santé CRS.

12) Recherche de nouveaux partenaires pour le dialogue

La direction de projet CTA prend contact avec d'autres secteurs qui comptent une proportion élevée de travailleurs étrangers afin de les convaincre de participer au dialogue sur l'intégration et de lancer des projets pilotes. A cet effet, elle reçoit notamment le soutien de l'UPS et de l'usam.

INTRODUCTION	8
CONTRIBUTIONS DE L'ETAT ET DE L'ÉCONOMIE DANS LES TROIS CHAMPS D'ACTION11
1 CHAMP D'ACTION « INFORMATION ET SENSIBILISATION »	11
1.1 PRIMO-INFORMATION PAR L'ÉTAT, CONSEIL AUX EMPLOYEURS ET AUX EMPLOYÉS	11
1.2 GESTION DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE ET PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION	13
1.3 ACTIVITÉS COMMUNES DE L'ÉTAT ET DE L'ÉCONOMIE	14
1.4 INFORMATION PAR LES ASSOCIATIONS PATRONALES ET SECTORIELLES	16
1.5 INTRODUCTION DE L'INTÉGRATION ET DE LA NON-DISCRIMINATION DANS LES FILIÈRES DE FORMATION SECTORIELLES	17
1.6 CONCLUSION DU BILAN 2013-2014 POUR LE CHAMP D'ACTION « INFORMATION ET SENSIBILISATION »	18
1.7 ENGAGEMENT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	18
2 CHAMP D'ACTION « LANGUE ET FORMATION »	19
2.1 COURS DE LANGUE AXÉS SUR LA PRATIQUE	19
2.2 ENCOURAGEMENT LINGUISTIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	20
2.3 FINALISER LE SYSTÈME D'APPRENTISSAGE DES LANGUES « FIDE »	21
2.4 « L'ALLEMAND SUR LE CHANTIER »	22
2.5 « LE FRANÇAIS ET L'ITALIEN SUR LE CHANTIER »	23
2.6 « L'ALLEMAND, LE FRANÇAIS ET L'ITALIEN » DANS D'AUTRES BRANCHES.....	24
2.7 CONCLUSION DU BILAN 2013-2014 POUR LE CHAMP D'ACTION « LANGUE ET FORMATION »	25
3 CHAMP D'ACTION « INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS RECONNUS ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE »	26
3.1 AUGMENTER LE NOMBRE D'ACTIFS DANS CE GROUPE CIBLE.....	26
3.2 RENFORCEMENT DE L'INFORMATION ET DU CONSEIL AUX AUTORITES ET AUX EMPLOYEURS	27
3.3 CRÉER DES DOSSIERS DE CANDIDATURE CONFORMES À L'USAGE DU SECTEUR	28
3.4 SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS ÉTATIQUES ET PRIVÉS	28
3.5 PROJETS PILOTES	30
3.6 CONCLUSION DU BILAN 2013-2014 POUR LE CHAMP D'ACTION « INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES RÉFUGIÉS RECONNUS ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE »	31
4 SYNTHÈSE DU BILAN INTERMÉDIAIRE 2013-2014	32
5 ANNEXE	33

Introduction

Le dialogue CTA sur l'intégration « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance » a été entamé le 30 septembre 2012 pour favoriser l'intégration professionnelle de la population migrante établie sur notre sol, et par là même, tirer un meilleur parti du potentiel dont dispose la Suisse. L'Etat et l'économie se sont fixé des objectifs clairs qu'ils entendent atteindre main dans la main d'ici la 3^e Conférence nationale sur l'intégration des étrangers prévue pour 2016. Pour que cette initiative se traduise par des résultats concrets, tant les acteurs publics que privés ont lancé des projets pilotes, réalisés pour certains conjointement, pour d'autres, séparément.

En acceptant d'insérer l'art. 121a dans la Constitution fédérale, le peuple suisse a opté pour le pilotage autonome de l'immigration, un régime de contingents assorti de plafonds et la préférence nationale. Dès lors, exploiter le réservoir de main-d'œuvre indigène est devenu une priorité. Au total, la Suisse compte environ 23,8 %¹ d'étrangers, ce qui représente un potentiel considérable à l'heure de combler la demande des employeurs. Aussi les partenaires du dialogue CTA œuvrent-ils pour en tirer le meilleur parti en proposant pour la réunion du 26 janvier 2015 le nouvel objectif stratégique suivant :

Nouvel objectif stratégique Etat-économie

Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – recruter en Suisse

L'Etat et l'économie recrutent plus de main-d'œuvre indigène en tenant compte de la population migrante déjà établie en Suisse..

Ce nouvel objectif stratégique est combiné aux axes de travail pour les deux années à venir.

Axes de travail 2015-2016 :

- La Conférence des gouvernements cantonaux (CdC), l'Union des villes suisses (UVS) et l'Association des communes suisses (ACS) attirent l'attention de leurs membres sur l'importance de l'utilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène, en particulier de la population migrante déjà établie en Suisse, réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire compris. La direction de projet CTA rédigera un bref argumentaire qu'elle remettra aux membres des exécutifs.
- Les associations patronales et sectorielles attirent l'attention de leurs membres sur l'utilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène, en tenant spécifiquement compte de la population migrante déjà établie en Suisse, réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire compris.

La réunion du 26 janvier 2015 devrait également être ponctuée par l'adoption de deux déclarations, pour la mise en œuvre desquelles des mesures seront lancées dans les trois champs d'action.

¹ Effectif de la population résidante permanente à fin août 2014, source : Office fédéral des migrations (ODM), Service de la statistique des étrangers

Déclaration 1

Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – promouvoir la formation professionnelle initiale pour adultes

Dans les efforts qu'ils consentent pour implémenter les actions prioritaires définies en matière de politique de la formation, l'Etat et l'économie tiennent compte des besoins de la main-d'œuvre peu instruite et de la population migrante déjà établie en Suisse. En leur qualité d'employeur, ils informent leurs collaborateurs des offres destinées à leur permettre d'obtenir un diplôme de formation professionnelle initiale et créent des conditions facilitant l'accès à ces offres.

Contexte : Les partenaires de la formation accordent une importance majeure aux qualifications complémentaires et supérieures ainsi qu'aux formations de reconversion du personnel. Dans le cadre de la définition de leurs actions prioritaires, ils ont relevé qu'il convenait de dûment prendre en compte l'expérience professionnelle et les acquis de formation et de promouvoir, par des mesures judicieuses, l'accès aux diplômes professionnels et la mobilité professionnelle².

Pour l'essentiel, en Suisse, les employés non qualifiés sont des étrangers établis sur notre sol de longue date, qui butent sur de sérieux obstacles durant leur parcours de formation. En effet, les examens de fin d'études, les apprentissages raccourcis et la procédure de validation de l'expérience professionnelle sont plus exigeants en termes linguistiques que le travail quotidien (expression écrite, sans compter, en Suisse alémanique, les divergences entre le dialecte et la langue standard). En outre, la main d'œuvre peu instruite rencontre des barrières qu'elle peut difficilement surmonter seule, notamment l'apprentissage autonome ou la capacité d'articuler ses propres connaissances.

L'Etat et l'économie ont tout intérêt à aplanir ces obstacles et à favoriser l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle initiale des adultes. Aussi les partenaires du dialogue sont-ils favorables, dans les efforts pour implémenter les actions prioritaires définies en matière de politique de la formation, à tenir compte des besoins de la main-d'œuvre peu instruite et de la population migrante déjà établie en Suisse. De plus, ils s'engagent pour que les employeurs tant publics que privés informent leurs collaborateurs des offres destinées à leur permettre d'obtenir un diplôme de formation professionnelle et créent des conditions facilitant l'accès à ces offres.

² Cf. « Déclaration commune des partenaires de la formation professionnelle » résultant du Sommet 2014 de la formation professionnelle organisé le 31 mars 2014, action prioritaire 3 « Diplôme professionnel pour adultes ».

Déclaration 2

Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – intégrer des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail

Lorsqu'ils ont des postes à pourvoir, tous les partenaires du dialogue CTA prennent sciemment en compte les candidatures de ce groupe cible. Ils incitent par ailleurs d'autres employeurs publics et privés à employer et promouvoir cette population.

Contexte : La plupart des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est exclue du 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 existe des obstacles au niveau de l'Etat (procédure d'obtention des autorisations de travail et de stage, taxe spéciale pour les personnes admises à titre provisoire). Ensuite, les employeurs hésitent à recruter ces personnes pour des stages, des apprentissages ou des contrats fixes, ce qui est dû en partie à un manque d'information. En effet, nombre d'entre eux ne savent pas qu'ils ont le droit de les faire travailler et qu'ils peuvent même bénéficier de conseils et d'un suivi de la part de l'Etat à cet égard.

Le 30 octobre 2012, les partenaires du dialogue CTA se sont entendus sur des objectifs concrets destinés à augmenter le taux d'activité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. La Confédération et les cantons s'emploient actuellement à passer au crible les obstacles et implémenteront dès 2015 des mesures visant à les réduire. Les partenaires du monde de l'économie s'efforceront pour leur part d'utiliser plus activement leurs supports médiatiques pour communiquer sur le recrutement de ce groupe cible et diffuser les bonnes pratiques. Enfin, l'Etat et l'économie conçoivent des projets pilotes portant sur l'intégration professionnelle de ces populations.

Les partenaires du dialogue ont cependant conscience que ces activités ne suffiront pas et que la volonté des employeurs est décisive pour l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Pour concrétiser les objectifs arrêtés en 2012, ils s'engagent donc d'une part, lorsqu'ils ont des postes à pourvoir, à prendre sciemment en compte les candidatures de ce groupe cible, de l'autre, à inciter d'autres employeurs publics et privés à en faire de même.

Contributions de l'Etat et de l'économie dans les trois champs d'action

Le 30 octobre 2012, les partenaires du dialogue ont adopté des objectifs concrets qu'ils ambitionnent d'atteindre d'ici 2016, ceux-ci relevant d'un des trois champs d'action suivants : « Information et sensibilisation », « Langue et formation » et « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire ». Réunis le 6 décembre 2013 pour dresser un bilan intermédiaire au niveau technique, ils ont défini trois axes de travail pour l'année 2014. La rencontre du 18 novembre 2014 était quant à elle l'occasion de faire un deuxième bilan intermédiaire et d'arrêter le programme de travail pour les années 2015 et 2016.

Courant 2013 et 2014, la direction du projet dialogue CTA sur l'intégration a interrogé les services spécialisés en matière d'intégration dans les cantons et les communes ainsi que des partenaires du dialogue issus du monde du travail, afin de se renseigner sur les activités déjà menées à bien et les projets pour la suite ; c'est sur les résultats de cette enquête que repose le présent rapport intermédiaire. S'il n'est pas possible ici d'aborder toutes les contributions à la réalisation des objectifs du dialogue, la synthèse ci-dessous témoigne de la diversité des activités, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité. Les chapitres suivants précisent en outre pour chaque objectif, à l'aide d'un code couleur, si l'avancement des travaux est satisfaisant (vert), si des efforts supplémentaires doivent être consentis (orange) ou si la réalisation de l'objectif est compromise (rouge), et rappellent pour chacun des champs d'action quels sont les axes de travail retenus pour 2015 et 2016.

1 Champ d'action « information et sensibilisation »

Objectifs concrets d'ici 2016

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'Etat et l'économie s'épaulent dans le travail d'information et de sensibilisation et dans les questions d'intégration et de discrimination. L'Etat 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'Etat 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'Etat, conseil aux employeurs et aux employés

<p>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.</p>

En 2013, les 26 cantons se sont engagés, au moyen d'une convention de programme conclue avec la Confédération dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux 2014-2017 (PIC), à informer les nouveaux arrivants entrés légalement en Suisse sur les conditions de vie, ainsi que sur les principales offres en matière d'intégration. Les immigrés qui présentent des besoins particuliers en matière d'intégration doivent se voir proposer des mesures d'encouragement adéquates dès que possible.

Si les cantons et les communes ne procèdent à cet égard pas tous de la même manière, nombre d'entre eux organisent régulièrement des réunions d'information, en ciblant souvent un public spécifique (étrangers admis dans le cadre d'un regroupement familial, expatriés, etc.). Citons le canton de Zoug qui propose des soirées interculturelles baptisées « Grüezi Switzerland » visant à présenter, en allemand, en anglais et en portugais, aux nouveaux arrivants les codes culturels de la société suisse.

Ailleurs, notamment dans les cantons de Lucerne et du Jura, les autorités accueillent chaque nouveau résidant pour un entretien personnalisé de bienvenue et d'information. Quant au canton de Genève, il élabore un contrat d'accueil que chaque nouvel arrivant devra signer. Les Grisons ont pour leur part mis au point une boîte à outils à l'intention des communes qui comprend un paquet d'accueil pour les personnes élisant domicile dans le canton et se sont engagés à aider les communes à l'implémenter.

Dans l'ensemble, les services spécialisés en matière d'intégration développent en permanence leurs prestations pour des groupes-cibles très divers. Ces prestations incluent, entre autres, l'information des employés étrangers sur leurs droits et obligations, sur le marché du travail ou sur les assurances sociales.

Les entreprises ne sont pas en reste, puisque les services spécialisés en matière d'intégration proposent une palette d'offres de plus en plus étoffée, qui va de l'organisation de cours de langues aux séances d'information internes aux entreprises et taillées sur mesure en passant par le conseil et le coaching en matière d'intégration et de discrimination. A titre d'exemple, le service d'intégration de Bâle-Ville convie régulièrement les collaborateurs étrangers des grands groupes pharmaceutiques à des séances d'information. Les services se préoccupent également de la communication autour de ces offres, par exemple au travers de rubriques en ligne destinées aux entreprises, de l'envoi ciblé de documentation ou, comme à Uri, en prenant personnellement contact avec les employeurs.

Par ailleurs, les employeurs reçoivent également des publications spéciales portant entre autres sur l'intégration et l'encouragement linguistique dans le cadre professionnel et sur les titres de séjour et de travail. Ainsi, MIX, le journal des migrants des cantons d'Argovie, de Berne, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, des Grisons et de Soleure, qui traite régulièrement de l'intégration au travail, est distribuée aux PME de ces cantons. A Berne, ce sont les services de l'intégration et les associations patronales qui ont diffusé la brochure « Intégration de la main-d'œuvre étrangère – une chance et une responsabilité pour les entreprises » éditée par la Migration-Alliance Kanton Bern et comprenant un éventail d'exemples pratiques actuels. Enfin, les sociétés implantées à Bâle-Ville peuvent s'appuyer sur une liste de contrôle et un test disponible en ligne portant sur la gestion de la diversité dans l'entreprise.

Ce travail d'information sera encore renforcé dans les années à venir. Le canton de Saint-Gall va mettre à jour ses brochures consacrées à l'intégration sur le lieu de travail et au recrutement non discriminatoire de personnel et d'apprentis et les distribuer aux entreprises.

Neuchâtel développe le programme « Multiculturalité en entreprises » pour sensibiliser et former les entreprises à la gestion de la diversité culturelle. Le canton de Fribourg a mené une enquête auprès d'entreprises pour recueillir des bonnes pratiques et publiera en 2015 une liste de contrôle et un guide sur les initiatives exemplaires en matière d'intégration au travail. Quant au canton de Glaris, il prévoit de convier en 2016 les employeurs à la manifestation qu'il consacrera à l'allemand au travail et à l'intégration sociale.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie. Ils seront poursuivis et étoffés dans le cadre des programmes cantonaux d'intégration 2014-2017 (PIC).

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. A ce titre, les cantons ont déployé diverses activités et ne s'arrêteront pas en si bon chemin. Celles-ci s'adressent à différents publics que l'on peut subdiviser comme suit :

Grand public : Nombre de cantons et de villes organisent régulièrement des manifestations, parfois festives, ou des semaines d'action afin de sensibiliser les populations suisse et étrangère à la cohabitation de différentes cultures et à la protection contre la discrimination. Le canton de Zurich a ainsi lancé en novembre 2014 une campagne d'information (se déclinant sur des affiches et sur Internet) intitulée « Ich bin Zürich », à travers laquelle des personnalités au parcours singulier issues de l'immigration promeuvent la cohésion sociale. Les services de l'immigration soutiennent par ailleurs la mise sur pied et l'exploitation d'antennes spécialisées sur les questions de discrimination ; signalons notamment l'ouverture, en 2014, du centre genevois « Ecoute contre le racisme » et du guichet zougnois pour la protection contre la discrimination.

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. Ainsi le département du personnel thurgovien a-t-il proposé en 2014 pour la première fois un module de base de deux jours, reconduit en 2015, abordant des thématiques aussi variés que l'encouragement précoce, la formation professionnelle et la santé, sans compter qu'il développe la protection contre la discrimination et l'égalité des chances dans son programme de cours pour cadres. De même, des formations sur la gestion de la diversité culturelle ont été dispensées dans le canton des Grisons (concierges de la direction des constructions) et la ville de Dietikon (établissement médico-social). Enfin, le canton de Saint-Gall proposera en 2015 un module de cyberformation à ses collaborateurs, le canton de Glaris programmera des événements dans les communes pour sensibiliser le personnel, tandis que la ville de Berne informera de manière ciblée ses employés sur le racisme et la discrimination au travail.

Secteur privé : Plusieurs cantons offrent également conseils et informations ciblés aux employeurs privés. Bâle-Ville a par exemple publié en 2014 une liste de contrôle sur la gestion de la diversité dans l'entreprise, diffusée au moyen des lettres d'information des associations patronales et sectorielles et distribuée aux syndicats, sachant que les entreprises peuvent également remplir ce test en ligne. Dans le canton de Berne, c'est le centre d'information pour étrangers isa qui propose aux employeurs une formation en gestion de la diversité, tandis que la ville de Berne a organisé une semaine d'action contre la discrimination sur le mar-

ché du travail avec le concours des employeurs. Une série d'activités sont également prévue pour 2015. Le canton et l'université de Saint-Gall examinent ainsi ensemble comment étoffer le cursus des cadres dans le domaine de la discrimination et de la gestion de la diversité, thématiques qui doivent également être plus solidement ancrées dans les formations publiques destinées aux cadres et aux responsables du personnel.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

Dans au moins deux cantons, des formations publiques destinées aux cadres et aux professionnels des RH intègrent jusqu'en 2016 des projets pilotes visant à développer les thématiques suivantes : gestion de la diversité, intégration et non-discrimination.

1.3 Activités communes de l'Etat 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.

Dans différents cantons et communes, les délégués à l'intégration s'entretiennent avec des associations patronales et sectorielles, ainsi qu'avec des entreprises afin d'échanger des informations, d'établir les besoins ou de discuter des possibilités de coopération. A titre d'exemple, un dialogue s'est ouvert avec la Chambre économique dans le canton de Zoug, dont le service de l'intégration collabore par ailleurs avec le département du travail et de l'économie pour prendre contact directement avec des responsables d'entreprises internationales afin de les sensibiliser aux questions d'intégration et attirer leur attention sur les projets et offres ad hoc. La ville de Baden a pour sa part impliqué les employeurs dans l'élaboration du plan municipal d'intégration.

Les services spécialisés participent à des salons professionnels, par exemple à Schaffhouse, afin de nouer des contacts avec les PME. A Bâle-Ville, à Fribourg ou en Thurgovie, ils se rendent à des salons des métiers et y organisent, avec l'aide des associations des arts et métiers, des visites pour les parents issus de la migration dans le but de les informer sur le système de formation professionnelle.

Viennent ensuite les séances d'information ou de discussion qui réunissent associations patronales et entreprises. Quelques exemples : la rencontre professionnelle « Intégration des étrangers : le rôle des PME de Bâle-Campagne », les tables rondes « Discrimination sur le lieu de travail » à Berne et « Croissance, immigration, intégration : une chance mais aussi des responsabilités pour les entreprises » à Schaffhouse, le colloque professionnel « Intégration réussie dans les entreprises » à Sankt Margrethen ou encore la conférence sociale suivie d'une table ronde à Nidwald sur le thème « Le potentiel de la diversité », à laquelle ont participé l'économie et l'administration.

En outre, les employeurs ont aujourd'hui davantage tendance à assumer une partie de la primo-information. Dans le canton de Fribourg, les entreprises du bâtiment remettent ainsi depuis 2013 la brochure de bienvenue rédigée par les services publics à leurs nouveaux collaborateurs étrangers. En Valais, le service de l'intégration et l'association des hôteliers

informeront en 2015 les employés issus de la migration des attentes dont ils font l'objet ainsi que des offres proposées en termes d'intégration, sachant que cette collaboration au niveau de la primo-information est appelée à s'étendre par la suite à d'autres branches.

Dans le canton d'Argovie, le service chargé de l'intégration a, lui, invité des représentants des secteurs de la santé, de l'industrie, de la gastronomie et du commerce de détail à intervenir lors des manifestations visant à informer les migrants des attentes et exigences du monde du travail qu'il a organisées. A Bâle-Ville, le service de l'intégration, les départements cantonaux et l'union des arts et métiers ont conjugué leurs efforts pour renseigner les employeurs sur les titres de travail et de séjour ; d'ailleurs, l'expérience devrait être reconduite en 2015. Enfin, à Saint-Gall, le canton, l'université et différentes PME entendent s'allier pour mettre sur pied ensemble une série de manifestations dédiées à la diversité culturelle dans l'entreprise.

Signalons une initiative particulière par laquelle la ville de Berne s'est illustrée : en 2014, elle a amorcé le dialogue avec les migrants à la tête d'entreprises pour établir leurs besoins et se propose de développer une offre d'information en 2015 sur la base de ces résultats. En parallèle, il s'agit de tenir spécifiquement compte de ces sociétés dans le cadre du cycle « Firmen stellen sich vor » organisé dans l'espace économique bernois.

Last but not least, le projet pilote MAGNET, que le service d'intégration du canton de Zurich a lancé en 2013 avec plusieurs entreprises, s'est conclu en 2014 ; à l'enseigne de celui-ci, les besoins de chaque société étaient passés au crible avant qu'un catalogue de mesures d'intégration taillées sur mesure soit élaboré, prestation désormais proposée par le service de l'intégration.

Lors de la rencontre technique du 6 décembre 2013, les partenaires du dialogue ont convenu que les associations patronales et sectorielles sensibiliseraient leurs membres cantonaux aux partenariats public-privé. L'UPS a donc envoyé en juin 2014 à ses membres une circulaire en ce sens et repris cette thématique lors de sa Conférence des directeurs en août. Quant à l'USAM, elle informait ses membres en mars 2014 à l'occasion de sa Conférence des directeurs. Ces efforts de sensibilisation seront poursuivis.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

- Les associations patronales et sectorielles sensibilisent leurs membres cantonaux, par écrit et/ou par oral, à l'importance des partenariats public-privé pour la réussite de l'intégration des employés étrangers, soit en leur adressant des circulaires, soit en les conviant à des conférences. Ils invitent leurs membres à soutenir les services spécialisés en matière d'intégration, au niveau cantonal et communal, notamment pour nouer des contacts, ouvrir des portes et reprendre des thèmes liés à l'intégration dans leurs publications.
- Les associations patronales et sectorielles encouragent leurs fédérations cantonales à collaborer avec les délégués cantonaux et communaux à l'intégration, afin de soutenir activement l'information des employés étrangers, en abordant en particulier la vie professionnelle (attentes du monde du travail, renvoi à des offres d'intégration à l'instar des cours de langue).

1.4 Information par les associations patronales et 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.

L'usam a fait le premier pas vers la réalisation de cet objectif en diffusant à large échelle un mémento pour les PME.

Le projet de l'Union suisse des arts et métiers (usam)

L'usam a inséré un mémento intitulé « Le travail, un lieu d'identification où se développer ! » dans l'édition de novembre 2012 de son journal, qui, d'une part, met en évidence que les entreprises gagnent à intégrer leurs collaborateurs étrangers, de l'autre, explique comment procéder et où recevoir des conseils. Cette initiative a permis d'atteindre quelques 250 organisations membres et 150 000 abonnés. A noter que l'usam adressait à l'été 2013 une lettre à tous ses membres pour rappeler l'existence de ce mémento.

En 2013, à part dans les articles consacrés à l'amorce du dialogue et au projet « L'allemand sur le chantier », les associations patronales et sectorielles n'ont pas abordé dans leurs supports médiatiques nationaux les thématiques de l'intégration et de la discrimination. Au niveau régional, on a constaté la publication ici et là de quelques articles, notamment celui du magazine « Erfolg » de l'Association suisse des PME, qui relevait avec le service d'intégration de Bâle-Ville l'importance des connaissances linguistiques et de l'encouragement linguistique dans le monde du travail.

En revanche, les associations patronales ont informé en 2014 sur le recrutement de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire. Le projet de mentorat orchestré par l'EPER pour les migrants qualifiés a ainsi été présenté dans le Journal des arts et métiers qui a d'ailleurs consacré une page entière à la thématique « formation professionnelle et intégration ». Pour 2015/2016, les partenaires du dialogue ont dressé une liste de thématiques qui pourraient être reprises dans les publications nationales des associations, articles qui verront en partie le jour avec le concours des services de l'intégration publics.

Au niveau régional, signalons l'article qu'Entreprise romande, magazine de la FER Genève, a composé au sujet du PIC 2014-2017 et l'engagement pris par deux fédérations saint-galloises majeures de publier en 2015 des articles sur l'intégration au travail et la richesse de la diversité.

Notons enfin que si la collaboration entre l'Etat et l'économie est plus étroite, elle ne concerne pas encore l'ensemble des partenaires du dialogue, alors qu'elle devrait être approfondie et étendue.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : des efforts supplémentaires doivent être consentis.

Axes de travail 2015-2016 :

Les associations patronales et sectorielles abordent régulièrement la question de l'intégration et les bonnes pratiques dans leurs supports médiatiques. La direction de projet CTA veille à échanger avec les associations afin de discuter de thèmes éventuels et de leur proposer un soutien spécialisé.

1.5 Introduction de l'intégration et de la 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.

Les partenaires du dialogue du monde de l'économie entendent contribuer à ce que les filières de formation sectorielles des chefs d'exploitation et/ou des chefs du personnel ménagent une place plus importante à la gestion de la diversité, la non-discrimination et l'intégration au travail. Lorsque le dialogue était amorcé en octobre 2012, GastroSuisse lançait son propre projet à cet égard.

Le projet 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 lors d'un atelier des priorités thématiques et didactiques qu'il s'agirait de retenir.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : des efforts supplémentaires doivent être consentis.

Axes de travail 2015-2016 :

Les associations patronales et sectorielles examinent d'ici le milieu de l'année 2015 les formations continues qu'ils offrent aux cadres sous l'angle de la gestion de la diversité, de la pluralité culturelle, de l'intégration et de la non-discrimination. Ils font comprendre aux instituts chargés de dispenser ces cours qu'il est dans l'intérêt de l'économie de consacrer un module à ces thématiques. Une fois la procédure terminée, l'élaboration d'un module de base fera l'objet d'un vote à l'automne 2015.

1.6 Conclusion du bilan 2013-2014 pour le champ d'action « Information et sensibilisation »

L'aperçu montre que les possibilités de collaboration entre Etat et économie sont nombreuses lorsque l'on s'efforce d'informer différents cercles au sujet de l'intégration et de sensibiliser les employeurs sur l'intégration dans le milieu professionnel – et qu'elles sont davantage exploitées. Il n'en reste pas moins qu'il faudra encore quelque temps avant que cette collaboration s'installe.

1.7 Engagement de la société civile

Le dialogue sur l'intégration dans le monde du travail mettant l'accent sur la collaboration entre Etat et organisations professionnelles, le monitoring s'est aussi concentré sur ce point. Mais on ne saurait pour autant passer sous silence les innombrables activités de la société civile, qui contribuent elles aussi à atteindre les objectifs du dialogue. Il en va ainsi, par exemple, de l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR) et du Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (FIMM), qui participent au dialogue sur l'intégration. Les deux organisations contribuent 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 « Egalité des chances sur le lieu de travail » de l'EPER

En 2013, l'Entraide protestante suisse (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 » 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.

Cette campagne sera reconduite en 2015 : dans un premier temps, une étude se penchera sur les éléments susceptibles de motiver les employeurs à recruter notamment du personnel peu qualifié ou âgé, issu ou non de l'immigration ; dans un second temps, des manifestations seront organisées pour débattre des résultats de cette enquête avec les membres régionaux de l'UPS et d'autres acteurs.

Les Journées du réfugié de l'OSAR

Comme l'année précédente, l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire a constitué le thème principal des Journées du réfugié 2013. Organisée depuis de nombreuses années par l'OSAR, cette manifestation bénéficie du soutien de l'ODM et du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Dans tout le pays, des ONG, des paroisses, des associations de quartiers et d'autres organisations mettent sur pied des événements visant à sensibiliser la population à la thématique et à convaincre les employeurs de laisser une chance aux réfugiés en les intégrant dans leur personnel. Nouveauté de l'édition 2014 : l'OSAR a proposé 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 »

Objectifs concrets d'ici 2016

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'Etat 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

<p>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.</p>

Dans tous les cantons, l'offre de cours de langue axés sur la pratique est consolidée en continu. Afin de faire connaître ces cours au plus grand nombre, les services cantonaux et communaux spécialisés en matière d'intégration contactent les communes, les associations de migrants ou, comme c'est le cas à Zurich, les consulats. Ils veillent notamment à ce que l'encouragement linguistique soit adapté à l'environnement professionnel. Ce domaine offre de larges possibilités de collaboration avec les organisations du monde du travail.

Cette collaboration intervient notamment dans le cadre des cours de langue spécifiques à certains secteurs que proposent les partenaires sociaux dans la construction, le nettoyage

ou la restauration. Le syndicat Unia est ici très actif. En 2014, il a étendu son offre à l'échelle nationale dans ces secteurs en la faisant passer de 82 à 106 cours, auxquels s'ajoutent 30 cours dans d'autres branches. Ainsi, à Soleure, des cours d'allemand sont proposés au personnel hospitalier en collaboration avec le service spécialisé en matière d'intégration.

En Valais, c'est une institution de formation continue portée conjointement par le canton et l'hôtellerie-restauration qui dispense des cours de langue axés sur la pratique, très demandés notamment dans les régions de Zermatt et de Verbier.

Les cantons associent régulièrement les employeurs dès le stade de la conception des cours de langue. Bâle-Campagne rédigera ainsi en 2015 un programme global qui tiendra explicitement compte des spécificités du monde du travail. Les services de l'intégration organisent également des cours à la demande des employeurs (Fribourg, Genève ou Grisons), administrations publiques (ville de Berne) et institutions étatiques (hôpitaux cantonaux soleurois) comprises. Enfin, ils développent de manière ciblée les informations sur l'importance de l'encouragement linguistique et sur les cours proposés, que ce soit dans le cadre de séances d'information comme à Glaris, d'entretiens personnalisés avec les employeurs ou les associations comme à Nidwald et en Valais, ou encore à l'aide de vidéos que Bâle-Ville montera à compter de 2015 pour donner l'occasion à des entreprises d'expliquer pourquoi elles favorisent l'encouragement linguistique de leur personnel.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie. Ils seront poursuivis dans le cadre des programmes cantonaux d'intégration 2014-2017 (PIC).

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).

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. Le meilleur des cours n'apporte pas grand-chose si les connaissances acquises ne peuvent être mises en pratique. A 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 (publication d'articles dans les supports médiatiques des associations, circulaires, lettres d'information, mise en ligne sur les sites Internet des associations et des services de l'intégration).

Cela dit, si l'encouragement linguistique sur le lieu de travail est crucial pour l'acquisition de la langue, il ne remplace pas pour autant un cours. Il y a donc lieu de montrer de manière aussi concrète que possible tant aux employés qu'aux employeurs que ces cours présentent un intérêt pour les deux parties. Il importe également de leur expliquer qu'un cours d'un semestre ne suffit pas pour améliorer de manière significative les capacités des collaborateurs de langue étrangère, souvent peu habitués à suivre des cours, à se faire comprendre sur leur lieu de travail. L'apprentissage d'une nouvelle langue prend du temps, notamment en Suisse alémanique, où les intéressés doivent acquérir des connaissances à la fois de l'alle-

mand standard et du dialecte local. C'est d'ailleurs pour cette raison que les partenaires du dialogue souhaitent favoriser la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques, non seulement au moyen d'articles dans les médias des associations, mais aussi par le contact direct avec les employeurs, notamment à l'occasion des manifestations internes des fédérations.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : l'objectif est atteint. Les partenaires du dialogue poursuivront leur travail de sensibilisation.

Axes de travail 2015-2016 :

- Les acteurs non étatiques qui participent au dialogue utilisent leurs médias pour expliquer aux employeurs ce qu'ils peuvent attendre des cours de langue et favoriser la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques. Il importe de montrer aux employés l'avantage qu'ils peuvent retirer de tels cours. A cet effet, les partenaires étatiques au dialogue offrent leur soutien spécialisé.
- Au cours du premier semestre 2015, les partenaires du dialogue s'entendent sur la manière dont ils souhaitent informer directement et personnellement les entreprises, puis lancent la mise en œuvre à l'automne. D'ici 2016, les fédérations et associations incluent dans cinq cantons au moins des ateliers ou des antennes d'information au programme de leurs manifestations.

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.

L'ODM continue à développer le système d'apprentissage des langues fide axé sur la pratique. Les bases (scénarios, objectifs d'apprentissage) des cours d'allemand dans le secteur de la construction (cf. 3.2.5) ont été élaborées en 2012, puis traduites en français et en italien en 2013, tandis que le prestataire de cours ECAP concevait en 2012 le matériel didactique. De son côté, l'ODM veillait au cours de l'année 2013 à la mise au point dans les trois langues des bases de travail fide, de même que des supports de cours destinés aux domaines du service et de la cuisine. Enfin, l'année 2014 voyait l'exercice transposé à l'hôtellerie et, dans le cadre de dialogue CTA « Dès la naissance – entrer dans la vie en bonne santé », à la grossesse et à l'accouchement.

Soucieux de la diffusion de fide, les délégués à l'intégration ont organisé en 2013 des formations destinées aux prestataires de cours dans tous les cantons. Depuis 2014, les formations ont été confiées à des prestataires privés au bénéfice d'une accréditation. L'implémentation avance, à tel point que dans plusieurs cantons, les enseignants ont chaque année l'occasion de se rencontrer pour échanger. De plus, à Saint-Gall, les cours fide pilotes proposés dans des grandes écoles de langue ont fait l'objet d'une évaluation en 2014 ; en 2015, l'offre sera étoffée.

La diffusion de fide passe également par les partenaires du dialogue du monde de l'économie : le système a été repris dans le projet pilote des partenaires sociaux du secteur

principal de la construction « L'allemand sur le chantier » (cf. 2.4). Dans le même esprit, la commission paritaire des métiers de l'hôtellerie et de la restauration a décidé d'introduire fide à compter de 2015 dans les cours de langue de la branche (cf. 2.6).

En 2013 et en 2014, l'ODM a continué à œuvrer à la mise au point du passeport des langues et de l'outil fide pour l'évaluation des compétences langagières³, sachant que les besoins ont été analysés en amont avec les associations patronales.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

L'ODM présente d'ici 2016 l'outil mis au point dans le cadre de fide pour évaluer les compétences langagières, de même que son passeport des langues.

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).

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.

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, 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 l'ODM en le complétant avec du matériel didactique.

³ Passeport des langues : les migrants documentent dans le passeport des langues les compétences linguistiques qu'ils ont acquises ou attestées dans les langues nationales suisses, par ex. dans le cadre d'un cours de langue, d'une évaluation de langue fide ou à travers d'autres procédures. Cette documentation peut se faire en vue d'une postulation, d'une formation continue ou d'une demande de naturalisation. Le passeport des langues documente la biographie langagière suisse des migrants.

Evaluation 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). Grâce à ce lien étroit avec la pratique, l'évaluation de langue fide représente pour les personnes peu scolarisées une solution adéquate en lieu et place des examens de langue traditionnels.

Comme le montre l'évaluation réalisée à ce sujet, 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 a décidé durant l'été 2013 de reconduire le projet jusqu'à la fin de l'année 2015 et de l'étendre à l'ensemble de la région qu'il couvre (Suisse alémanique, Fribourg et Jura). 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 de 50 minutes.

L'offre est ouverte à toutes les entreprises soumises à la convention nationale du secteur. A 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 en Suisse alémanique. Dans les faits, ce sont plus de 400 participants qui ont suivi quelque 40 cours dans les cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, des Grisons, de Lucerne, d'Obwald, de Schwytz, de Thurgovie, de Zurich et de Zoug.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : l'objectif est non seulement atteint, il est dépassé. Le projet pilote est poursuivi.

Axes de travail 2015-2016 :

- Une quarantaine de cours « L'allemand sur le chantier » est à nouveau proposée en Suisse alémanique en 2015.
- Fin 2015, le projet pilote est clos puis évalué, la suite à donner dépendant des résultats de cette évaluation.

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, l'Office fédéral des migrations (ODM) formulera les objectifs d'apprentissage « fide » pour le français et l'italien d'ici à fin 2013.

Transposer le modèle « L'allemand sur le chantier » à la Suisse latine ne va pas sans poser un certain nombre de problèmes : dans les cantons de Genève, de Neuchâtel, de Vaud, du Valais et du Tessin, les partenaires sociaux ne cotisent pas au Parifonds-construction, puisqu'ils disposent de leurs propres fonds et commissions, si bien qu'il faut dans un premier temps les convaincre d'adopter ce modèle. En revanche, les cantons du Jura et de Fribourg participent au Parifonds-construction.

L'ODM a présenté les objectifs d'apprentissage fide pour « Le français et l'italien sur le chantier » en 2013. Il s'agit donc désormais de faire traduire le matériel didactique par l'ECAP, le Parifonds ayant approuvé le financement. Le temps presse dans la mesure où le projet pilote doit être clos d'ici fin 2015.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : la réalisation de l'objectif est compromise.

Axes de travail 2015-2016 :

- Sur mandat du Parifonds-construction, l'ECAP traduit son matériel didactique en français.
- Au moins un cours de français est proposé dans les cantons de Fribourg et du Jura en 2015.
- Unia s'enquiert de l'intérêt pour ces cours dans le reste de la Suisse romande et au Tessin.

2.6 « L'allemand, le français et l'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, l'ODM formulera, conjointement avec les organisations du monde du travail, les objectifs d'apprentissage (« fide »).

En 2013, la Commission paritaire de surveillance de la CCNT des métiers de l'hôtellerie et de la restauration a décidé d'introduire le programme d'encouragement linguistique fide au cours de qualification de base Progresso, qui est prévu sur cinq semaines, et d'augmenter le nombre de cours de langue. Ce cursus s'adresse au personnel engagé dans les domaines du service, de la cuisine et de l'économie domestique. En 2014, une nouvelle décision est tombée : introduire fide dans d'autres cours de langue de l'ensemble de l'hôtellerie et de la gastronomie. Une telle introduction de fide correspond à l'objectif du dialogue énoncé en 2012, à savoir mettre en œuvre le programme d'encouragement linguistique (cf. 2.3). L'ODM a fait élaborer les bases de travail fide dans les trois langues, de même que des supports de cours destinés aux domaines du service, de la cuisine et de l'hôtellerie ; le tout sera disponible début 2015.

L'adoption de la pièce maîtresse du modèle « L'allemand sur le chantier » – la fréquentation du cours est comptabilisée comme temps de travail ou compensée au moyen d'une prime – dans les cours de la branche ne tombant pas dans le cursus Progresso, fait encore l'objet de discussions, la pierre d'achoppement étant la mise en place d'incitations financières favorisant la fréquentation de ces cours. Dès lors, l'objectif fixé en 2012, à savoir étendre le modèle « L'allemand sur le chantier » à d'autres branches, n'a pas encore été atteint. Les partenaires du dialogue espèrent convaincre la Commission d'offrir en 2015 au moins deux cours pilotes en dehors du cursus Progresso.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : la réalisation de l'objectif est compromise.

Axes de travail 2015-2016 :

- Dans toute la Suisse, les cours de qualification de base Progresso comprennent, dès 2015, un nombre plus important de leçons de langue lesquelles se fondent sur le système d'apprentissage des langues. A compter de cette année, fide est également introduit dans d'autres cours de langue de la branche.
- Les partenaires du dialogue se mobilisent au sein de la Commission paritaire de surveillance de la CCNT pour qu'en 2015, en dehors du cursus Progresso, au moins un cours pilote soit dispensé en Suisse romande et en Suisse alémanique sur le modèle « L'allemand sur le chantier ». Il s'agira en particulier d'étudier comment mettre en place des incitations financières de nature à promouvoir la fréquentation des cours.

2.7 Conclusion du bilan 2013-2014 pour le champ d'action « Langue et formation »

Dans l'ensemble, l'Etat et l'économie collaborent plus étroitement. Au niveau national, si des efforts s'imposent pour réussir à étendre le modèle « L'allemand sur le chantier » à d'autres branches et régions du pays, globalement, les partenaires du dialogue sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs concrets.

Réunis le 30 octobre 2012 pour lancer le dialogue, différents partenaires avaient déploré que le champ d'action « Langue et formation » ne s'articulait qu'autour d'objectifs relevant de l'encouragement linguistique et fait valoir que la formation des employés ne devait pas passer à la trappe.

Cette préoccupation a été prise en compte dans la nouvelle déclaration « Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – promouvoir la formation professionnelle initiale pour adultes » (cf. introduction). Les partenaires du dialogue se proposent de favoriser l'égalité des chances dans l'accès à la formation de base, qu'il s'agisse des étrangers établis en Suisse ou du personnel peu instruit. Par ailleurs, ils s'engagent pour que les employeurs tant publics que privés informent leurs collaborateurs des offres destinées à leur permettre d'obtenir un diplôme de formation professionnelle et créent des conditions facilitant l'accès à ces offres.

Les EMS suisses emploient de nombreux collaborateurs non qualifiés. Les partenaires du dialogue estiment qu'il est souhaitable de promouvoir leur accès à un diplôme professionnel et, à cet effet, d'engager le dialogue avec des instances compétentes en la matière.

Nouvelle déclaration : Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – promouvoir la formation professionnelle initiale pour adultes

Axe de travail 2015-2016 :

L'Association des communes suisses (ACS) discute avec des instances compétentes en matière de promotion de diplômes professionnels pour les collaborateurs des EMS, en tenant compte de manière ciblée des employés étrangers.

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

Objectifs concrets d'ici 2016

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'Etat 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.

Ils se sont également 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.

L'atteinte de l'objectif sous l'angle qualitatif sera mesurée en 2016.

En 2012, les partenaires du dialogue avaient notamment convenu que pour atteindre cet objectif, l'Etat devait veiller à aplanir les obstacles juridiques et administratifs, afin de faciliter l'accès au marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. D'ailleurs, des études ont mis en évidence que leur intégration échouait en grande partie précisément à cause de ces obstacles.

Les mesures suivantes ont été prises à cet égard : La mention « sans activité lucrative » sur le permis des réfugiés reconnus (permis B) à la recherche d'un emploi déstabilisait les employeurs potentiels en leur donnant à penser que les intéressés n'ont pas le droit de travailler. De plus, un nouveau permis devait être délivré à chaque fois que l'intéressé commençait une activité lucrative. L'ODM a donc adapté la directive le 1^{er} juillet 2013, supprimant cette obligation et remplaçant la mention figurant sur le permis par « Activité lucrative soumise à autorisation ».

En 2013, l'Association des offices suisses du travail (AOST) a en outre institué un groupe de travail avec l'Association des services cantonaux de migration (ASM), réunissant des représentants de l'ODM, du seco, de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) et des services spécialisés en matière d'intégration, afin d'analyser ces obstacles de natures juridique et administrative. Cet organe a rendu un rapport aux comités de direction de l'AOST et de l'ASM dans lequel il a formulé des recommandations s'adressant aux autorités cantonales et à l'ODM ; celles-ci portent notamment sur la simplification et l'accélération du processus de délivrance des permis de travail, l'harmonisation des critères pour les stages dans le marché primaire du travail et l'information ciblée des employeurs. Le comité de l'AOST a pris connaissance de ce rapport avant de l'approuver, alors que celui de l'ASM traitera le dossier le 4 février 2015.

En 2015, le DFJP proposera, sur la base de ces recommandations ainsi que d'autres analyses, des mesures destinées à faciliter l'intégration professionnelle de ce groupe cible ;

celles-ci devraient se matérialiser sous la forme d'adaptations de directives, d'ordonnances et de lois (projets soumis à la procédure de consultation).

A noter que la Confédération et les cantons auront besoin du soutien des associations patronales et sectorielles pour mettre en œuvre les futures mesures, sans quoi l'information risque de ne pas parvenir aux employeurs.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

- L'ODM et les cantons examinent les recommandations émises par le groupe de travail AOST-ASM et entament en 2015 l'implémentation des mesures correspondantes.
- L'ODM et les cantons informent les associations patronales et sectorielles des éventuelles nouveautés concernant l'intégration professionnelle de ce groupe cible. Les fédérations et associations veillent à ce que ces informations parviennent jusque dans les entreprises.

La mise en œuvre de l'art. 121a Cst. confère à la mobilisation du réservoir de main-d'œuvre indigène une importance déterminante. Au vu de leur faible taux d'activité, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire représentent un potentiel que les employeurs privés et publics peuvent mieux exploiter. Aussi les partenaires du dialogue soumettront-ils lors de la réunion du 26 janvier 2015 une déclaration intitulée « Utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène – intégrer des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail » (cf. introduction) : lorsqu'ils ont des postes à pourvoir, tous les partenaires du dialogue CTA prennent sciemment en compte les candidatures de ces deux groupes cibles. Ils incitent par ailleurs d'autres employeurs publics et privés à employer et promouvoir cette population.

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).

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, des mesures

ciblées (diminution des obstacles, cf. 3.1) sont prises pour améliorer l'accès au marché du travail.

Certains cantons ont distribué aux employeurs la brochure « Informations concernant l'accès des personnes admises à titre provisoire (livret F) au marché du travail suisse », que l'ODM et le seco ont rééditée à la fin de l'automne 2012. D'autres cantons, comme Genève, les Grisons ou le Jura, conçoivent leurs propres flyers d'information adaptés aux conditions locales et les envoient aux employeurs et aux bureaux de placement.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie. Dans le cadre des programmes cantonaux d'intégration 2014-2017 (PIC) et des mesures spécifiques, les cantons continueront et approfondiront leur travail d'information et de conseil à l'intention des autorités publiques et des employeurs au sujet de l'intégration professionnelle du groupe cible.

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.

Lors de la rencontre technique du 18 novembre 2014, les partenaires du dialogue ont décidé d'abandonner cet objectif. En effet, c'est une opération très laborieuse, étant donné que les critères sont différents pour chaque branche, sans compter que l'expérience dans les cantons montre que la qualité des dossiers de candidature n'est en général pas mise en doute et qu'elle pèse moins lourd pour une convocation à un entretien d'embauche que les connaissances linguistiques, l'expérience professionnelle ou le statut.

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.

La plupart des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est exclue du 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 existe des obstacles au niveau de l'Etat (cf. 3.1). Ensuite, les employeurs hésitent à recruter ces personnes pour des stages, des apprentissages ou des contrats fixes, ce qui est dû en partie à un manque d'information.

En effet, nombre d'entre eux ne savent pas qu'ils ont le droit de les faire travailler et qu'ils peuvent même bénéficier de conseils et d'un suivi de la part de l'Etat à cet égard. Les associations patronales et sectorielles peuvent contribuer à combler cette lacune via leurs médias en fournissant des informations, notamment aux niveaux des bonnes pratiques et des expé-

riences réalisées par les employeurs. Pour ce faire, elles peuvent compter sur le soutien spécialisé des services étatiques compétents.

C'est ainsi que la revue « Flash » de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs a publié une contribution sous le titre « Oser le permis F ! » afin d'inciter les entreprises à engager des personnes admises à titre provisoire. Dans le même esprit mais au niveau national, l'usam a fait paraître un article dans son Journal des arts et métiers renseignant les employeurs sur le recrutement du groupe cible, tandis que l'UPS faisait parvenir à ses membres un article type à ce sujet.

Les premiers contacts directs noués avec les employeurs sont eux aussi prometteurs. En effet, invité à l'union saint-galloise des arts et métiers, à l'Union patronale du Sarganserland-Werdenberg et à la Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Gall et d'Appenzell, Martin Klöti, conseiller d'Etat du canton de Saint-Gall, a consacré ses exposés à l'intégration sur le lieu de travail. Il a en outre appelé les employeurs à utiliser le réservoir de main-d'œuvre indigène en intégrant sur le marché du travail en particulier les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire.

Lors de la conférence des présidents de l'union schwytzoise des arts et métiers, le canton de Schwytz a pour sa part présenté le processus d'intégration professionnelle qui est proposé aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire, en insistant sur l'importance que revêtent les stages à cet égard. En contrepartie, le président de l'union a prononcé un discours devant 50 personnes de ce groupe cible, une initiative d'autant plus importante que leur intégration a plus de chances d'aboutir lorsque des employeurs exposent directement aux intéressés quelles sont leurs attentes et exigences.

Dans l'ensemble, retenons que si la collaboration entre l'Etat et l'économie a été plus étroite en 2013 et 2014, elle mérite d'être approfondie et développée tant au niveau national que cantonal.

Les partenaires du dialogue ont cependant conscience que ces activités ne suffiront pas et que la volonté des employeurs est décisive pour l'intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Pour concrétiser les objectifs arrêtés en 2012, ils s'engagent donc à prendre sciemment en compte les candidatures de ce groupe cible lorsqu'ils ont des postes à pourvoir et à inciter d'autres employeurs publics et privés à suivre leur exemple.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

- Les associations patronales et sectorielles ouvrent leurs médias à la publication d'articles sur les projets et les bonnes pratiques, tandis que les services étatiques spécialisés leur fournissent les informations nécessaires.
- Les associations patronales et sectorielles invitent leurs membres à collaborer avec les autorités chargées de l'intégration professionnelle de ce groupe cible, l'objectif étant d'émailler leurs manifestations d'informations sur le recrutement de cette population et de renseigner directement cette dernière sur les attentes de l'économie.

3.5 Projets pilotes

Objectif : D'ici à 2016, l'Etat 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.

Au début du printemps 2014, l'UPS a organisé une rencontre entre l'ODM et swissstaffing, l'association faîtière des bailleurs de services suisses, afin d'explorer les possibilités de collaboration. Sur le principe, swissstaffing soutient le dialogue CTA sur l'intégration et y prendra part de manière adéquate avec un projet dont les grandes lignes seront concrétisées au printemps 2015.

Début 2015, la Croix-Rouge suisse (CRS) lancera un projet appuyé par l'ODM, qui s'inscrira dans le cadre de la formation au métier d'auxiliaire de santé qu'elle propose. La CRS développera et approfondira 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. Etant donné que cette formation est suivie en grande majorité par des femmes, elles sont en première ligne sur ce projet.

En 2015, les partenaires du dialogue continueront à essayer de nouer des contacts dans d'autres branches, afin d'initier des projets pilotes, initiatives qui ne contribuent pas uniquement à intégrer ce groupe cible sur le marché du travail, mais également à sensibiliser des employeurs potentiels. Il est donc crucial que les partenaires du monde économique communiquent à ce sujet dans leurs médias.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : les travaux sont en bonne voie.

Axes de travail 2015-2016 :

- Pour sensibiliser les employeurs, les partenaires du dialogue continuent de se soutenir mutuellement afin de développer de nouveaux projets pilotes et d'informer sur les projets en cours.
- Les partenaires étatiques du dialogue soutiennent, aux niveaux de la conception et du financement, le projet de la Croix-Rouge suisse (CRS) qui se propose d'approfondir et de multiplier les offres d'appui avec, en ligne de mire, l'objectif d'intégrer sur le marché du travail des migrants, et notamment des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire une fois qu'ils auront été formés en tant qu'auxiliaires de santé CRS.

Autres projets pilotes

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. Ci-dessous quelques projets pilotes lancés en 2013 ou en 2014.

En 2013, le canton d'Argovie a inauguré le projet pilote d'une durée de deux ans « Conseil spécialisé et soutien à la mise en œuvre pour les migrants aux qualifications professionnelles élargies ». Les 20 réfugiés et personnes admises à titre provisoire, dont douze sont titulaires d'un diplôme universitaire, doivent trouver un emploi correspondant à leurs qualifications sur le marché primaire du travail. Ce projet sera clôturé fin 2015.

Le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants – Formations de rattrapage » de l'ODM (2013-2017) poursuit des objectifs similaires. Une cinquantaine de personnes reconnues comme réfugiés ou admises à titre provisoire au cours du premier semestre 2012, par ailleurs au bénéfice de qualifications professionnelles, se voient proposer un soutien pour leur recherche d'un poste correspondant à leur niveau de formation. Ce projet suppose notamment la reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis à l'étranger et d'éventuelles formations de rattrapage. S'étalant sur plusieurs années, il permettra également d'identifier où se situent les obstacles en matière de reconnaissance de diplômes, de formations de rattrapage et d'accès au marché du travail. Les premiers résultats intermédiaires de ce projet seront publiés fin 2015.

En août 2014, le canton de Lucerne et la société cantonale des entrepreneurs ont lancé un cours pilote intitulé « Perspektive Bau », dans le cadre duquel des membres de ce groupe cible suivront une formation théorique et pratique d'un an. But affiché : que 80 % des participants puissent entamer ensuite une formation professionnelle dans le secteur de la construction.

Des projets pilotes ont en outre débuté en 2014 dans les cantons de Fribourg et des Grisons visant à inciter les employeurs à recruter des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire.

La formation pour réfugiés RIESCO dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration – une formation d'un an incluant des stages proposée par Hotel&Gastro formation – est dispensée dans les cantons de Lucerne et de Zurich, sachant qu'environ trois quarts des participants trouvent à la sortie un emploi ou un contrat de formation professionnelle. En 2013, un projet pilote RIESCO a débuté à Zurich dans les secteurs de la technique du bâtiment et de la technique automobile, projet qui a été inclus en 2014 dans l'offre régulière du service cantonal d'intégration. Le canton de Genève a pour sa part chargé Hotel&Gastro formation de mettre au point une version abrégée de RIESCO axée sur la cuisine. Baptisé « Prosperimo », ce projet pilote a permis à douze personnes de décrocher un diplôme en 2014.

Enfin, l'Association des présidents de commune du canton de Saint-Gall a lancé en 2013 un projet pilote mis en œuvre par la section cantonale de la Croix-Rouge suisse : des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont formés pour fournir des soins dans des EMS et font également un stage dans ce domaine.

3.6 Conclusion du bilan 2013-2014 pour le champ d'action « Intégration professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire »

Les partenaires du dialogue sont sur la bonne voie pour atteindre les objectifs concrets arrêtés pour 2016. En effet, les partenaires publics ont mené à bien les travaux préparatoires

décisifs dès lors que le but est d'aplanir les obstacles à l'intégration et proposés des mesures concrètes, sachant que celles qui supposent une adaptation des ordonnances ou des lois sont sur les rails, mais prendront plus de temps en raison des règles du jeu démocratique. Les projets pilotes sont également passés à la vitesse supérieure. Quant à la collaboration entre l'Etat et l'économie destinée à informer et sensibiliser les employeurs, elle a gagné en intensité et devrait être encore développée plus avant.

4 Synthèse du bilan intermédiaire 2013-2014

Deux ans après l'ouverture du dialogue CTA sur l'intégration « Travailler : donner sa chance, saisir sa chance », le bilan intermédiaire est positif, puisque dans les trois champs d'action, les travaux avancent globalement de manière satisfaisante, certains objectifs étant déjà atteints alors que pour d'autres, il faut redoubler d'efforts. Si dans différents domaines, les partenariats public-privé ont été renforcés, notamment grâce à des projets concrets, une marge de progression demeure. Forts des axes de travail définis pour les années 2015 et 2016, les partenaires du dialogue sont armés pour atteindre les objectifs d'ici la 3^e Conférence nationale sur l'intégration des étrangers à l'horizon fin 2016.

A l'automne 2013, hotelleriesuisse a rejoint le navire. Lors de la rencontre technique du 6 décembre 2013, les partenaires du dialogue ont décidé de tenter de convaincre d'autres associations sectorielles d'y participer, si bien que l'UPS et Unia établissaient respectivement le contact avec swissstaffing, l'association faîtière des bailleurs de services suisses, et Allpura, l'association des entreprises suisses en nettoyage, qui seront toutes deux présentes à la rencontre du 26 janvier 2015.

Bilan intermédiaire 2013-2014 : grâce à hotelleriesuisse, Allpura et swissstaffing, le dialogue CTA sur l'intégration s'étend à trois branches supplémentaires.

Axes de travail 2015-2016 :

La direction de projet CTA prend contact avec d'autres secteurs qui comptent une proportion élevée de travailleurs étrangers afin de les convaincre de participer au dialogue sur l'intégration et de lancer des projets pilotes. A cet effet, elle reçoit notamment le soutien de l'Union patronale suisse et de l'Union suisse des arts et métiers.

5 Annexe

Les partenaires du dialogue étaient représentés comme suit lors de la rencontre technique du 18 novembre 2014 :

Confédération	ODM : Adrian Gerber, chef de la Division Intégration Michèle Laubscher, conseillère spécialisée, Div. Intégration
Cantons	CdC : Thomas Minger, chef du Service des affaires intérieures Nicole Gysin, cheffe adjointe du Service des affaires intérieures
Villes et communes	UVS : Marius Beerli, responsable communication et questions sociales UCS : Claudia Hamner, collaboratrice scientifique
Associations patronales	UPS : Philipp Bauer, responsable du domaine Economie et Marché du travail usam : Dieter Kläy, responsable Marché du travail
Associations sectorielles	GastroSuisse : Sonja Semprini, conseillère juridique hotelleriesuisse : Bettina Baltensperger, responsable de projet Service juridique SSE : Heinrich Bütikofer, sous-directeur Jean-Pierre Grossmann, responsable Politique sociale
Syndicats	Unia : Rita Schiavi, membre de la direction
Population migrante	FIMM : Fiammetta Jahreiss, vice-présidente OSAR : Beat Meiner, secrétaire général