
EN POINT DE MIRE

Intégrer les réfugiés davantage et rapidement au marché du travail

14 septembre 2017

- La politique migratoire de la Suisse distingue – indépendamment du regroupement familial – deux grandes catégories d’immigrants: les personnes issues de l’UE/AELE et d’Etats tiers qui viennent en Suisse pour travailler, et celles qui viennent y demander l’asile.
- En 2015, le nombre de requérants d’asile avait atteint un pic décennal, pour ensuite reculer de nouveau. En 2016, sur la totalité des requérants, 20 pour cent ont obtenu le statut de réfugiés reconnus et un peu plus de 20 pour cent ont été admis à titre provisoire.
- Dans notre pays, ces deux catégories de réfugiés sont comparativement mal intégrées au marché du travail, une situation essentiellement imputable aux obstacles administratifs d’une part et au manque de qualifications, ou de qualifications prouvées, d’autre part. Pourtant, la nécessité de les intégrer dans le monde du travail apparaît incontournable, tant sur le plan économique et financier que du point de vue de la politique d’intégration.
- Le programme pilote de préapprentissage de la Confédération prépare les réfugiés à une formation professionnelle ou à une activité sur le marché du travail.
- Une intégration réussie dépend de conditions-cadres favorables pour les employeurs, d’incitations positives pour les réfugiés reconnus ou admis provisoirement. Elle réclame aussi un certain pragmatisme de la part de tous les intéressés.

L'AFFLUX DE DEMANDEURS D'ASILE EN GRAND NOMBRE EST UN DÉFI POUR L'EUROPE

Suite à la forte progression des chiffres de l'asile observée en 2015, se pose nécessairement la question de savoir comment le monde politique et l'économie peuvent intégrer efficacement dans la société et le monde du travail des requérants d'asile parfois traumatisés. Cette intégration n'exige pas seulement l'apprentissage de la langue, mais aussi des compétences sociales et culturelles. Plusieurs autres Etats font face à des défis similaires, notamment l'Allemagne, qui héberge à présent plus d'un million de réfugiés. A l'instar de la plupart des pays européens, le monde politique suisse a aussi été surpris par la forte progression du nombre de demandeurs d'asile, avant que les autorités fédérales décident de mettre sur pied, d'entente avec l'économie et les cantons, des concepts destinés à l'intégration des réfugiés. Confondu à tort dans un premier temps avec un apprentissage pour réfugiés, le concept de préapprentissage a reçu entretemps une large adhésion. Les branches et entreprises qui ont commencé à l'appliquer font déjà de bonnes expériences grâce à lui.

Dans le présent «point de mire», nous commençons par présenter quelques chiffres et réalités de la politique migratoire suisse, puis nous parlerons des difficultés liées à la nécessité d'intégrer un grand nombre de demandeurs d'asile. Nous poursuivrons en montrant, à partir d'exemples d'entreprises et d'organisations, que l'intégration de réfugiés sur le marché du travail fonctionne déjà bien à petite échelle, puis nous terminerons en retraçant les progrès accomplis jusqu'ici en Suisse dans ce domaine.

LES RÉFUGIÉS RECONNUS ET LES RÉFUGIÉS ADMIS À TITRE PROVISOIRE EN SUISSE

Dans les discussions, il est essentiel d'utiliser des notions bien définies et distinctes les unes des autres. La compétence en incombe au Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM). Celui-ci distingue essentiellement trois types de migrants. Il s'agit d'abord des personnes issues de la zone UE/AELE ou d'Etats tiers qui viennent principalement en Suisse pour y exercer une activité professionnelle. Les premiers ont le droit de s'établir en Suisse s'ils possèdent un contrat de travail, les autres sont soumis à la règle de la préférence indigène et dépendent d'une place de contingent. La présente analyse ne s'intéresse pas en priorité à ces deux catégories.

Viennent ensuite les personnes qui arrivent en Suisse pour y demander l'asile. Si leur procédure d'enregistrement débouche sur un résultat positif, elles obtiennent le statut de «réfugié reconnu» et un permis B¹. Cette autorisation porte en principe sur l'exercice d'une activité lucrative – sans limitations de branches ni restrictions spécifiques aux professions et sans préférence indigène. Avant l'entrée en fonction du requérant, il faut encore obtenir l'autorisation des autorités cantonales compétentes, qui vérifient, entre autres, les conditions de travail et de rémunération des postes en question. Lorsque des réfugiés reconnus veulent changer de canton, ils doivent en outre prouver qu'ils ont un poste dans le nouveau canton.

En revanche, si les demandeurs d'asile se heurtent à une décision négative mais qu'ils ne peuvent être renvoyés pour des motifs d'illicéité (violation du droit international public), d'inexigibilité (mise en danger concrète à l'étranger) ou d'impossibilité matérielle (motifs techniques d'exécution), ils se voient accorder le statut de «réfugiés admis à titre provisoire», ainsi qu'un livret F pour étrangers admis provisoirement. Celui-ci ne les autorise alors à travailler que dans leur canton de domicile, pour autant que les autorités cantonales leur délivrent un permis de travail. Ils ne sont pas non plus autorisés à changer de canton.

1 Pour d'autres informations sur les autorisations de séjour accordées aux non-ressortissants de l'UE/AELE, voir https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta.html (état septembre 2017).

Les réfugiés reconnus comme tels et admis à titre provisoire sont mis au bénéfice des mesures prévues dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse.

Les proportions de réfugiés reconnus et de réfugiés admis à titre provisoire sont à peu près à l'équilibre. Il y a aussi ce qu'on appelle les «cas de rigueur». Ce sont des demandeurs d'asile, des requérants déboutés et d'autres réfugiés admis à titre provisoire qui se trouvent dans une situation de détresse personnelle et peuvent obtenir de leur canton de domicile, pour cette raison, une autorisation de séjour durable.

La politique migratoire suisse poursuit trois objectifs fondamentaux afin d'assurer la bonne intégration des immigrés. Elle contribue à la prospérité nationale, assure aux personnes victimes de persécutions une protection conforme à la tradition humanitaire de la Suisse et veille à ce que les autochtones aussi bien que les migrants se sentent en sécurité dans notre pays.

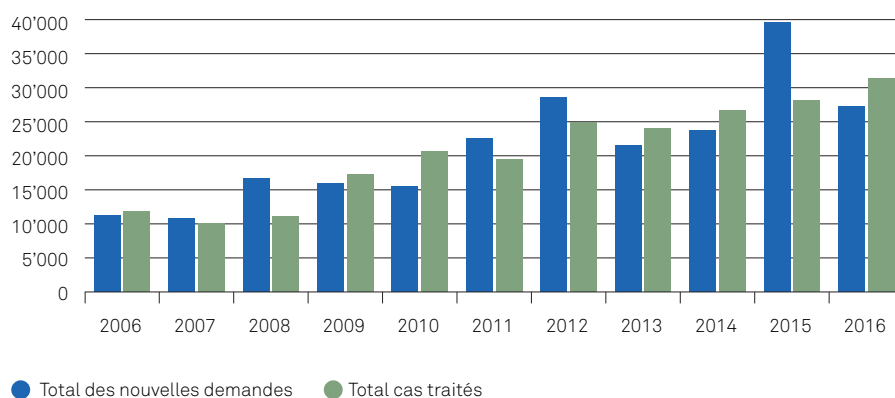
Dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, désormais aussi bien les réfugiés reconnus que les réfugiés admis provisoirement sont reconnus comme main-d'œuvre indigène. Cela signifie qu'ils bénéficieront également des mesures prévues. En acceptant la modification de la loi sur l'asile en juin 2016, les citoyens suisses ont aussi créé les conditions permettant un traitement plus rapide des demandes d'asile et laissant les requérants avoir plus rapidement des précisions sur leur sort. Aujourd'hui, une procédure d'asile s'étend en moyenne sur une année, mais cette durée est généralement plus longue, selon la complexité des cas.

Moins de demandes d'asile – décisions d'asile plus expéditives

Comme le montre la [figure 1](#), le nombre de demandes d'asile a atteint en 2015 un pic décennal, à 39'523. Les raisons de cette progression sont à chercher dans divers événements survenus dans le monde, notamment des guerres et des régimes dictatoriaux. Le nombre de demandes a de nouveau fléchi en 2016, mais à un niveau (27'207) toujours supérieur à la moyenne de ces dix dernières années(cf. [tableau 1](#)).

Figure 1

LE NOMBRE DES DEMANDES NOUVELLES ET DES DEMANDES TRAITÉES ENTRE 2006 ET 2016



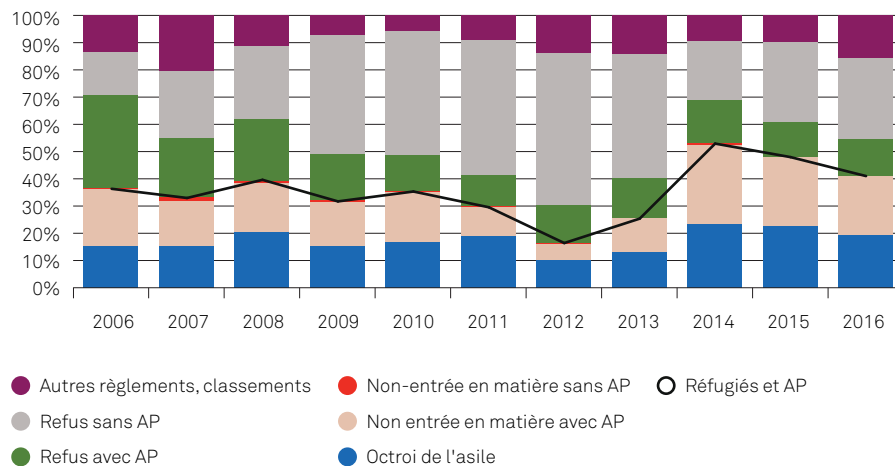
Total des nouvelles demandes – total cas traités
Source: Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)

La [figure 2](#) rend compte, en pourcentages, des décisions prises en matière d'asile ces dix dernières années. En 2012, la proportion des non-entrées en matière sans admission provisoire avait atteint des valeurs maximales principalement à l'encontre de candidats du Nigéria (92,4 pour cent), de la Tunisie (75 pour cent) et de la Serbie (50,7 pour cent). Les décisions de non-entrée en matière sans admission provisoire ont continuellement diminué de 2012 à 2014, pour se retrouver à 21,6 pour cent cette année-là. Cela pourrait signifier qu'il y a eu de plus en plus de requérants issus de pays en crise qui ont déposé des demandes exigeant des clarifications détaillées qui ne permettent plus, de ce fait, de trancher simplement pour la non-entrée en matière.

Cela ressort également du fait que la part des réfugiés reconnus et admis provisoirement, après un étiage en 2012, est remontée de 36,5 points pour atteindre un sommet de 52,9 pour cent en 2014, avant de retomber de 11,9 points au niveau de 41,0 pour cent en 2016.

Figure 2

RÉPARTITION EN POURCENTS DES DÉCISIONS CONCERNANT LES DEMANDES D'ASILE, DE 2006 À 2016



Source: SEM

Tableau 1

NOMBRE DE DEMANDES D'ASILE DÉPOSÉES ET TRAITÉES ET PARTS DES DÉCISIONS LIÉES AUX DEMANDES TRAITÉES EN 2006, 2011 ET 2016

	2006 [#]	2011 [#]	2016 [#]
Total demandes d'asile	11'173	22'551	27'207
Total cas traités	11'881	19'467	31'299
Dont	2006 [#]	2011 [#]	2016 [#]
Octroi de l'asile	15,4	19,1	19,1
Refus avec AP	20,6	10,3	21,7
Refus sans AP	34,4	11,7	13,4
Non-entrée en matière avec AP	0,4	0,4	0,2
Non-entrée en matière sans AP	15,5	49,4	29,9
Autres règlements, classements	13,7	9,2	15,8

Source: SEM

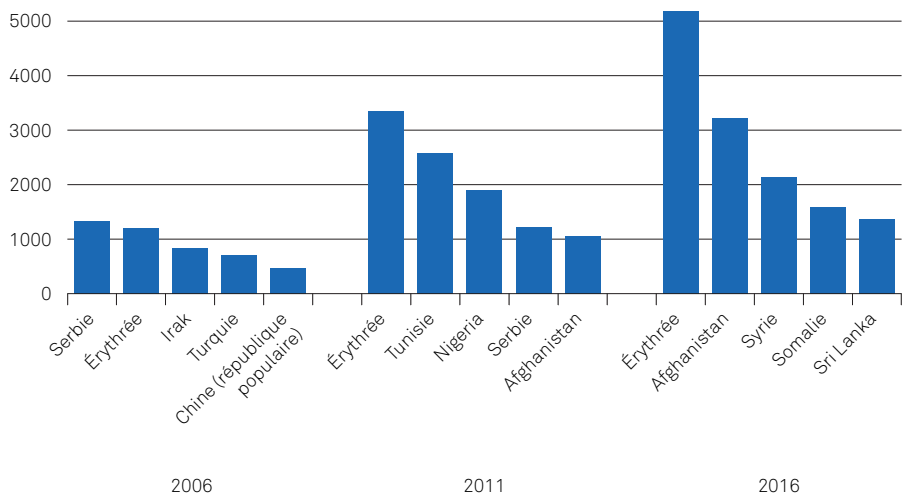
Entre 2007 et 2016, les requérants d'asile sont surtout venus de l'Erythrée, puis en 2016 de l'Afghanistan et de la Syrie.

Depuis des années, un nombre record de demandes d'asile déposées par des Erythréens

De 2007 à 2016, les demandeurs d'asile sont venus principalement d'Erythrée, suivis en 2016 par les ressortissants d'Afghanistan et de Syrie (cf. figure 3 et tableau 2). En 2016, pas moins de 5178 demandes d'asile nouvelles ont été déposées par des Erythréens, et 7934 au total ont été traitées. Sur ce nombre, 40,2 pour-cent ont obtenu le statut de réfugiés reconnus et 32,3 pour-cent ont été admis à titre provisoire. Les chiffres correspondants ont été respectivement de 7,2 et 39,2 pour cent parmi les requérants afghans et de 34,9 et 42,1 pour cent chez ceux provenant de Syrie.

Figure 3

NOMBRE DE DEMANDES D'ASILE VENANT DE DIVERS PAYS EN 2006, 2011 ET 2016



Sont représentés dans ce tableau les cinq pays ayant à chaque fois fourni les plus forts contingents de requérants d'asile en Suisse.

Source: SEM

Tableau 2

EVOLUTION DU NOMBRE DE REQUÊTES DE QUELQUES PAYS EN 2006, 2011 ET 2016

	2006 [#]	2011 [#]	2016 [#]
Érythrée	1207	3356	5178
Afghanistan	248	1052	3229
Syrie	167	826	2144
Somalie	347	636	1581
Sri Lanka	351	470	1373
Tunisie	87	2574	252
Nigeria	302	1895	1106
Serbie	1327	1217	280
Irak	844	504	1312
Turquie	706	580	526
Chine (république populaire)	477	696	350

Sont représentés les pays qui, en 2006, 2011 et/ou 2016 figuraient parmi les cinq ayant fourni les plus forts contingents de requérants d'asile.

Source: SEM

Un potentiel numérique

Compte tenu du nombre important de réfugiés reconnus et admis provisoirement, la question de leur intégration dans la société d'une manière générale et dans le marché du travail en particulier se pose avec acuité. Parmi d'autres, deux études du Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich² ainsi que de B,S,S. volkswirtschaftliche

² Siegenthaler, M. (2016). «Der (zu) kleine Einfluss der Flüchtlingszuwanderung auf den Schweizer Arbeitsmarkt», Ökonomenstimme, 23 mars 2016: <http://www.oekonomenstimme.org/artikel/2016/03/der-geringe-einfluss-der-fluechtlingszuwanderung-auf-den-schweizer-arbeitsmarkt/> (état septembre 2017).

Parmi les réfugiés reconnus et accueillis à titre provisoire, 60 pour cent ont moins de 30 ans, les deux tiers étant en âge de travailler.

Beratung, en collaboration avec KEK-CDC Consultants³, livrent des conclusions intéressantes sur le potentiel et l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et accueillis provisoirement. Elles citent au moins deux raisons qui militent pour l'intégration au monde du travail de ces catégories de réfugiés: ils atténuent la pénurie de personnel qualifié et ralentissent le vieillissement démographique, réduisant du même coup la charge financière de la prévoyance vieillesse et des autres assurances sociales. L'avenir dira dans quelle mesure les réfugiés pourront contribuer demain à réduire la pénurie de personnel qualifié en Suisse. L'UPS pense toutefois que ce potentiel doit être jugé plutôt modeste.

Les chiffres des réfugiés reconnus et admis ici provisoirement donnent le tableau suivant: 60 pour cent d'entre eux sont âgés de moins de 30 ans et les deux tiers sont en âge de travailler. De plus, les trois quarts d'entre eux sont des hommes. Quelque 90 pour cent des réfugiés admis à titre provisoire demeurent plus longtemps en Suisse que leur statut ne l'indique a priori. En 2015, toutefois, seuls deux requérants sur 100 cherchaient une activité lucrative. Les hommes sont pour la plupart en situation ou en âge de travailler et les plus jeunes ont en moyenne de meilleures chances de s'intégrer sur le marché du travail.

Dans leur étude, B,S,S. et KEK-CDC Consultants ont pu démontrer qu'après dix ans, environ 25 pour cent des réfugiés acceptés à titre provisoire, 48 pour cent des réfugiés reconnus et quelque 61 pour cent des «cas de rigueur» exercent une activité lucrative. Pour comparaison, en Suisse, on constatait en 2016 que 81,2 pour cent des Suisses(es) et 75,4 pour cent de la population active résidente d'origine étrangère âgés de 15 à 64 ans avaient un travail. Les chiffres des réfugiés reconnus et admis provisoirement sont également inférieurs à la moyenne en comparaison internationale. Ainsi au Canada, l'an dernier, huit réfugiés reconnus sur dix étaient professionnellement actifs au bout de dix ans, en Suède sept sur dix et en Norvège plus de cinquante sur cent.⁴

A l'intérieur de la Suisse, on observe aussi de grandes différences régionales en matière d'intégration au marché du travail des réfugiés reconnus et admis provisoirement. Fin juin 2017, selon les chiffres du SEM, les plus forts taux d'actifs occupés étaient relevés dans les cantons de Nidwald (46,0 pour cent), d'Uri (40,1 pour cent) et d'Appenzell Rhodes intérieures (39,1 pour cent). Pour comparaison, le taux correspondant des réfugiés reconnus est de 25 pour cent à l'échelle suisse.

Des cantons comme les Grisons, Glaris ou Zoug, avec des taux d'occupation également supérieurs à la moyenne, ont cherché très tôt déjà des solutions pour intégrer les réfugiés reconnus et admis provisoirement. Zoug qui, avec 34,5 pour-cent, affiche un taux d'occupation supérieur de 10 points à la moyenne suisse, en offre un bon exemple. La clé de son succès tient au fait qu'il réduit le plus possible les obstacles que rencontrent les entreprises désireuses d'embaucher ces catégories de réfugiés. A cette fin, il ajoute au montant forfaitaire de 6000 francs alloué par la Confédération par réfugié reconnu et admis provisoirement, encore 12000 francs pour l'initiation au travail et des cours d'allemand. Il peut aussi compter sur un fort engagement de volontaires. Dans le canton de Glaris, où le taux d'actifs occupés dépasse également la moyenne, un préapprentissage sur le modèle du programme d'intégration de la Confédération a été mis sur pied dès 2016.

Dans les cantons romands ainsi qu'au Tessin, les taux d'occupation sont inférieurs à la moyenne, raison pour laquelle certains parlent d'un röstigraben entre la Suisse latine et la Suisse alémanique. Mais ce constat n'est pas tout à fait surprenant dans la mesure où le chômage est aussi supérieur à la moyenne dans bon nombre de ces cantons. La

3 Spadarotto, C., Bieberschulte, M., Walker, K., Morlok, M. und Oswald, A. (2014). «Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt», B,S,S. volkswirtschaftliche Beratung und KEK-CDC Consultants, sur mandat de SEM: <http://www.kek.ch/files/news/studie-erwerbsbeteiligung-fl-va2.pdf> (état septembre 2017).

4 La composition des cohortes, la situation du marché du travail, la situation juridique et les réglementations ont été laissées de côté dans le dépouillement des données.

Les personnes en provenance du Sri Lanka, de Chine ou de Syrie sont bien intégrés sur le marché du travail. dans une proportion supérieure à la moyenne.

Selon une appréciation d'ensemble, un réfugié sans activité lucrative occasionne 35'000 francs de frais de plus par année qu'une personne active.

différence la plus frappante avec le reste de la Suisse s'observe à Genève, où seul un peu plus de dix réfugiés reconnus sur cent en âge de travailler sont occupés.

Les Sri Lankais, les Chinois et les Syriens sont particulièrement bien insérés dans le marché du travail. L'intégration des ressortissants d'Irak ou de l'Erythrée s'avère plus difficile, les Erythréens n'étant par exemple qu'un peu plus de 30% à exercer une activité lucrative après six années passées en Suisse. Cela étant, toutes provenances confondues, la recherche d'emploi est ardue pour les personnes ayant un statut de séjour de durée limitée.

Une mauvaise intégration est synonyme de coûts élevés

Dans notre pays, les requérants d'asile n'ont pas le droit de travailler durant les trois premiers mois suivant leur arrivée. Bon nombre d'entre eux souhaitent s'affranchir de l'aide sociale grâce à une activité lucrative. Quelque 80% des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dépendent de l'aide sociale, ce qui est un taux très élevé. Dix ans après leur arrivée en Suisse, un réfugié reconnu sur deux est toujours à l'aide sociale, une proportion qui atteint même trois sur quatre pour les personnes admises à titre provisoire.

L'institut bâlois B,S,S. a calculé que les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire sans activité lucrative coûtent 35'000 francs de plus par an que ceux qui travaillent⁵. Hormis les coûts de l'aide sociale, le fisc perd des recettes fiscales du fait que les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire sans emploi ne paient pas d'impôts. De plus, on estime que les coûts pour l'intégration des personnes qui exercent une activité lucrative sont nettement moins élevés, car celles-ci assimilent plus vite la langue et la culture du pays grâce aux contacts sociaux et au réseau professionnel.

Aujourd'hui, les coûts de l'aide sociale dans les cantons et les communes sont assumés par la Confédération. Mais d'ici trois à cinq ans, ces dépenses devront être entièrement financées par les cantons et les communes, qui verront ainsi leurs charges augmenter considérablement. Cela devrait les inciter à prendre rapidement les mesures rendues nécessaires par le fort accroissement du nombre des réfugiés reconnus et de ceux admis à titre provisoire observé ces dernières années, afin d'accélérer leur procédure d'intégration. Les cantons ne touchent aucune participation financière de la Confédération pour les requérants d'asile, ce qui explique pourquoi ils restent souvent inactifs à l'égard de l'intégration de cette catégorie de réfugiés.

Même les économistes ne s'accordent pas sur la question de savoir si les réfugiés, reconnus ou admis provisoirement, évincent ou non les salariés suisses du marché du travail. En revanche, ils sont unanimes à dire que les réfugiés qui sont aujourd'hui intégrés dans notre marché du travail ne pénalisent guère les travailleurs indigènes. Si effet d'éviction il devait y avoir, celui-ci se manifesterait tout au plus dans le domaine des emplois peu qualifiés.

INTÉGRATION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL: UN CHEMIN SEMÉ D'EMBÛCHES

L'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dans le marché du travail rencontre de nombreux obstacles, qu'ils soient d'ordre culturel, administratif ou réglementaire. Pour la grande majorité des emplois, des connais-

5 L'étude «Kosten und Nutzen der Arbeitsmarktintegration von anerkannten Flüchtlingen (FL) und vorläufig Aufgenommenen (VA)» (Coûts et avantages de l'intégration dans le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire; disponible en allemand seulement) peut être consultée dans son intégralité sous http://www.kip-pic.ch/media/1073/bss_2013.pdf (état septembre 2017).

sances de la langue parlée sur le lieu de travail sont indispensables. Une étude⁶ consacrée à la dépendance entre compétences linguistiques et intégration dans le marché du travail montre que les réfugiés reconnus ou admis provisoirement qui parlent la langue du marché du travail ont, après cinq ans, deux fois plus de chance de décrocher un emploi que ceux dépourvus de connaissances linguistiques. Outre le fait de ne pas parler la langue du pays, jouent également en défaveur de l'intégration des demandeurs d'asile les éléments suivants:

- les traumatismes psychiques et physiques subis dans le pays d'origine;
- le niveau scolaire souvent inférieur à la moyenne;
- la difficulté de mesurer l'équivalence des qualifications et la fréquente non-reconnaissance des diplômes obtenus dans le pays d'origine;
- l'absence de réseau personnel (diaspora);
- le statut de «personnes admises à titre provisoire», qui laisse supposer que ces réfugiés ne sont à la disposition des employeurs que pour une durée limitée;
- l'attribution des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire aux cantons sans prise en considération de la langue, du réseau de relations et des compétences professionnelles;

le fait que, dans chaque canton, plusieurs départements, voire certaines communes sont impliqués dans le processus d'intégration.

La Confédération est régulièrement critiquée pour sa stratégie d'attribution des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le territoire national, au motif qu'elle ne tient pas suffisamment compte des connaissances linguistiques, des compétences professionnelles et des aspects sociaux, autant de critères qui permettraient de simplifier et, partant, d'accélérer le processus d'intégration. Cependant, une répartition plus spécifique comporte un risque de ghettoïsation, comme le montrent plusieurs exemples à l'étranger. À partir d'une diaspora d'une certaine taille, on peut en effet craindre que les personnes concernées ne voient plus la nécessité de se mélanger à la population résidente.

En revanche, la Confédération veut faire tomber un autre obstacle à l'intégration, à savoir l'obligation pour les requérants d'asile et les personnes admises provisoirement de reverser à l'État 10% de leur salaire sous la forme d'une taxe spéciale⁷. Cette retenue occasionne une charge administrative pour les employeurs et peut décourager les réfugiés concernés de travailler. Les participants à la consultation menée par le Conseil fédéral se sont en grande majorité prononcés pour l'abolition de cette taxe spéciale.

Dans une étude réalisée par B,S,S.⁸ sur le recrutement de main-d'œuvre, la plupart des 48 entreprises interrogées ont cité comme motifs du non-engagement ou de l'embauche au compte-gouttes de réfugiés reconnus ou admis provisoirement des connaissances linguistiques insuffisantes, le manque de qualifications ainsi que la charge de travail liée au recrutement et à la formation. Parmi les autres raisons indiquées figurent le potentiel de conflits, la faible résistance et le manque de motivation, le risque de perte d'image pour l'entreprise, le manque d'expérience et de compétences clés. La taille de l'entreprise et la branche d'activité influent aussi sur les réponses: ainsi, les grandes entreprises insistent sur les connaissances linguistiques insuffisantes, tandis que les PME voient le principal obstacle à l'embauche dans la charge de travail pour le

Les entreprises renoncent souvent à l'engagement de réfugiés en raison de leur manque de connaissances linguistiques et de qualifications et en raison des coûts liés à leur recrutement et à leur accueil.

6 Hangartner D. et Schmid L. (2016): «Sprache und Arbeitsmarkterfolg. Wie beeinflussen die Sprachkenntnisse die Erwerbstätigkeit von Migranten?» (Langue et succès sur le marché du travail. Comment les connaissances linguistiques influent-elles sur l'activité professionnelle des migrants?), manuscrit non publié.

7 L'aide-mémoire relatif à cette taxe spéciale peut être consulté sous <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/mb-sonderabgabe-f.pdf> (état septembre 2017).

8 L'étude «Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential» (Obstacles et aides à la valorisation du potentiel de la main-d'œuvre résidant en Suisse; disponible en allemand uniquement) peut être consultée dans son intégralité sous http://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/b,s,s.-studie_hindernisse_hilfestellungen_fachkraeftepotential.pdf (état septembre 2017).

recrutement et la formation. En outre, les grandes entreprises citent d'une manière générale plus de difficultés que les PME. L'absence de qualifications (reconnues) est considérée comme particulièrement problématique dans les professions des soins et de l'ingénieur.

LE PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION DANS LES STARTING-BLOCKS

Par son «Préapprentissage d'intégration», la Confédération a engagé une approche intéressante de meilleure intégration des réfugiés reconnus comme tels et admis à titre provisoire.

Ni la Confédération ni les cantons ne savent exactement où et combien de programmes d'intégration professionnelle existent, quelles sont les offres qui fonctionnent bien et pourquoi elles ont du succès. Cela dit, la Confédération vient de lancer un projet intéressant intitulé «Préapprentissage d'intégration»⁹, qui vise à améliorer l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Dans le cadre de ce programme, qui démarrera en 2018, le Conseil fédéral entend que jusqu'à 1000 réfugiés reconnus ou admis provisoirement puissent suivre une formation¹⁰. L'objectif est de préparer les participants à une formation professionnelle initiale en leur permettant d'acquérir dans un contexte professionnel les compétences de base suivantes:

- compétences linguistiques dans la langue nationale parlée sur le lieu de travail ;
- compétences scolaires de base ;
- normes et valeurs (compétences culturelles) ;
- principales compétences transversales (compétences personnelles et sociales liées à l'environnement professionnel, techniques d'apprentissage, etc.) ;
- connaissances et compétences pratiques de base requises dans le champ professionnel concerné ;
- expérience professionnelle dans une entreprise du champ professionnel visé.

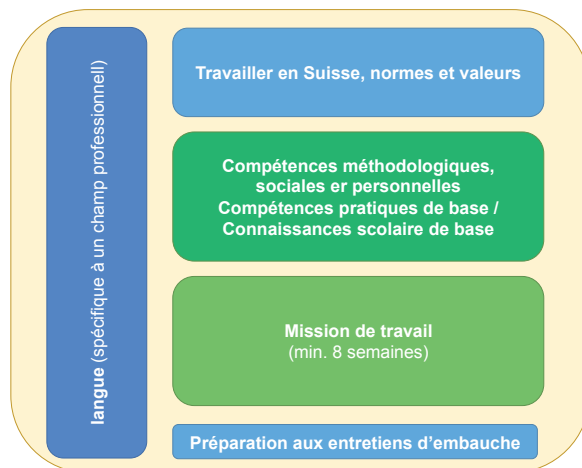
Le préapprentissage d'intégration d'une durée d'un an doit représenter un taux d'occupation de 80% au moins. Les participants doivent effectuer une mission en entreprise de huit semaines au minimum, une durée plus longue étant vivement souhaitée. L'enseignement de la langue est un élément central de la formation et se déroule en parallèle des autres modules de formation sur toute l'année (cf. figure 4). Une confirmation de participation est remise au terme du préapprentissage d'intégration, dont le but est de préparer, sur les plans scolaire et pratique, le plus grand nombre possible de participants à suivre une formation professionnelle initiale (apprentissage de 2, 3 ou 4 ans). L'accès à une formation sanctionnée par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC) permet en effet aux participants d'acquérir des connaissances professionnelles solides, qui offrent les meilleures perspectives de trouver un emploi fixe. Le cas échéant, ils pourront enchaîner avec d'autres formations et perfectionnements. Le préapprentissage d'intégration s'adresse en priorité aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire (permis B ou F), mais ce cercle de personnes peut être élargi.

9 Des explications relatives au préapprentissage d'intégration de la Confédération peuvent être consultées sous <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html> (état septembre 2017).

10 La Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) a une idée claire des mesures à prendre en vue de soutenir l'intégration des réfugiés. Ainsi, elle estime à 5000 le nombre de places supplémentaires nécessaires pour la formation, les programmes d'occupation ou les préapprentissages. Elle souhaite également un renforcement de l'offre de cours de langues.

Figure 4

ÉLÉMENTS DU PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION AVEC ORIENTATION VERS UN CHAMP PROFESSIONNEL



Source: SEM

Les cantons peuvent déposer auprès du SEM leurs programmes pour la mise en œuvre de préapprentissage d'intégration. Dans la plupart des cas, ces programmes voient le jour à l'initiative d'un ou de plusieurs cantons, qui collaborent en amont avec les organisations régionales du monde du travail (OrTra); il peut s'agir d'une association professionnelle régionale, mais aussi d'une association ou d'une organisation remplissant la même fonction. Les préapprentissage d'intégration axés sur un champ professionnel donné peuvent également être développés à l'instigation d'une ou plusieurs OrTra nationales qui contactent, pour ce faire, des cantons où pourraient être organisés les préapprentissage afin que ces derniers les aident à les préparer.

Le choix des candidats à un préapprentissage d'intégration doit se fonder autant que possible sur les connaissances préalables et les compétences déjà acquises. Les cantons participant au programme pilote doivent procéder à une évaluation professionnelle du potentiel et à une sélection des candidats potentiels, et désigner un interlocuteur chargé de répondre aux questions des entreprises proposant des missions de travail. La plupart des cantons disposent déjà des structures, fonctions et processus correspondants. Dans leurs programmes, les cantons doivent expliquer comment le processus d'accompagnement (des participants / interlocuteurs des entreprises) est organisé et comment les responsabilités sont définies. Des conditions individuelles de participation axées sur le champ professionnel considéré (profil de compétences), sur lesquelles les cantons peuvent se fonder pour évaluer le potentiel des candidats entrant en ligne de compte, doivent être déterminées pour chaque préapprentissage d'intégration. Le profil de compétences a été élaboré par le SEM en collaboration avec le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI).

L'économie partie prenante

Grâce aux conditions cadres définies dans le sillage du préapprentissage d'intégration, les milieux économiques ainsi que d'autres organisations s'impliquent de plus en plus dans le processus d'intégration des réfugiés. Plusieurs projets, parfois assez ambitieux, ont ainsi vu le jour afin d'offrir aux réfugiés reconnus et admis à titre provisoire une chance de s'intégrer dans le marché du travail helvétique et de mener une vie indépendante de l'aide financière de l'État. À ce jour, c'est le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui a engagé le plus grand nombre de réfugiés reconnus, soit quelque 400 personnes. Ainsi, l'association Hotel & Gastro formation Suisse a créé un préapprentissage d'intégration d'une année qui permet aux participants d'acquérir des connaissances spécialisées, d'effectuer des stages de plusieurs semaines au service

Tant les employeurs que le personnel d'encadrement des réfugiés confirment que les réfugiés sont très motivés et reconnaissants de la chance qui leur est offerte d'accéder au marché du travail.

et en cuisine et de suivre des cours d'allemand sanctionnés par un certificat reconnu au niveau européen. Les entreprises formatrices se déclarent majoritairement très satisfaites de cette main-d'œuvre: hautement motivés, les réfugiés reconnus sont ponctuels et suivent assidûment les cours. Même son de cloche du côté des conseillers, qui ajoutent que les réfugiés reconnus se montrent reconnaissants de la chance qui leur est donnée.

Ikea, le fabricant suédois de meubles, l'entreprise de logistique Planzer et Micarna, l'entreprise de transformation de viande de la Migros, offrent des opportunités d'intégration dans le marché du travail aux réfugiés reconnus, tout comme SV Group, qui emploie déjà 24 réfugiés reconnus, dont plusieurs travaillent dans la cuisine du restaurant du personnel du campus Novartis à Bâle. Le projet SESAME lancé récemment par la Croix-Rouge suisse prépare pour sa part des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire à la formation d'auxiliaire de santé CRS. Les candidats suivent des cours de langue avant d'entamer cette formation. Au terme de ce cursus d'une année, les participants peuvent travailler comme auxiliaire de santé dans les soins à domicile ou dans un établissement médico-social. En Suisse, ce secteur offre environ 180 postes de travail. Quelque 80% des personnes qui obtiennent le certificat d'auxiliaire de santé dans la filière ordinaire trouvent ensuite du travail. Des chiffres correspondants font encore défaut pour les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire, mais on s'attend à une proportion similaire.

Ci-après une brève description de projets d'intégration mis en place avec succès par des organisations ou des entreprises ainsi que leurs expériences respectives.

Planzer Logistik AG

En été 2016, neuf jeunes réfugiés reconnus ont commencé le préapprentissage d'intégration en logistique d'une année mis en place par la maison Planzer à Dietikon¹¹. De cette initiative, pour laquelle elle a été couverte de louanges, l'entreprise retire des expériences très positives: les réfugiés apprentis sont joyeux, polis et motivés. Mais elle lui vaut aussi de vives critiques, d'aucuns estimant que les réfugiés reconnus prennent la place de travailleurs indigènes. Ces craintes n'ont pu être dissipées, malgré l'assurance contraire expresse de la maison Planzer.

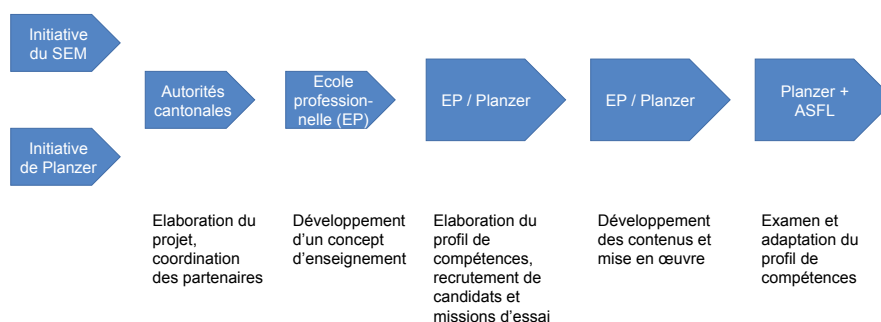
Ce projet vise à préparer les réfugiés reconnus à suivre une formation professionnelle initiale ou à intégrer le marché du travail. En mars 2017, trois des neuf intéressés avaient décroché un contrat d'apprentissage de trois ans débouchant sur un CFC et trois autres, un contrat d'apprentissage de deux ans en vue de l'obtention d'une AFP. Quant aux trois derniers participants au projet, ils étaient toujours à la recherche d'une entreprise formatrice. Ce bilan répond pleinement aux attentes du canton de Zurich. Cet été, huit nouveaux participants ayant le statut de réfugié ont rejoint le projet de formation en logistique de l'entreprise Planzer.

La [figure 5](#) décrit les diverses étapes du projet «Préapprentissage d'intégration en logistique» mis en œuvre par la maison Planzer en étroite collaboration avec les autorités cantonales et l'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL).

11 Pour plus d'informations, voir l'article (en allemand uniquement) paru dans la Limmattaler-Zeitung sur la maison Planzer et son projet d'intégration de réfugiés reconnus dans le marché du travail: <https://www.limmattalerzeitung.ch/limmattal/region-limmattal/fluechtlingslehre-der-firma-planzer-ist-gestartet-alle-sind-hell-begeistert-130564542> (état septembre 2017).

Figure 5

MISE EN ŒUVRE DU PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION EN LOGISTIQUE CHEZ PLANZER



Source: Planzer

La Poste

Dans les secteurs où elle dispose d'emplois adaptés à pourvoir, la Poste offre la possibilité à des réfugiés reconnus et à des personnes admises à titre provisoire non seulement d'acquérir des compétences pratiques et linguistiques et des connaissances de base en mathématiques, mais aussi de se familiariser avec les us et coutumes de la Suisse. Pour la mise en œuvre de ses préapprentissage d'intégration, elle travaille en étroite collaboration avec le SEM, les entreprises de logistique de la région d'Härkingen, les autorités du canton de Soleure, les écoles professionnelles ainsi que divers autres offices et établissements scolaires. En été 2016, six réfugiés reconnus ont été admis dans le programme de la Poste, auquel ils participaient toujours un an plus tard. Les personnes chargées de leur suivi sont très satisfaites des nouvelles recrues, qui ont toutes remarquablement amélioré leurs connaissances linguistiques depuis le début du programme. Au terme du préapprentissage d'intégration, trois d'entre elles commenceront une formation professionnelle sanctionnée par une AFP. La Poste envisage d'étendre le projet à la Suisse romande. Le programme rencontre un vif intérêt, tant dans les médias qu'auprès d'autres milieux intéressés.

École technique professionnelle de Berne

Le canton de Berne souhaite former les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire de sorte qu'ils puissent ensuite directement trouver un emploi ou commencer un apprentissage selon le système dual, qui a déjà largement fait ses preuves. À cet effet, il a mis en route conjointement avec l'école technique professionnelle de Berne un projet pilote¹² qui propose deux programmes de formation spécifiques:

- **Cours technique «Construction»:** en collaboration avec l'association des entrepreneurs du canton de Berne (KBB), l'école technique professionnelle de Berne propose un cours technique «Construction» d'un an préparant les participants à décrocher un emploi dans le secteur de la construction. Le programme, qui comprend trois jours de pratique et deux jours d'école par semaine, est complété par 30 jours de cours interentreprises répartis sur toute l'année.
- **Formation AFP «Bois»:** il s'agit d'un apprentissage d'aide-menuisier AFP de deux ans proposé conjointement avec l'association bernoise des menuisiers, charpentiers et ébénistes et la KBB. Les neuf premiers mois, les participants sont formés dans les ateliers de l'école technique professionnelle de Berne. La deuxième année, ils effectuent un stage dans une entreprise formatrice, tout en se rendant un jour par semaine à l'école professionnelle pour y acquérir des connaissances théoriques. Les trois derniers mois se déroulent de nouveau à l'école technique professionnelle de Berne pour préparer l'admission à la procédure de qualification finale.

¹² Pour plus d'informations sur l'offre de l'école technique professionnelle de Berne destinée aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire, voir sous <http://www.tfbern.ch/berufsbildung/angebot-fur-fluchtlinge-und-vorlaufig-aufgenommene/> (en allemand uniquement; état septembre 2017).

Les deux programmes sont complétés par des cours d'allemand intensifs et un coaching personnalisé. L'offre de quelque 20 places par année s'adresse aux réfugiés reconnus et aux personnes admises à titre provisoire âgés de 25 à 30 ans et enregistrés dans le canton de Berne. Prévu sur trois ans (été 2015 à été 2018), le projet pilote comprend deux classes pour la formation AFP «Bois» et trois classes pour le cours technique «Construction». Selon un premier bilan intermédiaire réjouissant, huit personnes ont terminé le cours technique «Construction», parmi lesquelles deux ont décidé de se lancer dans un apprentissage CFC de quatre ans et deux autres ont trouvé du travail, tandis que quatre sont toujours en recherche d'emploi. Avec ces programmes, le canton de Berne contribue à aider les réfugiés reconnus et ceux admis provisoirement à entrer dans la vie active et à acquérir une certaine indépendance financière.

Programmes de mentorat Capacity¹³

«Capacity» est une organisation à but non lucratif qui aide les réfugiés à s'intégrer dans le marché du travail suisse. Elle organise des rencontres pour des personnes issues d'horizons professionnels et personnels différents afin de promouvoir de nouvelles coopérations et interactions. Depuis 2017, Capacity met des experts locaux du monde économique en relation avec les participants et développe avec ceux-ci de nouvelles idées d'affaires. Concrètement, elle soutient les réfugiés reconnus et admis à titre provisoire en leur proposant un coaching personnalisé, en mettant sur pied des ateliers dédiés au développement de concepts d'affaires et en offrant des possibilités de réseautage et de coopérations personnelles. Elle leur fournit aussi une assistance pour régler les aspects financiers liés à la fondation d'une start-up.

Le programme met l'accent sur les capacités et les compétences, la détermination et l'expérience des participants, et les aide à surmonter rapidement les barrières linguistiques, culturelles et administratives afin de leur faciliter l'accès au marché du travail. En 2016, onze personnes, principalement des migrants bien qualifiés provenant de dix pays différents, ont été suivies et soutenues par dix mentors et 19 coaches. Capacity entend jouer le rôle d'interface entre les autorités et la société pour mieux mettre en valeur et exploiter la grande diversité et les expériences des migrants d'origines et d'horizons professionnels différents.

Ces quatre exemples de projets lancés par des entreprises ou des organisations illustrent comment naissent des initiatives, que ce soit grâce au préapprentissage d'intégration ou de manière indépendante, sans le soutien des autorités. Emblématiques de l'engagement progressif mais résolu de l'économie helvétique, ils montrent aussi clairement que l'intégration dans le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire fonctionne bien. Cela étant, nul ne conteste que la mise en place d'un préapprentissage d'intégration au sein d'une entreprise implique un investissement initial considérable et que les réfugiés reconnus ou admis provisoirement ont généralement besoin, durant leur formation, d'un suivi et d'un encadrement plus intenses que les travailleurs indigènes. Les expériences très positives des entreprises sont cependant aussi la preuve manifeste que leur engagement social, loin d'être à sens unique, est source d'un bel enrichissement pour les parties prenantes.

13 Pour plus d'information sur les programmes de mentorat Capacity, voir sous <http://capacityzurich.ch/> (en allemand uniquement; état septembre 2017).

CONCLUSIONS

Même s'il reste de nombreuses questions ouvertes, il y a quasi unanimité sur le fait que, du point de vue de la politique économique, financière et migratoire, la solution passe inévitablement par l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire dans le marché du travail. Les milieux qui ne manifestent aucun intérêt pour cette intégration s'exposent au soupçon de vouloir exploiter l'image de réfugiés désœuvrés et mal intégrés pour gagner des voix supplémentaires. De même, il ne fait aucun doute que la mise en place d'un système d'intégration efficace des réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire relève du tour de force pour la politique, l'économie et l'État. Les derniers mois ont cependant montré qu'il est parfaitement possible de changer les choses lorsque toutes et tous tirent à la même corde.

Avec son modèle de préapprentissage d'intégration, la Confédération a mis sur pied un dispositif qui prépare les intéressés à une formation professionnelle et vise à stimuler les participants. Son objectif consiste à préparer les personnes concernées à entreprendre un apprentissage ordinaire ou à exercer une activité lucrative sur le marché du travail primaire. Il faut à tout prix éviter de tomber dans le piège d'une formation au rabais si l'on ne veut pas que les réfugiés reconnus et ceux admis à titre provisoire viennent rapidement grossir les rangs des chômeurs et peinent, faute d'une formation solide, à retrouver un emploi. L'exemple des immigrés de deuxième génération (secondos) en Suisse montre clairement que le système de formation, et plus particulièrement la formation professionnelle, constituent un excellent instrument d'intégration dans le marché du travail et contribuent ainsi à réduire la durée de chômage. Afin d'inciter les réfugiés à travailler, il faudrait aussi envisager de fixer le montant de l'aide sociale en fonction des efforts qu'ils sont prêts à déployer dans cette optique.

Pour les employeurs, il est déterminant que les personnes qu'ils embauchent soient capables de s'exprimer dans la langue parlée sur le lieu de travail et qu'ils possèdent les compétences culturelles et sociales requises. En outre, les cantons doivent procéder à une sélection préalable des candidats potentiels sur la base de leurs connaissances et de leurs compétences techniques et spécifiques à une branche, comme ils le font pour le préapprentissage d'intégration. Toute personne déjà bien formée qui manifeste sa volonté de faire un apprentissage ordinaire, de suivre une formation supérieure ou de chercher un emploi sur le marché du travail primaire doit en avoir la possibilité. C'est à cette condition seulement que l'on peut s'assurer que les bonnes personnes accèdent au bon champ professionnel ou à la bonne filière de formation. Lorsqu'une telle sélection est impossible, on peut imaginer recourir à des stages d'essai de courte durée afin de pallier, en partie du moins, l'asymétrie d'information, de permettre aux employeurs et aux réfugiés reconnus ou admis à titre provisoire de faire connaissance et d'ouvrir la voie à une collaboration de longue durée. On pourrait ainsi réduire le risque d'une interruption prématurée de la formation, offrir aux personnes qui en ont les capacités la possibilité d'accéder directement à un apprentissage et accroître considérablement leurs chances de trouver un emploi au terme de leur formation. Le bon fonctionnement d'un tel système dépend notamment du fait de savoir si les partenaires sociaux sauront – dans les cas justifiés – faire preuve d'un certain pragmatisme en matière de salaire minimum. À leur embauche, de nombreux réfugiés ne sont en effet pas aussi performants et rentables que les travailleurs qui connaissent déjà la langue ainsi que les normes et valeurs culturelles et sociales de notre pays. D'où l'idée, qui mérite réflexion, de s'écarter durant une période initiale définie du salaire minimum, par analogie au modèle reconnu de l'apprentissage.

Il y a toujours trop d'obstacles administratifs avant et pendant la période d'engagement de réfugiés reconnus comme tels et admis à titre provisoire.

Les obstacles administratifs restent trop importants, que ce soit en amont ou en aval de l'engagement de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire. Pour ces dernières, en particulier, l'accès au marché du travail est inutilement entravé. Leur seul statut les dessert auprès des employeurs, qui en déduisent souvent qu'il ne vaut pas la peine de les embaucher puisqu'elles sont censées quitter rapidement notre pays. Or les chiffres montrent que la très grande majorité des personnes admises à titre provisoire reste relativement longtemps en Suisse. Il n'empêche que cette incertitude liée

Les investissements dans la formation sont la plupart du temps de l'argent investi beaucoup plus efficacement que les fonds affectés au développement sous une autre forme.

à la durée de séjour retient les employeurs de consacrer du temps et de l'argent à l'intégration professionnelle de ces personnes ou à leur suivi pendant leur apprentissage, ce qui se répercute sur l'offre de postes de travail ou de places d'apprentissage. Pour cette raison, il serait en principe souhaitable qu'au moins les apprentissages puissent être menés à leur terme. En Allemagne, par exemple, les requérants d'asile déboutés qui ont déjà commencé un apprentissage peuvent non seulement le terminer, mais aussi rester encore deux ans dans le pays pour y travailler¹⁴. Une telle «protection de l'investissement» garantirait la sécurité juridique nécessaire à nos entreprises et les encouragerait à former et à engager des personnes admises à titre provisoire. Offrir à ces personnes la possibilité d'acquérir des connaissances pratiques et scolaires se justifie aussi du point de vue des pouvoirs publics helvétiques, même si elles retournent ensuite dans leur pays d'origine. Car, grâce à la solide formation reçue en Suisse, elles peuvent contribuer au «brain gain» (gain de compétences) dans leurs patries respectives. À ce propos, on constate que les fonds consacrés à la formation constituent souvent un meilleur investissement que les autres formes d'aide publique au développement. De plus, la taxe spéciale prélevée par l'État sur le salaire des requérants d'asile et des personnes admises à titre provisoire ne les incite guère à faire des efforts pour trouver du travail. Les réponses à la consultation laissent toutefois supposer que cette taxe sera abolie. Cela étant, il reste encore bien d'autres entraves d'ordre administratif, à commencer par la procédure d'annonce ou la limitation de l'autorisation de travailler à un seul canton.

Les efforts déployés en vue de la création d'un guichet unique comme point de contact exclusif des entreprises pour les questions administratives lors de l'engagement d'un réfugié reconnu comme tel ou admis à titre provisoire doivent être poursuivis et les procédures administratives cantonales accélérées. Les entreprises se plaignent du caractère laborieux des engagements directs dû aux contraintes administratives, compte tenu du temps qu'exige l'obtention d'un permis de travail.

L'éviction de travailleurs autochtones par des réfugiés reconnus et admis provisoirement est actuellement peu probable et ce pour plusieurs raisons. D'une part, les constats relevés dans le dernier rapport de l'Observatoire du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) publié à l'occasion des quinze ans d'existence de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) passé avec l'UE ne vont pas dans ce sens. Selon ce document, ce sont surtout les personnes en provenance des pays de l'UE/AELE au bénéfice de hautes qualifications et celles ayant de faibles qualifications qui immigreront. Ce phénomène s'explique par les grands besoins des entreprises en personnel hautement qualifié et par la demande en services de base située en aval dans des professions pour lesquelles les exigences en matière de qualifications sont plutôt faibles. En outre, le relèvement du niveau de qualification des travailleurs autochtones salué par l'économie, l'évolution démographique ainsi que l'immigration de ressortissants de pays tiers presque exclusivement constituée de personnes hautement qualifiées provoquent une pénurie de personnel dans le pays au niveau de la main-d'œuvre faiblement qualifiée. Les entreprises qui doivent repourvoir une place dans un secteur à faibles qualifications n'ont souvent pas d'autres possibilités que de recruter du personnel dans l'UE/AELE et par la suite, moyennant quelques efforts des autorités et de l'économie, auprès de réfugiés reconnus comme tels et de personnes admises à titre provisoire. Cette pratique n'est que logique étant donné que ces personnes font partie du potentiel de main-d'œuvre disponible dans le pays et qu'à ce titre, elles sont mises au bénéfice des privilèges accordés dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse.

Par ailleurs, plus de 8000 places d'apprentissage n'ont pas été repourvues en 2016. Les raisons en sont multiples: les attentes des entreprises formatrices et celles des demandeurs de places d'apprentissage sont souvent divergentes, notamment en ce qui concerne les contenus du travail, les exigences ou le site (cf. En point de mire «Excel-

¹⁴ Une vidéo d'information consacrée à ce sujet peut être visionnée sous https://cdnapisek.kultura.com/index.php/extwidget/preview/partner_id/1750922/uiconf_id/33142321/entry_id/0_omn7il3e/embed/dynamic (état septembre 2017).

lente situation de départ des jeunes sur le marché du travail – mais l'État et l'économie doivent veiller au grain»). Nombre de réfugiés reconnus et admis à titre provisoire seraient motivés et accepteraient ces possibilités de formation avec reconnaissance.

Comme l'indiquent les exemples présentés, l'intégration de réfugiés reconnus et admis provisoirement sur le marché du travail peut être un enrichissement pour les deux parties. Par ailleurs, on peut retourner les données économiques chiffrées comme on voudra, l'intégration engendre dans tous les cas moins de coûts que la non-intégration. A cela vient s'ajouter l'aspect humain: la majorité des personnes qui n'ont la plupart du temps pas été gâtées par la vie acceptent un tel défi avec enthousiasme et deviennent des collaborateurs appréciés, très actifs, corrects et motivés. Et même si en Suisse, l'intégration des réfugiés reconnus admis à titre provisoire ne produit pas de miracle économique, l'expérience du passé nous montre que les «secondos» bien intégrés et les travailleurs immigrés forment sur le marché du travail actuel une main-d'œuvre indispensable et estimée. Dieter Zetsche, de Daimler, fait ressortir ce point dans un article sur ce thème concernant un scénario pour l'Allemagne¹⁵.

Avec son expérience de l'intégration de travailleurs étrangers et son système de formation professionnelle dual, la Suisse peut tirer profit de son grand savoir-faire.

A condition qu'ils puissent recruter sans charges administratives excessives du personnel doté des compétences linguistiques, culturelles et sociales nécessaires, les employeurs sont tout à fait prêts à offrir aux réfugiés une intégration sur le marché du travail renforcée, rapide et durable. Avec son expérience en matière d'intégration de travailleurs étrangers et son système de formation professionnelle dual, la Suisse peut mettre à profit son grand savoir-faire et servir d'exemple à de nombreux autres pays.

Simon Wey

Spécialiste Économie du marché du travail

wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Avec «En point de mire», l'Union patronale suisse contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. Elle y traite de questions actuelles, présente des chiffres et des faits et les regroupe sous une forme succincte.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans [l'appli des employeurs](#) pour les appareils mobiles.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse,

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Daniela Baumann

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli

15 Dieter Zetsche, chef de Daimler, écrit dans un article paru dans la «Frankfurter Allgemeine», qu'il pourrait être difficile d'accueillir tous ces réfugiés, mais que dans le meilleur des cas, ils pourraient constituer une base du prochain miracle économique allemand, comme ce fut le cas des millions de travailleurs immigrés dans les années 50 et 60 qui ont contribué de manière substantielle au décollage de la République fédérale d'Allemagne : <http://www.faz.net/aktuell/technik-motor/iaa/daimler-chef-zetsche-fluechtlinge-koennten-neues-wirtschaftswunder-ausloesen-13803671.html> (état septembre 2017).