KEK BERATUNG

Intégration des réfugiés et des admis provisoires sur le marché du travail

Au travers de chemins forestiers, sentiers battus et voies royales dans un terrain difficilement praticable

77e Assemblée annuelle CDAS du 19 / 20 mai 2016

Claudio Spadarotto

Terrain difficilement praticable : quelques points à clarifier

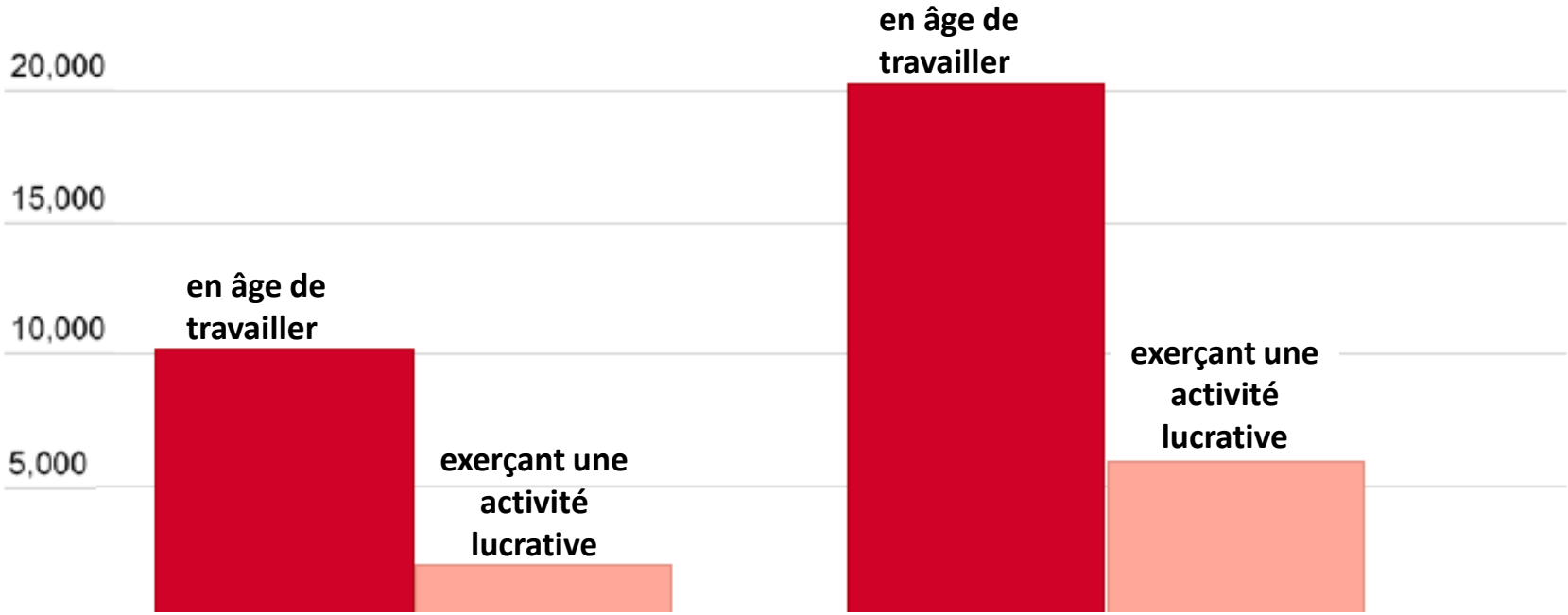
1. Encouragement de l'intégration vs minimisation des effets d'attraction
   → Tensions politiques dans un « *no man's land* stratégique »

2. *« There is no such thing as a free lunch »*
   Réorientation stratégique des systèmes de protection sociale étatiques, de « *welfare* » à « *workfare* » (politique sociale d'activation, dès env. 1996)
   → Urgence de l'insertion professionnelle ;
   importance Spécifique – en part. pour les admis provisoire – avec effets secondaires

3. Insertion (professionnelle) : tâche commune et transversale
   ainsi qu'une priorité des structures ordinaires
   → Défi ou surcharge pour la formation professionnelle et les employeurs ?

4. Réfugiés et admis provisoires : groupes cibles restreints mais hétérogènes
   → Orientation vers l'offre plutôt que le besoin (en fonction des conditions-cadres du canton d'accueil) : un risque

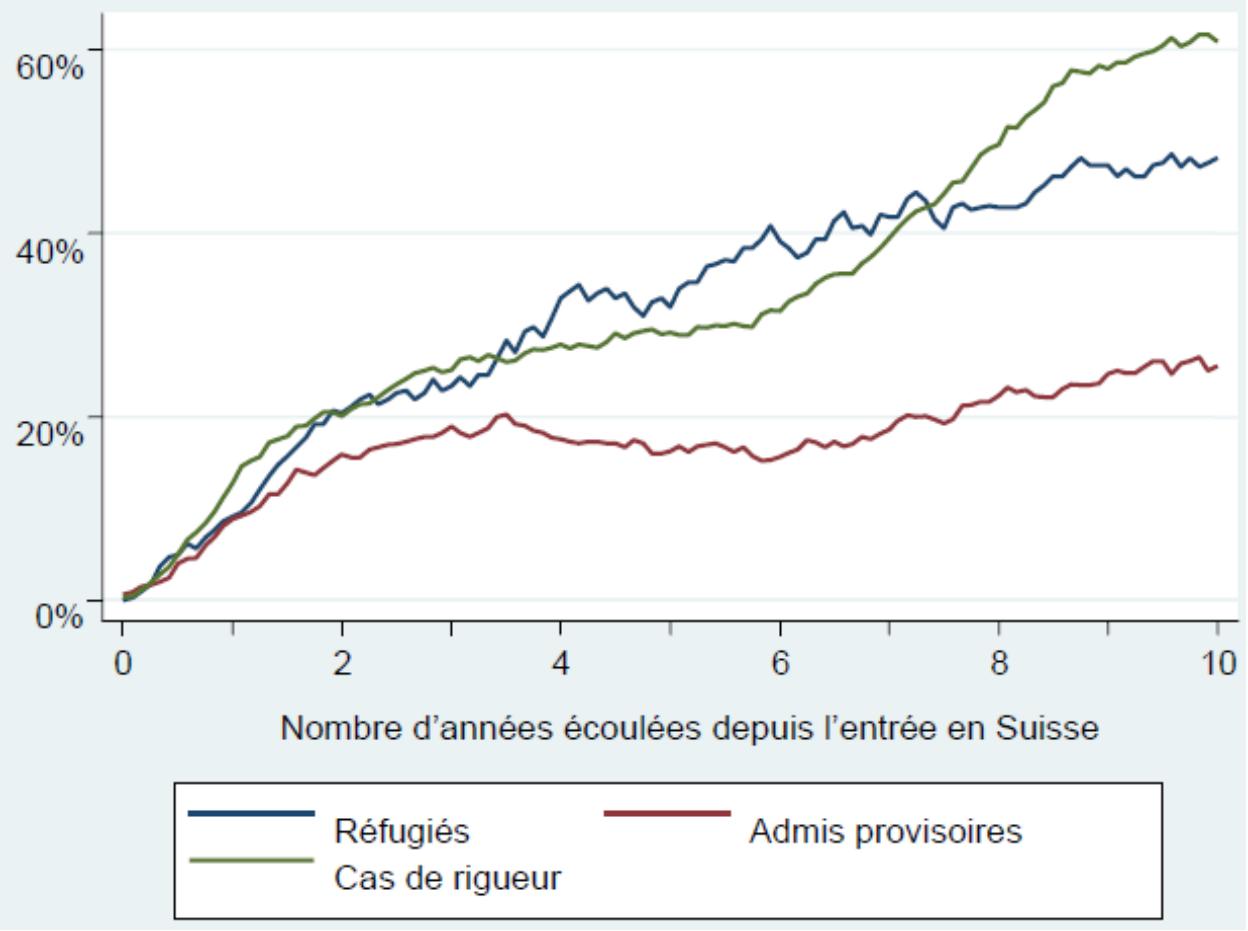
« Tourner en rond ? »
Les bons chiffres et taux : erreurs d'interprétation potentielles



	Réfugiés reconnus	Admis provisoires
Taux d'activité (SEM)	**20 %**	**30 %**
Taux d'aide sociale (CSIAS)	**81 %**	**84 %**

Un personne est considérée en âge de travailler si elle a entre 18 et 65 ans. En Suisse, le total des « réfugiés reconnus » se monte à 15 191 et celui des « personnes admises à titre provisoire » à 30 717.
Nombre de personnes : données du SEM, état fin avril 2015
Taux d'activité : données du SEM pour 2014 à l'occasion du 6e symposium sur l'asile (janvier 2016)
Taux d'aide sociale : donnée de la CSIAS (factsheet 2016)

Taux d'emploi au cours des dix premières années suivant l'arrivée en Suisse

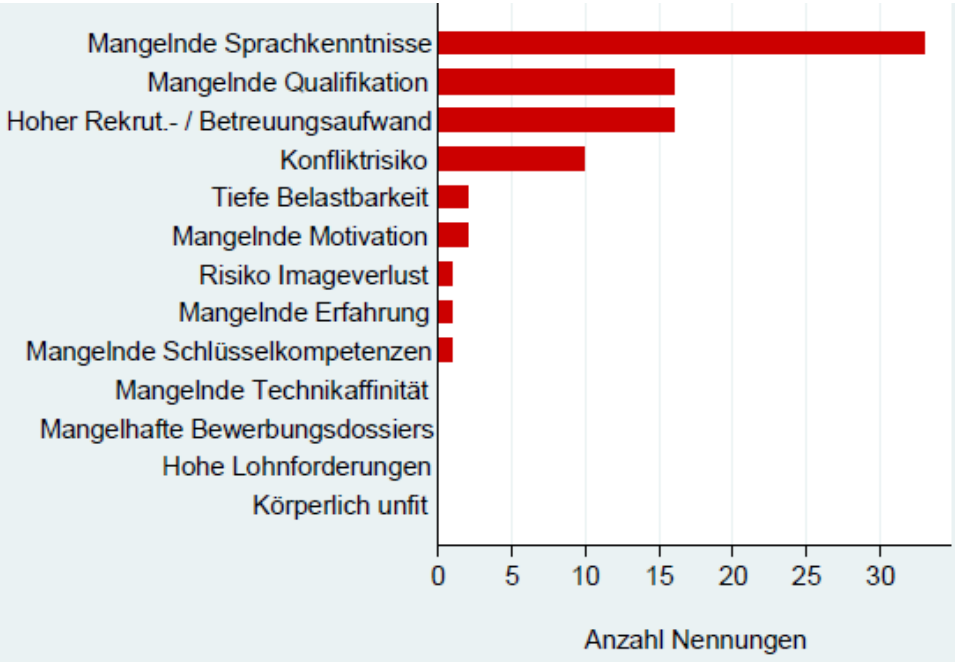


Cohorte de 1997 à 2000 (données concernant 407 réfugiés, 953 personnes admises à titre provisoire et 1281 cas de rigueur

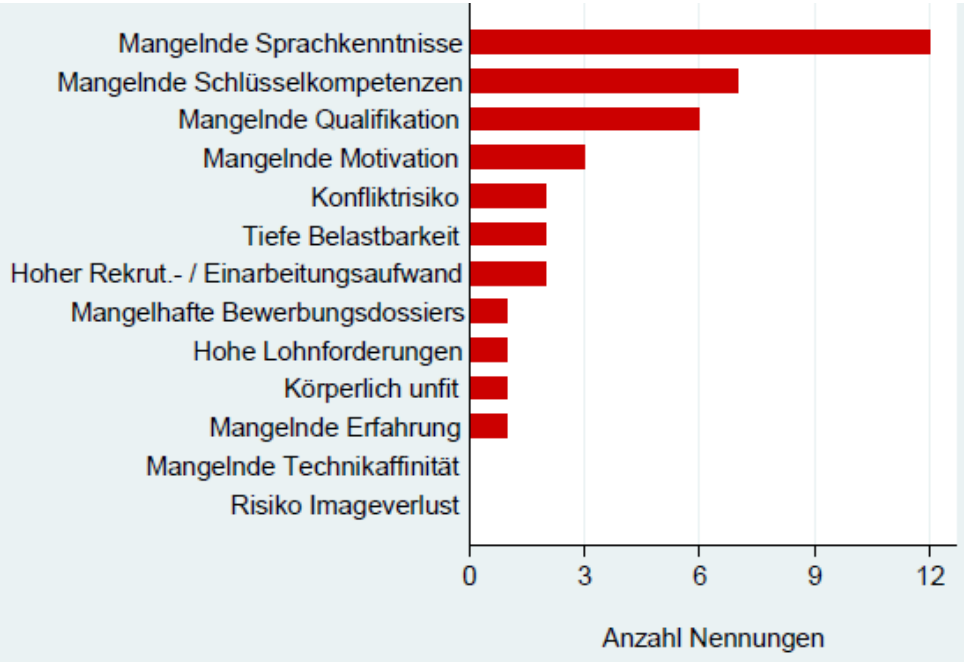
Source : SEM (2014) : participation des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché suisse du travail

Obstacles au recrutement de collaborateurs venus d'États tiers

Hautement qualifiés



Peu qualifiés

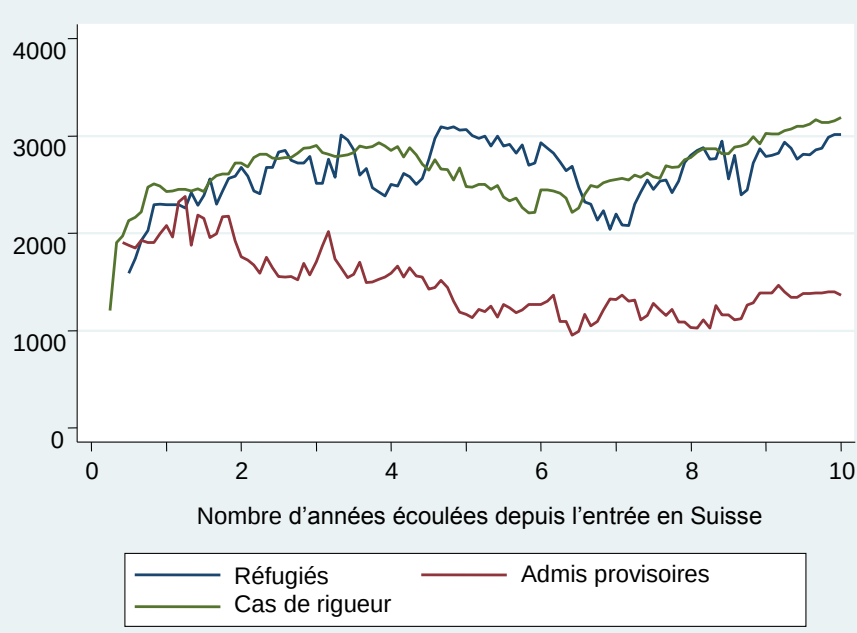


Source : étude B.S.S. (2015) : Obstacles et aides à la valorisation du potentiel de main-d'œuvre résidant en Suisse. Enquête auprès d'employeurs mandatée par l'EPER

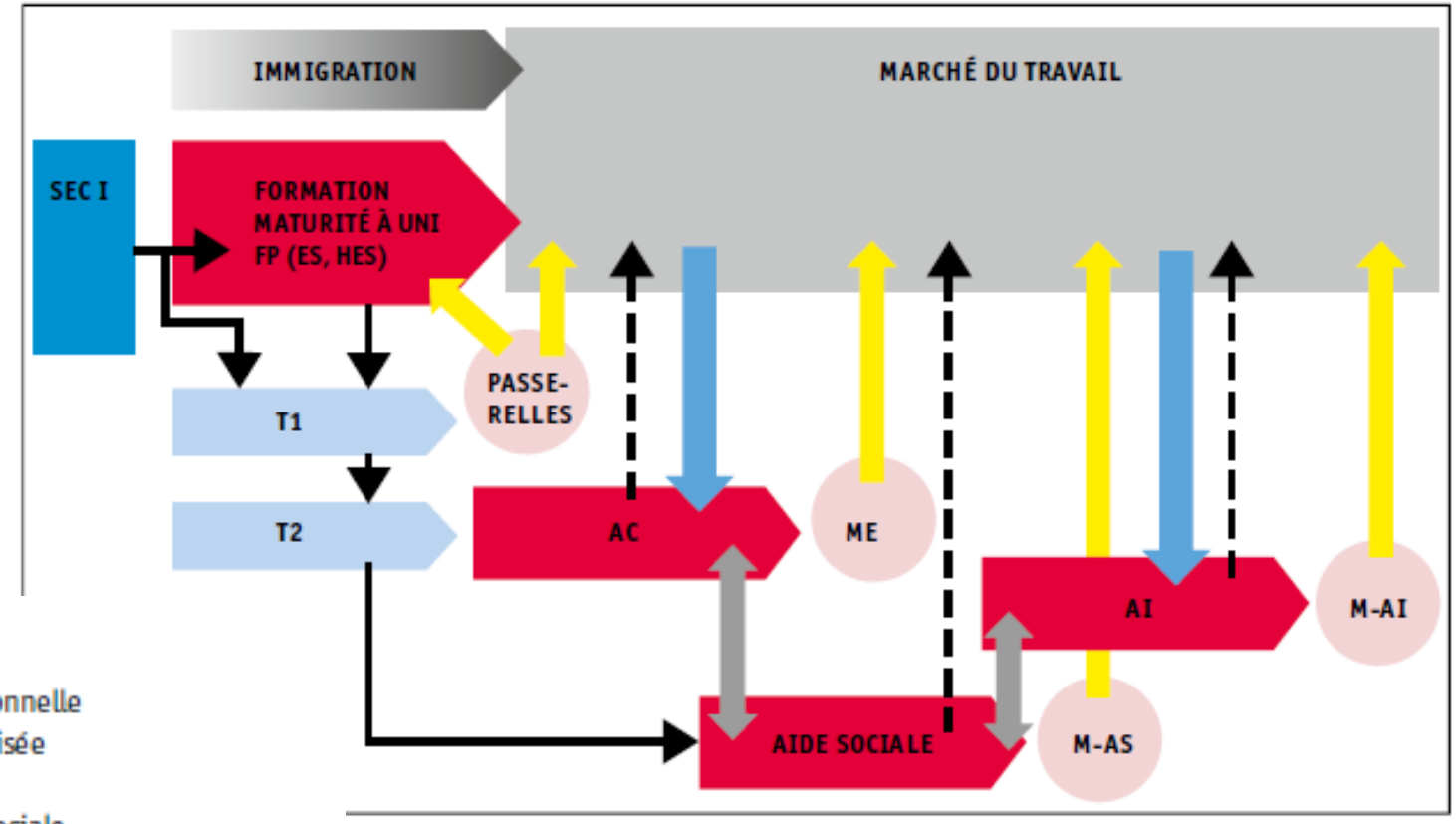
Stabilité de la participation à la vie économique

Changement C : Chômage Va : Vie active		Tous		Exerçant une activité lucrative au bout de 5 ans	
C > Va	Va > C	N	%	N	%
0	0	706	26%		
1	0	438	16%	244	34%
1	1	292	11%	78	11%
2	1	312	11%	114	16%
2	2	171	6%	58	8%
3	2	221	8%	92	13%
3	3	141	5%	27	4%
4	3	144	5%	48	7%
4	4	72	3%	13	2%
5 +	4 +	267	10%	34	5%
Total		2’764	100%	708	100%

Salaires



Les systèmes d'intégration au marché du travail



Source: Lindenmeyer, Walker / La Vie économique

Légende:

ES:	école supérieure
FP:	formation professionnelle
HES:	haute école spécialisée
M-AI:	mesures de l'AI
M-AS:	mesures de l'aide sociale
ME:	mesures en faveur de l'emploi
Sec I:	scolarité obligatoire
T1:	transition 1, accès au système de la formation professionnelle
T2:	transition 2, accès au marché du travail

« Quatre voies d'accès » au diplôme professionnel pour adultes

Deux voies par le contrat d'apprentissage (art. 18 LFPr)

	Formation professionnelle initiale raccourcie	*Formation professionnelle initiale ordinaire*
Conditions	Scolarité obligatoire achevée ou qualification équivalente, acquis déjà fournis	Scolarité obligatoire achevée ou qualification équivalente
Durée	Raccourcissement de 1 à 2 ans par rapport à la formation professionnelle initiale ordinaire	2 ans pour l'AFP 3 ou 4 ans pour le CFC
Mode	A plein temps en règle générale	A plein temps en règle générale
Formation	Formation en entreprise: en entreprise formatrice Connaissances professionnelles et culture générale: à l'école professionnelle Cours interentreprises: au centre de cours	Formation en entreprise: en entreprise formatrice Connaissances professionnelles et culture générale: à l'école professionnelle Cours interentreprises: au centre de cours
Procédure de qualification	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation

Deux voies sans contrat d'apprentissage, avec expérience professionnelle

	Admission directe à l'examen final (art. 32 OFPr)	*Validation des acquis*
Conditions	Cinq ans d'expérience professionnelle, dont une partie dans la profession visée	Cinq ans d'expérience professionnelle, dont une partie dans la profession visée
Durée	Selon la formation préalable et le type de préparation choisi	Individuelle
Mode	En cours d'emploi	En cours d'emploi
Formation	Formation en entreprise: en fonction des besoins Connaissances professionnelles et culture générale: en fonction des besoins Cours interentreprises: en fonction des besoins	Compétences opérationnelles attestées dans un dossier et par le biais d'un entretien d'évaluation
Procédure de qualification	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation	Evaluation du dossier Entretien d'évaluation

Secteurs-clés : apprentissage de la langue + accès au marché du travail

L'acquisition de la langue, l'expérience sur le marché du travail et/ou l'expérience professionnelle revêtent une importance prépondérante pour l'insertion professionnelle. Ces deux secteurs-clés comportent une asymétrie entre exigence et encouragement.

Apprentissage de la langue

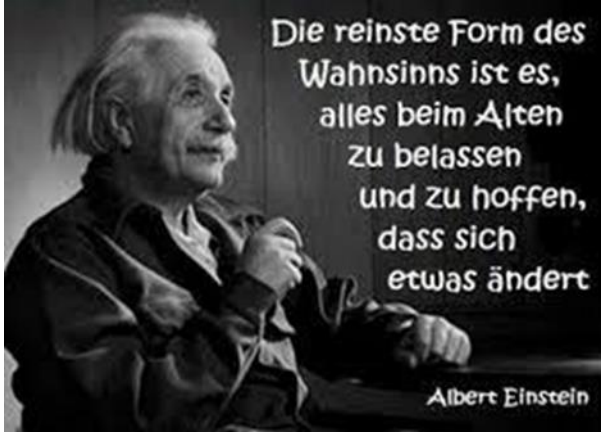
- D'une manière générale, il manque des prestations à la mesure de l'importance de la maîtrise de la langue, disponibles dans tout le pays et adaptées au besoin.
- Souvent, les cours de langues « traditionnels » sont insuffisants, par manque d'efficacité, d'efficience et d'adéquation au marché du travail.

Accès à l'emploi et au marché du travail

- Les qualifications acquises dans le pays d'origine sont rarement reconnues et les compétences sont insuffisamment valorisables sur le marché suisse du travail.
- Nos propres manquements : les procédures de reconnaissance et de certification sont trop formalistes et trop peu axées sur la situation des groupes cibles et les exigences concrètes de la profession cible.
- L'insertion professionnelle fait souvent des « détours » et nécessite généralement davantage de temps que « prévu »
- Le manque de places de stage ainsi que d'emplois à durée déterminée, indispensables à l'insertion professionnelle, est incommensurable.

N’attendons plus pour agir !

Défis pour le partenariat



Il faut des exigences (plus) fermes dans le social

- Partenariats intégration et formation professionnelle
- Renforcer la CII à l’échelon fédéral et cantonal, et – si nécessaire – la stimuler

Prendre des décisions stratégiques attendues depuis longtemps

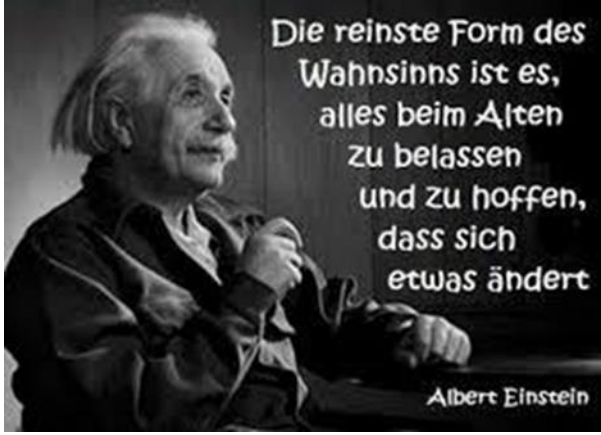
- Intégration des groupes cibles sur le marché du travail : rapidement ou durablement ?
- Diplôme secondaire II : objectif standard pour les réfugiés et les admis provisoires jusqu’à 25 ans.

Corriger et concrétiser les objectifs modestes ou vagues

- Objectifs 2013-2016 de la Conférence tripartite sur les agglomérations : *« D’ici à 2016, 2000 réfugiés reconnus et personnes admises à titre provisoire de plus qu’en 2011 exerceront une activité lucrative. »*
- Projet pilote de quatre ans du SEM : préapprentissage d’intégration (2018-21): *3600 places en préapprentissage d’intégration = env. ¼ du potentiel estimé*
- Sommet 2016 de la formation professionnelle : *« analyser la situation dans le dialogue entre partenaires et de prendre des mesures concertées »*

N’attendons plus pour agir !

Défis pour le partenariat



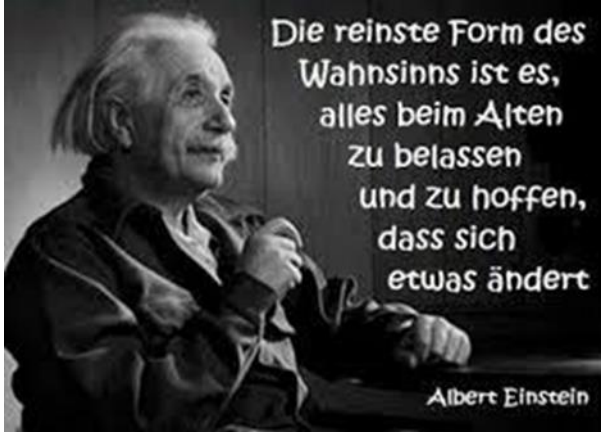
- Intégrer l’insertion de réfugiés et d’admis provisoires dans une campagne à lancer à l’échelon national : qualification (à postériori) des personnes entre 25 et 50 ans sans formation professionnelle initiale du sec. II (indigènes et étrangers)
  -> Sur le modèle de l’arrêté sur les places d’apprentissage de 1999
  -> Afin de désamorcer de manière crédible le reproche de la « discrimination positive »
- Des bourses au lieu d’aides sociales !
  -> La qualification relève avant tout de la politique en matière de formation : il est indispensable de coordonner les instruments de politique de formation et sociale.

Aborder les sujets tabous et les éclaircir

- Fixer et imposer l’obligation d’une formation professionnelle initiale
- Lutter efficacement contre la pénurie d’emplois adaptés sur le marché général du travail, en développant le marché complémentaire du travail (entreprises à finalités sociales)
  -> marchés général et complémentaire du travail : des « vases communicants »
- Assouplir/redéfinir l’interdiction de concurrence au sein du marché complémentaire du travail
- Permettre des dérogations aux salaires minimaux limitées dans le temps et prévenir les abus grâce à des mesures d’accompagnement clairement définies

N’attendons plus pour agir !

Défis pour le partenariat



Besoins spécifiques, p. ex. :

- prestations conçues et accessibles de manière transcantonale et régionale
- « coaching » : aborder le concept de l’emploi assisté et garantir la continuité dans le soutien de l’intégration sur le marché du travail des groupes à risques. La « modularisation » n’est pas la panacée parce que souvent inefficace et surtout chère.

Apprentissage de la langue et accès à l’emploi et au marché du travail, p. ex. :

- développement de prestations de promotion linguistique spécifiques à la profession
- acquisition des compétences techniques et linguistiques nécessaires à l’exercice du métier dans le cadre de la formation et non par étapes (goulet d’étranglement)
- modularisation (partielle) de formations professionnelles initiales avec des diplômes/qualifications partiel(le)s

«To fail to plan is to plan to fail»

(Henry Puna, premier ministre des îles Cook ; Pacifique Sud)

Pin it
The problem is not the problem; the problem is your attitude about the problem
-CAPTAIN JACK SPARROW

Merci de votre attention !

Claudio Spadarotto
spadarotto@kek-beratung.ch

KEK BERATUNG

Friedaustrasse 17, 8003 Zürich
www.kek-beratung.ch