
Rapport intermédiaire 2015

**Projet pilote « Exploiter le
potentiel des migrants -
Formations de rattrapage »**

27.10.2015

Mandant :

Secrétariat d'Etat aux migrations
Section Développement Intégration

Valérie Wirth-Würgler

Auteur :

Claudio Spadarotto
spadarotto@kek.ch

Entretiens :

Stefan von Bergen
Christian Zeier

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	2
1. CONTEXTE ET OBJECTIF	3
1.1 Exposé de la situation.....	3
1.2 Contexte : mobilisation et exploitation du potentiel de la main-d'œuvre indigène.....	3
1.3 Structure du rapport intermédiaire	5
2. ETUDE PRÉLIMINAIRE « EXPLOITER LE POTENTIEL DES MIGRANTS : FORMATION DE RATTRAPAGE » (2011) : MÉTHODOLOGIE	7
2.1 Observations et conclusions (2011).....	7
2.1.1 Dimension politique	7
2.1.2 Bases statistiques.....	7
2.1.3 Information.....	8
2.1.4 Absence de passerelles et de mesures d'accompagnement.....	8
2.2 Points clés du projet pilote.....	8
2.2.1 Objectifs.....	8
2.2.2 Groupes-cibles et groupes types.....	9
2.2.3 Projet en deux phases.....	10
3. PHASE 2 – MISE EN ŒUVRE	13
3.1 Cas types et procédures types : entretiens avec les participants au projet.....	13
3.2 Portrait n° 1 – M. D., Palestine, né en 1983, admis à titre provisoire	14
Points forts thématiques et enseignements	16
3.3 Portrait n° 2 – Mme A., Turquie, née en 1985, réfugiée reconnue	19
Points forts thématiques et enseignements	21
3.4 Portrait n° 3 – Mme B., Russie, née en 1980, réfugiée reconnue	23
Points forts thématiques et enseignements	25
3.5 Portrait n° 4 – M. C., Erythrée, né en 1974, réfugié reconnu	27
Points forts thématiques et enseignements	29
3.6 Portrait n° 5 – M. E., Erythrée, né en 1982, réfugié reconnu	32
Points forts thématiques et enseignements	34
3.7 Portrait n° 6 – Mme F., Sri Lanka, née en 1984, réfugiée reconnue	36
Points forts thématiques et enseignements	38

4.	PREMIERS RÉSULTATS INTERMÉDIAIRES EN JUIN 2015	40
4.1	Aspects quantitatifs – depuis le début du projet jusqu’en juin 2015.....	40
4.1.1	Utilisation des procédures des structures ordinaires et de l’intégration professionnelle.....	40
4.1.2	Sorties du projet pilote durant la phase 2 : octobre 2014 – juin 2015.....	42
4.2	Aspects qualitatifs : principales thématiques et enjeux	43
4.2.1	Thématique 1 : informations sur la formation professionnelle et sur la formation de rattrapage destinée aux adultes.....	43
4.2.2	Thématique 2 : détermination et identification des compétences et des potentiels	44
4.2.3	Thématique 3 : acquisition d’une langue nationale	45
4.2.4	Thématique 4 : accès au marché du travail	47
5.	ANNEXE	49
5.1	Entretiens	49
5.1.1	Participants au projet.....	49
5.1.2	Coaches.....	49
5.1.3	Structures ordinaires	49
5.1.4	Entretiens et portraits	49
5.2	Autres sources d’information et de lecture	50
5.3	Informations sur la formation professionnelle destinée aux adultes	51
5.3.1	Formation professionnelle initiale avec contrat d’apprentissage.....	51
5.3.2	Formation professionnelle initiale de durée réduite	51
5.3.3	Examen de fin de formation pour adultes (art. 32 OFPr)	52
5.3.4	Validation des acquis.....	53
5.3.5	Formation professionnelle de rattrapage – Quatre voies, un objectif.....	55

1. Liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AOZ	Asylorganisation Zürich
AP	Personne admise à titre provisoire (permis F)
ASE	Assistant socio-éducatif / assistante socio-éducative
CCT	Convention collective de travail
CFC	Certificat fédéral de capacité
CI	Cours interentreprises
CRUS	Conférence des recteurs des universités suisses (dès le 1.1.2015 → swissuniversities)
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de formation professionnelle
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
CTA	Conférence tripartite sur les agglomérations
DEFR (ex-DFE)	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (jusqu'au 31.12.2012 : DFE)
EFA	Examen de fin d'apprentissage
EPER	Entraide Protestante Suisse
FKI	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
KOF	Centre de recherches conjoncturelles de l'EFP Zurich
LEtr	Loi sur les étrangers
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFPr	Ordonnance sur la formation professionnelle
OFS	Office fédéral de la statistique
OMT	Organisation du monde du travail
RR	Réfugié reconnu (permis B)
SAG	Fondation Arbeitsgestaltung
SEFRI (ex-OFIT)	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (jusqu'au 31.12.2013 : OFIT)
SEM (ex-ODM)	Secrétariat d'Etat aux migrations (jusqu'au 31.12.2014 : ODM)
swissuni- universities	Conférence des recteurs des universités suisses
SYMIC	Système d'information central sur la migration
TPI / TPP	Travail pratique individuel / Travail pratique prescrit
UE	Union européenne
VAE	Validation des acquis de l'expérience

1. Contexte et objectif

Le taux d'activité comparativement bas et la participation au marché du travail – que l'on peut qualifier, dans l'ensemble, de précaire et volatile – des réfugiés reconnus (RR) et des personnes admises à titre provisoire (AP) font l'objet de débats dans le monde politique et de controverses dans l'espace public depuis de nombreuses années. La réalité de cet état de fait est attestée – avec des résultats variables pour les AP et les RR en fonction de la méthode d'évaluation retenue – tant par les recensements trimestriels portant sur l'activité professionnelle exercée par ces groupes de population que par les observations de l'évolution de la participation à la vie économique, qui examinent la corrélation entre la participation au marché du travail et la durée de séjour en Suisse¹.

1.1 Exposé de la situation

A l'instar de ce qui s'observe depuis longtemps dans la pratique, ce constat vaut fondamentalement aussi pour les RR et les AP hautement qualifiés : bien que possédant souvent des diplômes et/ou une longue expérience acquis dans leur pays d'origine, ils parviennent rarement à trouver en Suisse une activité adaptée à leurs qualifications et/ou à leur activité professionnelle antérieure. Une situation insatisfaisante, d'une part parce que la Suisse affiche un taux de chômage bas – voire particulièrement bas chez les personnes hautement qualifiées – en comparaison internationale et, d'autre part, parce que les entreprises suisses couvrent leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée de manière ciblée en recrutant dans les pays de l'UE/AELE – avec une tendance à la hausse ces dernières années.

En mai 2012, le Secrétariat d'Etat aux migrations a lancé un appel d'offres pour un projet pilote intitulé « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage » portant sur la période 2013-2018, qui repose sur les résultats émanant d'une étude préliminaire (Sparadotto, 2011) et vise à examiner de plus près les causes à l'origine du taux d'activité et du positionnement globalement insatisfaisants des RR et AP hautement qualifiés sur le marché suisse du travail, ainsi qu'à dégager des pistes d'amélioration.

1.2 Contexte : mobilisation et exploitation du potentiel de la main-d'œuvre indigène

En automne 2011, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a lancé l'initiative FKI, qui a pour objectif de combattre la pénurie de personnel qualifié avérée ou escomptée du fait de l'évolution démographique et du changement technologique dans certains secteurs d'activité et métiers – une pénurie appelée à s'aggraver encore à partir d'environ 2020 (OFS, 2010) –, en mettant l'accent sur la mobilisation et l'exploitation du potentiel offert par la main-d'œuvre indigène.

¹ *Recensement* : part des RR et AP exerçant une activité lucrative par rapport à l'ensemble des RR et AP capables de travailler, sur la base des données SYMIC ; *observation de l'évolution de la participation à la vie économique* : cf. Spadarotto, C. & Morlok, M. et al. (2014).

Durant de longues années caractérisées par un manque de places d'apprentissage et la présence de goulets d'étranglement entre l'école obligatoire et le niveau secondaire II, la formation professionnelle s'est employée avec succès à soutenir les groupes-cibles des jeunes menacés ou touchés par le chômage grâce à toute une série de mesures innovantes d'ordre légal, didactique et organisationnel. Le système se concentre désormais principalement sur la pénurie de personnel qualifié qui se fait sentir à large échelle et, partant, sur le potentiel offert par les adultes sans formation professionnelle initiale : un potentiel considérable, compte tenu des quelque 400 000 adultes âgés de 25 à 54 ans² sans formation post-obligatoire (SEFRI 2014, p. 4).

Comparé à ce chiffre, le nombre de nouveaux diplômés est relativement modeste et n'affiche qu'une légère progression au fil du temps : ainsi, en 2014, seules 7643 personnes âgées de 25 ans et plus ont obtenu un diplôme du degré secondaire II, dont deux tiers au terme d'une formation professionnelle initiale ordinaire ou de durée réduite. Les voies mises en place pour les adultes – accès direct à la procédure de qualification³ et procédure de validation – sont nettement moins empruntées et dans des proportions très variables selon les cantons et les professions (Wettstein 2015, p. 3). De toute évidence, la formation professionnelle du secondaire II n'est pas encore adaptée au potentiel offert par les adultes sans formation professionnelle. Dans un rapport publié en 2014, le SEFRI constatait ainsi que, sur un plan conceptuel, la Suisse manque encore d'offres adaptées aux situations ainsi qu'aux besoins et aux attentes des groupes-cibles concernés. Côté financement, le SEFRI recommande aux cantons « d'examiner les principes de financement qui sont actuellement appliqués dans le domaine de la formation professionnelle dans l'optique de les étendre également à la formation des adultes afin de permettre que les frais d'information, d'orientation, de formation et de procédure soient pris en charge par les pouvoirs publics lors de l'obtention d'un premier diplôme, ainsi que d'examiner la possibilité de verser des contributions pour couvrir les coûts de subsistance des personnes concernées. » (2014, p. 6).

Suite à l'acceptation de l'initiative populaire contre l'immigration de masse, qui menace d'aggraver encore la pénurie de personnel qualifié, l'initiative FKI de la Confédération ainsi que les efforts visant à soutenir à large échelle les formations professionnelles destinées aux adultes sans formation professionnelle initiale ont gagné en importance et en poids politique. En juin 2014, le Conseil fédéral a ainsi déclaré que l'initiative FKI constituait une mesure d'accompagnement majeure pour l'application du nouvel article 121a de la Constitution fédérale. Et en juin 2015, la Confédération et les cantons ont adopté quatre mesures prioritaires supplémentaires dans le cadre de l'initiative FKI plus (DEFR, 2015), dont deux revêtent une importance particulière pour l'intégration sur le marché du travail des RR et AP :

- Priorité 3 : Mesures du marché du travail et mesures de formation en vue d'obtenir une requalification ou une qualification supérieure et de maintenir un taux de chômage bas
→ 3.4: Amélioration des conditions faites aux adultes pour obtenir un diplôme professionnel ou changer de profession

² En 2013, dans la catégorie d'âge des 25 à 64 ans, 615 000 personnes n'avaient pas terminé de formation professionnelle initiale (Wettstein, E. & Maurer, M. [2014], p. 4).

³ Cette procédure réservée aux adultes pouvant justifier d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle n'a rien de nouveau puisqu'elle existe depuis 1930.

- Priorité 4 : Augmentation du taux d'activité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire
 - 4.1: Démantèlement des obstacles juridiques
 - 4.2 : Amélioration des conditions d'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire (information, procédure d'autorisation, qualifications)
 - 4.3 : Mandat d'évaluation du renforcement de l'intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire (mesure d'accompagnement du CF du 11 février 2015).

Le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage » a été initié par le Secrétariat d'Etat aux migrations quasi en même temps que l'initiative FKI, lancée en 2011, puisque l'appel d'offres y relatif a été publié en mai 2012 et que le projet est mis en œuvre depuis l'été pour 2013 pour une période de cinq ans.

Comme il ressort du compte rendu ci-après, les intentions, les objectifs et les défis à relever concordent avec les ambitions et les buts de l'initiative FKI et plus particulièrement de l'initiative « FKI plus » évoqués précédemment : les RR et les AP capables de travailler sont aujourd'hui – à juste titre – considérés comme faisant partie intégrante du bassin de main-d'œuvre indigène en mesure de contribuer à combattre la pénurie de personnel qualifié qui se profile à l'horizon et qu'il convient de les former de manière adéquate.

La mise en relation du projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage » avec les initiatives d'importance sociétale FKI et FKI plus doit permettre au projet pilote, respectivement aux RR et aux AP, de contribuer au succès de ces initiatives, sachant que le groupe formé par les AP et les RR constitue un « groupe transitoire » statistique. Il existe des données plus complètes pour la période portant sur les cinq à sept premières années suivant l'arrivée en Suisse. Le terme de « groupe transitoire » exprime le fait qu'en termes statistiques, leur nombre d'environ 30 000 personnes est resté stable ces dernières années (environ 20 000 AP y compris les réfugiés admis à titre provisoire et quelque 10 000 réfugiés titulaires d'un permis B). La composition du groupe a toutefois varié assez fortement d'une année à l'autre, puisque près de 5000 à 8000 personnes viennent s'ajouter à ce groupe chaque année, tandis qu'un nombre quasi équivalent le quitte, statistiquement parlant. Depuis 2014, le nombre d'entrées (=nombre d'octrois d'asile et d'admissions provisoires) a quasi doublé, puisque cette année-là, plus de 15 000 requérants d'asile ont obtenu une admission provisoire (AP) ou l'asile (RR).

1.3 Structure du rapport intermédiaire

Le présent rapport intermédiaire 2015 offre un premier compte rendu du projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage ». Eu égard à la courte phase de mise en œuvre et au fait que les processus d'intégration qui s'inscrivent sur la durée nécessitent du temps, il serait prématuré de présenter davantage que des premiers résultats intermédiaires.

C'est pourquoi nous avons jugé utile de compléter la présentation de la situation initiale et des principaux points du projet au **chapitre 2** par des récits des participants au projet au **chapitre 3** : Stefan von Bergen et Christian Zeier, deux journalistes chevronnés, se sont entretenus avec six

participants avant de résumer, sous forme de portraits, les expériences et observations faites par ces derniers dans leur tentative d'accéder au marché du travail en Suisse.

Le **chapitre 4**, quant à lui, compile les principales données statistiques ainsi que les premiers enseignements tirés de la mise en œuvre du projet jusqu'à la collecte des données en juin 2015. D'autres aspects qualitatifs des différents portraits (points forts thématiques et enseignements tirés), ont été intégrés dans les commentaires des auteurs fondés sur les observations et appréciations d'autres personnes interrogées (coaches, représentants des structures ordinaires).

2. Etude préliminaire « Exploiter le potentiel des migrants : formation de rattrapage » (2011) : méthodologie

L'étude préliminaire visait à s'assurer que le projet pilote pourrait tenir compte au mieux des expériences faites par les différents acteurs et leurs groupes cibles, selon les procédures des structures ordinaires de reconnaissance et de valorisation des qualifications et compétences acquises à l'étranger.

Une étude basée sur la documentation existante et sur des entretiens menés avec des représentants des instances de reconnaissance et d'admission ainsi que des acteurs de l'intégration dans le domaine de la migration ont servi à examiner dans quelle mesure les procédures décrites

- sont connues des spécialistes de l'intégration professionnelle des RR et des AP et comment elles sont utilisées à court et à moyen terme au profit de ces derniers ;
- tiennent compte de la situation de chacun et quelles conditions cadres ou exigences se révèlent favorables ou – au contraire – défavorables à la réalisation des objectifs ;
- ont déjà été adaptées aux situations particulières de ces personnes ou le seront dans un avenir proche.

2.1 Observations et conclusions (2011)

L'analyse des procédures et des avis recueillis lors des entretiens a permis de dégager des observations et de tirer des conclusions qui ont été classées selon quatre dimensions dans l'étude préliminaire de fin 2011.

2.1.1 Dimension politique

- Pour que l'objectif consistant à intégrer le plus rapidement possible les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail soit atteint, il faut que ceux-ci maîtrisent suffisamment la langue, qu'ils soient familiarisés avec le marché du travail suisse et le système de formation et qu'ils possèdent une expérience professionnelle. Pour des raisons politiques – en particulier pour éviter un effet d'attraction –, ces conditions ne doivent ou ne peuvent pas être réunies ou améliorées dans une mesure suffisante au cours de la procédure d'asile : il existe là un antagonisme entre la politique d'asile et la politique d'intégration.
- L'expression « personnes admises à titre provisoire » constitue un frein à l'intégration professionnelle des intéressés et va à l'encontre d'une intégration durable, car elle induit en erreur de nombreux employeurs, qui plus est ne connaissent pas ou trop peu les possibilités d'emploi de cette catégorie de personnes.

2.1.2 Bases statistiques

- En raison du peu d'informations à disposition sur le parcours professionnel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire, on n'a qu'une connaissance limitée des différents groupes-cibles ; le risque est que des opportunités soient manquées, que des décisions d'orientation inopportunes soient prises et que des objectifs d'intégration insuffisamment ambitieux soient fixés et poursuivis.

- La pauvreté des données disponibles et la politique d'information défensive des structures ordinaires dans ce domaine expliquent en partie pourquoi les acteurs du domaine de l'intégration n'ont pas suffisamment conscience de l'utilité des procédures de reconnaissance des compétences acquises et des diplômes obtenus dans le pays d'origine.

2.1.3 Information

- Les procédures existant dans le domaine de la formation professionnelle et des hautes écoles sont trop peu connues des acteurs des domaines de l'intégration et de l'aide sociale.
- Les informations utiles à l'intégration adéquate sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont dispersées et ne peuvent pas être traitées selon les besoins.
- Les autorités et instances compétentes pour les différentes procédures n'en font pas véritablement la promotion et ne voient pas ces dernières comme des mesures d'encouragement de l'intégration et de protection contre la discrimination (art. 54 LETr).

2.1.4 Absence de passerelles et de mesures d'accompagnement

- Les intéressés ne peuvent utiliser les procédures sans un suivi spécialisé ni un coaching personnalisé. Les procédures n'apportent pas, à elles seules, de réponses pertinentes aux problèmes spécifiques qu'ils rencontrent.
- Le changement de compétences (canton → commune) pendant la phase d'intégration peut occasionner des perturbations, voire des interruptions, dans le processus d'intégration individuel souvent complexe, ce qui complique l'intégration adéquate des personnes concernées sur le marché du travail.
- Les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire qui
 - disposent certes d'un diplôme mais qui ne sont pas en mesure de le fournir,
 - ne disposent d'aucun diplôme formel mais qui, de par la nature des activités professionnelles exercées dans leur pays et le nombre d'années d'expérience à leur actif, peuvent être considérés comme « hautement qualifiés »,n'ont aucune possibilité d'attester leur compétences et leurs qualifications dans le cadre des procédures (à l'exception de la validation des acquis).

2.2 Points clés du projet pilote

2.2.1 Objectifs

Ces observations et conclusions ont abouti à la définition des objectifs suivants pour le projet pilote :

- Il s'agit d'assurer que les qualifications et compétences acquises à l'étranger ainsi que l'expérience professionnelle soient évaluées et reconnues en Suisse, de manière que les RR et les AP « hautement qualifiés » puissent exercer une profession ou occuper une fonction adaptée à leur niveau de formation et/ou à l'activité professionnelle qu'ils poursuivaient dans leur pays d'origine : le but est de les intégrer sur le marché du travail de manière à exploiter au mieux leur potentiel.

- Coaching : la présence de conseils spécialisés doit faciliter ou améliorer l'accès aux procédures existantes et assurer que ces dernières soient utilisées de manière suivie et personnalisée.⁴
- Il s'agit d'observer l'adéquation des procédures existantes pour les groupes-cibles et, le cas échéant, de prendre d'éventuelles mesures d'adaptation.

2.2.2 Groupes-cibles et groupes types

Sur la base des procédures de reconnaissance des qualifications, des compétences et des expériences professionnelles et/ou de leur prise en compte dans le cadre d'une procédure d'admission ou de qualification dont il était question dans l'étude préliminaire, les participants au projet sont attribués à l'un des quatre groupes-cibles ci-dessous. Toute personne ainsi catégorisée est considérée comme « hautement qualifiée » dans le sens défini par le projet pilote.

Groupe-cible 1 :	Personnes titulaires d'un diplôme professionnel du degré secondaire II
Groupe-cible 2 :	Personnes titulaires d'un diplôme d'une haute école
Groupe-cible 3 :	Personnes titulaires d'un diplôme universitaire
Groupe-cible 4 :	Personnes sans diplôme formel mais possédant des compétences professionnelles utiles pour le marché du travail en raison de la nature et de l'étendue de l'activité professionnelle exercée dans le pays d'origine

Les procédures de reconnaissance et les voies de formation professionnelle initiale ouvertes aux adultes, qui s'entendent comme des outils servant à une intégration réussie sur le marché du travail dans le sens défini par le projet pilote sont subdivisées en neuf groupes types⁵, qui peuvent être rattachés aux groupes-cibles comme suit :

Groupe-cible	Groupe / (forfait) type
1	1. Reconnaissance de diplômes professionnels étrangers (sec. II) sans mesure de compensation ; attestation de niveau
1	2. Reconnaissance de diplômes professionnels étrangers (sec. II) avec mesure de compensation
2	3. Reconnaissance de diplômes de HES étrangers
3	4. Recommandation de reconnaissance concernant les diplômes académiques étrangers
Selon le cas	5. Formation professionnelle initiale ordinaire (avec contrat d'apprentissage)
	6. Formation professionnelle initiale raccourcie (avec contrat d'apprentissage)
	7. Procédure de qualification pour adultes selon l'art. 32 OFPr (sans contrat d'apprentissage)
	8. Validation des acquis : phases 1 à 5 + complément de formation

⁴ Le projet pilote finance exclusivement les coûts relatifs au coaching. Le financement des mesures de compensation et autres mesures similaires est assuré par les forfaits d'intégration ou d'autres sources.

⁵ L'appel d'offres associe ces catégories à des forfaits types ; le coût moyen lié au coaching des participants varie selon la procédure choisie.

4	9. Intégration professionnelle adéquate des personnes sans diplôme
---	--

2.2.3 Projet en deux phases

Les données détaillées sur la formation et l'expérience professionnelle des RR et des AP ne sont pas relevées durant la procédure d'asile et l'attribution à un canton, si bien qu'il subsiste un flou en ce qui concerne la taille et la composition du groupe-cible des personnes considérées comme « hautement qualifiées » dans le sens défini par le projet pilote.

Phase 1 : Collecte des données et de conception du projet (novembre 2012 – septembre 2014)

- Sélection : dans un *premier temps*, nous avons recueilli des données sur la formation et l'expérience professionnelle de 423 des 756 personnes en âge de travailler dont la demande d'asile a fait l'objet d'une décision entre janvier et juin 2012. La sélection a été réalisée par six organisations dans les cantons de AI, AG, AR, BE, GE, GL, GR, JU, NE, SG, SH, TG, VD et ZH et bouclé en février 2013.
- Echantillon 1 : dans un *deuxième temps*, nous avons formé un premier échantillon équilibré comprenant 102 personnes, en tenant compte des propositions formulées par les six organisations et des instructions données par le SEM.
- Echantillon 2 : dans un *troisième temps*, six organisations ayant participé à la sélection ont soumis, en mars 2013, une offre pour la deuxième phase du projet. Sur la base de l'échantillon – réduit à 56 personnes –, trois organisations regroupant des participants au projet provenant de huit cantons se sont vu attribuer le projet en septembre 2013. Il s'agit des organisations suivantes :
 - Asyl-Organisation Zürich, AOZ (canton de Zurich) ;
 - Entraide Protestante Suisse, EPER (cantons de GE et VD) ;
 - Stiftung Arbeitsgestaltung SAG (cantons de GL, GR, SG, SH et TG).
- Consolidation : dans un *quatrième temps*, les personnes retenues pour la phase 2 ont été invitées à des entretiens de présentation par les institutions dirigeantes à partir d'octobre 2013. L'accompagnement des participants ainsi que la saisie des données dans l'instrument de monitoring par les coaches ont débuté à cette date. En raison du laps de temps écoulé depuis la sélection, près d'un tiers des RR et AP retenus n'était plus disponible ou avait quitté le projet pour divers motifs (incompatibilité avec le profil [confusions lors de l'entretien de sélection], prise d'emploi, soucis de santé, problèmes familiaux, autres mesures d'intégration déjà en cours, perte de motivation) durant les premières semaines et les premiers mois. Cela reflète les conditions de vie très variables des personnes composant le groupe-cible et les changements rapides pouvant intervenir.
- Compte tenu de cette fluctuation élevée durant la phase 1, la composition de l'échantillon 1 s'est modifiée, de sorte que le nombre de participants n'était plus suffisant, ce qui remettait en cause l'objectif visé par le projet pilote. Les trois organisations ont donc dû remplacer les personnes qui avaient quitté le projet par d'autres personnes ayant le bon profil jusqu'à fin septembre 2014.

Phase 2 : Mise en œuvre (à partir d'octobre 2014)

La phase de conception a pris fin en octobre 2014. Les 56 participants au projet à cette date font partie du groupe dont l'intégration professionnelle sera observée jusqu'à la fin de la phase de mise en œuvre en décembre 2018, respectivement jusqu'au moment où ils viendraient à quitter le projet.

Ces 56 personnes sont décrites ci-après selon les critères suivants :

Durée de séjour jusqu'à la notification de la décision d'asile, selon le statut

- Pour plus de la moitié des 56 participants, la décision d'asile a été prise au plus tard dans l'année suivant leur entrée en Suisse.
- Statut :
 - réfugiés reconnus ou réfugiés titulaires d'un permis B : 44 personnes (79%)
 - personnes admises à titre provisoire (permis F) : 6 personnes (11%)
 - réfugiés admis à titre provisoire (permis F) : 6 personnes (11%)

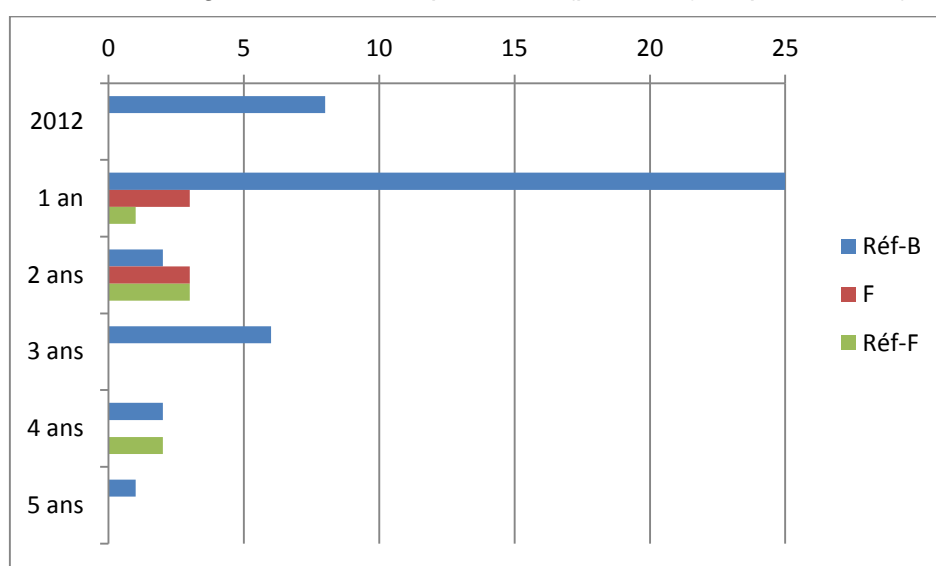


Illustration 1 : Durée de séjour jusqu'à la notification de la décision d'asile, selon le statut

Pays d'origine

- Les participants au projet pilote proviennent de 14 pays, dont plus de la moitié d'Erythrée et de Syrie (54%).
- Les 26 autres participants (46%) proviennent de 12 autres pays.

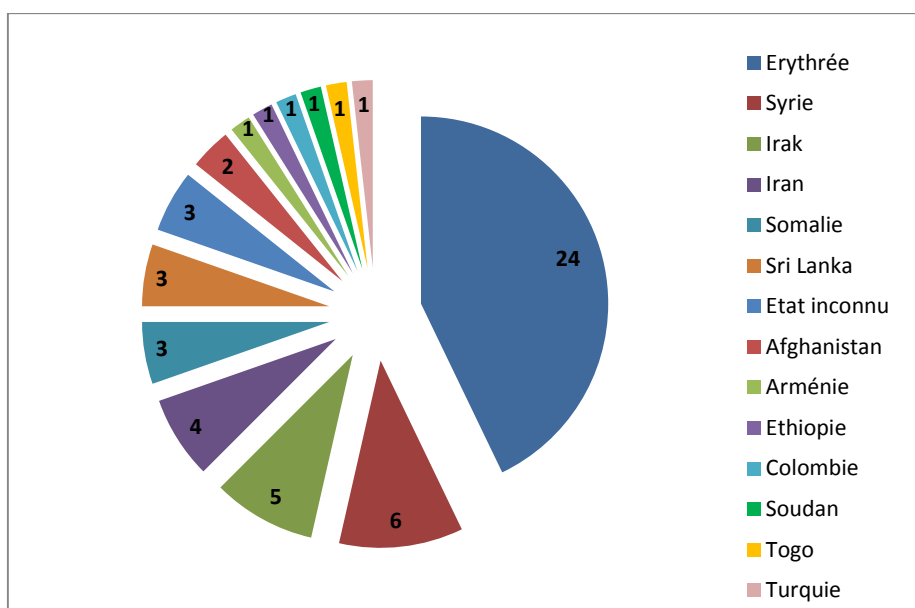


Illustration 2 : Pays d'origine

Composition des groupes-cibles par sexe et par statut

- Parmi les 56 participants au projet depuis octobre 2014, on comptait 35 hommes et 21 femmes.
- 43% faisaient partie du groupe-cible 4 (total : 24 personnes ; femmes : 7 / hommes : 17), suivi du groupe-cible 3, avec 30% (total : 17 ; f : 8 / h : 9), du groupe-cible 1, avec 16% (total : 9 ; f : 3 / h : 6) et du groupe-cible 2, avec 11% (total : 6 ; f : 3 / h : 3).

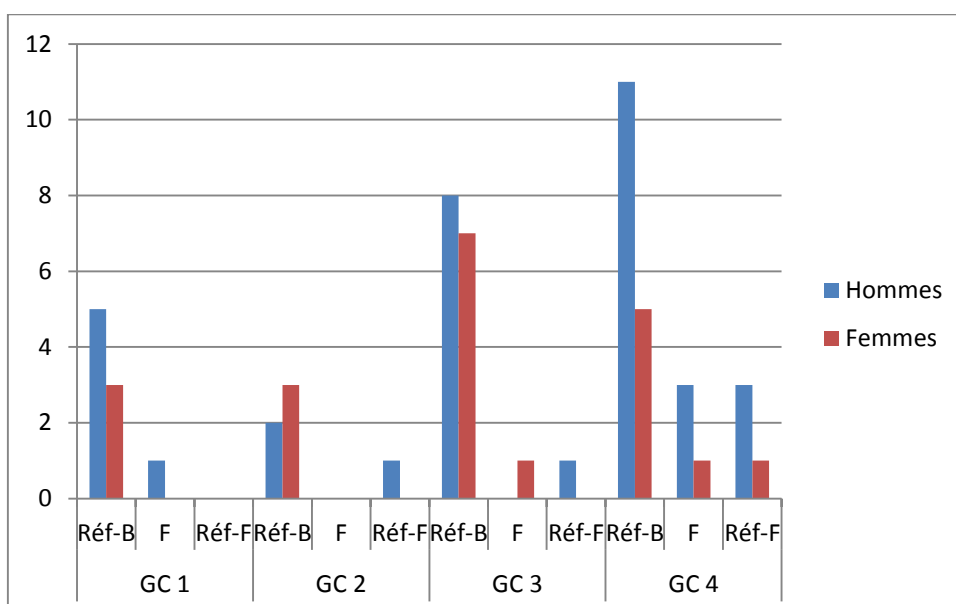


Illustration 3 : Groupes-cibles par sexe et par statut

Connaissances linguistiques des groupes-cibles au moment de la sélection

- En relation avec la courte durée de séjour moyenne depuis l'entrée en Suisse, quelque 40% des participants au projet ne disposaient d'aucune connaissance de la langue nationale locale au moment de la sélection – c'est-à-dire après notification de la décision d'asile.

- A relever, à cet égard, que le niveau de connaissance linguistique n'a pas été évalué sur la base d'un test mais sur la base des observations faites au cours de l'entretien de sélection.

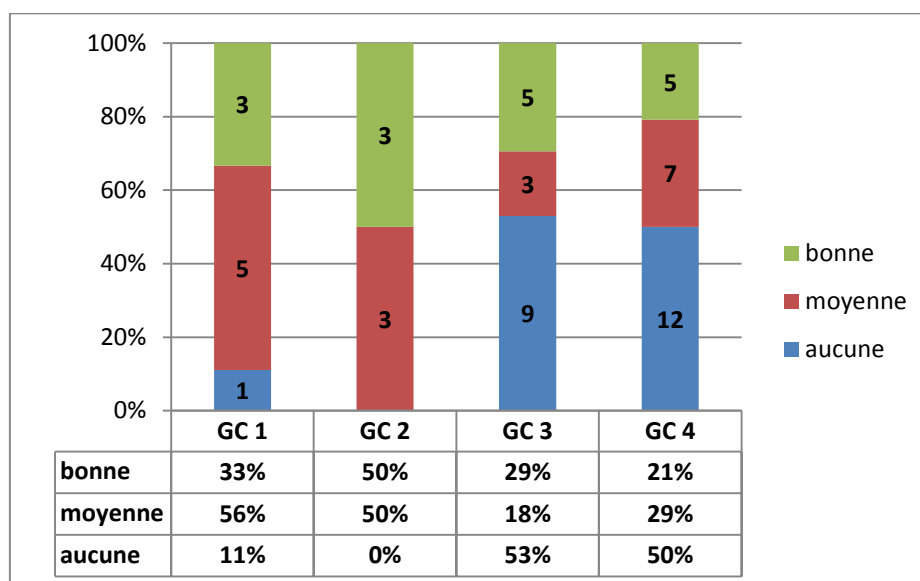


Illustration n° 4: Appréciation du niveau de connaissance linguistique au moment de la sélection

3. Phase 2 – mise en œuvre

Comme déjà expliqué dans le chapitre 1.3, il serait prématuré de tirer des conclusions fondées voire définitives quelque neuf mois à peine après le début du projet. C'est pourquoi le présent rapport intermédiaire comporte six portraits tracés à partir d'entretiens conduits avec des participants au projet, dûment sélectionnés. Ces portraits permettent de présenter les premières expériences faites et les premiers enseignements, sous forme de résultats intermédiaires, qui s'entendent comme une base de discussion.

3.1 Cas types et procédures types : entretiens avec les participants au projet

Les participants aux entretiens ont été sélectionnés de manière à présenter des situations et des objectifs aussi variés que possible et de manière à pouvoir en tirer des exemples représentatifs des cas et des enjeux en relation avec l'intégration professionnelle de RR et AP hautement qualifiés.

Les entretiens avec les participants sélectionnés ont été menés par Stefan von Bergen et Christian Zeier, deux journalistes chevronnés, qui ont également dressé les portraits qui suivent.

3.2 Portrait n° 1 – M. D., Palestine, né en 1983, admis à titre provisoire

« Je me tiens aux règles suisses et aux instructions du gérant de la Coop. Mais c'est difficile, ici, d'apprendre une langue et de trouver du travail. »

Après son baccalauréat, M. D., Palestinien natif de Gaza, travaille dans un supermarché sans suivre de formation. Arrivé en Suisse, il fait une expérience décisive : sans bagage linguistique ni diplôme, pas de travail. Il trouve néanmoins un stage à la Coop grâce à l'aide de sa coach. Mais il est encore loin d'obtenir la reconnaissance de ses qualifications de gérant de commerce de détail.

A 32 ans, M. D. est dans la force de l'âge. Pourtant, lorsqu'il arrive en Suisse en 2011, il est réduit à l'inactivité. Indéfiniment, lui semble-t-il. Au centre pour requérants d'asile, il attend d'abord qu'une décision d'asile soit prise, explique-il en arabe à l'interprète. Puis, il lui faut près d'un an pour trouver un stage dans une filiale de la Coop. Résumant sa situation d'alors, il dit en français : « Sans travail, c'est pas une vie ». Des mots qui disent tout son dilemme : son niveau de français n'est pas assez bon pour former des phrases compliquées. Mais sans connaître une langue nationale suisse, pas moyen de trouver un emploi. Et sans diplôme, son expérience – pluriannuelle – du commerce de détail ne lui permet pas davantage d'accéder au marché local du travail. Les facteurs langue, emploi et diplôme sont des facteurs étroitement corrélés, qui balisent tout le parcours de M. D.

Au cours de l'entretien, M. D. évoque ses origines : né à Gaza, sur la côte méditerranéenne, dans une famille palestinienne de douze enfants, il est le seul membre de sa famille à avoir pu quitter l'enclave surpeuplée et barricadée. Après une attaque israélienne aux missiles en 2008, il sort amputé d'une jambe. Depuis, il porte une prothèse. « Elle ne me gêne pas », dit-il. « Je travaille comme tout le monde. J'ai une très forte volonté de vivre. ». A Gaza, il accomplit six ans de scolarité primaire, puis trois ans en secondaire. Après trois ans de lycée, il passe un baccalauréat littéraire. Mais ses parents n'ont pas les moyens de financer un cursus universitaire : avec un père malade, la famille avait besoin d'argent ; chacun était appelé à apporter sa contribution.

C'est ainsi que, son bac passé, M. D. commence, en 1997, à travailler dans un supermarché à Gaza. D'abord magasinier, il est progressivement promu à la caisse, puis responsable des négociations avec les fournisseurs, qu'il est aussi chargé de payer. Enfin, il supplée le patron en son absence. Non, il n'a pas suivi d'apprentissage : il a appris sur le tas. L'arithmétique, il l'avait apprise à l'école. Et pour la conduite des affaires lorsque le patron est absent ? Aucun problème, dans un magasin, chacun a des tâches bien déterminées.

Au service de l'aide sociale, on lui dit un jour qu'il devrait s'adresser à l'EPER. « Ça a été ma grande chance », s'exclame-t-il. Cela lui a permis de sortir de l'inactivité, de faire ses premiers pas dans le – difficile – monde du travail suisse, avec ses exigences, ses formations et ses qualifications. Il pensait d'abord que l'EPER proposait du travail en atelier à des personnes handicapées physiquement. « J'ai été surpris d'apprendre que j'allais devoir chercher moi-même un emploi. » La première d'une succession de surprises. A l'EPER, M. D. fait la connaissance de sa conseillère et coach de projet. Elle est aujourd'hui son 'assurance-vie professionnelle'.

Elle lui explique qu'il existe des possibilités de formation pour adultes⁶ ; qu'il pourrait peut-être faire valider après coup son expérience du commerce de détail à Gaza. Mais qu'il devrait, pour ce faire, apprendre une langue nationale et se constituer une expérience professionnelle d'un an au moins en Suisse. Elle l'aide à préparer sa candidature pour un stage et envoie le dossier à plusieurs entreprises, qu'elle relance régulièrement. Jusqu'à obtenir une réponse positive de la Coop – enfin !. Sans sa coach, il n'y serait jamais arrivé. Et d'ajouter : « Elle a fait un travail formidable ». En attendant d'entrer en stage, il suit des cours de français, tout en travaillant dans un restaurant arabe – un boulot qu'il a trouvé début 2014 par une connaissance. Deux heures par jour, histoire d'avoir pour la première fois un petit revenu. Il y parle l'arabe. « Pour mon français, il aurait mieux valu que je travaille dans un restaurant suisse », M. D. le sait bien. Mais là, il n'a trouvé personne pour l'embaucher.

En février 2015, il débute un stage de six mois à la Coop. Tout se passe bien. « Après trois jours, on m'a dit qu'on dirait que j'y suis depuis dix ans », raconte-t-il fièrement. Il travaille au magasin et remplit les rayons. Son français n'est pas encore assez bon pour lui permettre d'aller en caisse. Mais grâce à l'expérience acquise à Gaza, il n'a aucun problème. Il suit les instructions du gérant. S'il y a des différences entre son travail actuel et celui qu'il exerçait à Gaza ? Oui : en Suisse, on fait des pauses et l'horaire est réglementé. A Gaza, il travaillait 13 heures d'affilée et son patron le traitait « comme un enfant ». Le personnel était un peu comme une famille, qui l'avait complètement absorbé. En Suisse, on a du temps libre à côté du travail. C'est nouveau pour lui.

Et que fait-il de ce temps libre nouvellement acquis ? En sortant du travail, il rentre d'abord chez lui se reposer dans un petit appartement où il vit seul. Puis, il reprend le travail au restaurant arabe. Le week-end, il voit ses amis et aussi sa petite amie. Non, il ne se sent pas seul. Lorsqu'on lui demande s'il est satisfait de son parcours ou s'il est déçu, rétrospectivement, de ses périodes d'inactivité forcée, du fait que son expérience ne compte pas ici et qu'il soit obligé de recommencer par un stage, M. D. semble ne pas comprendre la question : « Je suis là maintenant, je suis les lois et les règles de la Suisse. Allah, mon Dieu, m'a donné de la force et beaucoup de volonté : je ne vais pas baisser les bras. » Et quand il a un problème au travail, il en parle avec sa coach.

Sa coach, M. D. la voit tous les quinze jours. Même plus parfois, quand il a des documents à remplir auxquels il ne comprend rien. Il la prévient par WhatsApp. Si ça le gêne de dépendre d'elle ? « Bien sûr que j'aimerais pouvoir m'en sortir seul », dit-il. « Mais ma coach a beaucoup d'expérience, elle suit mon parcours et discute de mes options avec moi. » Qu'une femme le coache, non, ça ne dérange pas ce musulman qui se perçoit comme quelqu'un d'ouvert et flexible. Et sa conseillère est une personne respectable, instruite, aimable. S'il lui est arrivé de se fâcher avec elle ? Non, jamais.

M. D. poursuit aujourd'hui un objectif intermédiaire, qu'il peut réaliser sans sa coach : obtenir de son ancien patron de supermarché à Gaza un certificat de travail, dont il a besoin pour faire valider en Suisse ses acquis de gestionnaire de commerce de détail. Mais il y a toujours des contretemps. Son travail au restaurant se chevauche avec son cours de français payé par l'aide sociale. Dans le même temps, s'il renonçait à travailler au restaurant, il risquerait le chômage, et là il pourrait faire une croix sur son stage. Sans compter une hospitalisation récente qui lui a fait

⁶ Validation des acquis de l'expérience (VAE).

rater le délai d'inscription au prochain cours de français. Or, le français reste son principal souci. Il sait parfaitement ce qu'il faudrait pour l'améliorer : plus de contacts avec des francophones. Mais il ne se sent pas encore prêt pour cela. Et des cours de langue plus intensifs, lesquels ne sont pas pris en charge par l'aide sociale. « C'est difficile d'apprendre une langue », dit-il à l'interprète. Il aurait préféré l'anglais au français.

« Le travail, c'est le travail : tout le reste vient après », dit-il, en notant ses priorités. Cela étant, il garde constamment le souci de sa famille restée à Gaza. Il appelle souvent à la maison. Il leur envoie aussi un peu d'argent économisé sur le salaire qu'il touche au restaurant. En plus de son loyer et des primes d'assurance, l'aide sociale lui verse 1000 francs par mois. Mais sa famille à Gaza, qui compte sur son soutien, ne comprend pas que 1000 francs par mois, ce soit peu en Suisse.

Et que compte-t-il faire après son stage à la Coop fin juillet ? Il verra avec sa coach s'il doit faire un autre stage ou si l'expérience de la Coop pourra suffire à trouver un emploi sous contrat. Il lui faudrait plus d'expérience professionnelle ; et de pratique du français, c'est certain. Mais il ne sait pas vraiment ce qui va suivre. L'avenir n'est jamais sûr, lance-t-il avec une certaine fatalité. Inch'Allah.

Interrogé une nouvelle fois sur son parcours professionnel, M. D. répond cette fois : « C'est bien construit ». Est-il satisfait du commerce de détail ? Ou aurait-il rêvé de faire un autre métier ? Ignorant d'abord la question, il répond : « Je suis là pour travailler, quel que soit mon travail, et pour m'intégrer. » Avant d'ajouter, pragmatique : « Rêver trop grand, c'est se fatiguer pour rien. » Les rêves sont plutôt faits pour les Suisses, car il faut de l'argent pour réaliser un rêve ; et de l'argent, les Suisses en ont.

Se départant un peu de son pragmatisme, il reconnaît ensuite qu'après le lycée, il voulait devenir infirmier. Mais sa famille à Gaza n'avait pas les moyens de payer sa formation. Où il se voit dans dix ans ? Son visage s'éclaircit : « Ici, en Suisse, avec un bon emploi et une famille. » Puis, revenant à la réalité, il explique que chez lui, on dit qu'un homme doit être marié à 25 ans ; sinon, c'est trop tard. Il en a déjà 32. Mais comment fonder une famille en Suisse, sans diplôme et avec si peu d'argent ? Ça n'irait pas, hélas.

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le 1^{er} portrait :

a. *En termes de potentiel, M. D. possède un niveau baccalauréat avec 9 ans d'expérience du commerce de détail et se rattache ainsi au groupe-cible 4. Il n'ambitionne pas de poursuivre un cursus universitaire en Suisse – étant entendu par ailleurs que le titre obtenu à Gaza ne satisferait pas les exigences d'admission à l'université en Suisse⁷. Un diplôme du niveau secondaire suppose néanmoins l'acquisition d'une culture générale étendue, ainsi que d'habitudes d'apprentissage qui permettraient en principe à l'intéressé d'envisager une procédure de qualification au niveau secondaire II. Mais ce qui pourrait servir bien davantage pour s'insérer adéquatement sur le marché du travail, ce sont ses années d'expérience*

⁷ Cf. <http://www.swissuniversities.ch/fr/services/admission-a-luniversite/certificats-etranagers/>.

professionnelle, qui font de lui un candidat potentiel à l'obtention d'un CFC de gestionnaire du commerce de détail.

b. Pour y parvenir, quatre options⁸ sont en principe envisageables. Dans le cas de M. D., plusieurs obstacles se présentent :

- Pour suivre une formation initiale régulière (option 1) ou raccourcie (option 2), il faut signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise formatrice. Or il apparaît, après consultation des milieux intéressés, qu'à 32 ans, les chances de M. D. de trouver un apprentissage sont nulles. Dans cette filière, l'âge limite pour débiter une formation initiale duale se situe autour de 25 ans – officieusement certes, puisque la loi sur la formation professionnelle ne prévoit pas de restriction d'âge.
- Un deuxième obstacle à la recherche d'une place d'apprentissage est le niveau de langue (encore insuffisant) du candidat, un facteur primordial dans un métier où le contact client est très présent. L'exigence d'un niveau de compétences linguistiques minimal est même une condition préalable à l'accès à la formation professionnelle initiale. Les allophones n'ont pas (à ce jour) la possibilité d'acquérir les compétences techniques et linguistiques nécessaires à l'exercice du métier en cours de formation : pour accéder à la formation initiale, ils doivent surmonter la « barrière de la langue », devant laquelle ils restent souvent bloqués.

L'OCDE a soulevé ce problème à plusieurs reprises dans ses « Perspectives des migrations internationales 2014. Thème général : mobiliser les compétences des migrants au service de la réussite économique ». Dans cette publication, l'OCDE préconise, en citant en exemple le Canada et l'Australie⁹, de se concentrer sur la formation linguistique à orientation professionnelle, plutôt que de se focaliser « sur le test de langue standard nécessaire pour obtenir un permis de séjour de longue durée ou être naturalisé » (OCDE [2014], p. 99), « dont les effets sur l'intégration sur le marché du travail semblent être limités. » (ibid., p. 92).

- Restent les options 3 (admission à la procédure de qualification) et 4 (validation des acquis). Pour ces deux options, il faut pouvoir attester (en détail) de l'activité exercée dans le pays d'origine (certificats de travail), de même que de la pratique professionnelle acquise en Suisse.

En concertation avec sa coach, M. D. a décidé de s'engager dans l'option 4, c'est-à-dire celle de la validation des acquis professionnels. Il s'attache aujourd'hui à obtenir les attestations prouvant son activité professionnelle à Gaza.

Il lui sera nettement plus difficile de se constituer une expérience professionnelle en Suisse (avant de pouvoir en attester). C'est là le point de départ d'un cercle vicieux dans lequel – on le verra plus loin – se retrouvent de nombreux autres participants au projet « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage ». Faute de pouvoir attester plausiblement des aptitudes techniques et/ou linguistiques minimales requises par l'employeur, les perspectives de trouver un emploi fixe – ou même seulement un stage – sont minimes. Ce qui fait donc défaut, ce sont des possibilités d'emploi ou de stage en

⁸ Cf. annexe, chap. 5.3 / 5.3.5.

⁹ Des initiatives de même type ont été lancées en Suisse, notamment les mesures d'« Encouragement linguistique sur le lieu de travail », dans le cadre du dialogue sur l'intégration mené par la Conférence tripartite sur les agglomérations.

tant que lieux d'acquisition de la langue professionnelle et de l'expérience métier requises du candidat pour être admis à la procédure de validation des acquis¹⁰ ; le risque est de mettre en échec tout le bénéficiaire des options 3 et 4 (soit la possibilité de valider l'expérience professionnelle constituée dans le pays d'origine), à travers l'obligation faite au candidat d'attester d'une expérience professionnelle acquise en Suisse.

- c. *Un autre point critique se dégage de cet entretien : parmi les participants interrogés, M. D. est le seul à être admis provisoirement, c'est-à-dire qu'il doit en principe s'attendre à un renvoi de Suisse si les raisons qui ont conduit à son admission provisoire cessent d'exister. Il ressort à cet égard de nombreuses études¹¹ que l'absence de sécurité inhérente à leurs perspectives de séjour incertaines dans le pays d'accueil met les titulaires d'un permis F face à un « mode d'incorporation » défavorable (Bader, D. & Fibbi, R. [2012], p. 16 s.) qui rend difficile, sinon impossible la construction d'un « projet migratoire » dans une perspective d'installation durable.*

Or, lorsque le candidat n'est pas fixé sur la poursuite de son séjour en Suisse – comme c'est le cas de M. D. –, l'apprentissage de la langue lui paraîtra plus difficile (l'entretien le montre du reste) ; il aura aussi tendance à évoluer avant tout dans sa propre communauté et à stagner socialement. Il se trouve donc, là encore, pris dans un cercle vicieux. A contrario, il est démontré que l'insertion professionnelle se répercute positivement sur l'acquisition de la langue (cf. OECD [2014], p. 36), laquelle facilite à son tour les contacts avec la population et, partant, encourage l'intégration sociale. En ce sens, il est regrettable que l'aide sociale refuse de financer un cours de langue plus intensif.

- d. *A noter par ailleurs que, dans le cas de M. D., le processus de validation se poursuit depuis un certain temps déjà et qu'il risque de s'allonger encore du fait de l'acquisition très lente d'expériences professionnelles. Conçu à moyen voire à long terme, son projet est menacé (en latence) par l'instabilité du statut d'admis provisoire, instabilité qui peut affecter – et c'est sans doute le cas – sa motivation à réussir dans la voie dans laquelle il s'est engagé (et sa confiance dans sa réussite). C'est ce que donne à penser sa remarque « Rêver trop grand, c'est se fatiguer pour rien. » Parmi ces rêves figure notamment celui de fonder une famille, rêve à côté duquel il craint de passer à cause de son âge d'une part, et d'autre part, par manque « d'argent et de diplôme ». Mais ce qui apparaît ici comme un amalgame de circonstances défavorables pourrait aussi s'avérer être un puissant facteur de motivation : l'indépendance économique, en tant que promesse de bonheur privé, est étroitement corrélée à l'atteinte d'objectifs professionnels.*
- e. *Faire comprendre ces corrélations à M. D. sera un défi de taille pour sa coach. Vu sous cet angle, l'équation « coach = assurance-vie » est parfaitement réaliste, quoique simpliste.*

¹⁰ Le même constat vaut pour l'option n° 3 – admission à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr – , pour laquelle le candidat doit également justifier d'une expérience professionnelle acquise en Suisse. Les exigences posées à cet égard varient en fonction de la profession visée, mais aussi de l'appréciation de l'autorité (respectivement de la personne) compétente pour la reconnaissance des qualifications. Il en résulte un défi majeur pour les coaches et conseillers, lesquels doivent s'y retrouver dans les innombrables réglementations spécifiques des différentes filières. C'est dire que les réfugiés et les admis provisoires n'ont aucune chance de s'orienter par eux-mêmes.

¹¹Cf. Benelli, N. & Mey, E. et al. (2014) ; Spadarotto, C. & Morlok, M. et al. (2014).

3.3 Portrait n° 2 – Mme A., Turquie, née en 1985, réfugiée reconnue

« Nous parlons toujours de l’objectif que ‘nous’ voulons atteindre. Mais au fond, je sais bien que c’est ‘mon’ objectif et que nous y travaillons ensemble. »

Mme A. arrive en Suisse un diplôme de guide touristique en poche, mais sans expérience professionnelle. N’ayant pas obtenu la reconnaissance de son diplôme, la trentenaire tente aujourd’hui d’entrer dans la filière du tourisme par une formation passerelle d’employée de bureau.

Tourisme, visites guidées, musées – quand elle y pense, c’est un domaine dans lequel elle se plaît. Mais qui est loin de sa réalité. Depuis cinq ans qu’elle vit en Suisse, la jeune Kurde est dépendante de l’aide sociale. « J’aime mon métier, mais j’ai beaucoup de problèmes », dit-elle. « Il a donc fallu voir s’il y avait d’autres pistes pour moi. »

Mme A. arrive en Suisse en 2009 après avoir fui la répression de l’Etat turc. Politiquement engagée, elle est exposée. Elle a alors 24 ans. Elle laisse derrière elle sa famille, ses amis et une formation fraîchement terminée. Après son baccalauréat, elle avait suivi une formation universitaire de guide touristique, qui s’était achevée par un grand voyage à travers l’ensemble du pays – voyage qui constituait le volet pratique de sa formation.

Son cursus comprenait déjà un peu d’allemand, de français et d’anglais surtout. En Suisse, elle suit d’abord un cours d’allemand pendant sept mois, deux fois par semaine. Puis un cours de conversation. Lorsque son statut de réfugiée est reconnu – après plus de deux ans – elle quitte la campagne pour la ville et fréquente un cours intensif d’allemand qui lui permet de se hisser au niveau B1. « Pendant ce temps, mes recherches d’emploi sont restées en arrière-plan », admet-elle. Elle s’est focalisée exclusivement sur l’apprentissage de la langue, avec plusieurs mois d’interruption. La faute à des problèmes de santé. Lorsque Mme A. est admise au programme « Exploiter le potentiel des migrants », début 2014, elle ne possède aucune expérience professionnelle et est loin de trouver un emploi.

Lors de sa première rencontre avec son coach, la jeune Kurde évoque son bagage et ses objectifs : elle est alors fermement décidée à travailler comme guide touristique. La première étape – l’inscription à un cours d’allemand au niveau B2 – ne pose aucun problème. C’est ensuite que les choses se compliquent. Première difficulté: obtenir son diplôme auprès des autorités de son pays d’origine. L’éloignement entre le domicile de ses parents et son lieu de formation, puis la nécessité de fournir une procuration à son père font qu’il faut attendre août 2014 pour avoir entre les mains le diplôme traduit. Il apparaît ensuite que ce diplôme n’équivaut pas à celui de professionnel du tourisme, mais à celui de guide touristique, une formation inexistante en Suisse. Son coach se renseigne néanmoins pour savoir si une reconnaissance ne serait pas envisageable malgré tout : réponse négative. « Je l’ai mal vécu », se souvient Mme A. « Je fais des études, j’ai mon diplôme, et puis, rien n’est reconnu. » Cette-fois, elle s’inquiète pour son avenir, s’interroge si elle devrait recommencer des études ou chercher à trouver du travail au plus vite. Elle a près de trente ans. « Je ne voulais plus être dépendante de l’aide sociale. Je voulais enfin gagner ma vie. »

Pour pouvoir se faire une première expérience professionnelle, elle cherche avec son coach à entrer dans un programme d'occupation. Avec succès: elle est recrutée au service d'accueil du Musée national, d'abord trois demi-journées par semaine puis, à sa demande, à mi-temps. Ce premier contact avec le monde du travail s'avère précieux. Car en dépit des difficultés des premières semaines, et quoiqu'elle peine parfois à comprendre ses collègues et se sente submergée de mots nouveaux (souvent suisses allemands), elle réussit son départ. « Les premières semaines, j'avais vraiment eu peur de faire ou de dire quelque chose de faux », se souvient-elle. « Mais heureusement, je n'étais pas seule. Mes collègues m'ont toujours aidée. » Cette expérience lui permet de prendre confiance en elle, d'entrer en contact avec des Suisses, au point qu'on la perçoit aujourd'hui au musée comme une collaboratrice fiable et autonome. Son engagement est même prolongé, quoiqu'elle ne touche – conformément aux directives CSIAS – que 300 francs par mois en plus de ses prestations sociales. Mme A. le sait : « J'ai beaucoup appris au musée, mais cela ne suffit pas pour vivre. »

C'est ainsi que, sur recommandation du service social, elle s'adresse au centre d'orientation professionnelle, où elle fait un bilan. Il apparaît rapidement qu'il n'y a pas de perspectives réalistes dans le métier de guide touristique, sachant que cette activité ne s'exerce ici qu'à titre accessoire, sans compter qu'elle requiert une très bonne maîtrise de l'allemand. Il faut donc explorer d'autres pistes. Elle s'informe sur les cursus et débouchés qui existent dans le tourisme et passe un test d'orientation, auquel elle obtient un score moyen. « Cette consultation m'a beaucoup aidée », reconnaît la jeune femme, rétrospectivement. Son coach ne peut pas tout savoir sur tout, d'où l'utilité d'une aide extérieure. Il s'avère que le minimum requis pour suivre une formation (initiale ou continue) dans le tourisme est un diplôme d'employé de bureau. Tel sera donc le nouvel objectif de Mme A.

Avec son coach, elle se renseigne alors auprès de l'école de commerce (HES) pour savoir si elle pourrait suivre une formation d'employée de bureau VSH (sur un an). Elle est admise au test d'aptitude et réussit. « A vrai dire, c'était facile pour moi », dit-elle en riant. « Mais j'ai répondu complètement à côté de la dernière question, parce que je l'avais mal comprise. » Quoiqu'il en soit, ça a suffi. Entretemps, elle a également suivi le cours préparatoire à l'examen d'allemand B2 et s'est présentée à l'examen – les résultats sont attendus pour mi-juillet 2015.

Non sans fierté, Mme A. explique quels modules sont obligatoires et quand elle compte se présenter à l'examen. « Après, je pourrais entrer à l'école de commerce », poursuit-elle. « Mais là, il faut que je me concentre sur le présent. » Car il n'est pas dit que son projet se concrétise. A la question de savoir qui allait décider de son cursus, la jeune femme évoque d'abord son coach, ajoutant qu'elles forment une équipe. Puis reprend, pensive: « C'est l'aide sociale qui aura le dernier mot ». « Il ne suffit pas d'avoir la volonté d'étudier, il faut aussi de l'argent. » Elle attend donc le feu vert de l'assistante sociale pour voir si elle pourra prendre un nouveau départ en Suisse. Elle se dit en principe confiante. Sa conseillère ne l'a jamais mise sous pression et s'est toujours efforcée de rendre possible sa participation aux cours de langue souhaités. « Elle m'a toujours soutenue ; elle me fait confiance et comprend mes objectifs », dit-elle. « C'est très important pour moi. »

Ce qui lui paraît très important aussi, c'est la coopération entre l'assistante sociale, le coach et les responsables des placements. « J'ai de la chance, ils travaillent super bien ensemble », admet-elle, tout en soulignant plus particulièrement le rôle de son coach : « Il n'est pas seulement mon chef, mais aussi mon ami, mon collègue ». « Nous parlons toujours de l'objectif que 'nous' voulons atteindre. Mais au fond, je sais bien que c'est 'mon' objectif et que nous y travaillons ensemble. »

Mme A. n'a pas abandonné l'idée de travailler dans un musée plus tard. Comme guide de préférence. Mais pour l'instant, elle se voit très bien travailler dans un bureau, dans la vente, ou encore dans une agence de voyage. Consciente qu'à côté de son diplôme, il lui faudra plus d'expérience professionnelle, elle s'est informée pour savoir s'il y avait des possibilités de faire un stage dans l'administration du Musée national. Non, elle n'a jamais cherché d'emploi non qualifié : ça ne l'intéresse pas. « J'aimerais être en contact avec les gens, parler de tourisme, avoir quelque chose à leur raconter. C'est ce que je suis, je suis faite pour ce travail. » Qu'on ne la comprenne pas mal, s'excuse-t-elle : il faut des travailleurs partout, à la caisse, à l'hôpital et ailleurs. « Mais à chacun son chemin. » Un chemin souvent sinueux, elle en a fait l'expérience ces dernières années. « Il y a des hauts et des bas. En ce moment, je suis contente : ça va plutôt mieux. »

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le portrait n° 2 :

- a. *Justifiant de deux années d'études universitaires dans la filière « guide touristique », Mme A. se rattache au groupe-cible n° 3. Hormis un 'grand voyage à travers le pays', qui constitue aussi le volet pratique de sa formation, elle n'a toutefois aucune expérience professionnelle (acquise dans le métier ou ailleurs).*
- b. *C'est à raison que Mme A. est fière de son diplôme tertiaire obtenu en Turquie ; elle possède en outre une identité professionnelle affirmée, avec une volonté de faire passer un message culturel, comme le montre cette déclaration : « C'est ce que je suis, je suis faite pour ce travail. » Elle reste donc fixée sur ce domaine, tant pour une question de statut (« j'ai fait des études, j'ai mon diplôme... ») que pour l'intérêt du métier lui-même.*
- c. *Lorsqu'elle apprend que son diplôme universitaire n'est pas reconnu en Suisse, puis, après consultation par son coach de plusieurs experts, qu'une procédure de reconnaissance serait vouée à l'échec, la participante voit son potentiel professionnel (formel) réduit à néant – phénomène qualifié, dans les publications spécialisées, de 'déqualification professionnelle'. « Sans compter qu'il n'est pas tenu compte en Suisse, ou très peu, des compétences et expériences qu'ils se sont forgées dans le cadre de leur formation et/ou de l'activité exercée, c'est-à-dire des qualifications, aptitudes, savoirs et diplômes acquis » (Benelli, N. & Mey, E. et al. [2014], p. 30).*
- d. *La question de savoir si Mme A. devrait reprendre une formation dans le tourisme en Suisse ou, au contraire, « s'efforcer de trouver du travail au plus vite » pour s'affranchir de l'aide sociale est une question clé. Une question à laquelle il lui est toutefois impossible (sinon risqué) de répondre, sachant qu'elle n'a aucune expérience professionnelle à son crédit et qu'elle ne connaît pas les réalités du marché suisse du travail. « Trouver du travail au plus*

vite » aura généralement pour conséquence une insertion professionnelle précaire, entrecoupée de périodes d'inactivité et marquée par une alternance entre emplois de courte durée, chômage et mesures d'intégration, le tout associé à une dépendance continue de l'aide sociale. » (ibid., p. 35).

- e. *Devant ce choix, il est sans doute décisif pour Mme A. de pouvoir compter sur les conseils éclairés de son coach, qui lui propose de passer par une formation continue commerciale (diplôme d'employée de bureau et allemand au niveau B2) pour s'insérer à terme dans le tourisme. Cette stratégie signifie certes une dévalorisation de statut, doublée d'une reconversion professionnelle, et sollicite fortement la capacité d'adaptation de Mme A. Cela étant, un diplôme d'employée de bureau lui permettra d'exercer une activité dans laquelle elle pourra exploiter son potentiel intellectuel (en intégrant par la suite l'école de commerce) et, partant, de réaliser au moins son objectif d'indépendance économique.*
- f. *Cet exemple montre qu'il est possible, même en situation d'impasse apparente, de trouver des solutions ou du moins des pistes de solutions lorsque le marché du travail et le système de la formation professionnelle convergent pour proposer des passerelles « à bas seuil » avec des possibilités d'évolutions intéressantes même à des adultes nécessitant une reconversion, à condition toutefois que les groupes ciblés soient informés des possibilités qui s'offrent à eux. En l'occurrence, la mise en évidence d'une perspective – du moins potentiellement – attrayante aura été décisive pour débloquer la situation.*
- g. *Les interruptions (de plusieurs mois) évoquées dans l'acquisition de la langue donnent à penser que Mme A. souffre de traumatismes. Sachant qu'elle n'a pas souhaité – ou n'a pas pu – recourir à une aide thérapeutique à ce jour, la question se pose de savoir s'il ne faudrait pas – plutôt que d'enchaîner les cours de langue – envisager une formation continue porteuse d'objectifs plus larges et constructifs, qui favoriserait aussi les contacts dans le cadre scolaire et professionnel et pourrait présenter à ce titre un apport thérapeutique. C'est du moins ce que permettent d'espérer les observations faites en ce sens lors de son stage au musée.*

3.4 Portrait n° 3 – Mme B., Russie, née en 1980, réfugiée reconnue

« J’avais peur de me retrouver à faire à jamais des travaux simples. Alors que j’ai une formation, je sais faire autre chose. »

Diplômée en psychologie et pédagogie, Mme B. n’obtient pas la reconnaissance de son diplôme en Suisse, faute d’avoir le niveau d’allemand requis. Elle est en revanche admise directement à la procédure de qualification d’assistante socio-éducative.

Mme B. a fait un parcours professionnel sans faute en République russe du Daguestan. Après une formation d’enseignante primaire, elle étudie la psychologie et la pédagogie, puis travaille pendant deux ans en qualité d’enseignante et psychologue et enfin pendant six ans dans l’encadrement d’enfants orphelins dans un centre social. « Le travail me plaisait ; j’avais une situation stable », dit-elle. Puis, tout bascule.

En 2009, Mme B. fuit son pays avec sa mère et sa sœur. « Nous avons des problèmes avec la politique et le gouvernement », dit-elle. Elles trouvent refuge et sécurité en Suisse ; leur statut de réfugiées est reconnu deux ans plus tard. Son but est alors de reprendre le travail au plus vite. « J’étais consciente, bien sûr, que je ne pourrais pas rester au même niveau », dit-elle. « Tout était nouveau en Suisse ; je n’avais pas de diplôme, ne maîtrisais pas la langue. Ça a été très difficile. » Lorsqu’elle en parle autour d’elle, on lui répond qu’elle n’a aucune chance de travailler en Suisse dans une profession qualifiée. D’autres pensent le contraire. « Je ne savais qui croire. Je n’avais aucune idée de ce qui était possible », poursuit-elle. « Mais j’étais optimiste. Confiante que je pourrais faire quelque chose en rapport avec mon métier. »

Pour avoir toujours beaucoup communiqué dans son métier, en Russie, elle se rend vite compte que son intégration en Suisse passera forcément par la langue. « Je ne pouvais soudain plus parler dans mon propre domaine ; je restais muette », se souvient la jeune femme. Elle décide alors d’apprendre l’allemand au plus vite. Avant même de quitter le centre de transit, elle suit un cours d’allemand, deux fois par semaine. Mais le niveau est très faible et le résultat minime. La famille est ensuite relogée dans un autre village, où l’occasion est donnée à Mme B. de suivre un cours intensif. Elle passe avec succès les épreuves de niveau A1 et A2. Mais l’aide sociale refuse de la soutenir davantage. « J’ai demandé plusieurs fois à l’assistante sociale à m’inscrire à un cours de niveau B1 », raconte-t-elle. « Mais à chaque fois, sa réponse était ‘non’. Je n’avais pas besoin de ce cours pour faire des nettoyages. » Mme B. rentre en pleurs de cet entretien. Ce n’est pas le travail non qualifié (nettoyage/service) qu’elle craignait, mais l’absence de perspectives. « J’avais peur de me retrouver à faire à jamais des travaux simples », se souvient-elle. « Alors que j’ai une formation, je sais faire autre chose. »

En septembre 2011, Mme B. met au monde une petite fille (son partenaire, un Russe du Daguestan, vit dans une autre région de Suisse). Sur le plan professionnel, en revanche, il faut attendre qu’elle s’installe avec sa famille dans une commune voisine pour voir ses perspectives s’améliorer. Sa nouvelle assistante sociale s’intéresse à sa formation, à ses objectifs. Mme B. se sent soudain prise au sérieux, ne redoute plus ses entretiens. Soit, elle comprend que l’aide sociale ne puisse pas accéder à tous les desiderata ; il ne s’agit pas de jeter l’argent par la fenêtre,

concède la jeune Russe. « Mais il faut tout de même donner une perspective aux gens. C'est important pour la motivation. » C'est dans cette optique que son assistante sociale lui propose de participer au projet « Exploiter le potentiel des migrants. » En juin de la même année, elle rencontre pour la première fois son 'coach-emploi', lui expose son cursus et son parcours professionnel. En l'espace d'un mois, son bilan personnel est établi ; puis commence le travail de constitution du dossier. Premier objectif : faire reconnaître sa formation.

L'une de ses sœurs restée en République de Daguestan l'aide à obtenir ses diplômes et certificats de travail. « Si elle n'avait pas été là, je ne sais pas comment que j'aurais fait », dit-elle. En septembre, les documents traduits et authentifiés sont envoyés à la Conférence des recteurs des universités suisses, qui les fait suivre à la CDIP, compétente pour reconnaître les diplômes d'enseignement délivrés à l'étranger. « A vrai dire, je m'attendais un peu à cette réponse », admet Mme B., rétrospectivement. « Le problème était naturellement la langue. Pour pouvoir faire reconnaître mon diplôme, il fallait un niveau C2 ». La CDIP lui signale néanmoins qu'elle pourrait, sous réserve de trouver un emploi fixe, rattraper en parallèle son niveau d'allemand sur deux ans. « Mais trouver un emploi fixe, cela dépendait bien sûr de mes diplômes », conclut-elle. La première option est donc écartée.

À ce stade, le fait que Mme B. soit en confiance avec sa coach est primordial. « Elle n'a rien fait contre mon gré et m'a toujours dit quelles étaient mes possibilités », se rappelle-t-elle. C'est donc sans hésiter qu'elle adhère à la proposition de sa coach de prendre une voie détournée. Après avoir étudié les domaines d'activité envisageables, puis préparé lettres et dossiers de candidature, elles trouvent, dans les trois mois, une ouverture dans un foyer pour mères et enfants. Mme B. pourra ainsi offrir ses services d'assistante d'enfants à titre bénévole, tout en se constituant une première expérience professionnelle en Suisse et – surtout – en améliorant son allemand.

Les premières semaines sont difficiles pour la jeune femme, qui a beaucoup de mal à comprendre le suisse allemand. « Le premier jour, je me suis dit que je ne les comprendrais jamais. Je suis rentrée chez moi désespérée », se souvient-elle. Dans le même temps, le fait de travailler sur un terrain qui lui est familier l'aide à reprendre confiance en elle. « Il m'a fallu du temps, j'ai eu peur, mais c'était bon de reprendre enfin le travail », fait-elle. « Le plus difficile, dans un nouveau pays, c'est de ne rien pouvoir faire qu'attendre. »

A l'issue de ce stage, son niveau d'allemand s'est effectivement amélioré, et elle a gagné la confiance de sa cheffe. Mais ce n'est pas tout : elle a aussi constaté qu'il n'était pas très différent de travailler en Suisse ou dans son pays d'origine, et qu'elle est donc parfaitement apte à exercer un travail qualifié en Suisse. Avec sa coach, elle décide alors de redéfinir ses objectifs et d'emprunter un détour. Pour réussir son insertion professionnelle, elle présente à la Direction cantonale de l'instruction publique une demande d'admission directe à la procédure de qualification pour la profession d'assistante socio-éducative (ASE). Convoquée, elle remet son diplôme et ses certificats à l'inspecteur aux formations de rattrapage. Cette fois-ci avec succès : sa demande est approuvée. Elle est donc admise à la procédure de qualification selon l'art. 32 de l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr). Au vu de son parcours, elle pourra se contenter de fréquenter l'école professionnelle une fois par semaine (sans passer par un apprentissage

complet) ; elle sera également dispensée d'enseignement général, pour peu qu'elle atteste d'un niveau d'allemand B2. Puis, après deux ans, elle pourra se présenter aux examens CFC d'ASE. Seule condition : avoir trouvé un stage ou un emploi fixe six mois au plus tard avant la fin de la formation, cadre dans lequel devra se dérouler l'examen pratique.

Parallèlement à l'enseignement professionnel, qui doit débiter en août prochain, Mme B. suivra un cours d'allemand au niveau B2, tout en cherchant un stage en crèche. Il reste difficile de trouver une place, regrette-t-elle, après avoir essuyé plusieurs refus à cause de son niveau de suisse allemand. « Je vais peut-être commencer par travailler bénévolement pour améliorer mon suisse allemand », pense la jeune femme. « Mais il est hors de question que j'attende les bras croisés. » L'un dans l'autre, Mme B. a l'impression d'être sur la bonne voie. « Le coaching est très important », dit-elle. Si elle n'avait pas pu participer au programme, elle en serait peut-être au même point qu'il y a deux ans. « Je ne savais pas quoi faire ». « Peut-être que je travaillerais aujourd'hui dans la vente. » Mais ce programme lui donne l'occasion de mettre à profit sa formation et ses compétences. Et en discutant avec elle, on sent bien qu'elle ne s'arrêtera sans doute pas à un CFC d'assistante socio-éducative. Elle le dit du reste elle-même : « Si je passe l'examen et que j'ai mon diplôme, j'aimerais suivre une formation continue ». Soit, elle a conscience du fait que son emploi du temps sera chargé, entre les cours d'allemand, les charges familiales et l'école en plus d'un emploi, mais elle ne recule pas pour autant. « Il va falloir passer à la vitesse supérieure pour quelques années », fait-elle, pragmatique. « Il le faut. Pour l'avenir. »

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le portrait n° 3 :

- a. *Diplômée universitaire, Mme B. se rattache – tout comme Mme A. (portrait n° 2) – au groupe cible n° 3. En plus d'un diplôme tertiaire, elle justifie (à la différence de Mme A.) de plusieurs années d'expérience professionnelle dans les domaines de l'enseignement et du social. Autre point fort : sa perception réaliste et objective de la valeur que peuvent avoir ses qualifications acquises dans son pays d'origine sur le marché suisse du travail. Elle n'apparaît, en effet, pas déstabilisée par la non-reconnaissance de son diplôme, décision qu'elle ne vit pas comme une négation de son identité professionnelle, pas plus qu'elle ne l'interprète comme une réduction de sa personne à son statut de réfugiée¹². Elle ne s'interdit pas non plus – à la différence du premier participant (portrait n° 1) – de rêver d'un accomplissement professionnel. Au contraire, puisqu'elle se dit « optimiste » et a toujours pensé qu'elle pourrait « faire quelque chose en rapport avec son métier. »*
- b. *Cette détermination se reflète déjà dans les efforts qu'elle déploie pour apprendre l'allemand (étant consciente de l'importance de la langue dans son domaine d'activité) :*
 - *Ses observations concernant les cours de langue proposés au centre de transit montrent que cette offre ne permet pas, même à une personne motivée, manifestement habituée à apprendre et douée pour les langues, de réaliser des progrès satisfaisants si elle se limite à deux cours hebdomadaires.*

¹² Benelli + Mey et al. (2014), se fondant sur un corpus de 69 entretiens réalisés auprès de réfugiés et d'admis provisoires, émettent l'hypothèse selon laquelle ce n'est pas le type de formation suivie par une personne (...), mais son statut de réfugié qui est décisif dans le processus de qualification ou de déqualification (cf. p. 31).

- *Par ailleurs, la pratique restrictive du premier service d'aide sociale, évoquée par Mme B., – à savoir le refus d'inscription à un cours de langue de niveau B –, montre que « déqualification » ne signifie pas uniquement la non-reconnaissance des qualifications acquises par le candidat, mais qu'elle peut aussi résulter de la négation de ses possibilités de réalisation ou de son cantonnement à un faible niveau professionnel, en dépit d'un potentiel manifeste (p. ex. travaux de nettoyage).*
- c. *Il ne s'agit pas d'exclure a priori l'exercice d'activités non qualifiées ou subalternes, ou encore des activités sans rapport avec la formation du candidat. A l'instar du récit précédent (cf. portrait n° 2), les phases de recul professionnel peuvent être vécues comme parfaitement acceptables, pour autant qu'elles soient fonctionnelles, c'est-à-dire qu'elles ouvrent de nouvelles perspectives et qu'elles soient susceptibles, à terme, de permettre au participant de réaliser son potentiel. C'est l'orientation que devrait finalement prendre le processus d'intégration – les coaches du projet sont unanimes sur ce point – en ce qu'elle permet de maintenir la coopération avec les personnes concernées, même dans des périodes plus difficiles. Une orientation à laquelle les acteurs des structures ordinaires pourraient aussi adhérer davantage.*
- d. *Comme le montre l'exemple de Mme B., il importe de « voir juste », en fixant les objectifs d'orientation des intéressés. Ainsi, s'il est vrai que la candidate ne satisfait pas encore toutes les exigences (en particulier l'allemand au niveau B2) lorsqu'elle présente sa demande d'admission à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr, et que les attestations justifiant des activités exercées dans son pays d'origine ne sont pas toutes aux normes requises, sa demande est néanmoins approuvée, y compris la dispense de l'enseignement général, sous réserve du respect de conditions bien définies. Cette démarche permet de lever les obstacles formels à l'examen de diplôme et de reporter sur l'intéressée la responsabilité de la réussite de son projet. Elle crée une contrainte positive (exiger tout en encourageant), qui suppose que l'autorité d'approbation, d'une part, évalue le potentiel du candidat et, d'autre part, ait foi dans la réalisation de celui-ci. La mise à l'épreuve interviendra (dans un horizon temporel plausible, même s'il ne peut être strictement circonscrit) non pas au démarrage du processus, mais à son terme, lorsqu'il s'agira d'examiner les aptitudes et compétences acquises. C'est du reste toute l'utilité d'un examen.*
- e. *Pour clore ces observations, et en gardant à l'esprit la perspective – aussi réjouissante que réaliste – d'une réussite à l'examen final, on reviendra sur le refus de prise en charge de nouveaux cours d'allemand au niveau B. En travaillant dans le nettoyage, Mme B. toucherait, eu égard au revenu minimum prescrit par la CCT en vigueur depuis 2015, un salaire horaire compris entre CHF 18.50 (nettoyage d'entretien I) et CHF 26.50 au mieux (nettoyage spécialisé III)¹³ ; on peut présumer que ce revenu ne suffirait pas à l'entretien de sa famille. Sans prétendre établir ici un budget aux normes de la CSIAS, il apparaît néanmoins que, sur la durée, l'aide économique dont serait tributaire la famille B. serait sans commune mesure avec un investissement – financièrement négligeable – dans un projet de carrière prometteur.*

¹³ CTT (2011), annexes 5 et 6

3.5 Portrait n° 4 – M. C., Erythrée, né en 1974, réfugié reconnu

« Je croyais qu’il serait facile de trouver du travail en Suisse. Je me retrouve aujourd’hui à apprendre les règles complexes du système de formation suisse. »

Peut-être le début d’une belle réussite : après avoir atteint un niveau B1 en français, M. C., réfugié érythréen, est admis à 41 ans à l’école professionnelle, grâce à son expérience professionnelle. Quoiqu’ayant échoué à sa première tentative l’examen CFC de mécanicien engins de chantier, il se donne une deuxième chance.

Le séjour de M. C. en Suisse commence par une série de désillusions. « Je croyais qu’il serait facile de trouver du travail ici », raconte ce mécanicien automobile expérimenté. Première erreur : depuis son arrivée, il n’a pas pu travailler. Puis il pense que ses diplômes scolaires sont valables en Suisse. Deuxième erreur. La question de la langue, ensuite, ne l’inquiétait pas outre mesure, sachant qu’il parle un peu d’anglais, d’italien et d’arabe. Nouvelle erreur, car dans la région où il se retrouve, on ne parle malheureusement aucune de ces langues, mais le français. C’est du reste par erreur qu’il se trouve en Suisse. Il voulait aller en Italie, et de là, rejoindre peut-être son frère en Norvège. Mais en 2011, il « atterrit » dans un pays dans lequel il ne connaît, ni ne comprend personne. A 41 ans, il est aujourd’hui à mi-parcours de sa vie, et se retrouve de nouveau à la case départ.

M. C. grandit entouré de trois frères et de trois sœurs à Asmara, capitale de l’Erythrée. Son père enseigne l’anglais à l’université. M. C. effectue sa scolarité primaire et secondaire (dix ans en tout) à Asmara, avant de suivre une formation de mécanicien automobile sur trois ans à la « Technical Secondary School » d’Addis Abeba, actuelle capitale d’Ethiopie, à laquelle l’Erythrée se rattachait encore à l’époque. La formation qu’il y acquiert est exclusivement théorique ; la pratique, il l’apprendra « sur le tas » à son retour en Erythrée, qui a accédé à l’indépendance entre-temps. Astreint au service militaire, il passe deux ans à réparer des véhicules du parc militaire, après quoi il est embauché dans une entreprise américaine de renom à Asmara, où il se forme en interne (*training centre*) à la réparation des circuits hydrauliques d’engins de chantier. Enfin, il travaille pour une société coréenne de construction de barrages en tant que mécanicien automobile. M. C. compte 13 ans d’expérience professionnelle lorsqu’il quitte son pays ; il y est considéré comme un expert.

Arrivé en Suisse, il pense qu’il restera sur cette trajectoire. Mais quand il se rend chez un garagiste de la petite ville où il vit pour offrir ses services, celui-ci répond qu’il n’a pas assez de travail et que M. C. n’a pas le CFC qu’il faut. M. C. n’y comprend plus rien : il a pourtant bien un diplôme et il a travaillé chez un leader de la branche. « Pourquoi je ne peux pas travailler ? », demande-t-il alors au service de l’aide sociale, qui pourvoit à son entretien. Il apprend alors que ses diplômes ne sont pas reconnus en Suisse et que son expérience professionnelle ne compte pas beaucoup ici. Il ne trouve même pas de stage. Déçu, il s’efforce néanmoins de rester à niveau en étudiant, à l’aide de vidéos sur YouTube, les techniques de mécanique automobile les plus récentes, « pour ne pas perdre la main. »

La seule chose qui lui reste à faire, c'est de prendre des cours de français. Au début, il ne comprend que « bonjour » et « merci ». Quoiqu'il ne soit pas particulièrement doué, il aime apprendre les langues. « La langue, c'est la clé de mon avenir », il le sait. « C'est important pour le contact avec les clients ». À force d'écouter les gens parler, il commence à mieux les comprendre, même s'il a encore du mal avec la prononciation. Il atteint néanmoins le niveau B1, prérequis pour la formation de mécanicien. C'est son premier succès. Son moral reprend vraiment le dessus lorsque sa femme et ses trois enfants sont autorisés à le rejoindre en Suisse en 2013.

Les choses ne s'arrêtent pas en si bon chemin : les aptitudes de M. C. sont testées au cours d'un entretien, à l'issue duquel il est dirigé vers une conseillère et coach du programme 'Exploiter le potentiel des migrants'. « On m'a enfin donné une chance », dit-il. La conseillère lui explique qu'il est possible pour un réfugié adulte qui a un bagage professionnel d'obtenir 'après coup' un diplôme suisse. « Je ne suis pas sûr d'avoir tout compris au système suisse de formation », lance-t-il. Mais quand il butte sur quelque chose, il pose la question à sa coach par sms ou par mail. « Elle me répond parfois au milieu de la nuit », dit-il, l'air amusé. Il la voit au moins une fois par mois. Si elle est un peu comme une mère pour lui ? « Plus que ça : sans elle, sans son soutien, j'aurais laissé tomber l'école professionnelle, l'année dernière. »

C'est le début d'un parcours qui était jusque-là inimaginable pour un réfugié en Suisse : en août 2014, ce réfugié érythréen regagne, à 41 ans, les bancs de l'école professionnelle, côte à côte avec des jeunes de 17 et 18 ans qui pourraient être ses fils. C'est une voie audacieuse que lui a tracé sa coach. Plutôt que de s'efforcer pendant des années de faire reconnaître en Suisse son expérience professionnelle, il pourra, en attestant d'un niveau de français suffisant, et avec l'accord de l'office cantonal de la formation professionnelle, se contenter de suivre la dernière année du cursus, puis de se présenter à l'examen final. Il ne peut pas viser un CFC de mécanicien automobile, mais grâce à ses connaissances en hydraulique – et parce qu'il ne peut présenter qu'un certificat de mécanicien sur engins de chantier – il pourra au moins espérer obtenir un CFC de mécanicien en machines de construction.

Selon la perspective des enseignants, le fait de trouver dans leur classe un adulte africain apparaît comme une erreur. M. C. sent qu'on s'en prend à son niveau de français, qu'on voit d'un mauvais œil le fait qu'un réfugié soit ainsi dispensé des trois premières années d'apprentissage. Il leur explique qu'il est diplômé en mécanique automobile, leur montre ses diplômes. Sa coach intervient à son tour par téléphone pour calmer le jeu. Nouveau contretemps : ses cours interentreprises, axés sur la pratique), se chevauchent avec son cours intensif de français, lequel coûte aussi plus cher qu'attendu et que le service d'aide sociale refuse d'abord de prendre en charge. M. C. s'en remet, une nouvelle fois, à l'habileté de négociation de sa coach.

Son quotidien à l'école professionnelle est loin d'être facile. Il faut d'abord apprendre tous les termes techniques en français ; il ne peut donc pas se concentrer uniquement sur les aspects techniques ou mécaniques, comme il avait pu le faire autrefois dans son pays natal. Une formation exige, en Suisse, des connaissances étendues. Dans des matières telles que la physique ou l'électronique, des avancées spectaculaires ont été faites depuis qu'il ne travaille plus, qui ont révolutionné l'ingénierie de chantier. Et aux cours interentreprises, il doit même apprendre les techniques de peinture pour carrosserie.

« J'ai été un peu stressé l'année dernière », admet-il. L'école professionnelle le lundi, les cours de français le mardi, le mercredi et le vendredi. Le soir, lorsqu'il devait réviser son français, il fallait aider les enfants à faire leurs devoirs. Il ne fallait pas non plus rater leurs rendez-vous chez le pédiatre. Et comme sa femme suivait elle aussi des cours de français, le timing était parfois très serré. S'il était démoralisé ? « Au contraire, j'étais en forme », rétorque-t-il. Mais il a fallu apprendre de ses erreurs : « En Suisse, la vie n'est pas aussi simple et calme qu'en Erythrée ; il faut tenir le coup. Et puis c'est compliqué, avec toutes ces règles, ici. Quand on a une dette, la facture arrive tout de suite. » Mais qu'importe, cette année, les choses vont mieux, depuis que sa femme a de nouveau plus de temps pour les enfants.

Fin juin, M. C. se présente à l'examen de fin d'apprentissage – il échoue, hélas. Il s'excuse auprès de sa coach et de tous ceux qui l'ont soutenu, de les avoir déçus. Comment explique-t-il cet échec ? « Cela tient en partie aux connaissances techniques et en partie au français ». Il aurait quand même besoin d'un stage pratique en entreprise. Mais il est hors de question de laisser tomber. Il va essayer avec sa coach de trouver un stage et des cours de soutien avant de se représenter aux examens. Pour ce qui est du français, il a fait une pause. Il ne se sent pas prêt pour le niveau B2.

Lorsqu'on lui demande s'il est déçu de voir que son expérience compte si peu ici, il répond : « Quand mes amis viennent chez moi, ils doivent se tenir aux règles de la maison. C'est le même principe pour la Suisse, on doit respecter les lois et règlements d'ici ». Il a quitté l'Erythrée parce qu'il avait des problèmes là-bas, et c'est pour ces mêmes problèmes qu'il a été admis et protégé en Suisse avec sa famille. Alors il doit accepter les réalités suisses telles qu'elles sont. « J'aime mon métier, et je trouve dommage de ne pas pouvoir travailler comme mécanicien automobile. Mais ici, je travaillerais n'importe où, je ferais même des nettoyages. » Et d'ajouter, l'air résigné, qu'il a cessé de penser d'abord à lui-même. « Il faut d'abord penser aux enfants, et à leur avenir. »

Il reste cependant optimiste. Tout finira par se régler, il trouvera un travail quelconque et espère bien rentrer au pays un jour. Il n'a pas perdu espoir non plus de terminer sa formation. Il recommande d'ailleurs vivement aux jeunes Erythréens réfugiés en Suisse de s'efforcer de trouver au plus vite du travail et une formation. « Il y a deux vies en Suisse. La vie de travail et de famille d'un côté et, de l'autre, la vie de fêtard. » Inutile de préciser celle qu'il recommande à ses jeunes compatriotes.

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le portrait n° 4:

a. Diplômé du secondaire II en Erythrée, M. C. se rattache au groupe cible 1. Il justifie également de 13 ans d'expérience professionnelle dans son domaine, complétée par divers modules de formation continue en entreprise certifiés par un constructeur de renommée internationale. M. C. passe pour et se considère comme un expert en matière mécanique ; faute de validation, son expertise ne lui offre toutefois aucune perspective d'insertion professionnelle réaliste en Suisse.

b. *S'il paraît surprenant, à première vue, que M. C. ne puisse reprendre pied dans son métier initial ou dans le secteur plus large de la mécanique, force est néanmoins de constater que l'industrie automobile a connu, ces dernières années, des évolutions technologiques telles que son métier n'a, en Suisse, plus grand-chose en commun avec celui appris en Erythrée. Il y a donc également 'déqualification' professionnelle dans le cas de M. C ; nous ne reviendrons toutefois pas sur cette problématique ici. Son parcours appelle cependant un certain nombre de réflexions autour de l'admission à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr – déjà évoquée précédemment (cf. portrait n° 3) – et de la formation initiale des adultes.*

Les expériences faites à ce jour par les coaches du programme montrent ce qui suit :

- *Dans les filières qualifiées, les candidats possédant des qualifications de niveau secondaire II acquises dans un pays tiers n'ont, le plus souvent, aucune chance d'obtenir une équivalence de diplôme, ni même une attestation de niveau. Les éléments déterminants pour la reconnaissance ou la validation des acquis sont généralement d'une teneur si différente que même des mesures de compensation ponctuelles et ciblées pour « mettre à niveau » les qualifications acquises dans le pays d'origine ne suffiraient pas.*
 - *Le SEFRI définit des critères très stricts pour l'examen et l'examen préalable des demandes de reconnaissance ou de validation des acquis ; il est également intransigeant sur la remise des attestations requises¹⁴. Or, ces attestations sont souvent impossibles à fournir, d'où l'abandon fréquent des démarches initiées en ce sens.*
 - *Une expérience professionnelle spécifique et pluriannuelle n'améliore pas, à elle seule, les perspectives d'un accès adéquat au marché du travail, même lorsqu'elle est assortie d'un diplôme du secondaire II obtenu dans un Etat tiers. Les employeurs exigent tout au moins – comme le montre la réaction du garagiste évoquée dans ce 4^e portrait – un diplôme de formation initiale connu et reconnu en Suisse.*
 - *Un diplôme du secondaire II obtenu dans un pays tiers, complété le cas échéant par une expérience professionnelle spécifique et pluriannuelle, peut cependant faciliter l'accès à une formation initiale ou continue.*
- c. *Ce 4^e portrait montre, par ailleurs, que la négociation entre le coach et l'office cantonal de la formation professionnelle de « passerelles » vers un CFC pour adulte n'est de loin pas une pratique courante. Les coaches du programme doivent souvent commencer par informer les représentants des structures ordinaires (formation professionnelle/aide sociale) des possibilités qui existent en matière de formation initiale ou de rattrapage, pour obtenir leur participation bienveillante et active à une action qui pourrait être une tâche transversale et partenariale, appelant une coopération interdisciplinaire.*
- d. *Le dernier point que soulève ce 4^e portrait est celui de la situation régulière complexe et souvent peu claire dans le domaine des responsabilités et du financement:*
- *Selon les indications de l'office de formation professionnelle compétent en l'espèce, le coût de la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr est de 550 francs. Une fois la*

¹⁴Le même constat vaut pour la pratique de Swiss ENIC, organisme rattaché à swissuniversities qui établit des recommandations de reconnaissance concernant les diplômes universitaires étrangers. On saluera à cet égard l'engagement de swissuniversities (cf. communiqué de presse du 17.9.2015 « pour un accès adapté des réfugiés aux hautes écoles »). Il est ainsi prévu de réexaminer « la procédure d'évaluation des compétences non attestées », de même que le niveau de « connaissances linguistiques exigées » (C1). Des pistes d'action doivent également être examinées pour répondre à la « problématique du statut au regard du droit des étrangers et de la possibilité générale de poursuivre des études. »

procédure initiée, il est apparu que la fréquentation des cours interentreprises entraînaient un surcroît de coûts significatif (frais d'inscription, hébergement, frais de déplacement). Sachant que, dans le cas de M. C., ces coûts ne pouvaient pas être mis à la charge d'une entreprise formatrice, sa coach a dû s'efforcer d'obtenir un financement via l'aide sociale ; or, ceci demande, d'une part, un certain travail de persuasion et, d'autre part, lui vaudra sans doute le reproche de manquer de transparence.

- *Un autre problème qui peut surgir lorsque le bénéficiaire d'une mesure d'intégration à long terme financée par l'aide sociale passe, en cours de mesure, sous la responsabilité d'une autre autorité, dans le cas d'un réfugié dont le séjour en Suisse dépasse cinq ans, est le refus de l'autorité « réceptrice » de poursuivre le financement de la mesure initiée.*
- *Enfin, un dernier obstacle, qui peut être considéré comme une certaine incohérence, a été relevé – en tout cas dans un canton pilote - au niveau des critères d'attribution des bourses : un participant s'est ainsi vu refuser une bourse par le service cantonal compétent au motif qu'il avait déjà achevé une formation professionnelle initiale dans son pays d'origine. Or, peu avant de déposer sa demande, le même participant s'était vu refuser la reconnaissance de ses qualifications acquises à l'étranger.*

3.6 Portrait n° 5 – M. E., Erythrée, né en 1982, réfugié reconnu

« Je voulais tirer le maximum de mes compétences. Si ça ne marche pas, tant pis. Mais il fallait que j'essaie. »

Après avoir exercé le métier d'analyste biomédical en Erythrée, M. E. recherche d'abord un emploi en laboratoire en Suisse. Ce n'est que lorsqu'il revoit ses attentes à la baisse et envisage d'autres pistes qu'il trouve, à 34 ans, une place d'apprentissage.

Quand il repense à ces quatre dernières années, M. E. se dit reconnaissant – et insatisfait. « Rester inactif pendant si longtemps, ce n'est bon pour personne. Pour le cerveau, c'est catastrophique », ajoute-t-il. Mais tout va changer dorénavant. A 34 ans, il s'apprête à commencer un apprentissage, une nouvelle vie en Suisse.

En arrivant en Suisse en août 2011, M. E. laisse derrière lui non seulement sa famille, mais aussi son métier, sa passion. Il compte alors six ans de métier d'analyste biomédical, qu'il a exercé dans divers petits hôpitaux à l'issue de sa scolarité secondaire et d'une formation accélérée d'un an. Son travail lui plaît, mais il fuit, à 29 ans, le régime militaire érythréen, les répressions, le danger permanent.

Lorsque la Suisse reconnaît son statut de réfugié, sa priorité est de faire venir sa famille en Suisse, puis de trouver du travail. « Les gens me disaient qu'il était difficile pour un étranger de trouver du travail », se souvient-il. « Pas de problème », leur répondait-il, « je suis optimiste. » Il suit un cours intensif d'allemand, deux heures par jour – trop peu à son goût –, passe l'examen d'allemand au niveau B1, puis attaque le niveau B2. De sa propre initiative, il commence alors à envoyer ses premières candidatures – en vain.

Son parcours connaît un tournant, début 2014, lorsqu'il est invité à prendre part au projet « Exploiter le potentiel des migrants. » Il est dirigé vers un coach, auquel il expose sa situation, ses attentes. Il apparaît très vite qu'il ne pourra pas faire reconnaître son diplôme d'analyste biomédical. « Je m'y attendais », admet l'Erythréen. « Ma formation était trop courte. »

La deuxième étape consiste à examiner si M. E. pourrait être reçu à la formation d'analyste biomédical ES. Le Centre cantonal de formation professionnelle santé et social estime qu'il pourrait en principe être admis, à condition toutefois d'attester, au moment de l'inscription, d'un niveau d'allemand C1. Quoique sa motivation lui ait permis d'acquérir rapidement un niveau de base, il échoue à l'épreuve B2. Depuis que sa femme et leurs quatre enfants l'ont rejoint en Suisse, ses obligations familiales sont contraignantes. Or, en l'absence de pratique quotidienne de la langue, il atteint ses limites. « Il est difficile d'atteindre le niveau C1 en si peu de temps », dit-il. C'est ainsi qu'il décide, en concertation avec sa conseillère, de se focaliser sur la recherche d'une place d'apprentissage.

Le niveau de formation visé (universitaire ou non) lui importe peu. Ce qu'il veut, c'est réintégrer son métier, travailler en laboratoire. Même si son conseiller en orientation professionnelle lui fait remarquer que les places d'apprentissage de laborantin sont très rares, qu'il lui recommande de changer de filière, M. E. persiste. « Je voulais tirer le maximum de mes compétences », explique-

t-il. « Si ça ne marche pas, tant pis. Mais il fallait que j'essaie. » Avec l'aide de sa coach, il rédige ses candidatures, recherche des stages en vue d'un apprentissage, et des places d'apprentissage. Une entreprise lui propose un stage d'essai, mais juge son niveau d'allemand insuffisant pour l'engager. Dans une autre, il est admis en procédure de candidature mais échoue au test d'aptitude. Le *multicheck* technique aussi lui pose problème. Enfin, de nombreuses entreprises rejettent catégoriquement sa candidature du fait de son âge. « Ça a été une période difficile », constate-t-il. Il en sort déçu et un peu amer à l'idée que son rêve – celui de travailler en laboratoire en Suisse – reste un rêve.

Début octobre 2014, sa coach se réunit avec une représentante du service d'aide sociale, laquelle lui fixe un délai pour trouver une place d'apprentissage : M. E. devra avoir un contrat en mains d'ici avril 2015. Il se sent mis sous pression. « Je suis passé à la vitesse supérieure, j'envoyais candidature sur candidature. Et puis, d'un coup, c'était fini. » On lui donnait jusqu'au printemps pour trouver une place d'apprentissage, sinon, il fallait qu'il trouve du travail par lui-même – sans formation au besoin. « Mais j'ai quatre enfants », rétorque-t-il. « Si je compte voler de mes propres ailes un jour, je dois me former. » Il accepte ainsi la décision, revoit ses attentes et se mobilise une nouvelle fois. Il retourne voir son conseiller en orientation professionnelle, prêt cette fois à envisager une reconversion.

Puisque M. E. s'intéresse aux mathématiques, à la chimie et aux machines-outils, son conseiller le met sur la piste d'une formation de conducteur d'installations CFC, de transformateur de matières plastiques AFP ou d'assistant en traitement de surface AFP – tous des domaines dans lesquels il manque d'apprentis. « C'est égal », répond-il. « Il faut simplement que je trouve un poste. » En rentrant chez lui, il fait quelques recherches sur Internet sur ces métiers et se prépare à postuler. Trois jours plus tard, il a constitué son dossier et l'envoie à sa coach pour qu'elle le passe en revue. Comme, pour une fois, celle-ci ne réagit pas immédiatement, il envoie le dossier sans attendre. « J'étais nerveux et ne voulais pas perdre plus de temps », dit-il zélé et rit. « Et là, j'ai enfin réussi. »

Trois entreprises lui proposent une journée de stage ; M. E. fait bonne impression. Chez deux entrepreneurs, il réalise un bon score au test d'aptitude. Très vite, on lui propose un apprentissage d'assistant en traitement de surface et, peu après, un apprentissage de conducteur d'installations. « Mais j'avais déjà accepté la première offre », dit-il avec un nouveau sourire. « Je ne pouvais pas les accepter toutes les deux. » Son apprentissage doit débuter en août prochain, avec à la clé une attestation fédérale. Et s'il obtient de bons résultats, sa formation pourra se prolonger pour déboucher sur un CFC en trois ans. En attendant, M. E. a fait un stage dans un garage à pneus ; il a aussi réussi un nouveau cours de langue. Le stage était intéressant et lui a permis de progresser en suisse allemand. « Je suis impatient de commencer ma formation, j'ai de nouveau envie d'apprendre. » Le fait que son fils aîné ait lui aussi trouvé une place d'apprentissage le réjouit particulièrement. « Je lui ai montré la bonne voie et il m'a suivi », dit-il. « Il veut devenir menuisier-ébéniste. Peut-être que nous pourrions réviser nos cours de culture générale ensemble. »

Les représentants d'entreprise auxquels il a eu à faire le qualifient d'aimable, d'attentif, d'ouvert et d'autonome. M. E nous montre fièrement ses évaluations écrites. Mais il est conscient que les

choses auraient pu se passer autrement. « Ma conseillère m'a beaucoup aidé et la dame de l'orientation professionnelle a appelé exprès les entreprises pour me recommander », dit M. E. « Sinon, ils ne m'auraient peut-être même pas convoqué. » Il voit les choses ainsi : « C'était à moi de frapper à la porte. Mais il fallait aussi quelqu'un pour l'ouvrir. » D'où l'importance des recommandations personnelles. Et c'est là le problème des réfugiés, qui ne connaissent personne ou presque en Suisse.

Il est donc particulièrement précieux, quand quelqu'un est accompagné dans un projet, d'avoir quelqu'un à qui poser des questions et dont il peut obtenir des informations fiables. M. E. s'entretient avec sa coach deux ou trois fois par mois ; dans l'intervalle, celle-ci est joignable par sms ou par mail. « Quand quelque chose n'est pas clair, je peux toujours lui poser la question. » Où et comment passer un test d'aptitude ? Où trouver une place d'apprentissage ? Comment démarcher ? À lui seul, il n'aurait pas trouvé de réponse satisfaisante à la plupart de ces questions – même s'il s'était déjà penché sur ces démarches avant de participer au projet-pilote.

Il a eu de la chance de pouvoir y participer, conclut-il. Il y a beaucoup d'Erythréens en Suisse, des hommes et des femmes qui aimeraient travailler, mais qui ne peuvent pas. « Ce n'est pas seulement de leur faute », dit-il. L'Etat devrait aider ceux qui ne trouvent pas de travail faute de diplômes reconnus. « Ce ne sont pas des fainéants. Ce sont de bonnes infirmières et de bons mécaniciens », ajoute-t-il. « Il faudrait les aider, eux aussi, à exploiter leur potentiel. »

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le portrait n° 5:

- a. *Diplômé d'une formation professionnelle initiale en Erythrée, M. E. appartient lui aussi au groupe cible n°1. À la différence de son compatriote (cf. portrait 4), il n'est toutefois pas actif dans l'industrie automobile mais dans le médical, un secteur professionnel structuré très différemment en Suisse que dans son pays natal. Il n'en justifie pas moins d'une expérience professionnelle spécifique respectable, puisqu'il compte huit ans de pratique du métier.*
- b. *Contrairement à son compatriote (M. C.), et même si – comme on pouvait s'y attendre – l'équivalence de son diplôme érythréen n'est pas reconnue, pour des raisons formelles évidentes, M. E. satisfait en principe aux exigences d'admission à la formation de technicien en analyses biomédicales. Ce qui advient ensuite doit être décrit – au regard de l'objectif du projet-pilote « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage » – comme une fatalité. Le candidat échoue à l'épreuve d'allemand au niveau C1, requis pour l'admission au cursus souhaité. En partant d'un niveau B1, l'écart est en effet trop important pour pouvoir être rattrapé en temps utile. Ses contraintes familiales (il a une famille de quatre enfants à charge) et les pressions du service d'aide sociale le poussent à entrer en formation au plus vite. Il aurait sans doute été utile, dans ce cas, de lui accorder une bourse pour couvrir ses frais d'entretien plutôt que des prestations d'aide sociale – à l'instar de ce que pratique avec succès le canton de Vaud.*
- c. *Reste que, dans les circonstances données, les pressions exercées par le service d'aide sociale auront peut-être été utiles, puisqu'elles ont incité M. E. à saisir sa dernière chance (après les tentatives infructueuses mais pas inutiles de trouver un apprentissage de laborantin CFC), c'est-à-dire à renoncer à ses ambitions – visiblement irréalistes, du fait de son âge également*

- de travailler dans le domaine technico-médical, pour envisager une reconversion professionnelle.
- d. Force est de constater que le facteur âge ne devient un obstacle explicite que dans les filières qui sont très prisées des apprentis.
- e. Sous l'angle du coaching se pose par ailleurs la question de l'attitude à adopter face aux ambitions parfois irréalistes d'un participant. Comme l'illustre de manière exemplaire le cas de M. E., les coaches du projet cherchent toujours à soutenir le participant dans la réalisation de ses propres objectifs, tout en explorant d'autres pistes en parallèle, pour pouvoir leur proposer une solution en cas d'échec. Dans le cas de M. E., la coach a porté ses recherches sur des filières en pénurie d'apprentis, tout en tenant compte des domaines d'intérêt du candidat. Cette démarche permet elle aussi de détecter des potentiels à exploiter, quoique à un niveau inférieur à celui initialement envisagé.
- f. Reste que – et c'est ce qui compte – l'échec des ambitions premières du candidat n'a pas conduit à une interruption, ni à un abandon du projet. Entamer un cursus AFP sur deux ans lui permet déjà d'intégrer le système de formation professionnelle. Or, ce système se caractérise par une bonne perméabilité horizontale et verticale. M. E. n'est peut-être pas près d'atteindre son but, mais il a incontestablement pris le départ.

3.7 Portrait n° 6 – Mme F., Sri Lanka, née en 1984, réfugiée reconnue

« Mon mari me demande parfois : tu ne vas donc jamais arrêter d'apprendre ? Mais ce n'est pas un problème pour moi, j'aime apprendre. »

D'origine tamoule, Mme F. est titulaire d'un diplôme de sage-femme, mais son diplôme n'est pas reconnu en Suisse. Déterminée néanmoins à rester dans le secteur des soins, elle s'engage aujourd'hui dans une procédure de qualification pour adultes.

Depuis quatre ans, Mme F. a un objectif : trouver un emploi dans le médical – autrement dit, travailler dans son domaine de formation. Comme sage-femme, sinon comme infirmière. Ou assistante en soins de santé ou même comme auxiliaire de santé. « J'étais consciente qu'il ne serait pas facile de trouver du travail », admet-elle. « Mais le système de formation est tout de même un peu curieux en Suisse. On donne beaucoup de poids aux diplômes et à l'enseignement général. »

Cette femme tamoule arrive en Suisse en septembre 2011. Entré en conflit avec le gouvernement sri lankais, son mari, qui est journaliste, fuit le pays en proie à la guerre civile avec femme et enfant pour l'Europe. Mi-2012, le statut de réfugié leur est reconnu en Suisse, où ils obtiennent un permis B. L'allemand, Mme F. commence à l'apprendre en autodidacte au centre de transit, à l'aide d'un livre. Elle s'inscrit ensuite à un cours de l'Ecole-Club Migros et passe d'abord le niveau B1, puis le niveau B2 sans grande difficulté. Consciente qu'elle n'est pas près de rentrer au pays, Mme F. se fait à l'idée de se construire une nouvelle existence en Suisse. Elle veut travailler.

Sage-femme diplômée, avec cinq ans de pratique dans un hôpital universitaire dans le nord du Sri Lanka, elle aimerait continuer de travailler dans les soins. Certes, elle sait que ce ne sera pas évident et qu'elle devra suivre une formation. « Mais je n'avais aucune idée, à l'époque, comment je pourrais apprendre un métier en Suisse », dit-elle. Tout change à l'automne 2013, lorsqu'elle est admise au programme « Exploiter le potentiel des migrants ».

Lors de sa première rencontre avec sa coach, Mme F. évoque la formation qu'elle a reçue dans son pays d'origine et ses objectifs en Suisse. Sachant qu'elle possède un diplôme de sage-femme, la coach vérifie dans un premier temps si ce diplôme pourrait être reconnu par la Croix-Rouge suisse. Toutefois, la durée de formation étant nettement plus courte au Sri Lanka qu'en Suisse, cette option est écartée – faute également de pouvoir obtenir une attestation écrite dans son pays natal. Théoriquement, l'accès à la formation de sage-femme lui serait ouvert. Mais cette filière est très prisée, les places de formation limitées, elle devrait passer l'examen d'aptitude ordinaire et attester d'un niveau de langue C1. Il en va de même de la formation d'infirmière ES. Après discussion, Mme E. et sa coach décident, du fait notamment de son niveau insuffisant d'allemand, de ne pas poursuivre cette voie. « Elle m'a expliqué que nous devons procéder étape par étape pour atteindre mes objectifs », se souvient Mme F. « Même quand quelque chose ne marchait pas : ses retours étaient presque toujours positifs et encourageants. »

L'option suivante, lui explique sa coach, pour entrer dans la filière des soins, consisterait à passer par un apprentissage d'assistante CFC en soins de santé et de santé communautaire. Pour se familiariser avec les différents débouchés, Mme F. effectue plusieurs stages en vue d'un apprentissage ; à l'hôpital cantonal d'abord, puis dans une maison de retraite et un home médicalisé. C'est son premier contact avec le monde du travail suisse. « Ce n'était pas très différent de ce que je connaissais au Sri Lanka », observe la sage-femme. « J'étais déjà familière de 70% des tâches ; il m'en restait 30% à apprendre. » Sa plus grande difficulté reste la langue : le dialecte suisse allemand, celui surtout des pensionnaires plus âgés dans la maison de retraite. Mme F. se sent découragée : « J'ai eu d'un coup l'impression que ça ne marcherait pas, pour les soins. » Ce n'est qu'après un nouvel échange avec sa coach qu'elle reprend le dessus. Elle lui écrit, une fois de plus, par mail, lui expose son problème. « Elle m'a répondu que je pouvais parfaitement apprendre le suisse allemand, m'a donné des tuyaux, m'a conseillé de chercher le contact avec des Suisses », dit-elle. « Cela m'a déstressée ; m'a remotivée. » Suivant les conseils de sa coach, elle fréquente aujourd'hui régulièrement un groupe paroissial avec son fils, où elle essaie – comme elle peut – d'apprendre le suisse allemand.

Pourtant, les recherches de Mme F. pour trouver un apprentissage ne donnent rien. Les entreprises formatrices n'acceptent souvent que les candidatures d'adolescents ou de jeunes adultes. Autre obstacle de taille : ses connaissances limitées du dialecte et l'absence de références en Suisse. Pour y pallier, un stage pratique dans une maison de retraite pourrait s'avérer utile. Le problème est que le service cantonal de l'économie et du travail refuse d'octroyer un permis de travail, lorsque l'employeur ne peut garantir un engagement après un stage.

Mme F. et sa coach envisagent alors une nouvelle option : la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr. Ce qui signifie que Mme F. se présenterait directement à l'examen final, sans passer par un apprentissage. Pour se préparer à la procédure de qualification, la jeune femme recherchera un emploi dans les soins, tout en suivant une formation d'auxiliaire de santé CRS, avec à la clé un premier certificat reconnu en Suisse (d'ici mars 2016). Elle suivra, en parallèle, un cours de formation générale sur un an puis, plus tard, les cours de l'école professionnelle. Elle compte aussi perfectionner son allemand (C1) – à ses propres frais. Et puis, elle a proposé ses services d'interprète communautaire auprès de Verdi, qui a retenu sa candidature.

Si tout se passe comme prévu, si elle atteint le niveau théorique et pratique requis, elle se présentera à l'examen final en mai 2018. Et si elle réussit, alors elle sera officiellement assistante en soins et santé communautaire, CFC en main. Enfin un diplôme reconnu !

« C'est mon grand objectif. » Elle se battra pour l'atteindre. Recommencer à zéro à 31 ans, se retrouver sur les bancs de l'école professionnelle avec des étudiants plus jeunes, non cela ne la gêne pas. « Mon mari me demande parfois : Tu ne vas donc jamais arrêter d'apprendre ? », dit-elle en riant. « Mais ce n'est pas un problème pour moi, j'aime apprendre. » Si elle veut travailler, c'est d'une part pour gagner de l'argent et soutenir sa famille ; mais c'est aussi – et cela compte tout autant pour elle – pour « exercer une activité qualifiée, quelque chose qui me corresponde. » Elle ne cache pas que cette attitude tient à son passé : « Les gens qui me connaissent du Sri Lanka savent que j'étais sage-femme, là-bas. J'ai un certain statut », dit-elle. Il était donc hors de question, pour elle, de renoncer à faire reconnaître ses capacités et de se contenter d'un travail subalterne.

Mme F. a trouvé très agréable sa collaboration avec sa coach. En plus de rencontres régulières tout au long du projet, elle pouvait lui poser ses questions ou obtenir des renseignements par téléphone ou par mail. Elle a toute confiance en elle. « Et puis, nous nous entendons bien. C'est très important pour moi. » Mme F. a aussi beaucoup apprécié de recevoir des conseils concrets – p. ex. qu'en Suisse, il faut regarder son interlocuteur dans les yeux et qu'il vaut mieux éteindre son téléphone portable pendant un entretien d'embauche.

Et quand il s'agit de planifier la suite des démarches, elles commencent toujours par discuter les options envisageables. Ce n'est qu'ensuite que sa coach lui fait une proposition. « Elle me donne des conseils, mais sans mettre la pression. ». Certes, il est possible de s'informer autrement, par Internet ou auprès d'autres services. Mais pour faire la part des choses, elle n'y arriverait pas toute seule. « Bien sûr que je dépends de ma conseillère », dit-elle, sans avoir l'air de s'en offusquer.

Il ne fait aucun doute pour elle qu'elle est sur la bonne voie. Elle avance étape par étape : sa conseillère l'a bien orientée. Et s'il fallait faire sans elle ? « Mon objectif serait perdu », répond la trentenaire. Seule, elle ne saurait dire quelle est l'étape suivante. « Je resterais peut-être à la maison. Ou alors, je chercherais quand même des travaux de nettoyage. »

Points forts thématiques et enseignements

Observations des auteurs externes du projet (KEK-CDC) concernant le portrait n° 6:

- a. *Justifiant d'une formation de sage-femme acquise au Sri Lanka, Mme F. possède un diplôme de niveau HES et se rattache ainsi au groupe cible n° 2. En termes de potentiel, elle a à son crédit plusieurs années d'expérience métier dans une fonction dirigeante ; elle a aussi conscience de la nécessité de se former en Suisse pour pouvoir continuer de travailler dans le domaine des soins.*
- b. *Après avoir atteint un niveau B2 en allemand en un temps record, elle échoue au niveau C1, exigé pour accéder à la filière de formation souhaitée (et qui correspondrait à son métier d'origine), en raison de l'attrait de cette filière.*
- c. *Quoiqu'elle ne soit pas prête à faire de concession sur le domaine d'activité visé, Mme F. n'est pas fixée sur un niveau de qualification particulier. Ceci permet d'envisager de nombreuses options, sachant que le domaine des soins regroupe des niveaux de qualification très divers.*
- d. *Il s'avère toutefois difficile de déterminer le niveau de qualification à viser, le système de formation des professions médicales étant opaque pour qui n'en connaît pas les rouages. Mme F. doit ainsi s'en remettre aux conseils de sa coach, qui a du reste toute sa confiance, car elle l'aide toujours à trouver la meilleure solution possible et, en cas d'échec, a déjà une autre piste en tête.*
- e. *Comme relevé précédemment (pour d'autres portraits), l'échec de Mme F. au tertiaire tient au niveau de connaissances linguistiques exigé. Au niveau secondaire II, l'accès à une formation professionnelle initiale de type dual est bloqué du fait de l'âge de la candidate et de la pénurie de places d'apprentissage.*
- f. *Un changement de stratégie s'impose lorsqu'apparaît un nouvel obstacle, d'ordre administratif cette fois, puisque Mme F. se voit refuser un permis de travail (stagiaire) par le canton*

voisin, décision qui réduit son horizon de recherche à l'offre du canton dans lequel elle réside, qui est très limitée. Comme dans nombre d'autres cas, la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr s'avère, au final, la seule (et dernière) possibilité d'acquérir en temps utile (c'est-à-dire rapidement) un premier diplôme reconnu.

- g. La question des exigences linguistiques – pierre d'achoppement pour nombre de migrants –, ne pose ici pas problème à Mme F., puisque son certificat d'allemand niveau B2 suffit pour être admise à la formation d'auxiliaire de santé proposée par les associations cantonales de la CRS, avec à la clé un premier diplôme qu'elle pourrait obtenir dès mars 2016. Quoiqu'il s'agisse d'une formation proposée hors système de formation ordinaire, elle ouvre de bonnes perspectives d'emploi dans le secteur des soins et de l'encadrement. Cette voie devrait permettre à Mme F. d'acquérir la pratique professionnelle nécessaire pour se présenter, sur la base de l'art. 32 OFPr, à l'examen du CFC d'assistante en soins et santé communautaire.
- h. Eu égard à la forte demande d'inscriptions au cours d'auxiliaire de la santé CRS, notamment parmi les migrants, le SEM et la CRS ont démarré un projet pilote destiné à faciliter l'accès à une formation de ce niveau. Ce projet pilote pourrait du reste servir de modèle pour d'autres métiers/filières dans lesquels les barrières à l'entrée restent trop difficiles à franchir pour certains groupes cibles, même à un niveau AFP :

« Pour donner une chance aux réfugiés et aux admis provisoires (groupes ciblés) de s'insérer sur le marché suisse du travail, il faut non seulement lever les barrières à l'accès, mais aussi consentir des investissements (en temps et en argent). Ceux-ci ne peuvent porter leurs fruits que si l'occasion est donnée aux intéressés de s'informer sur les exigences institutionnelles et de se familiariser (petit à petit) avec les usages et pratiques en vigueur dans le milieu professionnel local, mais aussi d'acquérir un niveau de langue suffisant pour évoluer dans ce milieu. Outre la reconnaissance des diplômes étrangers et la mise en place de modules de rattrapage pour entrer en formation, il est également nécessaire de créer des passerelles, notamment des modules de rattrapage à bas seuil pour adultes.

La formation d'auxiliaire de santé CRS est l'une des rares voies qui s'offrent aux intéressés et se prête également à des personnes à faibles qualifications formelles qui possèdent néanmoins des compétences techniques ou humaines clés, ou encore à celles, plus qualifiées, qui souhaitent entrer dans les métiers de la santé par une voie plus proche de la pratique. Le financement de cours de langue de niveau B1 et B2, tout comme le suivi offert sous forme de coaching et de mentoring dans le cadre d'une formation d'auxiliaire de santé CRS sont des facteurs clés de réussite dans l'intégration du marché du travail. Ce type de mesures pourrait aussi contribuer à épargner à la société des coûts médico-sociaux importants et, dans le même temps, former des personnes clés dans les dispositifs de prise en charge, d'accompagnement et de soins des migrants, dont la société ne pourra se passer à l'avenir. »¹⁵

¹⁵ Merci à Mme Scholer (CRS) pour son analyse synthétique des objectifs liés au projet de développement.

4. Premiers résultats intermédiaires en juin 2015

Comme déjà évoqué dans le chapitre 1.3, il serait prématuré de vouloir tirer des conclusions fondées voire finales neuf mois à peine après le début du projet, sans compter le temps nécessaire à l'intégration professionnelle de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire en particulier : à ce stade, il n'est pas encore possible de voir et d'apprécier si et, le cas échéant, lesquelles des qualifications formelles et/ou des expériences professionnelles acquises dans le pays d'origine facilitent une bonne intégration professionnelle en Suisse, ni de mettre en évidence les offres et moyens des structures ordinaires qui sont utiles aux intéressés dans ce processus.

Cela étant, les entretiens menés avec six participants au projet – représentatifs du groupe-cible des RR et AP « hautement qualifiés » dans le sens défini par le projet pilote – permettent de dégager quatre thématiques principales. De même, il est possible de dresser des premiers constats sur le coaching – qu'il convient de comprendre ici comme la fourniture de conseils spécialisés et d'un suivi permanent – qui figure au cœur du projet pilote.

S'il existe évidemment d'autres thématiques importantes en lien avec l'intégration professionnelle, nous nous focalisons sciemment, dans ce rapport intermédiaire, sur celles présentées dans les chapitres 4.2.1 à 4.2.4. À un stade ultérieur et sur la base d'une durée plus longue du projet, il sera à la fois possible et utile de commenter de manière plus détaillée des aspects tels que la collaboration interinstitutionnelle, le financement, etc.

Avant d'aborder et de résumer ces aspects qualitatifs dans le chapitre 4.2, voici une série de données clés quantitatives.

4.1 Aspects quantitatifs – depuis le début du projet jusqu'en juin 2015

Les données clés quantitatives

- illustrent d'une part lesquelles des procédures mises en place par les structures ordinaires et présentées dans l'étude préliminaire ont été utilisées jusqu'en juin 2015 – et les résultats provisoires obtenus – pour favoriser et/ou obtenir le plus rapidement possible une intégration professionnelle adéquate et durable des groupes-cibles ; ces données ne pourront être interprétées qu'au fur et à mesure qu'il sera rendu compte des évolutions et des résultats constatés et comparés au fil du temps ;
- fournissent des renseignements sur les sorties du projet pilote intervenues entre octobre 2014 et juin 2015 ainsi que sur les solutions de raccordement, lorsqu'elles sont connues.

4.1.1 Utilisation des procédures des structures ordinaires et de l'intégration professionnelle

Depuis septembre 2013 (début de la phase 1 / consolidation), ont été menées toutes les activités dont les objectifs sont les suivants :

- reconnaissance d'un diplôme du degré secondaire II ou du degré tertiaire obtenu dans le pays d'origine;

- admission à une formation du degré secondaire II ou à des études de niveau tertiaire ;
- admission à une procédure de qualification du degré secondaire II.

Sont également mentionnés :

- stages professionnels de plus de deux mois ;
- engagement fixe sur le marché du travail primaire

A. Degré secondaire II		
Formation professionnelle initiale		4
• Formation professionnelle initiale, CFC : conclusion d'un contrat d'apprentissage / formation en cours :	1	
• Formation professionnelle initiale, AFP : conclusion d'un contrat d'apprentissage / formation en cours :	3	
Admission à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr		8
• Décisions positives :	3	
• Décisions négatives :	1	
• Préparation en cours :	3	
• EFA réussi :	--	
• EFA non réussi :	1	
Validation des acquis		2
• Préparation en cours :	1	
• Abandon (changement bachelor -> master) :	1	
Reconnaissance d'équivalence de la formation professionnelle initiale		4
• En cours :	1	
• Mesure d'équivalence en cours :	1	
• Décision pendante :	1	
• Refus :	1	
Attestation de niveau de la formation professionnelle initiale		7
• Délivrée :	3	
• Documents manquants :	3	

B. Degré tertiaire		
Reconnaissance d'un diplôme universitaire		---
• Aucune demande :	---	
Recommandation d'équivalence du diplôme universitaire (swissuniversities)		4
• Délivrée :	2	
• Décision pendante :	1	
• Rejetée :	1	
Recommandation d'équivalence d'un diplôme HES (swissuniversities)		1
• Documents manquants :	1	
Reconnaissance d'un diplôme HES		1
• Refus :	1	
Admission à des études universitaires		1
• Admission / études en cours :	1	
Admission à des études en HES		2
• Admission / études en cours :	2	

Admission à des études en ES		3
• Admission :	1	
• Admission refusée :	1	
• Etudes abandonnées :	1	

C. Intégration sur le marché du travail		
Fréquentation de stages de plus de 2 mois		37
Engagement fixe sur le marché du travail primaire		7
• Emploi fixe commencé :	7	
• Emploi fixe perdu dans l'intervalle :	1	

4.1.2 Sorties du projet pilote durant la phase 2 : octobre 2014 – juin 2015

Neuf participants ont quitté le projet pilote depuis le début de la phase de mise en œuvre en octobre 2014 ; fin juin 2015, 47 personnes sur 56 y participaient donc encore.

- Comme il ressort du tableau ci-après, trois sorties étaient motivées par la prise d'un emploi, ce qui s'est traduit dans deux cas par une sortie de l'aide sociale. Malgré l'intégration réussie sur le marché du travail, il convient de noter que la prise d'emploi ne s'est pas effectuée dans la profession initialement visée. Dans tous les cas, l'envie des intéressés d'être économiquement indépendants aussi vite que possible était plus forte que celle de s'engager dans la mise en place de la solution la plus appropriée mais réalisable uniquement à moyen ou long terme.

GC	Motif de sortie	Raccordement
1	- Changement de canton du participant - Besoin d'un suivi à seuil plus bas avec focalisation sur une stabilisation psychologique	Aucune passerelle : - Echec de la procédure de reconnaissance du fait de la difficulté à obtenir des documents - Pas d'accès au cours AS CRS par manque de connaissances linguistiques ; aucune offre de formation moins exigeante pour les RR dans le canton de GL - Aucune passerelle après un stage en économie familiale dans un EMS - Stage d'aide-soignant impossible du fait du manque de connaissances linguistiques
3	Troubles psychiques, instabilité psychologique	Suivi par le service psychosocial
3	Prise d'emploi	- Poste à temps plein mais pas dans le domaine visé - Sortie de l'aide sociale
3	Retour au pays en raison de problèmes familiaux	
4	Prise d'emploi	- Poste à temps partiel - Sortie de l'aide sociale
4	Priorité première pour le participant : pratique d'un sport à un niveau semi-professionnel (marathon) et encadrement familial Rupture du contact par le participant	Aucun raccordement
4	Objectifs intermédiaires atteints Rupture du contact par le participant	Prise d'un emploi fixe dans la construction
4	Mesures d'intégration abandonnées par le participant peu après le début du projet ; introuvable depuis lors	Aucune information
Aucune donnée : 1 personne		

Légende : GC = groupe-cible

- Un autre constat clé qui ressort des abandons sans solution de raccordement intervenus jusqu'à présent est qu'on sous-estime le fait que les conditions d'une stabilisation de la situa-

tion de vie des réfugiés reconnus ne sont réunies qu'au terme de la procédure d'asile – précisément lorsque les mesures d'intégration prennent effet ; à ce moment-là, les questions relatives à la vie conjugale et familiale (regroupement familial) mais aussi au lieu de domicile souhaité (changement de canton) sont prioritaires. Le regroupement familial peut être une source potentielle de conflit car il n'est pas aisé de reprendre le cours normal d'une relation après des années de séparation due à la fuite. Par conséquent, comme observé chez différents participants au projet, la situation de vie n'est pas encore pleinement stabilisée même trois ans après la notification de la décision d'asile, lorsqu'elle ne s'est pas carrément dégradée, ce qui se répercute inévitablement sur l'intégration professionnelle (p. ex. problèmes de motivation, absence de progrès dans l'acquisition de la langue). Pour d'autres participants au projet, en revanche, le processus d'intégration professionnelle n'est pas entravé de manière décisive malgré des situations de vie en partie très difficiles.

- Sur la base des observations faites à ce jour, on peut supposer tendanciellement que différents participants au projet – en particulier ceux qui ont quitté le projet durant la phase 1 – ne possèdent apparemment pas les ressources nécessaires à la réalisation des deux processus – stabilisation de la situation de vie et préparation de l'intégration professionnelle : dans ces circonstances, l'intégration professionnelle ne constitue pas la priorité première et/ou est souvent source de frustration supplémentaire.

4.2 Aspects qualitatifs : principales thématiques et enjeux

4.2.1 Thématique 1 : informations sur la formation professionnelle et sur la formation de rattrapage destinée aux adultes

- Il ressort clairement des entretiens à quel point il est difficile, même pour des RR et des AP habitués à se former et hautement qualifiés, de s'informer sur le système de formation complexe et le marché du travail en Suisse de manière à pouvoir valoriser les qualifications acquises dans le pays d'origine et prendre ou reprendre pied professionnellement en Suisse.
- En plus de cette capacité générale de s'informer, la recherche ciblée d'informations pertinentes nécessite des connaissances des différents acteurs concernés (qui informe, où et à quel propos ?) et une bonne maîtrise de la langue ; or, comme il ressort des entretiens menés avec les coaches et les représentants des structures ordinaires, ces groupes-cibles ne connaissent pas ou mal les acteurs concernés et – tout du moins au début du processus de recherche –, ne maîtrisent souvent pas encore suffisamment bien la langue.
- Il ressort des expériences faites jusqu'à présent et des entretiens menés que l'abondance des informations disponibles sur la reconnaissance des diplômes étrangers et les formations de rattrapage destinées aux adultes pose souvent problème même aux spécialistes des différents domaines des structures ordinaires, tant en ce qui concerne l'accessibilité des informations que leur compréhension et leur exhaustivité. Les coaches signalent par ailleurs que la recherche d'information, de même que l'appréciation de la pertinence et de l'utilité des informations trouvées sont des tâches complexes et très chronophages.

Conclusions provisoires de ce qui précède :

- Dans le cadre du mandat de conseil qui leur est confié en relation avec le groupe-cible des RR et AP hautement qualifiés, la recherche, le traitement et la transmission des informations

pertinentes sous une forme appropriée est, pour les coaches, une tâche exigeante, qui dépasse la simple diffusion d'information. Une tâche d'autant plus essentielle qu'il faut disposer d'informations correctes et exhaustives pour pouvoir définir des objectifs adaptés et réalistes, atteignables à l'aide de mesures appropriées.

- La recherche et la mise en réseau des nombreuses informations doivent être améliorées tant pour les intéressés eux-mêmes que pour les coaches et les autres acteurs des structures ordinaires. La centralisation des informations en fonction des groupes-cibles et des besoins en fait partie. Un bon exemple est le portail d'orientation¹⁶ créé en Allemagne pour les personnes désireuses de reprendre une activité, qui fournit des pistes précieuses.
- Les connaissances sur le système de formation et le marché du travail des principaux pays de provenance des migrants sont devenues rares en Suisse, ce qui complique d'autant une première appréciation du potentiel des RR et des AP. Le Centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPF Zurich a récemment lancé une nouvelle série de « factbooks » qui décrivent les systèmes de formation et plus particulièrement les cursus axés sur le marché du travail de différents pays. Cette série de fascicules visent en première ligne à présenter les particularités culturelles, économiques, politiques et sociales des pays concernés. Il serait souhaitable que le KOF, en collaboration avec le SEM, reproduise ce type d'études pour certains pays de provenance dûment choisis, en y faisant figurer des explications détaillées et des comparaisons entre pays.

4.2.2 Thématique 2 : détermination et identification des compétences et des potentiels

- Les trois organisations mandatées pour fournir des conseils spécialisés et un suivi permanent aux participants au projet ont reconnu que les informations recueillies sur la formation, l'expérience professionnelle et les connaissances linguistiques lors de la sélection des participants ne suffisent pas à une planification sérieuse du processus d'encouragement et de soutien. C'est pourquoi un bilan approfondi des compétences et du potentiel a été réalisé pour chaque participant.
- Il en ressort que lors de la sélection – en plus, notamment, des problèmes de compréhension dus à la langue –, la « valeur » d'une formation étrangère comparée à une formation suisse n'a pas été identifiée correctement, avec pour résultat des attributions erronées aux quatre groupes-cibles et aux stratégies d'intégration y relatives. Ce problème est dû en partie au fait qu'il n'existe guère d'informations détaillées et comparatives en Suisse sur les systèmes de formation existant dans les pays d'origine des RR et des AP.
- Un autre constat important est que la reconnaissance des diplômes et certificats étrangers n'aboutit souvent pas en raison des exigences formelles très strictes (fourniture de documents) posées par les autorités de validation. La validation des compétences – qui exige la fourniture d'un certain nombre de documents – a abouti dans divers cas (cf. chap. 4.1.1) à l'abandon de la voie empruntée, un fait qui ne ressort guère des statistiques car les coaches ont souvent renoncé à cette voie dans des cas similaires après une première expérience négative. Dans ce contexte, il convient de noter que les coaches trouvent cette voie extrêmement chronophage et – dans le cas de l'attestation de niveau – se montrent plutôt sceptiques

¹⁶ www.perspektive-wiedereinstieg.de.

quant à sa valorisation sur le marché du travail, même si cette appréciation varie d'une branche à l'autre.

- Comme il ressort de la statistique figurant au chapitre 4.1.1, la voie de la validation des acquis a été rarement empruntée jusqu'à présent, ce qui s'explique, d'une part, par le nombre encore très restreint de formations professionnelles pouvant être accomplies de cette manière. Un autre point tout aussi important pour le groupe-cible des RR et AP – du moins à l'heure actuelle – est le niveau d'exigences trop élevé en matière de connaissances linguistiques. Il sera intéressant d'observer si cette voie sera davantage empruntée lorsque les participants maîtriseront mieux la langue au fil du temps.

Conclusions provisoires de ce qui précède :

- Il est important de déterminer précisément le potentiel et les compétences des intéressés de manière à pouvoir planifier leur intégration professionnelle de manière adéquate et réaliste, condition essentielle à l'exploitation de leur potentiel. Il serait très utile que ces clarifications soient standardisées et interviennent au plus tard à l'arrivée des intéressés dans le canton d'accueil. Cela s'applique fondamentalement à tous les réfugiés mais aussi à toute personne admise à titre provisoire susceptible de séjourner durablement en Suisse.
Début 2015, le SEM a mandaté une étude visant à élaborer des instruments permettant de déterminer les compétences et le potentiel des RR et AP, de manière à ce que les cantons disposent de bases importantes dans un avenir proche.
- Les procédures de reconnaissance effectuées exclusivement sur dossier dans le domaine de la formation professionnelle et des hautes écoles empêchent la détermination et la reconnaissance de compétences qui, comme dans le cas du portrait 6 (chap. 3.7), existent certes mais ne peuvent pas être reconnues pour des raisons formelles. Il serait souhaitable qu'en la matière – comme pour la validation des acquis –, on procède à des appréciations axées sur la pratique sous la forme de « mises en situation », ce qui aurait pour avantage d'examiner et de reconnaître des compétences au moins partielles et, par exemple, d'en tenir compte pour une formation complémentaire.
- Comme évoqué au chapitre 3.5.1 (note de bas de page n° 14), swissuniversities veut s'engager pour que les réfugiés puissent disposer d'un accès adapté aux universités, étant précisé qu'il convient d'examiner en particulier la procédure d'appréciation des compétences non documentées. Il serait souhaitable, à cet égard, que swissuniversities et le SEFRI élaborent et mettent en œuvre une position commune.

4.2.3 Thématique 3 : acquisition d'une langue nationale

- Le thème de l'acquisition d'une langue nationale a été abordé en détail lors de tous les entretiens avec les participants et dans les commentaires y relatifs, tant la langue est LE thème clé et revêt une importance cruciale pour l'intégration professionnelle des groupes-cibles.
- Comme il ressort des différents portraits et des retours de tous les acteurs des structures ordinaires, les compétences linguistiques jouent un rôle clé en particulier pour tous les métiers liés au social et à la santé (B2) ainsi que pour toutes les études universitaires et extra-universitaires (C1). Pour les RR et AP hautement qualifiés présentant un tel profil ou ayant des aspirations correspondantes sur le marché du travail, le risque est dès lors particulièrement

élevé qu'ils ratent l'objectif d'une intégration adéquate sur le marché du travail avant tout en raison des exigences linguistiques posées.

- Les entretiens menés avec les participants du projet ont clairement montré à quel point la disposition à investir dans l'apprentissage de la langue des RR et AP hautement qualifiés varie d'une institution d'aide sociale à l'autre, ce qui peut se comprendre dans certains cas mais ne manque souvent pas d'exercer un effet boomerang. Il ne faut pas en déduire pour autant que la disposition des institutions sociales ou d'autres acteurs à financer très généreusement les cours de langue est l'explication première de l'apprentissage réussi de la langue par les groupes-cibles. Les retours des coaches sur l'acquisition d'une langue nationale font aussi état de critiques : il est ainsi ressorti sous diverses formes que ce domaine peut aussi être problématique, car l'acquisition des compétences linguistiques est souvent bien trop long et ne conduit pas de manière perceptible à l'exercice d'une activité professionnelle – en particulier d'une activité professionnelle adéquate.
- Outre les motifs liés à la personne même de l'apprenant, les spécialistes font régulièrement part des réflexions présentées dans le chapitre 3.2.1 :
 - Cercle vicieux : si l'intéressé ne démontre pas de manière avérée et plausible pour un employeur qu'il possède les capacités techniques recherchées et/ou une maîtrise minimale de la langue, ses chances de décrocher un emploi fixe – voire souvent un stage – sont minimales. Il n'y a pas suffisamment de places de travail et de stage pour acquérir le niveau de connaissance linguistique requis en contexte professionnel et pour attester d'une pratique professionnelle, conditions préalables à la procédure de validation des acquis ; le risque est ainsi de mettre en échec l'une des grandes forces des voies 3 et 4 – soit la valorisation de l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'origine – par manque de possibilité d'acquiescer une pratique professionnelle en Suisse.
 - Obstacle majeur de la langue : pour accéder à une formation professionnelle initiale, il faut posséder un minimum de connaissances linguistiques mais force est de constater que les allophones ne disposent encore d'aucun moyen d'acquiescer, dans le cadre d'une formation, les compétences techniques et linguistiques nécessaires à l'exercice d'un métier : quiconque veut suivre une formation professionnelle initiale doit surmonter la barrière de la langue, un obstacle devant lequel il reste souvent bloqué.
 - Critique de l'OCDE : les tests de langue instaurés en vue de l'obtention d'une autorisation de séjour durable ou d'une naturalisation n'ont qu'un effet limité sur l'intégration sur le marché du travail ; une orientation vers un encouragement linguistique spécifiquement professionnel fait encore souvent défaut.
 - Société civile : l'apprentissage de la langue ne se fait pas seulement dans le cadre d'un cours ou au travail mais aussi – comme l'illustre le portrait 3 (chap. 3.4) –, pendant les loisirs et au contact de la population locale. Or le manque de connaissances linguistiques conduit, entre autres, à un repli sur sa propre communauté, ce qui limite toute possibilité de mettre en pratique ce qui est appris dans le cadre d'un cours de langue.

Conclusions provisoires de ce qui précède :

- Le système de formation professionnelle n'en est encore qu'à la phase d'adaptation aux besoins des RR et AP (hautement qualifiés). La modularisation ou modularisation partielle de la formation professionnelle initiale, l'élaboration d'un moyen de vérifier de manière pratique les

qualifications non documentées et la conception de solutions permettant d'acquérir les compétences techniques et linguistiques nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle dans le cadre de la formation (et de manière non échelonnée) sont des enjeux d'importance auquel le système de formation professionnelle doit consacrer encore davantage d'efforts.

- Les cours de langue axés sur la pratique professionnelle sont encore très peu nombreux, comparativement parlant. Le développement en la matière dépendra de manière déterminante de la mesure dans laquelle les secteurs d'activité, seuls ou en collaboration avec des prestataires de cours de langue, concevront et proposeront davantage d'offres de cours axées sur les groupes-cibles et leurs besoins spécifiques, y compris sur le lieu d'apprentissage que constitue le lieu de travail.
- En 2015, le collectif bénévole Riggi-Asyl, qui réunit 50 personnes, s'est vu décerner le prix social d'AvenirSocial pour son engagement en faveur des requérants d'asile, notamment dans le domaine de l'encouragement linguistique. Il serait envisageable que, compte tenu du manque notoire de ressources financières, l'on recourt davantage à des bénévoles comme « accompagnants d'apprentissage »¹⁷, en coopération avec des professionnels et dans un cadre approprié, pour favoriser l'apprentissage de la langue par les RR et AP.

4.2.4 Thématique 4 : accès au marché du travail

- Les portraits illustrent parfaitement le chemin souvent semé d'embûches et riche en défis que doivent emprunter les groupes-cibles pour s'intégrer professionnellement. Outre les aspects évoqués aux points précédents, il est un résultat intermédiaire qui ne manque pas de surprendre par sa netteté, à savoir que les qualifications acquises dans le pays d'origine – en particulier l'expérience professionnelle – ne sont que très rarement reconnues et valorisées en tant que telles pour permettre une intégration adéquate sur le marché du travail. Dans le même temps, force est de constater que des qualifications plus pointues sont une bonne condition pour l'admission à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr.
- Un obstacle plutôt surprenant dans différents métiers (p. ex. commerce de détail, santé, travail en laboratoire) est la condition d'âge posée aux RR et AP qui postulent pour une place d'apprentissage. Comme le montrent deux portraits présentés, des « limites d'âge officieuses » jouent apparemment un rôle important, en particulier dans les métiers où les places d'apprentissage ne sont pas légion, ce qui constitue souvent une grosse déception pour les intéressés, en particulier lorsqu'ils remplissent toutes les conditions techniques et linguistiques. Dans ce cas, le défi est de taille pour les coaches appelés à trouver une alternative qui s'apparente autant que possible à la solution initiale et à la rendre crédible pour les intéressés – ou à la présenter comme une voie détournée pour parvenir à l'objectif fixé.
- En comparaison des qualifications acquises ou de l'activité professionnelle exercée dans le pays d'origine, les voies détournées n'enthousiasment souvent pas les personnes concernées et exigent beaucoup de souplesse. Il ressort de différents portraits que les RR et AP concernés se montrent coopératifs en particulier lorsqu'ils ont une grande confiance dans les compétences et l'intégrité du coach et qu'ils comprennent effectivement la voie détournée comme un moyen d'arriver à l'objectif fixé et non comme une « voie de garage ».

¹⁷ Cf. l'initiative du Ministère allemand de la formation et de la recherche intitulée « Bildung ist der Schlüssel » : <https://www.bmbf.de/presse/bildung-ist-der-schluessel-1596.html> (uniquement disponible en allemand).

Conclusions provisoires de ce qui précède :

- L'aide à la recherche de places de stage et d'apprentissage adéquates ainsi que d'emplois à durée déterminée et indéterminée constitue de loin la tâche qui mobilise le plus les coaches.
- Le « baromètre des places d'apprentissage » réalisé par l'institut Link sur mandat du SEFRI¹⁸ montre que l'offre extrapolée de places d'apprentissage au niveau suisse s'élevait à 94 000 au 31 août 2015 (contre 94 500 places en 2014), dont 85 500 étaient attribuées à cette date (94 500 en 2014). Malgré le léger recul en comparaison annuelle (- 500 places), le nombre de places disponibles à la fin du mois d'août (8500) dépassait de 500 celui de l'année précédente (8000) ; les secteurs qui offraient le plus grand nombre de places d'apprentissage étaient « l'industrie manufacturière » (16%), « l'architecture et la construction » (13%) et les « métiers techniques » (13%).

Il faudrait profiter de la disponibilité toujours forte des entreprises à proposer des places d'apprentissage avant que l'offre ne continue de décliner : il serait souhaitable de lancer une offensive nationale, initiée conjointement par la Confédération (SEFRI, SEM), les cantons (CSFP) et le patronat, coordonnée de manière suprarégionale, dans le domaine de la formation professionnelle initiale et des formations de rattrapage destinées aux adultes jusqu'à 45 ans¹⁹ ; une telle initiative intégrant des offres de formation innovantes et conçues selon les groupes-cibles et leurs besoins profiterait énormément aux RR et AP hautement qualifiés qui ne trouvent pas ou peinent à trouver une place de stage ou d'apprentissage.

- Pour les coaches, la recherche et la définition de la voie la plus appropriée pour une intégration adéquate sur le marché du travail dans le sens défini par le projet pilote – solution à laquelle doit aussi adhérer l'intéressé – s'apparente souvent à un véritable exercice d'équilibriste : faut-il, dans un premier temps, viser la solution la plus optimale, en prenant le risque de perdre un temps précieux en cas d'échec ? Ou faut-il proposer d'emblée une voie détournée²⁰ certes prometteuse mais qui, dans le même temps, demande généralement plus de temps et, le cas échéant, ne répond pas aux exigences des intéressés ?
- Le succès de cet exercice d'équilibriste repose sur une relation de confiance et de respect mutuels entre l'intéressé (RR/AP) et le coach, ce qui exige en particulier de la part de ce dernier qu'il possède le savoir-faire et l'habileté nécessaire à l'instauration d'une relation équilibrée – dans le sens du principe « encourager et exiger » – et à la bonne gestion de l'ensemble de la procédure. Comme il ressort de tous les portraits, les coaches doivent être très présents et disponibles, tout en ne se rendant pas indispensables sur le long terme.

Il est impressionnant de constater à quel point les coaches participant au projet pilote y parviennent.

¹⁸ Cf. <http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=fr>.

¹⁹ Cf. Spadarotto, C. (2015).

²⁰ Du point de vue des personnes concernées, en comparaison de l'accès direct à une activité professionnelle n'exigeant aucune qualification, une formation préparatoire ou l'initialisation d'une formation professionnelle initiale peut aussi apparaître comme un « détour » inutile.

5. Annexe

5.1 Entretiens

5.1.1 Participants au projet

- Trois hommes et trois femmes participant au projet « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage »

5.1.2 Coaches

- Pauli, Irène (coach emploi), Asyl-Organisation Zürich, AOZ
- Voser, Stephanie (coach), Entraide Protestante Suisse, EPER
- Zannol, Fabienne (coach), Stiftung Arbeitsgestaltung, SAG

5.1.3 Structures ordinaires

- Graf, Marco (conseiller en orientation, en formation et en carrière), Centre d'orientation professionnelle de la Ville de Zürich
- Scholer, Martine (collaboratrice scientifique), Croix-Rouge suisse, Département Santé et intégration, Service Fondements et développement
- Senn, Kaspar (inspecteur du travail pour les formations de rattrapage), Direction de l'éducation du canton de Zurich, Office du secondaire et de la formation professionnelle, Service de la formation en entreprise, formation de rattrapage

5.1.4 Entretiens et portraits

- von Bergen, Stefan (journaliste)
- Zeier, Christian (journaliste)

5.2 Autres sources d'information et de lecture

Bader, Dina & Fibbi, Rosita (2012) : *Les enfants de migrants : un véritable potentiel. Etude réalisée sur mandat de la Commission Education et Migration de la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique (CDIP)*, p. 16 s.

Benelli, N. & Mey, E. et al. (2014) : *Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz : die Sicht der Betroffenen. Schlussbericht zuhanden des Büros Schweiz und Liechtenstein des UNHCR*, Genève. (Version complète disponible uniquement en allemand).

OFS (2010) : *Les scénarios de l'évolution de la population de la Suisse 2010-2016*.

DFE (2011) : *Rapport « Du personnel qualifié pour la Suisse » en lien avec l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié*.

Institut Link (2015) : *Baromètre des places d'apprentissage. Août 2015. Premiers résultats*.

OCDE (2014) : *Perspectives des migrations internationales 2014. Chapitre spécial « La gestion des migrations de travail : des politiques avisées au service de la croissance économique »* (résumé), OCDE Publishing.

Paritätische Kommission Reinigung (2011) : *Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz*.

SEFRI (2014) : *Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs*.

Spadarotto, Claudio (2011) : *Projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage »*. Etude préliminaire sur mandat de l'ODM, rapport final du 23.12.2011.

Spadarotto, Claudio & Morlok, Michael et al. (2014) : *Participation des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché suisse du travail*. Etude mandatée par l'Office fédéral des migrations.

Spadarotto, Claudio (2015) : *Die Integration durch Erwerbsbeteiligung braucht bessere Rahmenbedingungen*. Revue ZESO, 02/15. (Article uniquement disponible en allemand).

CRS (2014) : *Unterstützungsangebote für Pflegehelfer/-innen SRK in den Rotkreuz-Kantonalverbänden. Übersicht der Angebote, Good-Practice und Handlungsfelder für die Weiterentwicklung*. (N'existe qu'en allemand).

swissuniversities (2015) : *swissuniversities s'engage pour un accès adapté des réfugiés aux hautes écoles*. Communiqué de presse du 17.9.2015.

CTA (2015) : *Dialogue de la CTA sur l'intégration. « Au travail: Donner sa chance – saisir sa chance »*. Projets de dialogue. A télécharger sous : <http://www.dialog-integration.ch/fr/arbeiten> → Les projets de dialogue.

DEFR (2015) : *Convention entre la Confédération et les cantons sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et sur une meilleure mobilisation du potentiel de main-d'œuvre nationale pour la période 2015-2018 (« FKI plus »)*.

Wettstein, Emil & Maurer, Markus (2014) : *Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz – die Bedeutung informell erworbener Kompetenzen*. In : *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, BWP 5 / 2014. (N'existe qu'en allemand).

Wettstein, Emil (2015) : *Berufsabschluss für Erwachsene. Statistik der Abschlüsse*. (N'existe qu'en allemand).

5.3 Informations sur la formation professionnelle destinée aux adultes²¹

5.3.1 Formation professionnelle initiale avec contrat d'apprentissage

Les adultes peuvent aussi accomplir une formation professionnelle initiale d'une durée de deux, trois ou quatre ans. À cet effet, ils doivent trouver une entreprise formatrice et conclure un contrat d'apprentissage. Les adultes fréquentent les cours réguliers auprès des écoles professionnelles et doivent passer avec succès la procédure de qualification.

Les offices de la formation professionnelle sont responsables de l'approbation des contrats d'apprentissage.

5.3.2 Formation professionnelle initiale de durée réduite

D'entente avec les parties contractantes, l'autorité cantonale peut, dans certains cas, écourter la formation professionnelle initiale. La réduction est subordonnée au fait que la personne en formation dispose déjà des connaissances professionnelles requises ou a obtenu un certificat dans une autre profession.

L'école professionnelle a un droit de proposition en matière de réduction de la durée de la formation professionnelle initiale (art. 18 OFPr) ; celle-ci est en général d'un à deux ans.

Contrairement à la formation de rattrapage et à la validation, la formation professionnelle initiale de durée réduite requiert la conclusion d'un contrat d'apprentissage. Un engagement à temps partiel est parfois possible, par exemple dans le domaine social.

La formation professionnelle initiale de durée réduite s'achève par une procédure de qualification classique.

Filières de formation spécifiques :

Certaines professions offrent des filières de formation spécifiques pour adultes. Ces formations de durée réduite sont assorties de conditions. Il s'agit souvent d'une deuxième formation dans un domaine professionnel semblable.

En voici deux exemples :

- La branche Polybat propose différentes possibilités de réduction, par exemple la formation supplémentaire d'une année offerte aux polybâtitseurs CFC qui peuvent compléter leur bagage par le CFC de ferblantier.
- La branche informatique propose aussi une formation initiale de durée réduite aux personnes en reconversion professionnelle (personnes qualifiées et bacheliers) pour devenir informaticien CFC.

²¹ Ces explications sont tirées du portail de la formation professionnelle berufsbildung.ch. Des informations détaillées sur la promotion de la formation professionnelle destinée aux adultes sont disponibles sur le site ZweiteChance (n'existe qu'en allemand).

5.3.3 Examen de fin de formation pour adultes (art. 32 OFPr)

Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification.

Dans certaines professions, l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale précise le type d'expérience professionnelle. Le CSFO réunit les informations se rapportant à toutes les professions dans une liste des professions destinée aux responsables cantonaux des examens de toute la Suisse.

Préparation à la procédure de qualification

Toute personne souhaitant passer la procédure de qualification sans avoir suivi de formation professionnelle initiale doit acquérir les connaissances professionnelles dans le domaine visé et en culture générale. Les intéressés choisissent la voie par laquelle ils entendent s'y préparer :

- Fréquenter une école professionnelle avec les apprentis : les cours ont lieu la journée pendant la semaine.
- Formation de rattrapage : comme certaines professions attirent de nombreux adultes, il existe des offres de formation qui peuvent être suivies le soir ou le samedi. Les adultes peuvent ainsi se préparer aux examens en cours d'emploi. Cette formation de rattrapage est réglementée dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de chaque profession.
- Formation en autodidacte : les adultes peuvent se préparer seuls à l'examen, sans fréquenter l'école, mais en s'appuyant sur les moyens didactiques utilisés dans les écoles professionnelles. Cette variante exige beaucoup d'autodiscipline.

Formation en culture générale

Le canton peut dispenser les candidats de la procédure de qualification en culture générale s'ils ont déjà passé cet examen lors d'une précédente formation professionnelle initiale.

Admission

Conformément à l'art. 32 OFPr, les offices cantonaux de la formation professionnelle sont responsables de l'admission à la procédure de qualification. Les personnes intéressées doivent déposer une demande au canton. Sur la base du dossier fourni, l'office de la formation professionnelle examine si les conditions d'admission sont remplies, décide de l'admission et accorde les éventuelles dispenses.

Aide-mémoire pour les personnes intéressées

- [Procédure de qualification pour adultes sans formation professionnelle initiale \(aide-mémoire 06\)](#)
- [Procédure de qualification pour adultes Employé-e-s de commerce – formation de base et formation élargie \(aide-mémoire 06.1\)](#)

Procédure de qualification

Liste des professions

La liste des professions (toutes les professions) sert d'outil d'information et de travail aux responsables des examens de toute la Suisse.

Elle donne un aperçu de toutes les professions avec des informations sur l'entrée en vigueur de l'ordonnance, les notes d'expérience prescrites, la forme du travail pratique (TPI/TPP) et d'autres indications sur les procédures de qualification.

- [Liste des professions \(toutes les professions\), état au 27 novembre 2015](#)

5.3.4 Validation des acquis

Les adultes au bénéfice d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle, dont trois dans le domaine visé (disposition figurant en général dans l'ordonnance de formation) peuvent démontrer leurs compétences opérationnelles dans un dossier de validation et obtenir ainsi une certification professionnelle formelle.

Les articles 30, 31 et 32 de l'ordonnance sur la formation professionnelle OFPr permettent la validation des acquis :

- Art. 30 OFPr : Conditions relatives aux procédures de qualification, al. 2 :
« La vérification d'une qualification en vue de l'octroi d'un certificat ou d'un titre se fait au moyen de procédures d'examen globales et finales ou de procédures équivalentes. »
- Art. 31 OFPr : Autres procédures de qualification, al. 1 :
« Sont réputées autres procédures de qualification les procédures qui, en règle générale, ne sont pas définies dans les prescriptions sur la formation, mais qui permettent néanmoins de vérifier les qualifications requises. »
- Art. 32 OFPr : Conditions d'admission particulières :
« Si des qualifications ont été acquises par une personne dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, cette personne devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admise à la procédure de qualification. »
- Chaque ordonnance de formation indique la part des cinq ans d'expérience professionnelle requise dans le domaine visé, conformément à l'art. 32 OFPr.

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI a réalisé sur le thème « Validation des acquis » un Guide pour la formation professionnelle initiale et d'autres documents de référence à l'intention des cantons et des organisations du monde du travail ; ils sont disponibles sur le site du SEFRI. → [SEFRI](#)

Compétences et tâches

La validation des acquis est une tâche conjointe des partenaires que sont la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (OMT) → [suite](#)

Procédure de validation en cinq phases

La procédure de validation des acquis se déroule en cinq phases : information et conseil, bilan, évaluation, validation des acquis, certification. Les tâches y afférentes se répartissent entre les différents acteurs de la formation professionnelle → [suite](#)

Aide-mémoire pour les personnes intéressées

- [Aide-mémoire pour la validation des acquis](#)

Documents relatifs à la collaboration intercantonale pour la validation des acquis

- [CSFP : Validation des acquis : lignes directrices pour les cantons](#)
- [CSFP : Recommandation concernant l'indemnisation des procédures de validation des acquis](#)

- [Portails d'entrée des cantons : personnes de contact](#)
- [Procédures de validation cantonales par profession](#)

5.3.5 Formation professionnelle de rattrapage – Quatre voies, un objectif

Formation professionnelle de rattrapage – Quatre voies, un objectif

	1 ^{re} voie ... formation professionnelle initiale	2 ^e voie ... formation professionnelle initiale de durée réduite	3 ^e voie ... admission directe à l'examen final	4 ^e voie ... validation des acquis
Conditions préalables	Avoir achevé la scolarité obligatoire	Avoir achevé la scolarité obligatoire et acquis une première formation	Justifier d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle, dont une partie dans le domaine visé	Justifier d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle, dont une partie dans le domaine visé
Durée	2 ans pour l'AFP 3 ou 4 ans pour le CFC	Réduction d'un an ou de deux ans par rapport à la durée de ordinaire de l'apprentissage	Admission directe à l'examen final ou durée fixée à titre individuel en fonction de la formation préalable et des besoins personnels	Validation (établissement du dossier et validation des acquis de l'expérience)
Emploi	En règle générale, conclusion d'un contrat d'apprentissage et emploi à plein temps dans une entreprise formatrice	En règle générale, conclusion d'un contrat d'apprentissage et emploi à plein temps dans une entreprise formatrice	Acquisition de la formation parallèlement à l'exercice de l'activité professionnelle	Acquisition de la formation parallèlement à l'exercice de l'activité professionnelle
Formation	Formation à la pratique professionnelle dans l'entreprise formatrice Enseignement professionnel et de culture générale suivi à l'école professionnelle Cours interentreprises suivis dans un centre de formation	Formation à la pratique professionnelle dans l'entreprise formatrice Enseignement professionnel et de culture générale suivi à l'école professionnelle Cours interentreprises suivis dans un centre de formation	Formation à la pratique professionnelle: selon les besoins Enseignement professionnel et de culture générale: selon les besoins Cours interentreprises: selon les besoins	Attestation des compétences opérationnelles dans le dossier de validation des acquis de l'expérience et lors de l'entretien de vérification
Procédure de qualification	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale Possibilité de répéter deux fois la procédure de qualification	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale Possibilité de répéter deux fois la procédure de qualification	Procédure de qualification selon l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale Possibilité de répéter deux fois la procédure de qualification	Examen du dossier Entretien de validation Les compétences manquantes doivent être acquises par un complément de formation et être justifiées.

Source : <http://www.berufsbildung.ch/dyn/8736.aspx>