



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP

Office fédéral des migrations

Domaine de direction Travail, intégration et nationalité

Section taxe spéciale et prêts, section intégration

Martin Gutmann, Branka Vukmirovic, Annina Feller, Esther Reinmann, Brigitte Naef
Novembre 2008

Projets d'intégration pour personnes admises à titre provisoire et réfugiés 2007



Table des matières

| | |
|--|----|
| Résumé | 2 |
| Introduction..... | 4 |
| 1 Données concernant les projets | 5 |
| 1.1 Indications importantes | 5 |
| 1.2 Coût par participant et par heure | 6 |
| 2 Données concernant les participants aux projets | 7 |
| 2.1 Nombre et profil des participants | 7 |
| 2.2 Indications sur l'âge, le statut et le sexe | 9 |
| 3 L'intégration sur le marché du travail et le début d'une formation | 11 |
| 3.1 Indications préliminaires | 11 |
| 3.2 Indications relatives au commencement d'une activité | 13 |
| 4 Remarques qualitatives sur les projets | 23 |
| 4.1 Expériences positives | 23 |
| 4.2 Difficultés | 23 |
| 4.3 Recommandations | 24 |
| 5 Conclusions et recommandations de l'ODM..... | 25 |
| 5.1 Conclusions | 25 |
| 5.2 Recommandations | 26 |
| Aperçu des annexes | 27 |
| Annexe 1: Aperçu des projets..... | 28 |
| Annexe 2: Grille du rapport final | 31 |

Résumé

Depuis 2005, l'Office fédéral des migrations (ODM) a pour objectif d'améliorer l'insertion professionnelle des réfugiés (R) et des personnes admises à titre provisoire (AP). A cette fin, l'ODM a, comme il l'avait déjà fait en 2006, mis 3 millions de francs à disposition en 2007 pour le financement de projets d'intégration professionnelle, auxquels 932 personnes ont participé. Sur un total de 31 projets, 20 ont été coordonnés par les cantons et 11 par l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR).

La plupart des projets consistent en un élargissement de projets déjà existants ou en une extension et un complément des programmes d'occupation en cours, destinés aux requérants d'asile et aux admis provisoires. En ce qui concerne leur contenu, on peut les subdiviser sommairement en « projets de formation avec coaching et placement », « projets de coaching avec placement et occupation » et « projets d'évaluation avec placement ». Etant donné que ces projets divergent souvent beaucoup les uns des autres, il n'a pas été possible dans ce rapport d'établir une comparaison directe entre eux.

Le présent rapport a été élaboré sur la base des rapports finaux remis par les cantons.

En 2007, 49 % des participants (458 personnes), soit près de la moitié, ont pu être intégrés sur le marché du travail, un résultat plus que satisfaisant. 306 participants ont trouvé un emploi fixe, 124 ont obtenu un contrat de travail à durée déterminée, 27 ont trouvé une place d'apprentissage et une personne a un contrat de travail et bénéficie d'une allocation d'initiation au travail. Par ailleurs, 185 participants ont effectué un stage externe pendant la durée du projet, durant lequel ils ont pu accumuler des expériences pratiques particulièrement importantes pour leur intégration sur le marché du travail.

Avec 51 %, la proportion d'hommes commençant une activité est légèrement supérieure à celle des femmes (47 %). Une comparaison par branche permet de constater qu'une grande partie des femmes travaillent dans le nettoyage, l'hôtellerie/gastronomie, le commerce et le domaine des soins. Les hommes, quant à eux, se retrouvent essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie/gastronomie, de la manufacture, de la construction, de l'agriculture et de la logistique.

Avec 52 %, les admis provisoires ont obtenu largement plus de contrats que les réfugiés (32 %).

Parmi les participants qui n'ont pas pu être insérées sur le marché du travail, 117 (soit 13 %) ont entrepris une formation complémentaire ou se sont tournées vers un autre projet.

Grâce aux données supplémentaires collectées, l'évaluation des données relatives au **niveau de formation** et aux **connaissances linguistiques** a pu être effectuée de manière plus approfondie qu'en 2006. Il ressort que les connaissances d'une langue nationale sont étroitement liées au niveau de formation des participants. Plus les connaissances linguistiques des participants sont élevées, plus leur niveau de formation l'est, en général, également. La prise d'emploi n'a pas permis d'établir de corrélation entre le niveau de formation et les connaissances linguistiques. Les participants, dont le niveau de formation est peu élevé, travaillent souvent dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de la gastronomie, du nettoyage et de la logistique. Quant aux participants dont le niveau de formation est élevé, ils travaillent avant tout dans les secteurs de la manufacture et de l'industrie, du commerce, des soins et de la logistique.

Le coût des projets varie considérablement, ceux-ci étant conçus différemment. On peut toutefois constater que le coût par participant oscillait entre 3000 et 7000 francs pour 20 projets, au-dessous de 1400 francs pour 3 d'entre eux, et entre 7000 et 11 000 francs environ pour 8

projets. Pour une bonne moitié des projets, le coût horaire par participant s'élevait à moins de 20 francs et pour tous les autres – à deux exceptions près –, il était inférieur à 120 francs.

Les engagements qui ont fait suite à la participation à des projets permettent de dire que, d'un point de vue financier, ces derniers ont été couronnés de succès. En effet, un an à peine après leur réalisation, on peut s'attendre à des économies en matière d'aide sociale, d'un montant correspondant environ au double de la somme investie dans lesdits projets.

Comme l'an passé, la proportion élevée de participants insérés sur le marché du travail montre qu'un coaching efficace est possible. Une évaluation exacte du profil et une analyse des besoins de formation pour chaque individu se sont avérées capitales. Il importe également de disposer d'une bonne information et d'une collaboration efficace tant avec les autorités compétentes qu'avec les employeurs, deux points qui devraient être pris en compte lors de l'élaboration des projets d'intégration.

Le présent rapport final est distribué aux autorités cantonales compétentes et à l'OSAR. Il est également publié sur la page d'accueil de l'ODM.

Introduction

En accord avec les dispositions de la loi fédérale sur l'asile (LAsi) révisée, de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr), de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) et avec l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les admis provisoires, entrée en vigueur en avril 2006 grâce à l'adaptation de l'ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE), l'ODM s'est fixé comme objectif prioritaire d'améliorer l'intégration professionnelle des admis provisoires et des réfugiés, objectif qu'il s'était déjà fixé en 2005. C'est pourquoi l'office a décidé, dès 2006, d'accorder un financement spécial de 3 millions de francs à des projets d'intégration professionnelle. Ce financement a de nouveau été accordé en 2007 aux mêmes conditions : 2 millions de francs ont été réservés pour des projets coordonnés par les cantons (projets qui reposent en partie sur l'extension de programmes d'occupation existants) et un million de francs a été mis à disposition pour le développement de projets en cours coordonnés par l'OSAR. Au vu des contraintes budgétaires, il a également été défini que 2 millions de francs au total seraient consacrés aux admis provisoires et un million de francs aux réfugiés.

Afin de poursuivre les projets lancés un an auparavant, il a été décidé de financer sensiblement les mêmes activités en 2007 qu'en 2006. A cette fin, l'OSAR et les cantons ont dû déposer une demande. Il n'a pas été possible de prendre en compte de nouvelles requêtes. En revanche, les projets et concepts existants ont pu être reconduits ou étendus. L'objectif des projets n'a pas changé : il s'agit de promouvoir l'intégration professionnelle directe sur le marché du travail. 31 projets ont été approuvés en 2007 et 932 personnes y ont effectivement participé. La différence entre le nombre de projets de 2007 et celui de l'année précédente (34) s'explique par le fait qu'un projet mené dans le canton de Schwyz a été abandonné, que différentes activités proposées dans le canton de Thurgovie ont été comptées comme un seul et unique projet et qu'un sous-projet lancé en 2006 par PROFORA dans la région de Berne, du Jura et de Neuchâtel ne s'est achevé qu'à la mi-2007 parallèlement au lancement d'un nouveau projet (voir liste des projets dans l'annexe 1).

Le présent rapport vise à montrer le degré d'intégration atteint sur le marché du travail 3 mois après la fin des projets, de donner un aperçu des projets réalisés, des coûts qu'ils ont engendrés et des caractéristiques des participants. Les projets évalués en 2007 ont fait l'objet d'une analyse approfondie des aspects de connaissances linguistiques et de formation. Des évaluations complémentaires concernant ces facteurs et la prise d'emploi par les participants peuvent donc être présentées dans ce rapport. Par ailleurs, les expériences positives tirées des projets, de même que les difficultés rencontrées et les recommandations des cantons y sont exposées de manière condensée ; enfin, il contient les conclusions générales et les recommandations qui en découlent. Ainsi, le présent rapport se base sur les rapports finaux des projets établis en fonction d'une grille définie. A titre d'information, la grille du rapport final figure à l'annexe 2 du rapport.

Nous remercions chaleureusement tous les partenaires, avec lesquels nous avons eu une nouvelle fois le plaisir de collaborer de manière constructive.

1 Données concernant les projets

1.1 Indications de base

Les projets menés en 2007 ont été les mêmes que ceux qui ont été évalués en 2006, à une exception près : un projet complémentaire dans le domaine de la santé, lancé et évalué pour la première fois en 2007 (voir rapport Projets d'intégration 2006). Pour la deuxième année consécutive, aucun projet n'a fait l'objet d'un appel d'offres. L'évaluation des projets d'intégration de 2007 établit autant que possible des parallèles avec les résultats de l'année précédente.

Un même nombre de projets visant à améliorer l'intégration professionnelle des réfugiés et des admis provisoires a été évalué en 2007. Sur les 31 projets, 20 ont été présentés par les cantons et 11 par l'OSAR. 9 projets ont été réalisés en Suisse romande et 22 en Suisse alémanique. 727 places avaient été prévues pour les projets approuvés (soit 596 admis provisoires et 131 réfugiés). En réalité, 932 participants ont commencé un projet (765 admis provisoires et 167 réfugiés) et 735 l'ont achevé (608 admis provisoires et 127 réfugiés). Le nombre de participants est en hausse de 7 % par rapport à 2006. Les indications mentionnées dans ce rapport se réfèrent toujours aux 932 participants qui ont commencé un projet.

Le financement des projets pour l'année 2007 n'a pas changé par rapport à 2006. Un versement maximal de 2 millions de francs pour les admis provisoires et d'un million pour les réfugiés avait été convenu. Les deux tiers de cette somme étaient destinés aux projets coordonnés par les cantons et un tiers aux projets coordonnés par l'OSAR.

Le contenu et la durée des projets menés en 2007 sont restés largement inchangés par rapport à l'année précédente. S'agissant du public-cible, la plupart des projets ne sont spécifiques ni au sexe, ni à l'âge, ni au niveau de formation, ni aux connaissances linguistiques. Seules exceptions : un projet conçu spécialement pour les jeunes, ainsi que trois projets s'adressant essentiellement aux participantes de sexe féminin et qui affichent une proportion de femmes de plus de 90 %.

La subdivision des projets en trois catégories a été maintenue, bien que la délimitation soit parfois approximative :

- **Projets de formation** : 11 projets sont orientés vers une **formation spécifique**, mais simple, **assortie d'un coaching, d'un placement et parfois complétée par un stage**. A l'issue de leur formation, les participants reçoivent un certificat décerné par des associations professionnelles, des écoles ou des organisations reconnues. Ces projets sont la plupart du temps d'une durée déterminée qui se situe entre 4 et 12 mois (en 2006 : entre 5 et 6 mois). la durée de la participation par participant a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Elle varie entre 300 et 800 heures, réparties sur 34 à 110 jours (en 2006 : 70 à 100 jours). La part de coaching, en légère augmentation également, se situe entre 5 et 15 % pour 2007.
- **Projets d'occupation et projets de coaching** : 18 projets proposent **une occupation, un coaching et un placement**, l'occupation prenant généralement la forme d'un stage. La durée de participation à ces projets n'est pas fixe. Elle est déterminée en fonction du temps nécessaire à un placement réussi et peut donc varier de quelques jours à plus d'un an. Le nombre d'heures de participation est très variable, puisqu'il dépend de la fréquentation nécessaire à l'acquisition, par le participant, d'un

rythme journalier. Ces éléments font varier le nombre d'heures de coaching de façon importante.

- **Projets avec bilan personnel** : en 2007, les deux projets destinés à évaluer les possibilités d'un placement ou d'une promotion ultérieurs ont été développés et le nombre d'heures d'évaluation, de coaching et de placement par participant a été augmenté. Le **nombre d'heures par participant** est en moyenne de 27 dans un cas et de 35,2 dans l'autre (en 2006 : 7 et 9 heures). Ces projets visent à nouveau à envisager l'avenir sur la base des aptitudes ou des projets suivis par les participants, ainsi qu'à proposer une orientation professionnelle.

La diversité de structures des projets (durée, intensité, nombre de participants et coût) rend la comparaison entre ces derniers difficile. Dans le chapitre 2, nous nous contenterons de formuler des indications générales et, partiellement, d'aborder des aspects spécifiques aux projets susmentionnés, sans établir de comparaison directe entre ces derniers. Un aperçu détaillé des différents projets figure à l'annexe 1.

1.2 Coût par participant et par heure

La répartition des coûts varie sensiblement d'un projet à l'autre. C'est pourquoi les indications suivantes ne portent que sur quelques valeurs de base. Si l'on considère le **coût des projets**, on constate que les dépenses se situent à peu près comme l'an passé entre 20 000 et 300 000 francs. Le coût des projets varie très fortement en fonction du nombre de participants et de la durée de la mesure. Il en va de même du coût par participant, qui varie en fonction de la durée et de l'aménagement du projet en question.

De manière générale, le **coût par personne** est comparable à celui de l'année précédente. Il s'avère que, sur les 29 projets de formation, projets d'occupation et projets de coaching, la majorité (17) ont coûté entre 3000 et 7000 francs par personne et 10 entre 7000 et 12 000 francs environ. Deux projets ont engendré des frais nettement plus élevés que les autres (19 000 et 23 000 francs par personne).

Les deux projets consacrés au bilan personnel ont indéniablement été ceux dont le coût par personne a été le plus faible (944 et 837 francs).

Comme l'an passé, une comparaison générale du **coût horaire par participant** entre les projets n'est possible que de manière limitée, étant donné que la structure des coûts des projets proposés à titre individuel est totalement différente de celle des projets collectifs.

Pour les projets de coaching, le coût horaire par participant a augmenté d'environ 20 % et s'élève en moyenne à 63,50 francs. S'agissant des projets de formation, il est de 29,30 francs. Les coûts sont restés sensiblement les mêmes qu'en 2006 ou ont légèrement baissé. Cette baisse s'explique par le fait que les projets s'adressent à des groupes ou proposent des programmes d'occupation ou des stages de longue durée.

Pour les deux projets consacrés au bilan personnel, le coût horaire par participant, en baisse significative par rapport à l'année précédente, est de 24 et 35 francs. Cette baisse s'explique peut-être par le fait que les initiateurs de projets ont augmenté leur nombre de places et, surtout, le nombre d'heures mises à disposition. Par ailleurs, le coût de lancement de ces projets disparaît étant donné qu'ils sont menés pour la deuxième année consécutive.

Les frais de personnel, en moyenne de 55 %, constituent pour presque tous les projets la dépense la plus importante. Par rapport à l'année précédente, ils sont cependant en baisse de 10 %.

2 Données concernant les participants aux projets

2.1 Nombre et profil des participants

932 personnes (765 admis provisoires et 167 réfugiés) ont commencé un projet d'intégration en 2007, soit 7 % de plus que l'année précédente. Comme en 2006, le nombre des admis provisoires est nettement plus élevé que celui des réfugiés. Cette situation s'explique par le fait que la somme mise à disposition pour les admis provisoires était deux fois plus importante que celle réservée aux réfugiés (voir point 1.1) et que certains projets, destinés à un grand nombre de participants et ayant un coût par personne assez faible, étaient avant tout destinés aux admis provisoires. 80 % de tous les participants, soit 735 personnes, ont terminé un projet. Il faut préciser que plus de 40 % des personnes qui n'ont pas été au bout du projet ont trouvé un travail, un stage, une place d'apprentissage ou une formation. Les autres personnes ayant abandonné un projet l'ont fait principalement par manque de capacité de communication et de motivation, mais également pour des motifs non justifiés ou encore suite à une disparition ou à un départ. Dans quelques cas, il s'agissait de raisons familiales ou de santé.

Comme l'an passé, la participation aux projets des admis provisoires et des réfugiés a impliqué une certaine sélection effectuée sur la base de critères d'admission. Cependant, ces critères n'ont pas systématiquement été relevés dans ce rapport. La participation à pratiquement tous les projets a été soumise à des critères généraux, tels que des connaissances minimales d'une langue nationale, une motivation suffisante, une aptitude et une disposition au travail.

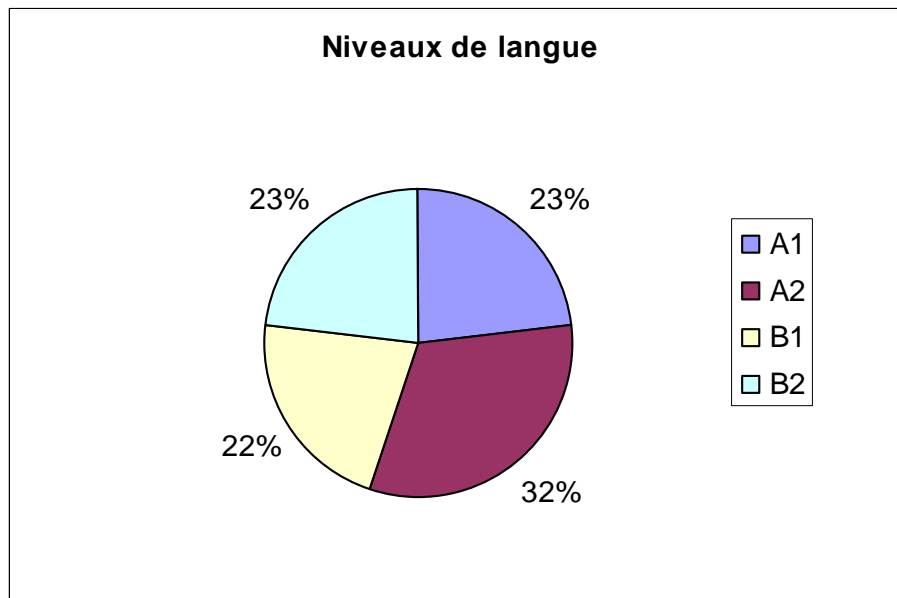
Connaissances linguistiques des participants

Compte tenu des indications fournies dans les rapports finaux des projets¹, on peut retenir que le niveau de langue des participants était très variable. Conformément à la catégorisation du portfolio européen des langues (voir l'annexe 2), 6 niveaux sont différenciés (A1, A2, B1, B2, C1 et C2). C1 et C2 renvoient à des connaissances linguistiques très élevées, qui ne sont que rarement atteintes par les participants et qui, par conséquent, n'ont pas été exigées dans le cadre de cette étude. Les participants ont ainsi été répartis entre les quatre premiers niveaux (étant donné que les connaissances linguistiques minimales faisaient souvent partie des conditions de participation aux projets, le niveau A1 a été relevé comme le plus bas). Ces niveaux peuvent être décrits comme suit :

- A1 : connaissances de base, orales et écrites
- A2 : connaissances de base, orales et écrites, suffisantes pour suivre une conversation / un texte simple
- B1 : connaissances orales et écrites suffisantes pour tenir des conversations du quotidien
- B2 (ou plus) : bonnes connaissances orales et écrites

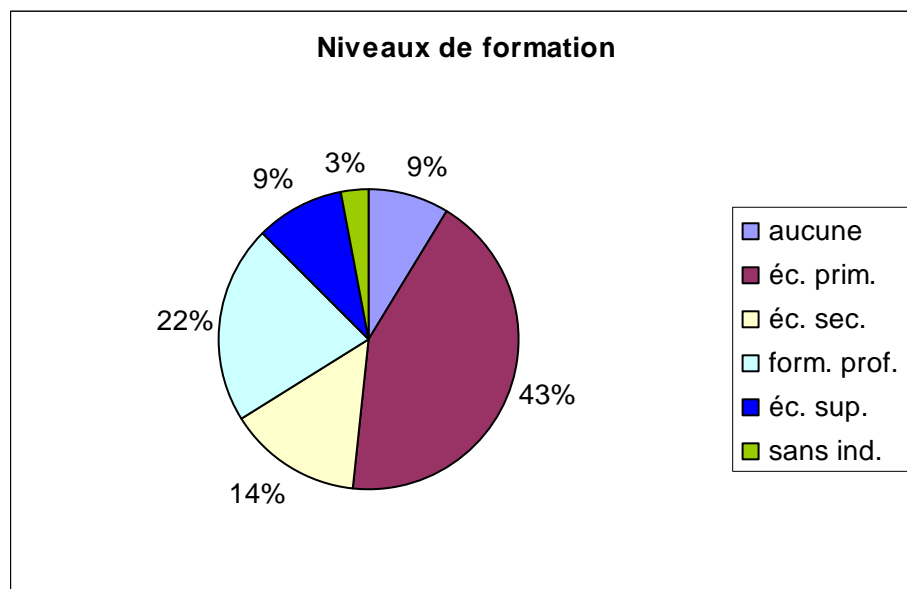
Le graphique ci-dessous met en évidence, pour la seconde année consécutive, la diversité des niveaux linguistiques des personnes ayant participé aux projets (A1 : 215 / A2 : 289 / B1 : 199 / B2 : 214). Avec 32 % de participants, le niveau A2 était cependant un peu plus représenté que les autres.

¹ Les indications se basent sur les rapports des responsables des projets, lesquels ont le plus souvent évalué les connaissances linguistiques des participants sans leur faire passer de tests.



Formations des participants

Plus de la moitié des participants ne disposent que d'une formation de base (43 % : école primaire ; 9 % : pas de formation scolaire). 14 % des participants ont fréquenté une école secondaire et 9% une école supérieure. La proportion de participants ayant suivi une formation professionnelle est également assez réduite (22 %).



Une comparaison avec les données de l'année précédente permet de conclure que plus de la moitié des participants possèdent un niveau de formation et des connaissances linguistiques relativement faibles.

2.2 Indications sur l'âge, le statut et le sexe

Classes d'âge des participants

La répartition des participants en trois classes d'âge a été maintenue en 2007.

Avec un taux de 42 %, la plupart des participants se situent dans la classe des 25 à 39 ans, ce qui est également le cas pour l'ensemble du groupe-cible des admis provisoires et des réfugiés.

La classe des 16-24 ans représente 26 % des participants et celle des 40-65 ans 32 %. Si l'on compare ces résultats avec ceux de l'année précédente, on constate que la classe des participants les plus jeunes s'est réduite d'environ 10 % et que celle des plus de 40 ans a progressé de plus de 10 %.

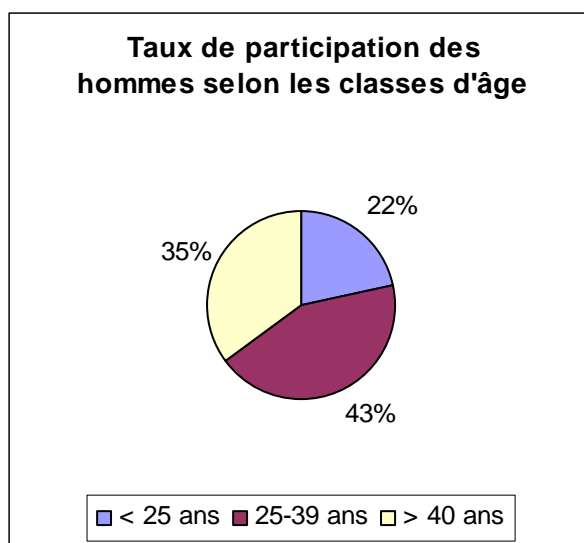
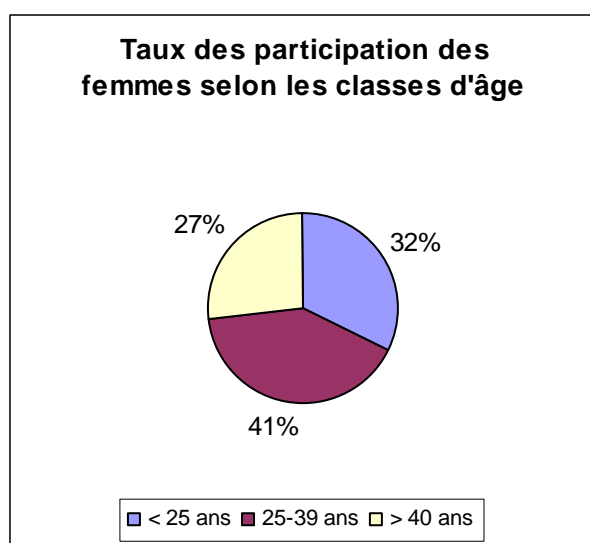
Répartition selon le sexe

Si l'on considère la répartition des participants entre hommes et femmes, on constate que peu de choses ont changé par rapport à 2006. Avec un taux de participation de 41 % (46 % en 2006), les femmes restent minoritaires. Cependant, la proportion de femmes participant aux projets était supérieure à la proportion de femmes dans l'ensemble du groupe-cible (tous les admis provisoires et tous les réfugiés reconnus vivant en Suisse). Selon les statistiques, cette proportion était de 32 % en 2007.

Participation selon le sexe, le statut et la classe d'âge

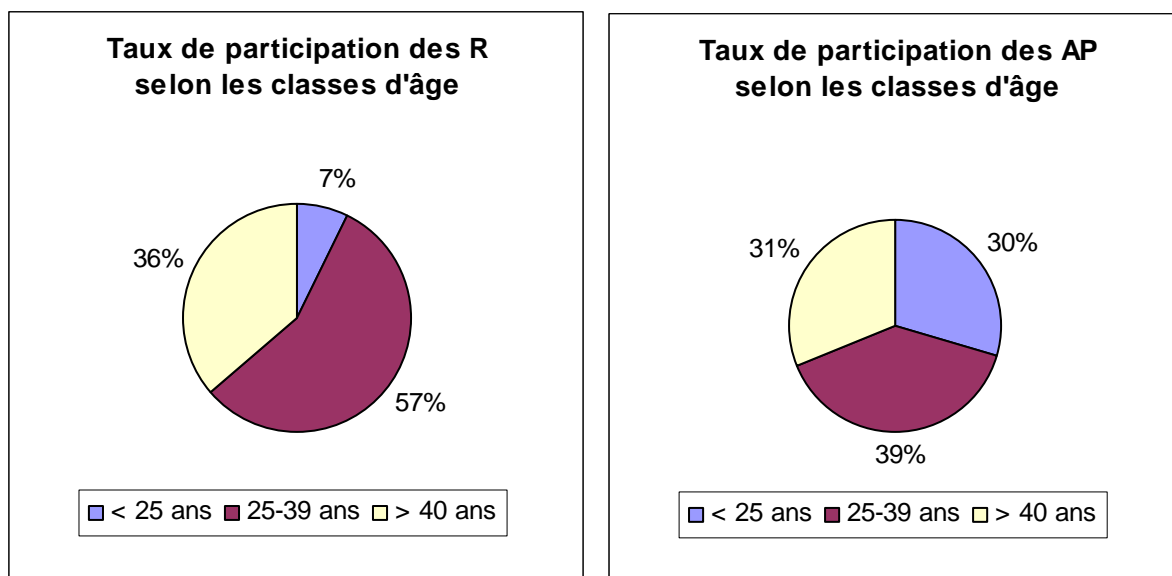
Les deux graphiques ci-dessous présentent la participation selon le sexe et la classe d'âge. Il ressort que, comme en 2006, les femmes ayant participé aux projets sont généralement plus jeunes que les hommes. La plupart des participants sont entre 25 et 39 ans, que ce soit chez les femmes (41 %) ou chez les hommes (43 %).

Par rapport à 2006, le nombre de participants âgés de plus de 40 ans a progressé de 10 % aussi bien chez les femmes que chez les hommes. A l'inverse, le nombre de jeunes participants (moins de 25 ans) a baissé dans les mêmes proportions (9 % chez les femmes, 8 % chez les hommes). En comparant la répartition entre les trois classes d'âge avec celle de 2006, on constate un déplacement de la classe d'âge la plus jeune vers celle des plus âgés.



La répartition selon le statut et la classe d'âge permet d'établir les mêmes constats. Là encore, la proportion de participants âgés de plus de 40 ans a progressé tant chez les réfugiés que chez les admis provisoires. Chez les réfugiés, elle est passée de 11 à 36 % et chez les

admis provisoires, elle a atteint 31 %, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2006. Dans cette classe d'âge, la proportion de réfugiés reste donc légèrement supérieure à celle des admis provisoires.



D'une manière générale, le plus grand nombre de participants se situe dans la classe d'âge intermédiaire des 25 à 39 ans, et ce, aussi bien chez les réfugiés que chez les admis provisoires (respectivement 57 et 39 %). Les moins représentés, dans un groupe comme dans l'autre, sont les participants de moins de 25 ans. Avec un taux de 30 %, les admis provisoires de moins de 25 ans ont toutefois été quatre fois plus nombreux à participer aux projets que les réfugiés situés dans la même classe d'âge (7 %). Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les jeunes réfugiés suivent ou recherchent de plus en plus une formation dans une structure étatique ou privée, car leur statut les place sur un pied d'égalité avec les Suisses lors de l'admission, ce qui n'est pas le cas des admis provisoires.

Dans la classe d'âge la plus représentée, à savoir celle des 25 à 39 ans, la situation est inversée. La proportion de réfugiés y est nettement plus importante que celle des admis provisoires (57 % contre 39 %). L'accès aux structures de formation étant généralement (aussi pour les réfugiés) plus difficile à partir d'un certain âge, la participation aux projets apparaît peut-être comme une solution logique pour les réfugiés, ce qui expliquerait qu'ils sont plus nombreux.

3 L'intégration sur le marché du travail et le début d'une formation

3.1 Indications préliminaires

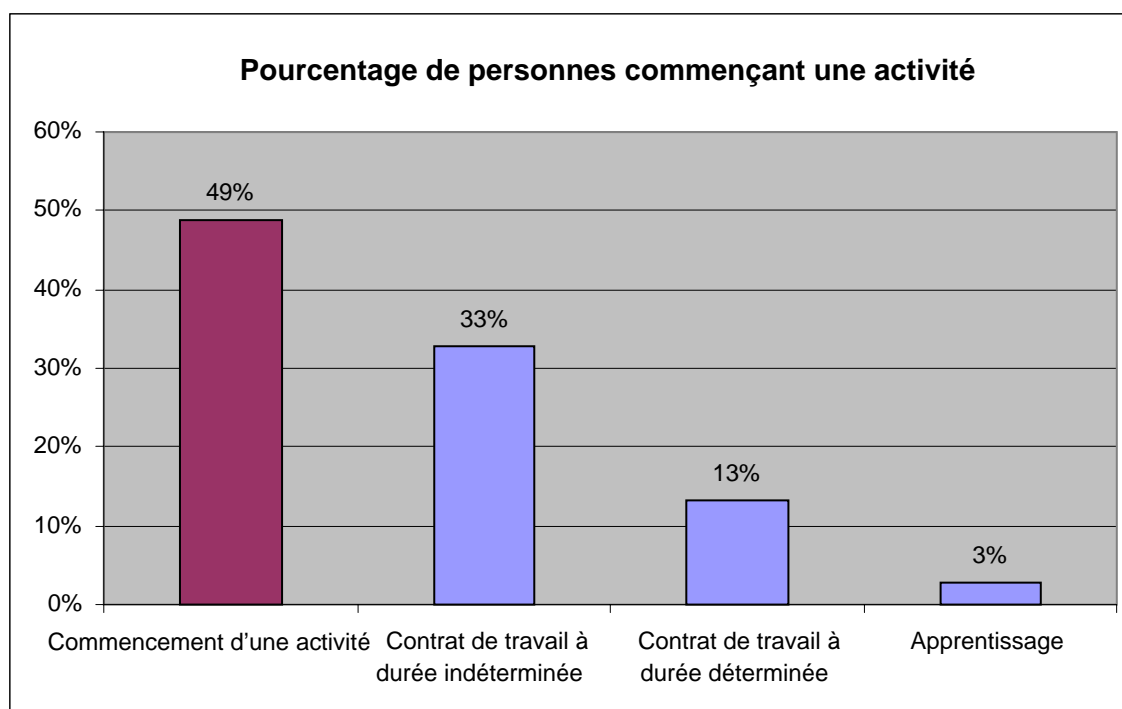
Pour les réfugiés et les admis provisoires, l'entrée sur le marché du travail ou le début d'une formation constitue souvent un obstacle considérable à franchir. Les principales raisons de ces difficultés sont, par exemple, des connaissances insuffisantes d'une langue nationale, des problèmes familiaux, professionnels, de santé ou liés à l'origine de la personne, ainsi que le manque de postes de travail appropriés sur le marché du travail (à faible niveau de qualification). Malgré la situation particulière du groupe-cible, le taux de participants ayant commencé une activité est très élevé².

Ci-dessous sont présentées des données relatives à l'entrée sur le marché du travail des admis provisoires et des réfugiés qui ont participé aux projets.

Prise d'emploi

D'après les indications des projets, 49 % des participants (458 participants sur 932) ont trouvé un travail. 306 participants ont obtenu un contrat de travail fixe, 124 un contrat de travail à durée déterminée, 27 ont trouvé une place d'apprentissage et une personne, un contrat de travail avec une allocation d'initiation au travail.

Près de la moitié des participants sont ainsi parvenus à s'insérer sur le marché du travail. Ce résultat est supérieur à celui de 2006 et peut être vu comme une réussite des projets d'intégration.



² Un aperçu des taux d'insertion obtenus dans le cadre des différents projets évalués figure en annexe 1. Le rapport ne mentionne pas de projets individuels.

Stages

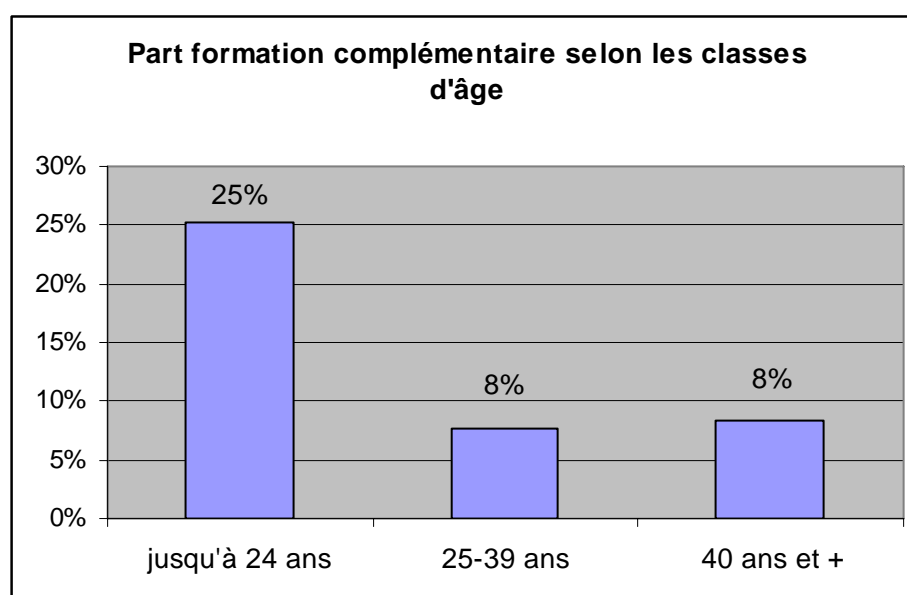
129 participants ont effectué un stage externe de moins de 3 mois pendant la durée d'un projet, 56 un stage de plus de 3 mois. Ces stages ont permis aux participants d'accumuler des expériences pratiques particulièrement importantes pour leur intégration sur le marché du travail.

Formations complémentaires

Parmi les personnes qui n'ont pas trouvé de travail celles qui ont opté pour une formation complémentaire ont été enregistrées dans la rubrique "Formations complémentaires". Cette catégorie regroupe, par exemple, des formations scolaires (places d'apprentissage non comprises), des cours de langue, des programmes d'occupation et des formations de base débouchant sur un certificat.

En 2007, 117 personnes (13 %) ont suivi une formation complémentaire. Une comparaison par classe d'âge fait ressortir que les moins de 25 ans sont les plus nombreux (25%) à avoir choisi cette solution. Pour la classe d'âge des 25 à 39 ans comme pour celle des plus de 40 ans, la proportion est de 8 %.

Ces chiffres sont sensiblement plus élevés que ceux de 2006. Ils s'expliquent par le fait que les formations complémentaires qui ne représentent pas de perfectionnements professionnels ou scolaires ont également été prises en compte en 2007. Par conséquent, ces chiffres ne sont pas directement comparables avec ceux de 2006.



Ci-dessous la répartition des formations complémentaires selon le sexe et le statut des participants :

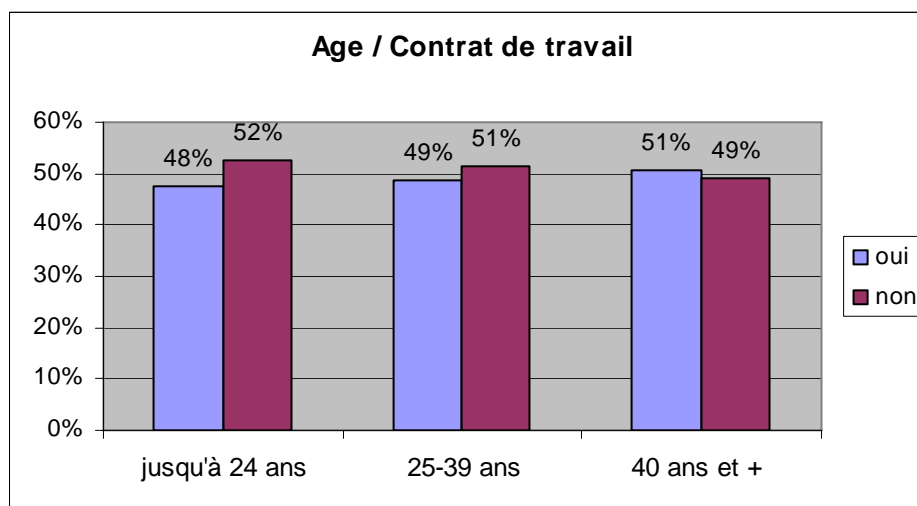
17 % des femmes ont trouvé une formation complémentaire (en 2006 : 14%) ; parmi les hommes, le taux est de 9% (en 2006 : 3%).

En ce qui concerne le statut, 14% des réfugiés et 12 % des admis provisoires ont opté pour cette solution.

3.2 Indications relatives au commencement d'une activité

Dans les pages qui suivent, nous allons nous pencher un peu plus longuement sur le groupe de personnes qui a trouvé un emploi. Les évaluations ont été effectuées selon l'âge, le sexe, le statut et la branche.

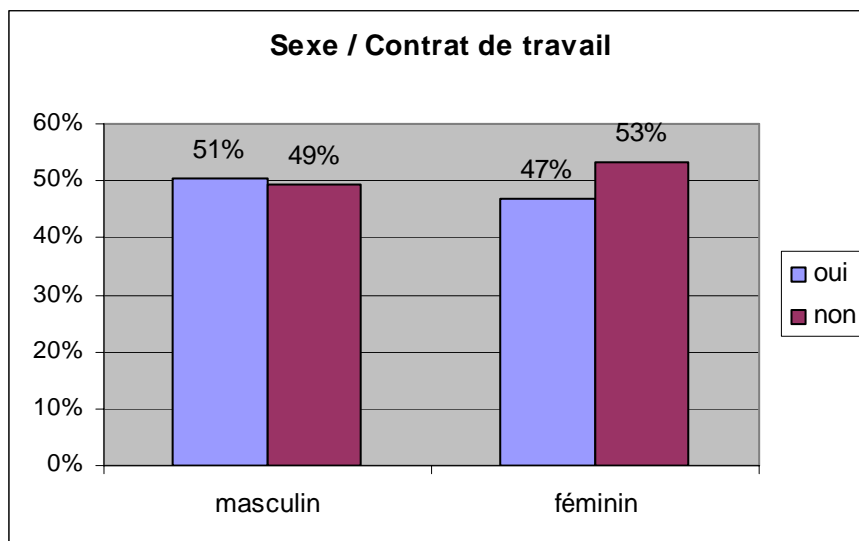
Commencement d'une activité selon la classe d'âge



Une comparaison du pourcentage de participants ayant commencé une activité selon les classes d'âge ne fait ressortir que peu de différences. Avec 51 %, le taux est le plus élevé dans la classe d'âge des plus de 40 ans. Il est de 49 % pour la classe d'âge des 25 à 39 ans et de 48 % pour celle des moins de 25 ans.

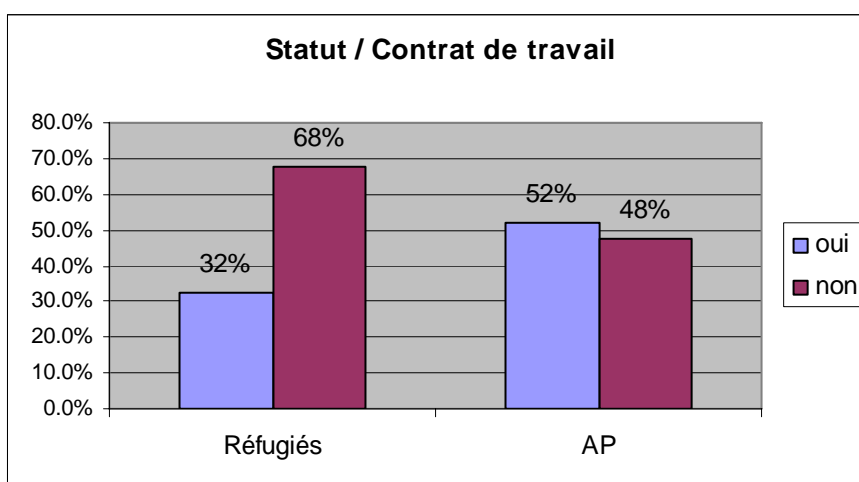
Cet ordre diffère sensiblement par rapport à celui de l'an passé : en 2006, le taux était le plus élevé chez les 25 à 39 ans (44%), suivis des moins de 25 ans (37 %) et des plus de 40 ans (30 %).

Commencement d'une activité selon le sexe



Une comparaison du pourcentage de participants ayant commencé une activité montre que le taux est légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes (51 % contre 47 %). L'année précédente, 43 % des hommes et 30 % des femmes avaient trouvé un travail. L'augmentation du taux concerne donc aussi bien les hommes que les femmes. Elle est cependant nettement plus forte chez ces dernières.

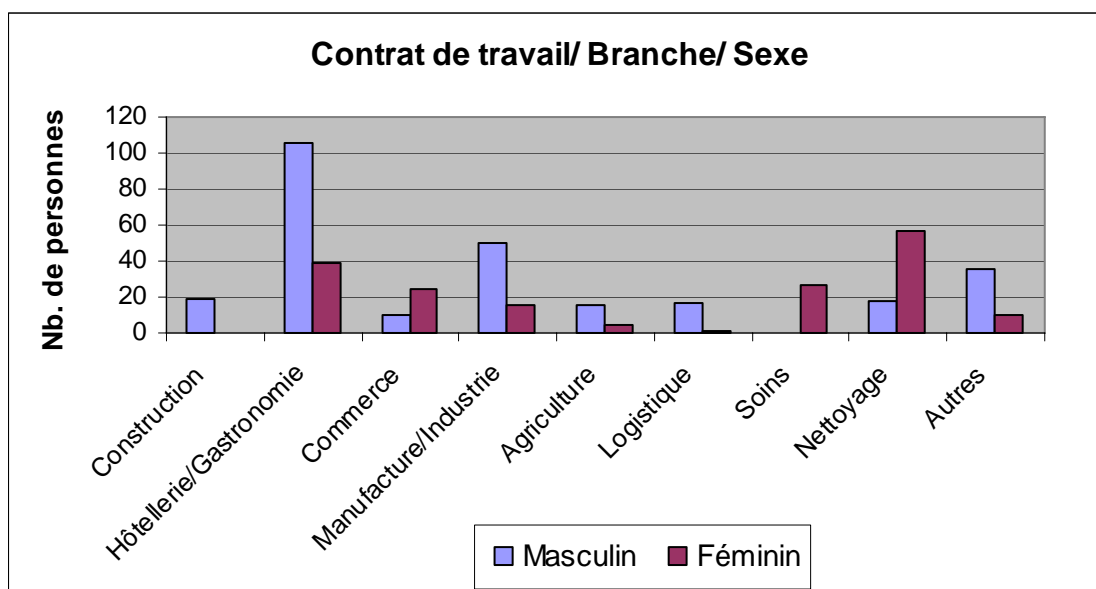
Commencement d'une activité selon le statut



Le pourcentage d'admis provisoires ayant commencé une activité est nettement plus élevé que celui des réfugiés (52 % contre 32 %). En 2006, cet écart n'était pas aussi marqué puisque 38 % des réfugiés et 40 % admis provisoires avaient obtenu un contrat de travail.

Commencement d'une activité selon la branche et le sexe

Concernant le commencement d'une activité, 8 branches ont été définies en fonction des résultats obtenus : la construction, l'hôtellerie/gastronomie, le commerce, la manufacture et l'industrie, l'agriculture, la logistique, les soins, le nettoyage, autres. Le graphique suivant représente le nombre effectif de contrats de travail obtenus dans chacune de ces branches selon le sexe.



Comme en 2006, c'est dans le secteur de l'hôtellerie et de la gastronomie que le plus grand nombre de contrats de travail a été obtenu. 145 participants (106 hommes et 39 femmes) ont effectivement trouvé un emploi dans ce secteur.

On constate que les **femmes** sont les plus nombreuses dans les secteurs suivants :

- 57 femmes ont trouvé un emploi dans le **secteur du nettoyage** (18 hommes). Par rapport à 2006, la proportion de femmes dans ce secteur est passée de 12,9 à 31,8 %.
- 25 femmes ont obtenu un contrat dans le **commerce** (10 hommes).
- Les 27 personnes engagées dans le **secteur des soins** sont toutes des femmes.

Les hommes sont les plus nombreux dans les secteurs suivants :

- 106 hommes engagés dans le domaine de l'hôtellerie/gastronomie (39 femmes).
- 50 hommes ont trouvé un emploi dans le secteur de la **manufacture** (16 femmes).
- Les 19 personnes engagées dans la **construction** sont des hommes.
- La proportion d'hommes est également beaucoup plus élevée dans l'**agriculture** (16 hommes, 4 femmes) et la **logistique** (17 hommes, 1 femme).

On constate que le secteur de l'hôtellerie et de la gastronomie représente 32 % de l'ensemble des postes pourvus, suivi par les secteurs du nettoyage (17 %) et de la manufacture/industrie (15 %).

Commencement d'une activité selon le secteur et la classe d'âge

Le tableau suivant donne un aperçu des classes d'âge auxquelles appartiennent les participants ayant trouvé un emploi dans l'un des 8 secteurs cités :

| Secteur | <25 ans | 25-39 ans | >40 ans |
|-------------------------|---------|-----------|---------|
| Construction | 3% | 5% | 6% |
| Commerce | 20% | 6% | 4% |
| Manufacture/ Industrie | 25% | 10% | 18% |
| Hôtellerie/ Gastronomie | 28% | 50% | 23% |
| Agriculture | 1% | 5% | 8% |
| Logistique | 1% | 4% | 7% |
| Soins | 10% | 5% | 7% |
| Nettoyage | 11% | 16% | 26% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

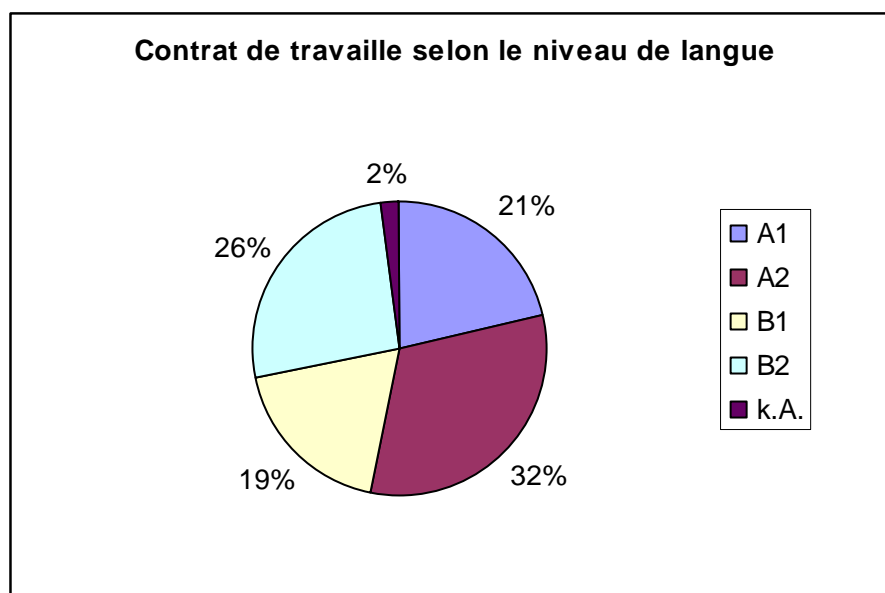
Le secteur de l'hôtellerie et de la gastronomie est celui où les moins de 25 ans sont parvenus à obtenir le plus grand nombre de contrats de travail (28 %). Viennent ensuite les secteurs de la manufacture/industrie (25 %) et du commerce (20 %).

La classe d'âge des 25 à 39 ans se retrouve surtout dans l'hôtellerie et la gastronomie (50 %), ainsi que dans les secteurs du nettoyage (16 %) et de la manufacture/industrie (10 %).

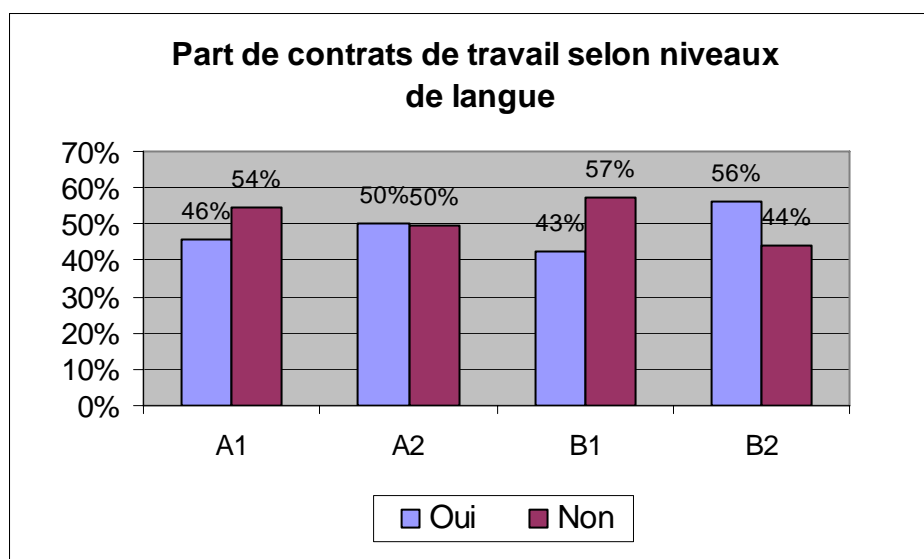
Les plus de 39 ans ont, eux aussi, trouvé un travail essentiellement dans les secteurs de l'hôtellerie/gastronomie (23 %), du nettoyage (26 %) et de la manufacture/industrie (18 %).

Commencement d'une activité selon le niveau de langue

Le graphique suivant montre le pourcentage de participants ayant commencé une activité en fonction de leur niveau de langue. Il faut noter que ce taux dépend fortement du nombre de participants par niveau de langue (voir chapitre 2.1, graphique « Niveaux de langue »). Le groupe de participants le plus nombreux, à savoir celui dont les connaissances linguistiques sont de niveau A2 (32 % des participants), a obtenu la plus grande part des contrats de travail (32 %). Le lien entre les différents niveaux de langue et le commencement d'une activité a pour la première fois fait l'objet d'une évaluation en 2007. Il n'est donc pas possible d'établir de comparaison avec 2006.

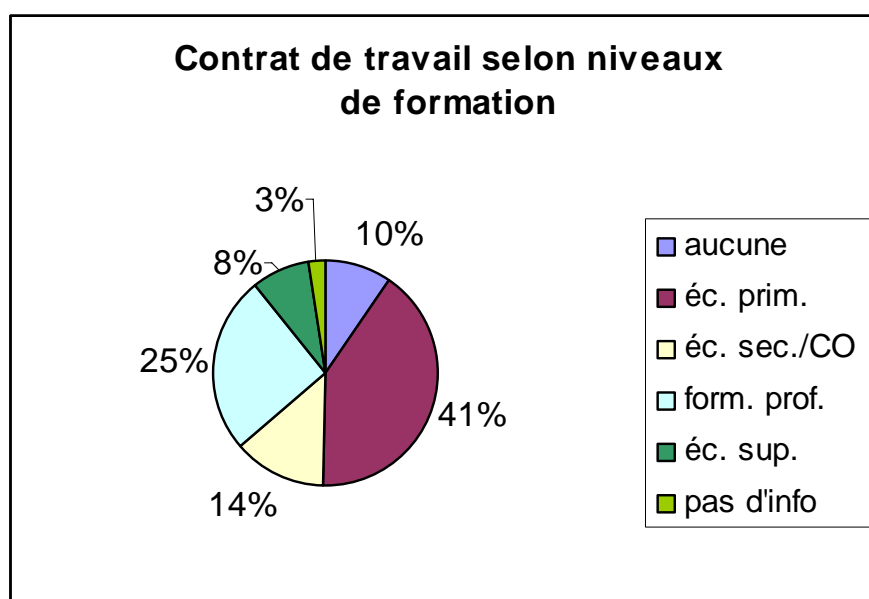


Si l'on considère le pourcentage de participants ayant commencé une activité par niveau de langue (dans les groupes respectifs), on ne constate pas de différences importantes entre les différents groupes. Il est néanmoins plus élevé parmi les participants du groupe B2 (56 %). Viennent ensuite les groupes de niveau A2 (50 %), A1 (46 %) et B1 (43 %). Ces données ne permettent pas d'établir de corrélation directe entre le niveau de langue des participants et le commencement d'une activité.

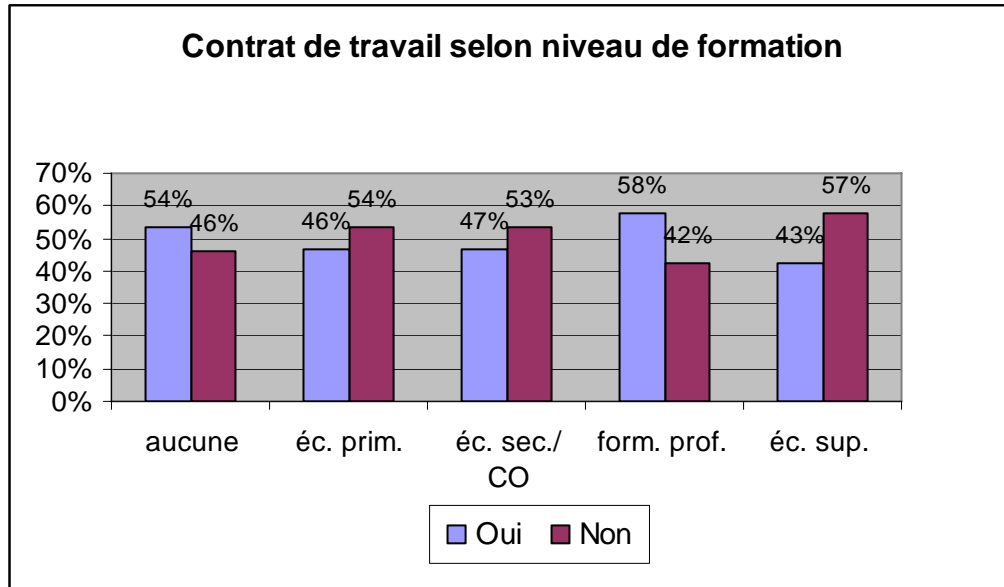


Commencement d'une activité selon la formation

Le graphique suivant montre le pourcentage de participants ayant commencé une activité en fonction de leur niveau de formation. Là encore, il faut tenir compte du fait que ce taux dépend fortement du nombre de participants par niveau de formation (voir chapitre 2.1., graphique « Niveaux de formation »). Le groupe de participants le plus nombreux, à savoir celui qui a fréquenté l'école primaire (43 % des participants), est également celui qui a obtenu la plus grande part des contrats de travail (41 %). Viennent ensuite les participants disposant d'une formation professionnelle (25 %), ceux ayant fréquenté l'école secondaire (14 %), ceux sans aucune formation (10 %) puis ceux disposant d'un diplôme d'école supérieure (8 %). Le lien entre les différents niveaux de formation et le commencement d'une activité a également fait l'objet d'une évaluation pour la première fois en 2007. Il n'est donc pas possible d'établir de comparaison avec 2006.

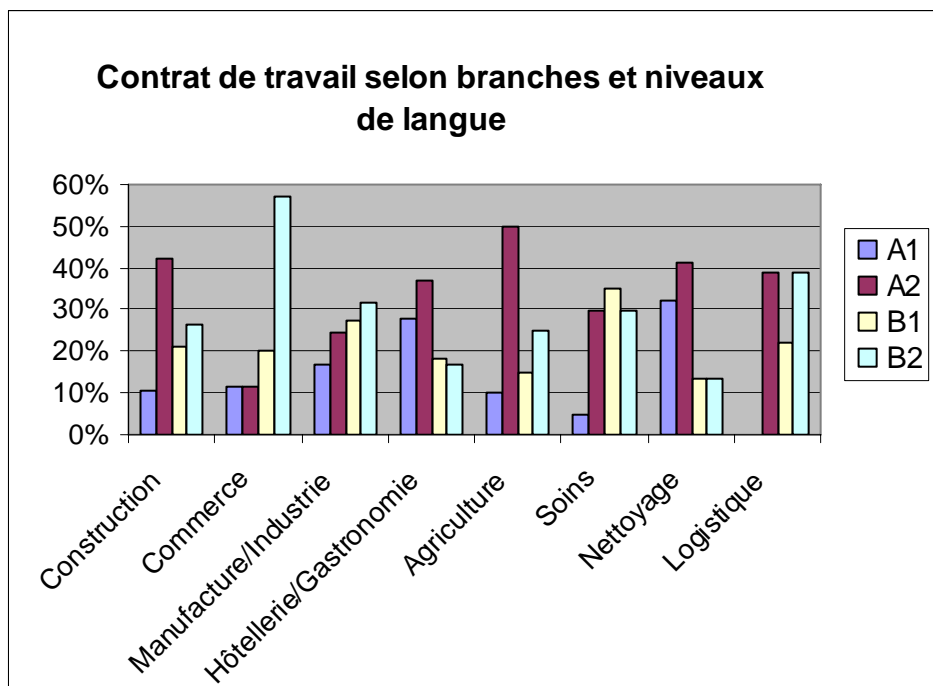


Si l'on considère le pourcentage de participants ayant commencé une activité par niveau de formation (voir graphique sur page 19), on constate indéniablement que le groupe de personnes disposant d'une formation professionnelle affiche le taux le plus élevé avec 58 %. En ce qui concerne les trois premiers niveaux de formation, on ne constate que peu de différences : le taux est le plus élevé parmi le groupe sans aucune formation (54 %) ; vient ensuite le groupe ayant fréquenté l'école secondaire (47 %) et celui ayant fréquenté l'école primaire (46 %). C'est le groupe de personnes disposant d'une formation dispensée dans une école supérieure qui affiche le taux le plus faible (43 %).



Commencement d'une activité selon le secteur et le niveau de langue

Le graphique suivant montre le pourcentage de participants ayant commencé une activité selon le secteur et leur niveau de langue.



Les participants dont les connaissances linguistiques sont les plus faibles (niveaux A1 et A2) sont fortement représentés dans les secteurs suivants :

- On constate que la proportion de participants de niveau A2 est très élevée dans les secteurs de la **construction** (50 %) et de l'**agriculture**. Au contraire, la proportion de participants de niveau A1 y est faible.

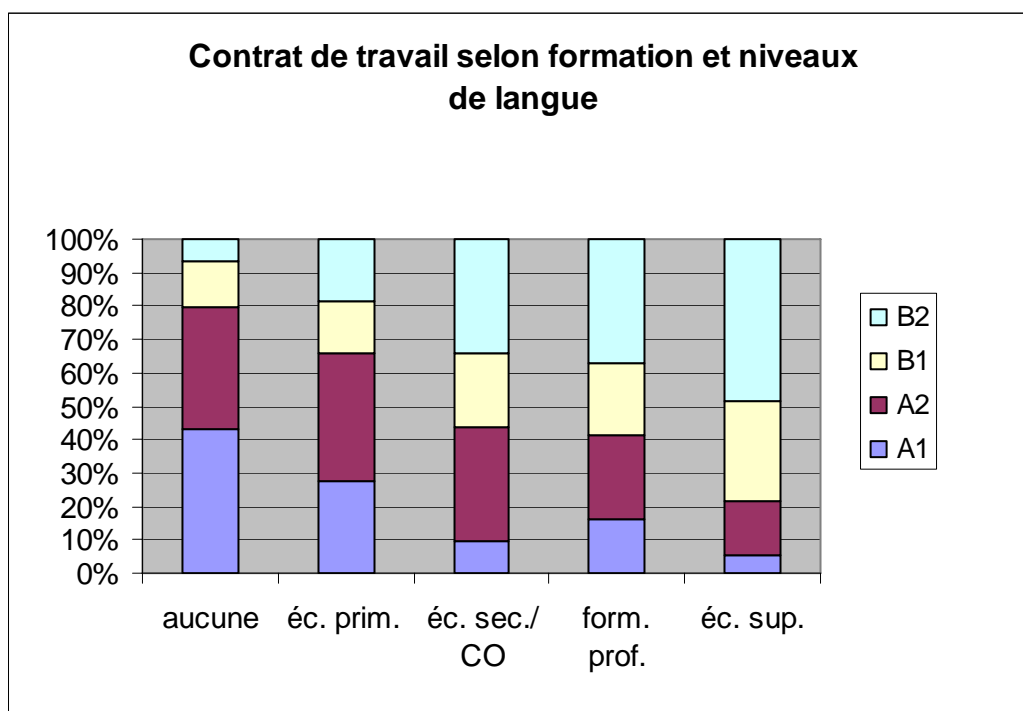
- Dans le secteur de **l'hôtellerie et de la gastronomie**, la proportion de participants de niveaux A1 et A2 est nettement plus élevée (respectivement 28 et 37 %) que celle de participants dont le niveau de langue est supérieur.
- Dans le secteur du nettoyage, les participants de niveaux A1 et A2 sont les plus nombreux (32 et 41 %).

Les participants dont les connaissances linguistiques sont plus élevées (niveaux B1 et B2) sont fortement représentés dans les secteurs suivants :

- Dans le **commerce**, la proportion de participants de niveau B2 est de 57 %, celle des participants de niveau B1 de 20 %.
- Dans le secteur des **soins**, la proportion de participants de niveau B1 est de 35 %, celle des participants de niveau B2 de 30 %.
- Dans le secteur de la **manufacture et de l'industrie**, la proportion de participants augmente avec le niveau linguistique : 27 % de B1 et 32 % de B2.
- Dans le secteur de la **logistique**, les proportions sont les suivantes : 39 % d'A2, 22 % de B1 et 39 % de B2.

Commencement d'une activité selon la formation et le niveau de langue

Le graphique suivant montre le pourcentage de participants ayant commencé une activité selon leurs connaissances linguistiques et leur niveau de formation.



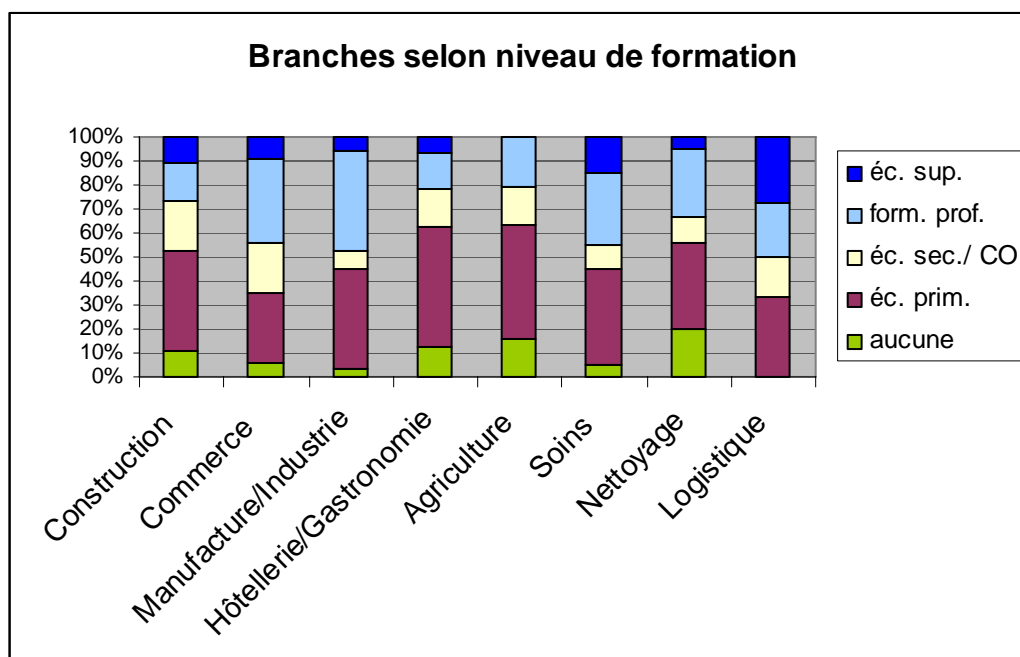
On constate que parmi les personnes qui ont trouvé un emploi, la formation est fortement liée aux connaissances linguistiques : plus le niveau de formation est élevé, plus les connaissances linguistiques sont bonnes et inversement. Ce lien est le plus significatif dans le groupe de participants qui dispose d'un diplôme d'une école supérieure et dans celui sans aucune formation. Ces résultats permettent de conclure qu'aussi bien les personnes disposant d'un diplôme d'une école supérieure et de bonnes connaissances linguistiques que cel-

les sans aucune formation et aux connaissances linguistiques limitées sont parvenues à trouver un poste approprié.

Par contre les groupes de participants qui ont suivi l'école primaire, secondaire et qui ont trouvé une activité lucrative, leur niveau de langue est reparti de manière plus au moins régulière.

Secteurs selon la formation

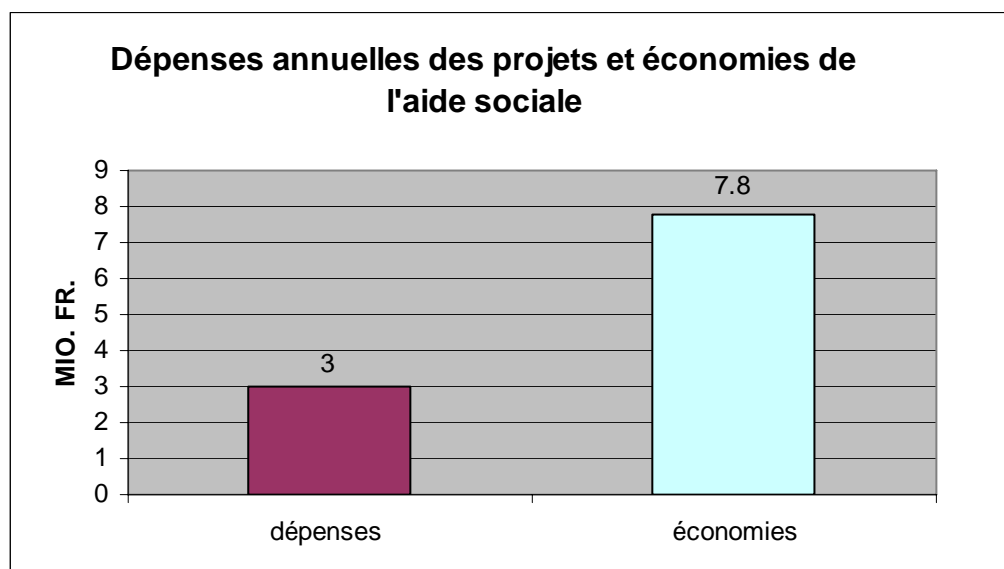
Le graphique suivant montre le niveau de formation des personnes qui ont trouvé un emploi dans chaque secteur.



Les participants dont le niveau de formation est peu élevé (aucune formation ou école primaire) sont fortement représentés dans les secteurs de l'agriculture, de l'hôtellerie et de la gastronomie, du nettoyage et de la construction.

Les participants dont le niveau de formation est élevé (école secondaire ou école supérieure) ou qui disposent d'une formation professionnelle travaillent essentiellement dans le commerce, dans la manufacture et l'industrie, le secteur des soins et la logistique. Les diplômés d'écoles supérieures se retrouvent le plus dans ce dernier secteur.

Dépenses liées aux projets et économies en matière d'aide sociale



Si l'on considère l'aspect financier des projets réalisés, on peut à nouveau tirer un bilan clairement positif pour 2007. Un an après la réalisation des projets, on peut estimer que la somme économisée en matière d'aide sociale équivaut à peu près au double des dépenses liées aux projets :

La réalisation de ces projets a coûté près de 3 millions de francs. Pour les admis provisoires et les réfugiés n'exerçant pas d'activité lucrative, il faut compter des frais d'aide sociale de 17 000 francs au moins par personne et par année. Si l'on part de l'idée que, pour les 458 participants qui ont trouvé du travail, on économise en moyenne les frais de l'aide sociale pour une personne, la somme économisée se monte à 7,8 millions de francs une année, dès le début de l'activité³. Ce calcul n'est évidemment qu'approximatif, étant donné qu'on ignore combien de participants auraient trouvé du travail sans suivre un tel projet. Par ailleurs, d'autres personnes ayant suivi un projet ont trouvé du travail après la rédaction du rapport final du projet en question. Enfin, on peut également partir de l'idée que le revenu provenant de l'activité lucrative de ces personnes permet de prendre en charge d'autres membres de leur famille vivant dans le même ménage, et qu'il est ainsi possible d'économiser d'autres prestations relatives à l'aide sociale⁴.

³ Sur la base des statistiques de l'ODM/comptes sûreté, le revenu mensuel brut des requérants d'asile et des personnes admises à titre provisoire exerçant une activité lucrative à plein temps ou à temps partiel se situait, en 2007, en moyenne autour de 2800 francs par personne.

⁴ D'après une valeur empirique actuelle saisie par l'ODM, environ 1,8 personne ne dépend pas de l'aide sociale grâce au salaire que touche une personne relevant du domaine de l'asile qui exerce une activité lucrative.

4 Remarques qualitatives sur les projets

Nous allons ci-après résumer les expériences positives et les difficultés rencontrées par les initiateurs des projets et les recommandations qu'ils ont pu faire.

4.1 Expériences positives

Les expériences positives le plus souvent mentionnées par les initiateurs des projets sont :

- 1) **La collaboration** entre les responsables de projets, les autorités et les employeurs a été constructive et le recours aux **réseaux** s'est avéré particulièrement utile.
- 2) Le **bilan de compétences** des participants et l'évaluation de leurs perspectives avant le début du programme sont une condition nécessaire pour l'intégration sur le marché du travail.
- 3) La **motivation** et la disposition des participants à fournir des prestations ont été élevées; les résultats de leur travail ont été de bonne qualité et les projets leur ont permis d'élaborer des perspectives d'avenir.
- 4) De nombreux employeurs offrent des **places de stage** dans leur entreprise, lesquelles constituent une excellente préparation pour l'intégration sur le marché du travail.

4.2 Difficultés

Les difficultés le plus souvent mentionnées par les initiateurs des projets sont :

- 1) Les participants dont la **motivation** est faible sont difficiles à placer. De plus, leur **comportement**, leurs attentes et une mauvaise évaluation de leurs propres aptitudes peuvent avoir des répercussions négatives sur l'image de l'ensemble des participants.
- 2) Même s'ils font des efforts, les **employeurs** restent réticents à engager des personnes titulaires d'une autorisation de séjour F. Ces hésitations sont essentiellement dues au risque que ces étrangers admis provisoirement quittent à court terme la Suisse. Par ailleurs, de nombreux employeurs et de nombreuses communes n'étaient **pas au courant** du projet d'intégration ou du statut des admis provisoires sur le marché du travail.
- 3) **Entrer** dans des métiers qualifiés sans posséder d'expérience professionnelle est difficile en Suisse. Le manque d'emplois à **seuil bas** a fait l'objet de nombreuses critiques. Ainsi, il est particulièrement difficile de placer des femmes à des postes **sans qualification**.
- 4) Des **facteurs d'ordre médical, social et économique** ont souvent constitué un obstacle à la participation active des admis provisoires et des réfugiés.
- 5) Des **connaissances linguistiques** insuffisantes compliquent fréquemment le placement et la participation.

-
- 6) La **collaboration** avec les communes se déroule parfois avec de longues périodes d'incertitude quant aux interlocuteurs, notamment lorsque le dossier change de main. Il n'est donc pas toujours facile d'éclaircir des points importants.

4.3 *Recommandations*

Les recommandations le plus souvent mentionnées par les initiateurs des projets sont :

- 1) Il est indispensable de conserver, éventuellement même de renforcer le **réseautage et les relations** avec les entreprises et institutions qui offrent des places de stage, les communes, les agences de placement, les services sociaux, les services spécialisés, la coordination professionnelle en matière d'asile des communes (PAG) et les programmes d'occupation (coopération interinstitutionnelle). Il est donc important qu'un échange réciproque ait régulièrement lieu.
- 2) La **promotion de l'apprentissage des langues** constitue une base importante pour favoriser l'entrée dans le monde du travail. Des connaissances informatiques, la préparation aux entretiens d'embauche et la motivation au travail sont également utiles.
- 3) Les employeurs et les communes doivent être **informés** de façon ciblée **sur le statut** des admis provisoires et des réfugiés. Il faudrait également motiver les employeurs à créer des emplois à bas seuil et renforcer les liens entre eux.
- 4) Il serait utile d'assurer un **suivi post-projet** à long terme des participants et ce, qu'ils aient trouvé ou non un emploi. Souvent, les difficultés n'apparaissent qu'au cours du premier semestre après le commencement d'une activité. Les participants qui n'ont pas encore trouvé d'emploi devraient s'annoncer auprès de l'ORP. La bonne collaboration avec les agences de travail temporaire en dépend grandement.
- 5) Afin que l'intégration des participants se déroule plus efficacement, il faudrait davantage évaluer leurs ressources, leurs chances sur le marché du travail et leur motivation. L'**évaluation** doit donc occuper une **place plus importante**. En cas d'aptitude, il faut également promouvoir des formations pour les travailleurs qualifiés.
- 6) Les **contacts** des participants avec les employeurs potentiels sont extrêmement importants pour leur avenir professionnel. Il faudrait donc accorder une attention particulière au développement de ces contacts. L'intégration sociale est également essentielle.

5 Conclusions et recommandations de l'ODM

La partie suivante expose les conclusions et les recommandations faites par l'ODM.

5.1 Conclusions

Dans le sillage des projets menés en 2006, les structures en place et les expériences acquises ont pu être mises à profit en 2007. Ces expériences serviront de références lors de l'introduction, à partir de 2008, du forfait d'intégration.

Les projets d'intégration menés en 2007 ont de nouveau prouvé qu'il était possible d'obtenir un très bon taux de placement sur le marché du travail grâce à des mesures appropriées. D'un point de vue financier, le coût des projets n'atteint que la moitié du montant des économies réalisées en matière d'aide sociale sur la même période. A ces économies s'ajoutent les effets positifs sur le plan social qui ne font cependant pas partie de la présente évaluation.

Les évaluations présentées ici permettent d'établir différentes conclusions intéressantes, lesquelles confirment en grande partie les résultats de 2006 :

- S'agissant de la répartition des prises d'emploi, il s'avère qu'un encouragement ciblé et approprié de tous les groupes (constitués en fonction des connaissances linguistiques, du niveau de formation, de l'âge, le sexe et du statut) permet d'atteindre un **taux de placement élevé**.
- L'amélioration du taux de placement obtenu dans le cadre des projets de 2007 par rapport à ceux de 2006 démontre qu'il est judicieux de cibler et de **mener les projets et mesures sur le long terme**.
- La structure de la plupart des projets indique qu'il est important d'encourager l'intégration professionnelle en **combinant évaluation, formation, occupation, encadrement, placement et suivi post-projet**.
- Le grand nombre de participants aux projets est dû à la **forte demande** en matière d'intégration professionnelle.

5.2 *Recommandations*

Les données et indications récoltées dans ce rapport permettent de faire les recommandations suivantes, lesquelles confirment là encore les recommandations du rapport 2006 (voir rapport "Projets d'intégration pour personnes admises provisoirement et réfugiés 2006").

- Il faut veiller à ce que **les employeurs ainsi que les autorités locales et cantonales** (compétentes en matière d'encadrement et d'occupation) **soient informées du cadre législatif** et des procédures **concernant l'accès des admis provisoires et des réfugiés au marché de l'emploi**. De même, les responsables de projets doivent davantage informer les participants des problèmes de l'intégration professionnelle. En effet, les attentes des participants ne sont pas toujours en adéquation avec la réalité, ce qui entraîne une chute de leur motivation.
- La **coopération interinstitutionnelle** devrait être renforcée et les différentes mesures d'encouragement et l'encadrement devraient être coordonnés.
- La composition des groupes-cibles doit être prise en compte lors de l'élaboration de concepts d'intégration, de programmes et de projets. Il faut notamment tenir compte du fait qu'une **grande partie des personnes du groupe-cible ne dispose que d'un faible niveau de formation et de connaissances linguistiques rudimentaires**. De même, plusieurs étapes sont souvent nécessaires pour parvenir à une intégration professionnelle. Par conséquent, il convient de prévoir suffisamment de temps.
- En ce qui concerne les projets de formation, il importe d'instaurer une « validation des acquis » et d'obtenir que les **certificats soient reconnus**. Une attention particulière est à apporter à la **qualification professionnelle des jeunes**, car elle offre de meilleures possibilités d'intégration professionnelle durable.
- Pour que l'étranger qui a participé à un projet parvienne à se maintenir durablement sur le marché du travail, il importe de lui apporter un **encadrement continu** et, le cas échéant, de lui offrir un **service de placement**.
- Il est capital d'effectuer le plus tôt possible un **bilan de compétences détaillé** (évaluation) des participants et d'évaluer leurs capacités et leur motivation.
- Lors de la sélection des **participants**, il faut veiller à ce que seuls les admis provisoires et les réfugiés qui sont vraiment **motivés et aptes** puissent participer aux projets et occuper les postes à pourvoir.
- Seule une partie des admis provisoires et des réfugiés peut participer directement à un projet d'intégration professionnelle. Aux autres, il convient d'offrir une **structure journalière** et de promouvoir **l'intégration dans un réseau social et les connaissances linguistiques**.

Aperçu des annexes

Annexe 1: Aperçu des projets

Annexe 2: Grille du rapport final

Annexe 1: Aperçu des projets

| Aperçu des projets autorisés (2007) : Mesures à court terme -, admis provisoires (AP), et réfugiés (R) | | | | | | | |
|--|--|---|-----------|----------|---------------|-------------------------|-----------------------|
| Désignation des projets et catégories des projets (voir le rapport point 1.1) | Responsables et Coordination - Canton ou OSAR | Contenu des projets | Nombre AP | Nombre R | Nombre AP + R | Nombre prises d'emplois | Taux prises d'emplois |
| Cours de base en gastronomie (formation) | Profora & Hotel & Gastroformation (AG) | Formation en gastronomie avec stage et coaching durant 20 semaines | 6 | 3 | 9 | 3 | 33% |
| Cours de base Economie domestique + santé (formation) | ARPA – Ecole cantonale pour la formation professionnelle AG) | Formation en économie domestique et soins avec stage et coaching durant 19 semaines | 1 | 4 | 5 | 2 | 40% |
| Kompass (formation) | Caritas (AG) | Cours de langue et formation PC, orientation professionnelle et mesures d'encouragement | 0 | 10 | 10 | 9 | 90% |
| Portail de formation - Jobhelp (formation) | Werkportal, BP DZ Alpenblick (AR) | Formation professionnelle en gastronomie ou dans l'artisanat avec pratique (durée de 2 mois). | 8 | 4 | 12 | 1 | 8% |
| Cours spécialisé en santé et en soins infirmiers (formation) | TAST Berne (BE) | Introduction dans la santé et les soins avec stage à l'extérieur. | 2 | 2 | 4 | 0 | 0% |
| Profora BEJUNE Aux. de Santé (formation) | Profora Bejune (BE, JU, NE) | Cours de soins - stage (continuation des cours de 2006). | 7 | 3 | 10 | 7 | 70% |
| Profora BEJUNE (formation) | Profora Bejune (BE, JU, NE) | Cours d'hôtellerie, construction, soins avec stage. | 17 | 10 | 37 | 11 | 41% |
| Hôtellerie-Cuisine (formation) | Croix Rouge fribourgeoise (FR) | Gérer les tâches quotidiennes d'un établissement hôtelier (cuisine, service au buffet et en chambre, informatique et cv). | 3 | 0 | 3 | 2 | 67% |
| Stage d'insertion en cuisine (formation) | Centre La Roseraie (GE) | Formation cuisine. | 8 | 0 | 8 | 3 | 38% |
| Encouragement de l'intégration professionnelle (formation) | Office des étrangers (SG) | Projets d'occupation orientés vers la formation avec mesures d'encouragement et un stage externe. | 22 | 0 | 22 | 10 | 45% |

| | | | | | | | |
|--|--|--|-----|---|-----|----|------|
| AOZ Workfare (formation) | Organisation de l'asile Zurich (ZH) | Cours d'accompagnement avec coaching et bureau de placement. | 26 | 0 | 26 | 9 | 35% |
| Cocomo (formation) | Association Cocomo (ZH - OSAR) | Orientation professionnelle, entraînement de candidatures, entremises: places de stage et emplois. | 0 | 6 | 6 | 1 | 17% |
| Projet Stollenwerkstatt (coaching) | Association Stollenwerkstatt (AG) | Entraînement au travail / stage de 6 mois et coaching dans différentes sphères de travail. | 4 | 1 | 5 | 5 | 100% |
| Intégration dans le marché du travail (coaching) | TAST Berne (BE) | Stage extérieur de plusieurs mois, entraînement de candidature et coaching. | 2 | 8 | 10 | 7 | 70% |
| Réseau d'emplois FlicFlac (coaching) | Caritas Berne (BE) | Apprentissage de qualifications clé pour le marché du travail et candidatures environ 6 à 12 mois. | 3 | 0 | 3 | 0 | 0% |
| Formation assortie d'un coaching (coaching) | Service social de la Ville de Berne (BE) | Travaux pratiques, formation avec coaching et service de placement. | 18 | 0 | 18 | 5 | 28% |
| Au travail (coaching) | CRS (GL) | Coaching, allemand, informatique pour candidature et Stage. | 14 | 0 | 14 | 5 | 36% |
| Horizont06 (coaching) | OSEO (LU) | Stage annuel, contacts avec des sociétés (div. branches) plus système de mentoring | 6 | 0 | 6 | 3 | 50% |
| Intégration professionnelle des AP (coaching) | Caritas (SO) | Stages en atelier - domaine de la gastronomie et coaching | 22 | 1 | 23 | 8 | 35% |
| Intégration en TG (coaching) | HEKS Job, ESRA, Association Kompass (TG) | Formation PC, gastronomie et vente, stage partiel et coaching | 9 | 0 | 9 | 4 | 44% |
| Dév. des savoir-faire pour l'emploi (coaching) | FAREAS (VD) | Coaching et accompagnement | 117 | 0 | 117 | 41 | 35% |

| | | | | | | | |
|--|---|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| Intégration professionnelle des hommes et des femmes (coaching) | Canton (AR - OSAR) | Consultation de carrière, coaching, soutien à la recherche d'emplois, stages, techniques de candidatures. | 6 | 0 | 6 | 2 | 33% |
| Echelle (Neuchâtel) (coaching) | Centre Protestant Neuchâtel (NE – OSAR) | Orientation professionnelle, conseils et aide à la recherche d'emplois, sensibilisation aux employeurs. | 0 | 16 | 16 | 12 | 75% |
| co-opera (coaching) | OSEO (BE - OSAR) | Définition de positions, entremises de places / de stages. | 0 | 23 | 23 | 8 | 35% |
| In-Take et service conseils aux jeunes (coaching) | OSEO (LU - OSAR) | Cours concernant le marché du travail, informations sur les professions, entraînement de candidatures, réseau de relation, soutien à la recherche d'emplois. | 92 | 0 | 92 | 27 | 29% |
| Echelle (Bienne) (coaching) | Croix-Rouge suisse (BE - OSAR) | Orientation professionnelle, consultations, soutien à la recherche d'emploi, sensibilisation des employeurs. | 0 | 9 | 9 | 0 | 0% |
| TravailPlus (coaching) | OSEO (SH - OSAR) | Orientation professionnelle, entraînement de candidatures, entremises: places de stage et emplois. | 7 | 13 | 20 | 12 | 60% |
| Intégration Professionnelle AP (coaching) | Caritas, Goldau (SZ/OW/NW - OSAR) | Premier bilan, bilan linguistique, orientation professionnelle, mesures de formation, soutien à des candidatures, entremises: emplois et stages. | 33 | 0 | 33 | 16 | 48% |
| CQFD Morges (coaching) | OSEO (VD - OSAR) | Orientation professionnelle, consultation, workshops à la recherche de lieux, des cours français, la collaboration avec l'entreprise et ORPs. | 5 | 4 | 9 | 4 | 44% |
| Plate-forme emploi (Bilan) | Office coord. prest. Sociales (VS) | Coaching parallèlement / complémentaire à d'autres cours. | 142 | 0 | 142 | 142 | 100% |
| AOZ (Bilan) | Ville de Zurich (OSAR) | Définition de position, consultation, consultation de carrière, coaching, programmes de formation permanents et "on the job", allemand et renseignements sociaux. | 185 | 50 | 235 | 99 | 42% |
| Nombre de participants et taux d'intégration | | | 765 | 167 | 932 | 458 | 49% |
| Moyenne du taux d'intégration de tous les projets (non-pondérée): | | | | | | | 45% |

Annexe 2: Grille du rapport final

Département fédéral de justice et police DFJP
Office fédéral des migrations ODM

Grille de saisie pour le rapport final des projets d'intégration professionnelles des réfugiés (B/F) et des admis provisoires

Le présent formulaire représente une partie du rapport qui devra être rendu avec la liste des participants et le décompte (voir les tabelles en annexe) dans les 30 jours qui suivent la fin du projet d'intégration ou au plus tard le **15. décembre 2007**.

Ces informations serviront à établir un rapport final sur les mesures d'intégration financées en 2007 et destinées à l'intégration professionnelles des réfugiés et des admis provisoires.

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------|---|--------|--|--------|---|--------|
| <p>1. <u>Nom</u> du projet</p> <p><u>Organisateur</u></p> | <p>Personne de référence (nom, adresse, mail, téléphone)</p> | | | | | | | | |
| <p>2. <u>Public cible</u></p> <p>Les personnes ayant participé au projet appartiennent au public cible (cocher la case correspondante, plusieurs réponses possibles, un aperçu détaillé figure en annexe)</p> <table><tr><td><input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont commencé le projet:</td><td>nombre</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont terminé le projet:</td><td>nombre</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont commencé le projet:</td><td>nombre</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont terminé le projet:</td><td>nombre</td></tr></table> <p>Expliquez l'éventuelle différence entre le taux de participation effectif et celui qui a été déclarée:</p> <p><i>En cas d'interruption anticipée du cours de la part d'un participant, veuillez svp. indiquer les motifs dans la liste des participants ci-jointe.</i></p> | | <input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont commencé le projet: | nombre | <input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont terminé le projet: | nombre | <input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont commencé le projet: | nombre | <input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont terminé le projet: | nombre |
| <input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont commencé le projet: | nombre | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Réfugiés reconnus (B/F) qui ont terminé le projet: | nombre | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont commencé le projet: | nombre | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> Admis provisoires qui ont terminé le projet: | nombre | | | | | | | | |
| <p>3. Organisation du temps</p> <p>Durée effective du projet: du au / en semaines ou bien mois :</p> <p>Combien de jours de cours ont été donnés: Anzahl</p> <p>Ensemble du programme (Cours/Conseil/Coaching/Placement):</p> <table><tr><td>Nombre d'heures par participant:</td><td>nombre</td></tr><tr><td>Total d'heures</td><td>nombre</td></tr></table> <p>Quel pourcentage représente le conseil individuel/coaching/placement: pourcentage%</p> | | Nombre d'heures par participant: | nombre | Total d'heures | nombre | | | | |
| Nombre d'heures par participant: | nombre | | | | | | | | |
| Total d'heures | nombre | | | | | | | | |

Donnez une explication en cas de différence entre l'organisation effective du temps et l'organisation du temps qui avait été planifiée:

Veuillez svp. remplir la liste détaillée des participants

4. Profil des participants

Connaissances de la langue au début du programme (cf. Portfolio des langues selon le document ci-joint ou sous le lien <http://www.sprachenportfolio.ch/pdfs/francais.pdf>):

| | |
|---|--------|
| A1 (Connaissances orales et écrites de base): | nombre |
| A2 (Connaissances orales et écrites de base suffisantes pour une simple conversation / un simple texte): | nombre |
| B1 (Connaissances orales et écrites suffisantes pour des conversations dans différents domaines du quotidien) | nombre |
| B2 ou plus | nombre |



P:\Integration Pilot
06\Portfolio des langu

a) Formation / expériences professionnelles:

| | |
|----------------------------|--------|
| Aucune | nombre |
| Ecole primaire | nombre |
| Ecole secondaire. | nombre |
| Formation professionnelle | nombre |
| Expérience professionnelle | nombre |
| Ecole supérieure | nombre |

b) Age:

| | |
|-------|--------|
| 16-24 | nombre |
| 25-39 | nombre |
| 40-65 | nombre |

c) Pourcentage des femmes
pourcentage%

d) Brève description des conditions d'admission

-
-
-
-

5. Réalisation du projet

Brève description des activités du projet

a) **Activités du projet réalisées** (avec une courte description du contenu), qui servent à atteindre les objectifs:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Autres activités:

Avez-vous pu effectuer toutes les activités planifiées du projet?

Si non, quelles activités n'avez-vous pas pu réaliser? Pourquoi?

b) **Expériences positives**

Décrivez svp. les aspects positifs du projet et de l'atteinte des objectifs (p.ex. les effets positifs qui n'étaient pas planifiés, collaboration constructive avec les autorités, les employeurs, les participants, les autres institutions)

Sur la base de ces expériences positives, que pensez-vous pouvoir développer ou introduire dans le futur pour mieux atteindre les objectifs? (*cf. point 7 "conseils"*)

c) **Difficultés**

Quelles difficultés avez-vous rencontrées? (p. ex. en collaboration avec les employeurs, les autorités, les participants, les autres institutions)

Qu'avez-vous entrepris?

Au futur, est-ce que vous procéderiez différemment? Quelles possibilités d'amélioration voyez-vous concrètement? (*cf. point 7 "recommandations"*)

6. Atteinte des objectifs

Objectifs déclarés selon la "Grille de saisie des mesures complémentaires".

- Emploi fixe
- Promouvoir les compétences professionnelles: avec certificat
- Insertion dans des places de stage: avec certificat de travail
- Promouvoir les connaissances de la langue
- Intégration sociale
- Promouvoir les compétences personnelles
- Structure journalière

Autres objectifs :
buts

Objectifs atteints

a) **Insertion sur le marché de travail**

Nombre de prises d'emploi déclarées nombre

(1) Nombre de participants qui ont été insérés sur le marché du travail dans les trois mois suivant la fin du cours: **nombre total**

(2) Dont combien: nombre

- avec un contrat de travail fixe nombre
- avec un contrat de travail temporaire nombre
- avec un apprentissage nombre
- avec des allocations d'initiation au travail nombre
- autres: *préciser* nombre

(3) Dont combien de personnes dans quelles branches:

1. nombre
2. nombre
3. nombre
4. nombre
5. nombre
6. nombre

Donnez une explication si le pourcentage déclaré et planifié pour l'intégration professionnelle du public cible n'a pas été atteint:

b) **Promotion des compétences professionnelles (si objectif du projet)**

(1) Nombre de personnes ayant atteint l'objectif: nombre

(2) Nombre de personnes ayant commencé une formation après le projet: nombre

(3) Nombre de personnes ayant effectué un stage à l'extérieur: nombre

- de la durée maximale de 3 mois nombre
- d'une durée supérieure à 3 mois nombre

(4) Nombre de personnes ayant obtenu un certificat de travail: nombre

c) **Mesures d'encouragement à l'apprentissage de la langue (si objectif du projet)**

Chez combien de participants avez-vous constaté des progrès dans l'acquisition:

des connaissances de la langue, selon le Portfolio des langues (voir document sous point 4.):

des connaissances de la langue axées sur le travail:

l'acquisition des connaissances de la langue n'était pas un objectif du projet

b) Autres objectifs

Veillez svp. donner les autres objectifs, les résultats y correspondants et le nombre de participants.

7. Recommandations

Quelles mesures sont à conseiller aux personnes qui n'ont pas pu être insérées sur le marché du travail?

8. Coûts du projet

Veillez introduire les coûts détaillés du projet selon la grille de saisie ci-jointe.



P:\Integration 2005
ff\Integration kurzfris

Liste des participants aux projets d'intégration 2007

| Réfugiés reconnus (B/F) | | | | | | | | | | | après la fin du projet | | |
|-------------------------|--------|-------------------|------------|------|---------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|
| Nom | Prénom | Date de naissance | Sexe m./f. | No N | Connaissance de la langue | Formation | Nombre d'heures par participant | Si interruption, donner le motif | Stage à l'extérieur oui/non | Objectif atteint certificat oui/non | Formation/ formation continue | Contrat de travail oui/non | Branche |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |






| Admis provisoires | | | | | | | | | | | après la fin du projet | | |
|-------------------|--------|-------------------|------------|------|---------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------|
| Nom | Prénom | Date de naissance | Sexe m./f. | No N | Connaissance de la langue | Formation | Nombre d'heures par participant | Si interruption, donner le motif | Stage à l'extérieur oui/non | Objectif atteint certificat oui/non | Formation/ formation continue | Contrat de travail oui/non | Branche |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| Décompte projet intégration professionnelle 2007 | Montant | Observation |
|---|----------------|--------------------|
| Types de frais | | |
| Charges salariales du projet (1) | | |
| Prestations de tiers (2) | | |
| Primes de motivation (3) | | |
| Frais de transport participants (4) | | |
| Frais de fonctionnement (5) | | |
| Loyers et charges salariales (6) | | |
| Total coûts directs | 0 | |
| Direction de programme (7) | | |
| Coût total brut | 0 | |
| Recettes (8) | | |
| Coût total net | 0 | |
| Financement | | |
| Subvention fédérale | | |
| Autres contributions (lequelles) | | |
| Coût par participant (moyenne) | | |
| Coût de l'heure par participant (moyenne) | | |

- 1) Salaires, charges sociales et autres frais (formation continue, par ex.) pour le personnel directement engagé dans les projets
- 2) Cours ou projets organisés (même partiellement) par des mandataires qui ne peuvent être répartis selon la clé prévue
- 3) Prime de motivation pour les participants, si une prime est payée
- 4) Frais de transport des participants du domicile aux cours
- 5) Matériel pour enseignement, activités, assurances, coûts généraux de transport, frais divers de fonctionnement
- 6) Frais de location de locaux et immeubles, frais annexes, frais d'entretien et de réparation, assurances pour bâtiments, frais divers liés.
- 7) Coûts de direction de programme (overhead, personnel, bureau, matériel)
- 8) Recettes éventuelles: frais de participation, recettes de vente de produits ou bien rémunération pour les services effectués

Grille pour l'auto-évaluation



| | A1 | A2 | B1 | B2 | C1 | C2 |
|---|---|---|---|--|---|---|
| Comprendre  Ecouter | Je peux comprendre des mots familiers et des expressions très courantes au sujet de moi-même, de ma famille et de l'environnement concret et immédiat, si les gens parlent lentement et distinctement. | Je peux comprendre des expressions et un vocabulaire très fréquent relatifs à ce qui me concerne de très près (par ex. moi-même, ma famille, les achats, l'environnement proche, le travail). Je peux saisir l'essentiel d'annonces et de messages simples et clairs. | Je peux comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de sujets familiers concernant le travail, l'école, les loisirs, etc. Je peux comprendre l'essentiel de nombreuses émissions de radio ou de télévision sur l'actualité ou sur des sujets qui m'intéressent à titre personnel ou professionnel si l'on parle d'une façon relativement lente et distincte. | Je peux comprendre des conférences et des discours assez longs et même suivre une argumentation complexe si le sujet m'en est relativement familier. Je peux comprendre la plupart des émissions de télévision sur l'actualité et les informations. Je peux comprendre la plupart des films en langue standard. | Je peux comprendre un long discours même s'il n'est pas clairement structuré et que les articulations sont seulement implicites. Je peux comprendre les émissions de télévision et les films sans trop d'effort. | Je n'ai aucune difficulté à comprendre le langage oral, que ce soit dans les conditions du direct ou dans les médias et quand on parle vite, à condition d'avoir du temps pour me familiariser avec un accent particulier. |
| Lire  | Je peux comprendre des noms familiers, des mots ainsi que des phrases très simples, par exemple dans des annonces, des affiches ou des catalogues. | Je peux lire des textes courts très simples. Je peux trouver une information particulière prévisible dans des documents courants comme les petites publicités, les prospectus, les menus et les horaires et je peux comprendre des lettres personnelles courtes et simples. | Je peux comprendre des textes rédigés essentiellement dans une langue courante ou relative à mon travail. Je peux comprendre la description d'événements, l'expression de sentiments et de souhaits dans des lettres personnelles. | Je peux lire des articles et des rapports sur des questions contemporaines dans lesquels les auteurs adoptent une attitude particulière ou un certain point de vue. Je peux comprendre un texte littéraire contemporain en prose. | Je peux comprendre des textes factuels ou littéraires longs et complexes et en apprécier les différences de style. Je peux comprendre des articles spécialisés et de longues instructions techniques même lorsqu'ils ne sont pas en relation avec mon domaine. | Je peux lire sans effort tout type de texte, même abstrait ou complexe quant au fond ou à la forme, par exemple un manuel, un article spécialisé ou une œuvre littéraire. |
| Parler  Prendre part à une conversation | Je peux communiquer, de façon simple, à condition que l'interlocuteur soit disposé à répéter ou à reformuler ses phrases plus lentement et à m'aider à formuler ce que j'essaie de dire. Je peux poser des questions simples sur des sujets familiers ou sur ce dont j'ai immédiatement besoin, ainsi que répondre à de telles questions. | Je peux communiquer lors de tâches simples et habituelles ne demandant qu'un échange d'informations simple et direct sur des sujets et des activités familiers. Je peux avoir des échanges très brefs même si, en règle générale, je ne comprends pas assez pour poursuivre une conversation. | Je peux faire face à la majorité des situations que l'on peut rencontrer au cours d'un voyage dans une région où la langue est parlée. Je peux prendre part sans préparation à une conversation sur des sujets familiers ou d'intérêt personnel ou qui concernent la vie quotidienne (par exemple famille, loisirs, travail, voyage et actualité). | Je peux communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance qui rend possible une interaction normale avec un locuteur natif. Je peux participer activement à une conversation dans des situations familières, présenter et défendre mes opinions. | Je peux m'exprimer spontanément et couramment sans trop apparemment devoir chercher mes mots. Je peux utiliser la langue de manière souple et efficace pour des relations sociales ou professionnelles. Je peux exprimer mes idées et opinions avec précision et lier mes interventions à celles de mes interlocuteurs. | Je peux participer sans effort à toute conversation ou discussion et je suis aussi très à l'aise avec les expressions idiomatiques et les tournures courantes. Je peux m'exprimer couramment et exprimer avec précision de fines nuances de sens. En cas de difficulté, je peux faire marche arrière pour y remédier avec assez d'habileté et pour qu'elle passe presque inaperçue. |
| S'exprimer oralement en continu  | Je peux utiliser des expressions et des phrases simples pour décrire mon lieu d'habitation et les gens que je connais. | Je peux utiliser une série de phrases ou d'expressions pour décrire en termes simples ma famille et d'autres gens, mes conditions de vie, ma formation et mon activité professionnelle actuelle ou récente. | Je peux articuler des expressions de manière simple afin de raconter des expériences et des événements, mes rêves, mes espoirs ou mes buts. Je peux brièvement donner les raisons et explications de mes opinions ou projets. Je peux raconter une histoire ou l'intrigue d'un livre ou d'un film et exprimer mes réactions. | Je peux m'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets relatifs à mes centres d'intérêt. Je peux développer un point de vue sur un sujet d'actualité et expliquer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités. | Je peux présenter des descriptions claires et détaillées de sujets complexes, en intégrant des thèmes qui leur sont liés, en développant certains points et en terminant mon intervention de façon appropriée. | Je peux présenter une description ou une argumentation claire et fluide dans un style adapté au contexte, construire une présentation de façon logique et aider mon auditeur à remarquer et à se rappeler les points importants. |
| Ecrire  Ecrire | Je peux écrire une courte carte postale simple, par exemple de vacances. Je peux porter des détails personnels dans un questionnaire, inscrire par exemple mon nom, ma nationalité et mon adresse sur une fiche d'hôtel. | Je peux écrire des notes et messages simples et courts. Je peux écrire une lettre personnelle très simple, par exemple de remerciements. | Je peux écrire un texte simple et cohérent sur des sujets familiers ou qui m'intéressent personnellement. Je peux écrire des lettres personnelles pour décrire expériences et impressions. | Je peux écrire des textes clairs et détaillés sur une grande gamme de sujets relatifs à mes intérêts. Je peux écrire un essai ou un rapport en transmettant une information ou en exposant des raisons pour ou contre une opinion donnée. Je peux écrire des lettres qui mettent en valeur le sens que j'attribue personnellement aux événements et aux expériences. | Je peux m'exprimer dans un texte clair et bien structuré et développer mon point de vue. Je peux écrire sur des sujets complexes dans une lettre, un essai ou un rapport, en soulignant les points que je juge importants. Je peux adopter un style adapté au destinataire. | Je peux écrire un texte clair, fluide et stylistiquement adapté aux circonstances. Je peux rédiger des lettres, rapports ou articles complexes, avec une construction claire permettant au lecteur d'en saisir et de mémoriser les points importants. Je peux résumer et critiquer par écrit un ouvrage professionnel ou une œuvre littéraire. |