



## Commentaire

# Et ils eurent des hommes

Est-il encore pertinent de parler de personnes issues de l'immigration? Ce terme recouvre plusieurs réalités. Il désigne par exemple des personnes qui arrivent en Suisse après une longue fuite, qui ont échappé aux missiles, aux hélicoptères et aux caméras thermiques et que nos gardes-frontière veulent épingle au moment où elles franchissent illégalement la frontière pour les renvoyer chez elles. Ce terme désigne aussi les jeunes dont les parents sont nés en Italie, mais qui sont arrivés encore enfants en Suisse et qui y ont fréquenté l'école. Parmi la population résidante permanente de plus de quinze ans, 35% sont considérés comme personnes issues de l'immigration; 37% possèdent la nationalité suisse. Il serait peut-être bon de clarifier les termes afin de limiter les peurs d'invasion dans l'esprit des gens.

«Migration et intégration»: voilà un titre difficile, car les perspectives et les inquiétudes des personnes concernées, leurs potentiels et leurs limites, leurs identités culturelles et personnelles sont multiples. Mais une chose est claire: pendant de nombreuses décennies, la Suisse a été un pays d'émigration, un pays en retard en termes de développement économique, un pays qui a eu de la chance d'avoir des gens comme Alfred Escher qui sont allés chercher le savoir à l'étranger. Aujourd'hui, la Suisse est devenue un pays d'immigration et, une fois encore, elle devrait s'en réjouir. Notre prospérité, nous la devons aussi aux étrangers qui, pour leur part, sont heureux de trouver du travail chez nous. L'urbanisation désordonnée ou le stress omniprésent, ils n'y peuvent rien. Faute de droit de vote, la majorité d'entre eux ne peut pas participer aux décisions politiques.

Cependant, nous semblons souvent manquer de reconnaissance. Le discours sur les étrangers est égoïste et haineux, ce que reflètent certaines mesures prises par les autorités. Le fait que ce soit justement l'initiative de l'UDC sur l'immigration de masse qui a amorcé les débats actuels sur une meilleure intégration des immigrés est une pilule amère. Reste que la question est fondée: à l'heure actuelle, les migrants ressortissants d'Etats non membres de l'UE ou de l'AELE sont trois à quatre fois plus touchés par la déqualification que les Suisses. Ils ne trouvent pas de travail ou occupent un poste qui ne correspond ni à leur niveau de formation ni à leurs qualifications. Les réfugiés ou les étrangers admis provisoirement ont difficilement accès aux cours de langue, parce que leur statut de séjour ne le permet pas, parce qu'on exige d'eux qu'ils travaillent au lieu d'apprendre ou encore parce qu'ils n'ont personne pour s'occuper de leurs enfants. L'autorisation restrictive des stages les prive en outre de la possibilité d'utiliser au sein de la population les connaissances qu'ils ont acquises.

L'intégration reste un défi et des projets encourageants existent, comme ceux dans les écoles professionnelles, financés par la Fondation Hirschmann. Depuis 2008, près de 45 000 jeunes de plus de 50 écoles professionnelles ont participé à 200 projets d'intégration. Les écoles peuvent demander un soutien financier auprès de la fondation pour de tels projets jusqu'en 2016/2017. Après, ce sera peut-être terminé, la suite du financement n'étant pas encore assurée, malgré d'intenses recherches.

– Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA –

## Intégration professionnelle

# Intégrer plus rapidement les réfugiés

En janvier dernier, les milieux économiques et l'Etat ont confirmé leur intention de recruter un plus grand nombre de travailleurs en Suisse et de tenir compte des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Les obstacles sont toutefois nombreux.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

– La Suisse fait plutôt bonne figure dans l'intégration des personnes issues de la migration. Si leur part (35%) dans la population de plus de quinze ans est la plus élevée des pays de l'OCDE, le taux d'actifs occupés l'est aussi. Deux raisons sont déterminantes: une économie prospère et une politique d'immigration sélective. Sur les personnes arrivées en Suisse après 2002, 58% ont un diplôme du degré tertiaire et seuls 14% n'ont pas de formation postobligatoire.

La Suisse s'en sort moins bien en ce qui concerne les personnes entrées dans le pays pour raison humanitaire. Il y a actuellement près de 23 000 personnes en âge de travailler parmi les «personnes admises à titre provisoire» et les «réfugiés reconnus».

Une étude réalisée par l'OCDE en 2010 a constaté que leur participation au marché du travail (en comparaison internationale et diachronique) est modeste. Un groupe de travail conjoint de l'Association des offices suisses du travail (AOST) et de l'Association des services cantonaux de migration (ASM) est récemment parvenu à la même conclusion. Son rapport «Insertion des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus» parle d'une «très faible» participation au marché du travail et de «coûts sociaux très élevés». En moyenne au cours des cinq premières années, près de 15 à 20% des réfugiés travaillent; 90% d'entre eux dépendent de l'aide sociale. Quelque 35 à 40% des personnes admises à titre provisoire exercent une activité lucrative en

moyenne pendant les sept premières années, alors que 70 à 80% d'entre elles perçoivent l'aide sociale. Dix ans après la demande d'asile, près de la moitié des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sont actifs.

### Facteurs qui entravent le travail

Il existe de nombreux obstacles que les personnes concernées doivent surmonter pour accéder au marché du travail.

**Conditions personnelles:** les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire souhaiteraient travailler et être autonomes, comme le révèle un rapport du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). La plupart des per-

## L'intégration est une tâche de l'Etat

Les réfugiés reconnus (permis B) sont des personnes dont le statut de réfugié est reconnu et qui obtiennent l'asile en Suisse. Les réfugiés admis provisoirement (sans asile) et les personnes admises à titre provisoire (sans statut de réfugié) reçoivent le permis F. Ces personnes ont un libre accès au marché du travail de leur canton de résidence et peuvent travailler dans toutes les branches de l'économie ou entamer une formation professionnelle. Pour ce faire, elles ont besoin d'une autorisation de l'autorité cantonale des migrations, qui examine les conditions de travail et de salaire.

Le permis N est délivré à des personnes qui font l'objet d'une procédure d'asile. Elles ne peuvent pas travailler au cours des trois premiers mois. En cas de décision négative, le canton peut

interdire l'exercice d'une activité lucrative pour trois mois supplémentaires. Ensuite, une activité salariée peut être permise aux requérants d'asile, à certaines conditions.

En vertu de la loi sur les étrangers, l'encouragement de l'intégration est une tâche de l'Etat. La Confédération verse une indemnité forfaitaire d'intégration de 6000 francs aux cantons par réfugié reconnu et par personne admise à titre provisoire. Celle-ci finance principalement des mesures visant à apprendre une langue nationale et à promouvoir l'insertion professionnelle.

Dans la phase initiale (cinq ans pour les réfugiés reconnus et sept ans pour les personnes admises à titre provisoire), la Confédération assume aussi les coûts de l'aide sociale dans les cantons par le biais d'un «forfait global». Depuis avril

2013, il est versé de telle sorte que les cantons qui présentent un taux d'insertion plus élevé sont favorisés financièrement.

La responsabilité envers les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire incombe aux coordinateurs en matière d'asile ou de réfugiés qui, dans la plupart des cas, sont rattachés aux départements cantonaux des affaires sociales. Depuis 2014, les cantons mettent en œuvre des mesures d'intégration à grande échelle qui poursuivent les mêmes objectifs. Elles figurent dans des programmes d'intégration cantonaux quadriennaux. De nombreux acteurs sont associés à l'encouragement de l'intégration. Cela permet une utilisation optimale des compétences tout en nécessitant une étroite coordination.

sonnes qui ont fui en Suisse n'ont que des connaissances limitées d'une langue nationale, contrairement à d'autres migrants. Il est rare qu'elles disposent des réseaux ou d'expérience pratique sur le marché suisse du travail. De plus, l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'origine n'est guère reconnue, faute de certificats répondant aux critères requis. L'exil et les problèmes de santé sont d'autres facteurs aggravants.

**Autorisations:** les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire ont en principe accès au marché du travail, mais ils ont besoin d'une autorisation. Cette nécessité, censée les protéger, est un frein à l'intégration. Elle insécurise les employeurs, qui ne connaissent ni les procédures d'autorisation ni les bons interlocuteurs au sein de

### Les cours de langue anticipés et les premiers bilans n'existent pas dans nombre de cantons.

l'administration. L'autorisation est en outre payante dans de nombreux cantons et la durée de la procédure ne permet pas de chercher du travail par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire. Enfin, la recherche d'emploi des personnes admises à titre provisoire est freinée par l'interdiction de déménager dans un autre canton.

**Stages:** en vue de leur insertion professionnelle, les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire doivent si possible accumuler de l'expérience sur le premier marché du travail au moyen de stages. Ces stages sont néanmoins soumis à des directives définies avec les partenaires sociaux afin d'éviter les abus et d'atteindre des objectifs précis (salaire, durée, suivi des employeurs et des stagiaires). Ces programmes sont souvent autorisés de manière trop restrictive.

**Structures ordinaires:** l'insertion sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire est assurée par de nombreux acteurs (écoles, institutions de formation professionnelle, entreprises, institutions de santé, etc.). Elle requiert une coordination

intensive et une bonne répartition. En réalité, les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus n'ont pas pleinement accès aux structures ordinaires et à leurs offres. La qualité et l'accessibilité des cours de langue et des offres de qualification font souvent l'objet de critiques. Les indemnités forfaitaires d'intégration uniques que la Confédération verse aux cantons ne sont, la plupart du temps, pas suffisantes aux yeux de nombreux professionnels.

**Moment:** selon un rapport du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) de 2011, le traitement des demandes d'asile dure de 300 à 400 jours. Cette période n'est pas valorisée pour insérer les personnes, même celles ayant de fortes chances de rester en Suisse. Les cours de langue anticipés et les premiers bilans n'existent pas dans nombre de cantons ou sont insuffisants.

Les autorités ont lancé plusieurs initiatives pour améliorer la situation, à l'image du programme «Exploiter le potentiel des migrants: formations de rattrapage» du SEM ou du dialogue sur l'intégration «Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance» de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA). En dressant un bilan intermédiaire fin janvier, la CTA a lancé ou poursuivi plusieurs mesures. En sus d'objectifs généraux tels que «sensibiliser» ou «renforcer l'information», ces mesures concernent le système d'apprentissage des langues «fide», le projet «Le français et l'italien sur le chantier», les cours d'associations comme Hotel & Gastro formation («Riesco») ou la Croix-Rouge (auxiliaires de santé) et de nouveaux projets (p. ex. avec swissstaffing, l'organisation faîtière des agences de placement privées). Mais le plus important porte sur le souhait du SEM et des cantons d'examiner les analyses et les propositions du groupe de travail AOST/ASM et, le cas échéant, de commencer la mise en œuvre de mesures en 2015. —

### TROIS QUESTIONS

à Patricia Ganter, déléguée à l'intégration du canton des Grisons



### «Aucune base contraignante»

#### Comment les cantons procèdent-ils avec les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés?

Cette population est très hétérogène en termes d'origine, de formation et de travail – un défi pour l'insertion professionnelle! De nombreuses instances sont compétentes à l'échelle cantonale et elles utilisent les instruments les plus divers. Il manque des bases contraignantes concernant l'apprentissage d'une langue ou l'insertion sur le marché du travail.

#### On entend souvent que les cours d'allemand ne sont pas adaptés...

La réussite d'un cours de langue présuppose des conditions d'apprentissage. Si elles ne sont pas réunies, une sensibilisation à la compréhension orale et écrite et à la prononciation est nécessaire en amont. Cela concerne les personnes peu qualifiées et les personnes plus âgées qui ne savent pas écrire.

#### Comment avez-vous réparti les compétences dans votre canton?

Notre service de l'intégration est à la fois chargé du niveau stratégique – pilotage et coordination des offres d'intégration – et de la gestion opérationnelle des cas et dispose des compétences financières correspondantes (indemnité forfaitaire d'intégration). Il est responsable du déroulement des processus, de l'examen, de l'attribution, du suivi et de la coordination des offres adaptées aux groupes cibles. Un service de gestion des cas dans la promotion des langues et des coaches professionnels recherchent des solutions individualisées. *dfl*

### «Exploiter le potentiel des migrants: formations de rattrapage»

## Diako K., Rekik A., Gyatso S.

Un projet pilote examine si un coaching rapide et intensif favorise l'intégration. Fabienne Zannol est l'une des coaches. Elle parle des difficultés et des réussites.

Par Daniel Fleischmann, rédacteur de PANORAMA

– Depuis deux ans, Fabienne Zannol, juriste de formation, suit 23 personnes choisies dans leur recherche d'un avenir professionnel. La Fondation Arbeitsgestaltung, pour laquelle elle travaille à 60%, participe au projet «Exploiter le potentiel des migrants: formations de rattrapage», qui se déroule sur trois sites (Suisse orientale, Zurich, Genève/Vaud). Celui-ci doit révéler d'ici 2018 si un coaching plus rapide et intensif renforce les chances d'intégration professionnelle. En voici la teneur:

- Prise de conscience de l'importance de la formation dans la société suisse et développement d'une stratégie d'intégration dans le champ professionnel habituel.
- Coaching dans la recherche d'une place (d'apprentissage) et information sur les procédures de reconnaissance des diplômés étrangers, stages qualifiants ou cours.
- Conseils pour les questions relatives à la formation et au financement, suivi pen-

dant les stages, formations et perfectionnements.

– Interlocuteur des employeurs, institutions de formation et autorités. Les expériences de Fabienne Zannol sont multiples. L'histoire de Diako K., qui avait entamé des études d'architecture dans son pays d'origine, est un succès. Il a trouvé une place de stage dans un bureau d'architecture par l'intermédiaire de Fabienne Zannol et s'est inscrit à la Haute école de technique et d'économie de Coire. «Diako est jeune et flexible. Il parle très bien l'allemand et a la chance d'avoir eu des chefs qui lui ont consacré du temps et transmis leurs

### «Il y a bien trop peu de formations à bas seuil.»

connaissances», se félicite Fabienne Zannol. Deux artisans sont aussi sur la bonne voie, un plâtrier et un cordonnier qui travaillent de nouveau dans leur champ professionnel usuel. Reste à trouver un moyen d'attester leurs qualifications par un diplôme professionnel. Rekik A. a aussi une formation en vue. Enseignante de maternelle et mère d'un fils en bas âge, elle n'a pas les moyens pour un apprentissage; en revanche, elle peut entamer une formation d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge Suisse d'une durée de six mois. «Il y a bien trop peu de formations à bas seuil de ce genre», regrette Fabienne Zannol. C'est plus difficile pour Gyatso S., qui était laborant dans son pays d'origine. Sa recherche d'une place d'apprentissage en Suisse orientale est restée vaine et il ne peut pas déménager à Bâle. Daya R. a aussi échoué en raison d'obstacles formels: la sage-femme originaire du Sri Lanka aurait pu suivre un stage en soins infirmiers dans une maison de retraite. Mais le canton exigeait une garantie d'embauche que la maison de retraite ne pouvait lui accorder. Sa recherche

d'une place d'apprentissage est restée infructueuse malgré d'excellents feedback lors de stages d'observation. La comptable d'origine érythréenne Sitina M., diplômée d'une université, doit repartir à zéro. L'ancienne Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) n'a pas émis de recommandation de reconnaissance pour ses études de quatre ans, car le règlement de l'université du pays d'origine ne correspond pas au système de Bologne.

### Les normes internationales manquent

Pour Fabienne Zannol, il est trop tôt pour tirer un bilan de son travail. Mais une chose est sûre: l'intégration est exigeante d'un cas à l'autre, même si les 23 personnes choisies pour le projet sont particulièrement qualifiées. Certaines n'ont pas la force de s'attaquer à de nouveaux projets juste après leur périple, d'autres font face à des obstacles de nature organisationnelle alors que d'autres encore ne parviennent pas à attester leurs qualifications. Sans normes internationales, il est difficile de vérifier ce que Sitina M., par exemple, a appris dans ses études de comptable. Connaît-elle le droit fiscal suisse, les assurances sociales de notre pays, les formalités douanières ou les méthodes de comptabilité? Comme le préconise le HCR, des initiatives visant à reconnaître les connaissances et les compétences sur le lieu de travail sont nécessaires, par exemple lors d'un volontariat, d'un stage ou d'un apprentissage. —

\* Tous les noms sont fictifs.

Demandeurs d'emploi très qualifiés

# Lorsqu'un diplôme universitaire ne vaut plus rien

Les personnes issues de l'immigration ayant une bonne formation ont souvent beaucoup de peine à s'intégrer professionnellement. C'est pourquoi à Zurich, 200 mentors proposent leur réseau.

Par Thomas Kenner, journaliste

— Ils sont parfaitement qualifiés et, pourtant, ils ont de la peine à trouver un poste approprié: des chômeurs immigrés avec un diplôme du degré tertiaire, mais aussi des Suisses de l'étranger qui rentrent chez eux. Une étude de l'Institut de sociologie de l'Université de Bâle montre que les universitaires étrangers sont en moyenne deux à trois fois plus fortement touchés par le chômage que les Suisses. Les ressortissants des Etats tiers (Etats hors de la zone UE/AELE) sont particulièrement concernés. L'organisation zurichoise «Platform Networking for Jobs» connaît la situation paradoxale des chômeurs qualifiés – bien formés et pourtant chômeurs – et les soutient depuis dix ans dans leurs démarches.



Nune Arakelyan, économiste, travaille aujourd'hui comme spécialiste en sécurité dans une banque suisse.

Les difficultés des immigrés bien qualifiés lors de la recherche d'emploi résident avant tout dans l'absence de réseaux professionnels (la non-reconnaissance des diplômes et le manque de connaissance du marché du travail suisse sont deux autres facteurs). Les spécialistes du personnel indiquent que 70 à 80% de toutes les opportunités professionnelles découlent de réseaux personnels et locaux. Plus de 70% des entreprises suisses utilisent les relations de leurs collaborateurs pour le recrutement. Le plus souvent, les immigrés n'ont pas accès à ce réseau.

### Compenser l'absence de réseau

Afin d'augmenter les chances des universitaires immigrés sur le marché du travail suisse, «Platform Networking for Jobs» mise tout sur le réseautage des personnes en recherche d'emploi. Plus de 200 mentors issus des branches les plus variées mettent leur réseau et leur expé-

### L'exemple de Nune Arakelyan

Nune Arakelyan a 27 ans et est originaire d'Arménie. Elle y a étudié l'économie (spécialisation en management) et a travaillé chez HSBC. Elle est arrivée en Suisse en septembre 2011, par amour. Après son mariage avec un Suisse, elle a suivi des cours intensifs d'allemand. Elle s'est très vite sentie bien intégrée. En octobre 2012, elle s'est inscrite à «Platform Networking for Jobs» après avoir vainement cherché un poste pendant six mois. Grâce au programme d'intégration, elle a participé à différents ateliers et complété son dossier de candidature.

rience à la disposition des immigrés. Le succès est au rendez-vous: près de 65% des participants trouvent un travail ou du moins une place de stage.

L'offre englobe conseils personnels, coaching, mentorat, évaluations, cours de langue et formations continues. Outre les mentors, «Platform Networking for Jobs» possède un pool d'entreprises qui proposent des postes, des places de stage et des programmes d'intégration. La plateforme entretient également des contacts avec la ville et le canton de Zurich. Les offres existantes sont donc exploitées et les prestations des différentes organisations sont coordonnées.

Les mentors retirent eux aussi un bénéfice de leur engagement: en contrepartie de leur travail bénévole, ils se perfectionnent dans le domaine du coaching et de la communication interculturelle. —

A partir de décembre 2012, Nune Arakelyan a travaillé avec un mentor et, dès la mi-janvier 2013, elle a pu entrer en fonction comme spécialiste en sécurité dans une grande banque suisse. Son mentor lui avait transmis les principales informations sur la place vacante et avait préparé l'entretien avec elle. Bien qu'à durée déterminée, le poste constituait une opportunité idéale pour acquérir une expérience professionnelle et pour élargir son réseau. Il s'est finalement transformé en engagement fixe à durée indéterminée.

Orientation

# «Si tu es motivé, les gens t'aident»

Les migrants et migrantes sont limités dans leurs choix professionnels. Dans le cadre de l'orientation, ils ont besoin de beaucoup de compréhension, mais aussi de mots clairs. C'est la seule voie qui mène à l'intégration professionnelle, selon la conseillère Emine Braun-Varli.

Interview: Anna Zbinden Lüthi

### PANORAMA: A l'heure de choisir un métier, qu'est-ce qui différencie un Suisse d'un immigré?

Emine Braun-Varli: Il faut faire la différence entre les jeunes qui ont grandi et fréquenté l'école obligatoire en Suisse et ceux qui ont suivi la majeure partie de leur scolarité à l'étranger. Les premiers tendent à choisir des professions qui ne demandent pas ou que peu de force physique, comme employé-e de commerce ou assistant-e médical-e. Selon moi, l'origine ne joue aucun rôle, du moment que les jeunes possèdent les qualifications professionnelles requises.

### Les jeunes dont le nom a une consonance étrangère ne sont-ils pas discriminés?

Non. Ceux qui invoquent le prétexte du nom ne connaissent pas le monde économique actuel. Aujourd'hui, les personnes issues de l'immigration occupent aussi des postes à responsabilités dans les entreprises. Souvent, ce sont elles qui engagent le personnel ou qui dirigent des équipes. C'est avec elles que je discute lorsque j'aide quelqu'un à chercher un stage. L'économie ne recherche pas des noms mais des collaborateurs qui peuvent se comporter de manière adéquate et qui sont prêts à fournir des prestations.

### Et pour les jeunes qui sont arrivés en Suisse plus tard?

Ceux-ci imaginent pouvoir choisir une profession parmi toute la palette des métiers. Toutefois, ils ne possèdent souvent pas le niveau scolaire et linguistique, ce qui limite leur choix. J'essaie malgré tout de trouver, avec eux, une profession qui leur correspond.

### Quelle approche de conseil adoptez-vous dans ces cas de figure?

La clé de la réussite réside dans la proximité émotionnelle qui se développe grâce à un véritable intérêt et à une vraie empathie pour la personne. Je leur montre que j'ai du plaisir à les recevoir et travaille avec un mélange d'humour et de sérieux. Je prends une heure et demie pour leur expliquer le système de formation professionnelle et je leur montre par exemple pourquoi un apprentissage commercial n'est pas possible avec des notes insuffisantes. Je constate néanmoins que les jeunes s'accrochent dans un premier temps à leur choix initial. Je leur explique ensuite les conditions scolaires et personnelles qu'exigent les entreprises. Cela m'aide de travailler avec des exemples proches de la réalité, d'illustrer certaines situations par des symboles et de choisir un langage clair et simple. Je montre ensuite aux jeunes des moyens de se rapprocher de leur objectif professionnel.



Emine Braun-Varli s'est spécialisée dans l'intégration professionnelle des immigrés.

### Comment conseillez-vous les personnes arrivées en Suisse à l'âge adulte?

Il y a un déséquilibre: les personnes cherchant des conseils ne parlent quasiment aucun mot d'allemand, n'ont pas de formation et font face à quelqu'un qui a un bon poste. C'est pourquoi je dois d'abord instaurer un climat d'égalité, leur donner l'impression qu'elles sont les bienvenues et qu'elles sont prises au sérieux. Les personnes arrivées tardivement en Suisse ont de grandes difficultés linguistiques et possèdent souvent des diplômes et des expériences professionnelles qui ne sont pas reconnus ici. En leur montrant la photo d'un sac à dos et en utilisant une langue simple et claire, on arrive à définir avec elles les expériences qu'elles ont acquises et qu'elles peuvent utiliser à présent. Les personnes décident si elles veulent se constituer un nouveau bagage ou si nous allons prendre pour point

de départ leur bagage existant. **Vous êtes vous-même arrivée en Suisse à l'âge de 23 ans en tant que réfugiée et avez réussi votre carrière. Qu'est-ce qui vous a aidée?**

En tant que réfugiée, j'ai été accompagnée pendant trois ans par un conseiller. Lors de la phase d'orientation professionnelle, j'ai été très encouragée par une responsable de cours: elle m'a aidée à trouver une place d'apprentissage. Une autre femme m'a par exemple invitée à Noël lorsque j'étais toute seule. Cette fête et le fait de découvrir qu'en Suisse aussi, on mange parfois dans une assiette commune – c'était de la fondue – m'ont permis de trouver des ressemblances entre les cultures. Il faut que des personnes soient là au bon moment pour toi. Si tu es motivé, les gens sont prêts à t'aider. —

Emine Braun-Varli travaille au Centre d'orientation de carrière de Zurich et dans

Placement des apprentis

# Un jeune comme les autres

Arbnor Kelmendi cherche une place d'apprentissage dans l'informatique. Sarah Descombes, conseillère en orientation à Pro Lehrstelle, l'aide dans le cadre du projet «Match-Prof BE». Quelle en est la nécessité? Comment procède la conseillère?

Par Stefan Krucker, rédacteur en chef de PANORAMA

— SC Ittigen contre SV Kaufdorf. A la 61e minute, Arbnor Kelmendi marque son dernier but de la saison. Ittigen gagne par 4 à 1. Le buteur brandit le poing en s'écriant: «Yeah!» Agé de quinze ans, Arbnor est en 9e année et habite à Ittigen, près de Berne. Ses loisirs: jouer au foot, écouter du rap et passer du temps avec ses amis.

Aujourd'hui, sa conseillère en orientation Sarah Descombes lui demande: «Qu'avez-vous fait jusqu'à présent pour trouver une place d'apprentissage?» Ils sont dans la salle de conférence de Pro Lehrstelle à Berne. Simples et conviviaux, les locaux de la PME sont situés dans un quatre-pièces proche du centre-ville. La conseillère parle avec calme, intérêt et circonspection.

«J'ai envoyé près de 30 postulations, presque toutes dans l'informatique, en

technique des systèmes», répond Arbnor. Il parle le suisse-allemand sans accent, avec un soupçon d'hésitation. Un jeune de quinze ans comme les autres, qui ne trouve pas toujours le mot juste.

Vingt-huit refus lui sont parvenus en retour, au motif qu'un meilleur candidat s'est présenté. Une entreprise l'a néanmoins convié à un stage d'observation et à un test d'aptitudes.

Arbnor veut malgré tout devenir informaticien, ayant adoré bricoler les ordinateurs au cours de son stage. Il se voit aussi en mécanicien d'automobiles ou le cas échéant en gestionnaire du commerce de détail.

### Des conseils concrets

Sarah Descombes et son protégé s'installent ensuite devant l'ordinateur. Elle ouvre les fichiers Word et discute avec lui des moyens d'améliorer sa lettre de motivation et son CV. Elle lui donne des conseils concrets tout en lui laissant la responsabilité. «Il s'agit de votre avenir!», lance-t-elle souvent en s'adressant aux jeunes. «Nous pouvons uniquement placer les personnes qui le veulent. Si un jeune ne se présente pas au stage, nous ne pouvons pas y aller à sa place», explique la conseillère.

Elle n'a aucune crainte pour Arbnor. Il est motivé, fiable et engagé. Il répond tout de suite quand elle lui envoie un courriel, apprend vite et ne tarde pas à mettre les conseils en pratique. De plus, il suit un degré scolaire supérieur, a de bonnes notes et a réussi le test Multicheck.

Arbnor Kelmendi est né en Suisse. Ses parents viennent d'Albanie. Sa mère travaille comme femme de ménage, son père comme magasinier. Ni l'un ni l'autre ne peuvent vraiment l'aider dans ses postulations. Même son enseignant n'est pas sûr d'être bien au courant en la matière,

raison pour laquelle il l'a inscrit au projet «Match-Prof BE».

Sarah Descombes clique sur l'onglet «Enregistrer sous». Le dossier de candidature est impeccable. Après avoir fixé les prochaines étapes, la conseillère accompagne Arbnor jusqu'à la porte. Etonnée, elle constate qu'il ne porte pas de veste malgré les températures hivernales. Un

### «Match-Prof»

Sous le titre «Match-Prof», le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation finance des projets visant à l'intégration d'adolescents ou de jeunes adultes dans la formation professionnelle et, partant, dans le marché du travail. L'objectif est de réduire sensiblement le nombre de places d'apprentissage vacantes et celui des personnes qui suivent une solution transitoire en améliorant l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché des places d'apprentissage. Sur les six projets déposés, un seul a été approuvé à ce jour: «Match-Prof BE». Le canton de Berne mise sur les jeunes issus de la migration. Il a chargé trois institutions (Pro Lehrstelle, Berner Stellennetz Integra et Fondation gad Stiftung) de placer jusqu'à 60 jeunes immigrés de la première et de la deuxième génération dans la formation professionnelle initiale. Les jeunes doivent satisfaire aux critères suivants: ne pas entrer en ligne de compte pour le case management «formation professionnelle», ne pas bénéficier du soutien de l'entourage, posséder de bonnes connaissances linguistiques, avoir clarifié le choix d'un métier avec l'orientation, disposer de rapports de stages d'observation et d'un dossier de candidature.

jeune comme les autres, rêveur, invulnérable. Elle lui souhaite une bonne semaine.

### Faire du porte-à-porte

C'est alors que commence son travail de «porte-à-porte», comme elle le dit elle-même. Elle crée un PDF du dossier d'Arbnor et l'envoie à dix entreprises formatrices du réseau de son employeur. Elle s'enquiert quelques jours plus tard, donne des explications ou des informations complémentaires. En cas de réponse positive, elle organise un premier rendez-vous ou un stage d'observation.

Son chef Lucas Landolt s'approche de nous. En un instant, il aborde une multitude de thèmes. Il précise qu'il a travaillé dans l'informatique avant de fonder Pro Lehrstelle voilà quelques années et ajoute: «Nous servons d'intercesseurs pour les jeunes dont le potentiel est encore en jachère.»

D'après le responsable, il y a deux éléments clés pour chaque cas: d'une part le dossier, qui doit toujours servir de point de départ. D'autre part, la présentation des jeunes: ceux-ci ne savent pas bien se vendre seuls. Pro Lehrstelle peut constituer une référence: «Nous gérons activement un réseau de près de 800 entreprises. Si nous avons de bons rapports avec elles, un jeune peut y faire un stage et être engagé en cas de bons résultats. Cela ne serait pas possible sans nos relations personnelles.»

Le canton rémunère Pro Lehrstelle en fonction du temps de travail, avec un plafond de 2500 francs par cas. «Une 10e année scolaire est bien plus onéreuse, sans garantie que le jeune trouve ensuite une place d'apprentissage», conclut Lucas Landolt. —

www.matchprof.ch  
www.erz.be.ch/matchprof  
www.prolehrstelle.ch

Etude sur le marché du travail

# La deuxième génération s'intègre plus facilement

Les descendants d'immigrés trouvent plus facilement un emploi que leurs parents. Des différences existent cependant selon leur origine et le niveau d'éducation du père.

Par Andrés Guarín et Emmanuel Rousseaux, doctorants aux Universités de Lausanne et de Genève

— Les recherches menées jusqu'ici ont établi que, en comparaison avec la population autochtone en Suisse, les immigrés connaissent une insertion professionnelle difficile, précaire et, pour une partie d'entre eux, cantonnée à certains secteurs d'activité. Nous avons observé que le risque de non-insertion professionnelle ou d'insertion professionnelle précaire diminue pour la plupart des descendants d'immigrés.

Dans le cadre du Pôle de recherche national NCCR-LIVES, nous avons comparé la situation des migrants, celle de leurs enfants et celle des Suisses, en prenant comme critères le statut sur le marché de l'emploi (personne au chômage ou active) et la position socioprofessionnelle occupée (basse, moyenne, haute). La situation de l'emploi des migrants de la deuxième génération s'est améliorée par rapport à celle de leurs parents. Néanmoins, le risque d'être au chômage ou d'occuper une position subalterne varie considérablement selon l'origine des parents. Les immigrés d'origine européenne (sans inclure l'Espagne, l'Italie et le Portugal) et leurs enfants ont les mêmes chances de trouver un emploi que les Suisses. Les migrants d'origine espagnole, italienne et portugaise auraient plus de difficultés à trouver du travail. Cependant, ces difficultés tendraient à s'effacer pour la deuxième génération. Chez les immigrés originaires des Balkans et de Turquie, tant pour la première que pour la deuxième génération, le risque de se retrouver au chômage est plus élevé que pour les Suisses.

Les migrants de première génération originaires des Balkans, de Turquie ou du Portugal souffrent de fortes inégalités relatives aux positions socioprofessionnelles occupées. Ils ont trois fois plus de probabilités d'occuper un emploi peu qualifié que les ressortissants nés suisses. Quant aux

immigrés de deuxième génération, toutes origines confondues, les résultats montrent un écart significatif dans l'accès à un emploi hautement qualifié par rapport aux jeunes nés suisses. Cependant, cet écart diminue lorsqu'on contrôle les variables suivantes: âge, sexe, niveau de formation des jeunes et niveau de formation des parents – cela à l'exception des enfants d'immigrés originaires des Balkans, pour qui il existe un risque plus élevé d'avoir un travail faiblement qualifié.

L'analyse a aussi mis en évidence que le niveau d'éducation du père a une influence considérable sur les risques pour ses enfants de vivre des situations précaires sur le marché de l'emploi. Et cet impact est particulièrement fort lorsque les enfants ont eux-mêmes un faible niveau de formation. —

Guarín, A. (à paraître): Labor market insertion risk factors for second-generation immigrants in Switzerland.  
Griga, D. (2014): Participation à la formation supérieure des jeunes issus de l'immigration en Suisse. In: *Revue suisse de sociologie* (N° 3 [40], p. 379–400). Zurich, Editions Seismo. Téléchargement: www.sgs-sss.ch

### Passage à une formation supérieure

Malgré des discriminations au sein du système scolaire, les jeunes immigrés de la deuxième génération ne semblent en revanche pas être désavantagés lors du passage à des études supérieures. Selon les modèles contrôlant l'origine socio-économique et les résultats scolaires, les hommes originaires d'ex-Yougoslavie, du Kosovo, de Turquie ou du Portugal ont même une plus grande probabilité d'entamer une formation supérieure. *ir*



Malgré de bons résultats scolaires, Arbnor Kelmendi a reçu 28 réponses négatives à ses postulations.