



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP

Office fédéral des migrations, APA, BIB

Section compte surtêts et programmes d'occupation, section de l'intégration

Martin Gutmann, Laure Dujany, Brigitte Naef

Septembre 2007

Projets d'intégration pour admis provisoires et réfugiés 2006



Table des matières

Résumé	1
Introduction	3
1 Données concernant les projets	4
1.1 Indications de base	4
1.2 Indications sur les frais par heure et par participant	5
2 Données concernant les participants aux projets	6
2.1 Nombre et description des participants	6
2.2 Indications sur l'âge, le statut et le sexe	8
3 L'insertion sur le marché du travail	10
3.1 Indications de base	10
3.2 Indications sur la prise d'emploi	12
4 Questions qualitatives des projets	16
4.1 Expériences positives	16
4.2 Difficultés	16
4.3 Recommandations	17
5 Conclusion et recommandations de l'ODM	18
5.1 Conclusion	18
5.2 Recommandations	19
Aperçu des annexes	21
Annexe 1: Aperçu des projets	21
Annexe 2: Remarques qualitatives sous forme résumée concernant les projets	24
Annexe 3: Grille de sélection des projets et évaluation	31
Annexe 4: Grille de saisie du rapport final	34

Résumé

En vue d'encourager l'intégration professionnelle des admis provisoires (AP) et des réfugiés (R) et en se fondant sur l'accès facilité au marché du travail des admis provisoires, rendu possible par la révision de l'Ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE) entrée en vigueur en avril 2006, l'Office fédéral des migrations a mis à disposition 3 millions de francs en 2006 pour le financement de projets. Au total, il a admis 33 projets auxquels 867 personnes ont effectivement participé.

Le présent rapport a été élaboré sur la base des rapports finaux standardisés des divers projets remis par les organisateurs. L'objectif principal est de déterminer si l'on a pu ainsi améliorer l'intégration professionnelle des participants et quelles conclusions peuvent être tirées des expériences faites.

La plupart des projets consistent en un élargissement de projets déjà existants ou en une extension et un complément sur la base de programmes d'occupation en cours destinés aux requérants d'asile et admis provisoires. En ce qui concerne leur contenu, on peut subdiviser grossièrement ces projets en « projet de formation avec coaching et placement », « projets de coaching avec placement et occupation » et « projets avec bilan personnel et 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 les divers projets.

En raison des différents concepts des projets, leur coût varie considérablement de l'un à l'autre. L'on peut toutefois constater pour 20 projets que les frais par participant se sont élevés d'environ 3000 à 7000 francs ; pour 2 projets, ils ont été inférieurs à 1000 francs et pour 8 autres projets, ils se sont situés environ entre 7000 et 11'000 francs. Pour une bonne moitié des projets, le coût à l'heure par participant s'est situé en-dessous de 20 francs et pour tous les autres – à deux exceptions près – il était inférieur à 120 francs.

S'agissant des participants, on peut relever qu'environ la moitié dispose de connaissances linguistiques plutôt sommaires et qu'ils n'ont suivi que l'école primaire. Toutes les classes d'âge (entre 16 et 65 ans) ont été représentées. 40 pour cent environ des participants étaient des femmes.

Jusqu'à 3 mois après la fin des projets, près de 40 pour cent des participants avaient trouvé un emploi, ce qui, selon les expériences faites en la matière, peut être considéré comme une réussite. L'hôtellerie et la restauration ont engagé 36 % des personnes ayant trouvé un emploi, constituant ainsi – et de loin la branche la plus importante. Suite aux projets, 7 % des participants ont entrepris une formation additionnelle. Parmi les autres participants, nombreux sont ceux qui ont bénéficié d'autres offres proposant une structure journalière ou qui sont suivis et encadrés dans leur recherche d'un emploi.

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

Près de la moitié des participants a pu être insérée sur le marché du travail à la suite des projets ou commencer une formation qui les mènera plus loin. Cela démontre à l'évidence

qu'un coaching efficace est possible. En se basant sur les rapports finaux des projets, on peut retenir notamment que l'évaluation exacte et l'analyse des besoins de formation pour chaque individu sont importantes et que l'intégration intervient la plupart du temps par étapes et par le biais de plusieurs mesures. Il importe également de disposer d'une bonne information et d'une collaboration tant avec les autorités compétentes qu'avec les employeurs.

Etant donné que presque tous les projets seront reconduits en 2007, il conviendra également d'évaluer les résultats et de les faire apparaître dans un rapport qui sera remis aux services cantonaux compétents.

Introduction

L'Office fédéral des migrations (ODM) a fixé comme objectif prioritaire en 2005 un accroissement de l'intégration professionnelle des admis provisoires et des réfugiés. L'ODM l'a fait en accord avec la nouvelle orientation de la loi fédérale sur l'asile révisée et avec l'amélioration de l'accès au marché du travail des admis provisoires, entrée en vigueur au mois d'avril 2006 grâce à l'adaptation de « l'Ordonnance limitant le nombre des étrangers (OLE) ». Voilà qui explique pourquoi, en 2006, il a été décidé que des projets d'intégration pourraient être financés dans un ordre de grandeur de 3 millions de francs. Sur cette somme, 2 millions de francs furent réservés à des projets coordonnés par les cantons et reposant en partie sur l'extension de programmes d'occupation déjà existants ou à de nouveaux projets. Un million de francs a été mis à disposition pour l'extension de projets existants coordonnés par l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR). Au vu des contraintes budgétaires, il a également été défini que 2 millions de francs au total seraient mis à disposition pour les admis provisoires et un million de francs pour les réfugiés.

L'objectif des projets est de promouvoir l'intégration professionnelle sur le marché du travail. Parmi les projets qui ont été déposés, furent approuvés – compte tenu de la répartition régionale et de la coopération – ceux dont l'objectif paraissait le plus plausiblement atteignable. La sélection se fit en fonction d'une évaluation des projets déposés, tenant compte notamment des résultats obtenus jusqu'alors (pour les projets déjà existants), de la mise en réseau dans l'économie, des stages proposés, de la formation ainsi que de la forme d'encadrement et du coaching. La grille de saisie pour le dépôt des projets comportant l'échelle d'évaluation se trouve en annexe 3. Pour 2006, 33 projets provenant de 19 cantons ont été approuvés ; 867 personnes y ont participé.

L'objectif du présent rapport est de montrer l'intégration atteinte sur le marché du travail jusqu'à 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. Par ailleurs, les expériences positives tirées des projets ont été relevées, mais aussi les difficultés rencontrées, un résumé des recommandations cantonales, les conclusions générales que l'on peut en tirer ainsi que 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 4 du présent rapport.

Nous remercions chaleureusement tous les partenaires avec qui nous avons eu le plaisir de collaborer de manière constructive.

1 Données concernant les projets

1.1 Indications de base

Sur 64 projets déposés, l'ODM a pu en approuver entièrement ou partiellement 33. Sur ce nombre, 21 avaient été présentés par les cantons et 12 par l'OSAR. Sur ces 33 projets, 31 furent réalisés et sont évalués dans le présent rapport¹ ; 8 concerne la Suisse romande et 23 la Suisse alémanique. Pour les projets approuvés, 664 places pour les participants avaient été prévues (549 admis provisoires, 115 réfugiés). En réalité, 867 participants ont entamé un projet (750 admis provisoires et 117 réfugiés) et 579 l'ont achevé (481 admis provisoires, 98 réfugiés). Les indications mentionnées dans ce rapport se réfèrent toujours aux 867 participants qui ont commencé un projet.

La répartition des projets entre la coordination par les cantons ou par l'OSAR et le nombre de places des participants pour admis provisoires et réfugiés reflètent les contraintes budgétaires, à savoir un versement maximal de 2 millions de francs pour les admis provisoires et d'un million pour les réfugiés. Le financement de deux millions de francs intervient par le biais des cantons et celui d'un million par le biais de l'OSAR.

La conception des projets est très diversifiée ; leur contenu et leur durée varient considérablement. S'agissant du public-cible, la plupart des projets ne sont ni spécifiques au sexe, ni à l'âge, ni au niveau de formation ou aux connaissances linguistiques. Trois projets constituent une exception : deux d'entre eux s'adressent principalement à de jeunes participants jusqu'à 25 ans et un troisième projet s'adresse spécifiquement aux femmes.

Afin de prendre en compte ces différences, nous avons subdivisé les projets en trois catégories en fonction de leur structure, mais il est évident que la délimitation est approximative :

- **Projets de formation:** 10 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 à quatre de ces projets, conçus de concert avec des associations de branches économiques, reçoivent un certificat décerné par des écoles ou organisations reconnues. Ces projets sont la plupart du temps d'une durée déterminée qui se situe entre 5 et 6 mois. La participation à ces projets implique un investissement de temps de 300 à 650 heures par participant réparties sur 70 à 100 jours de cours. La part de coaching se situe entre 5 et 20%.
- **Projets d'occupation et projets de coaching:** 19 projets proposent une **occupation, un coaching et un placement**, l'occupation tenant partiellement lieu de stage. Pour ces projets-là, il n'y a pas de durée de participation fixe. La durée est déterminée en fonction du temps nécessaire à un placement réussi et peut donc varier de quelques jours à plus d'un an. Les heures de participation varient beaucoup et en fonction de la structure journalière du programme d'occupation. Ainsi, selon la structure journalière et/ou la fréquentation d'un stage, la proportion à l'heure du coaching est très variable.

¹ Deux projets ont été regroupés en un seul et un autre n'a pas été évalué, n'ayant qu'un seul et unique participant au sein du groupe-cible visé.

-
- **Projets avec bilan personnel:** 2 projets consistent essentiellement en un **bilan** destiné à évaluer les possibilités d'un placement ultérieur. Ils comportent également **une part minimale de coaching et de placement**. Ces projets visent davantage à construire sur la base des aptitudes existantes ou des projets suivis ainsi qu'à proposer une orientation pour l'avenir. Ici, le nombre d'heures par participant est en moyenne de 7 dans un cas et de 9 dans l'autre, réparties sur un petit nombre de séances avec un conseil individuel.

La structure qui diffère (durée, intensité, nombre de participants et coûts) d'un projet à l'autre rend la comparaison directe difficile. Ci-après, nous nous contenterons d'indications générales et selon les types de projets susmentionnés partiellement d'aspects spécifiques, sans comparaison directe entre les divers projets. De plus, nombre de projets ont été réalisés pour la première fois et il convient d'attendre leurs résultats au cours de la deuxième année.

1.2 Indications sur les frais par heure et par participant

Les projets comportent souvent des structures de coûts très diverses. Voilà pourquoi nous nous limiterons à fournir des indications sur les quelques valeurs de base suivantes. Si l'on considère le coût des projets se situent entre 15'000 et 300'000 francs, il est évident que ces coûts varient fortement en fonction du nombre des participants et de la durée du projet. Il en va de même du coût par participant, en fonction de la durée et de l'aménagement du projet en question. Il s'avère néanmoins que, sur les 29 projets de formation, projets d'occupation et projets de coaching évalués, 20 ont coûté de 3'000 à 7'000 francs par personne; 8 ont coûté de 7'000 à quelque 11'000 francs et, pour l'un des projets, les frais se sont même élevés à 16'700 francs par participant. Dans les deux projets essentiellement consacrés à un bilan personnel, les frais par personne se sont élevés à 713 francs pour l'un et 863 francs pour l'autre.

Les coûts à l'heure par participant peuvent dans une certaine mesure mieux être comparés, mais dans une mesure limitée étant donné que, pour des activités individuelles de conseil et d'instruction, on obtient une structure de coûts totalement différente que lorsqu'il s'agit d'encadrer ou d'instruire des groupes. Voilà pourquoi les frais à l'heure par participant sont plutôt modestes pour les projets de formation et de coaching qui travaillent avec des groupes ainsi que pour les programmes d'occupation ou les stages pratiques de longue durée se situant pour 17 projets entre 7 et 20 francs. Dans 10 autres projets pour lesquels le taux de coaching est souvent relativement élevé, le coût à l'heure par participant se situe entre 35 et 117 francs. Pour deux autres projets, le coût à l'heure par participant est de 200 francs pour le premier et de 204 francs pour le second. Il y a une explication possible des coûts à l'heure très élevés: cette situation se produit lorsque les projets sont réalisés pour la première fois et que les frais d'investissement initiaux sont élevés ou encore lorsque le savoir-faire ou les structures existantes ont été répercutés dans le calcul des frais de participation.

Pour presque tous les projets, les frais de personnel, en moyenne de 65 pour cent, constituent – et de loin – le taux le plus élevé de frais.

2 Données concernant les participants aux projets

2.1 Nombre et description des participants

Dans l'ensemble, 867 personnes (117 R et 750 AP) ont commencé un projet². Ainsi, avec 579 personnes environ 2/3 des participants ont terminé un projet. Il faut préciser que sur le tiers qui a quitté le projet avant la fin, 46% sont partis pour une place de travail et 6% pour une autre formation ou un stage. L'autre moitié a quitté un projet principalement pour des raisons de refus et de manques de motivation, mais également pour des raisons de disparition et de départ. Dans quelques cas, il s'agissait de raisons familiales ou de santé.

Concernant la participation aux projets effectués, une certaine sélection parmi les admis provisoires et les réfugiés a été faite dans la plupart des projets par le biais de critères d'admission. Puisque ceux-ci n'ont pas été forcément relevés, on ne peut dire que généralement que pour presque tous les projets des connaissances minimales d'une langue nationale, une aptitude au travail, une motivation et une disposition au travail ont été demandées.

Niveaux de langue des participants

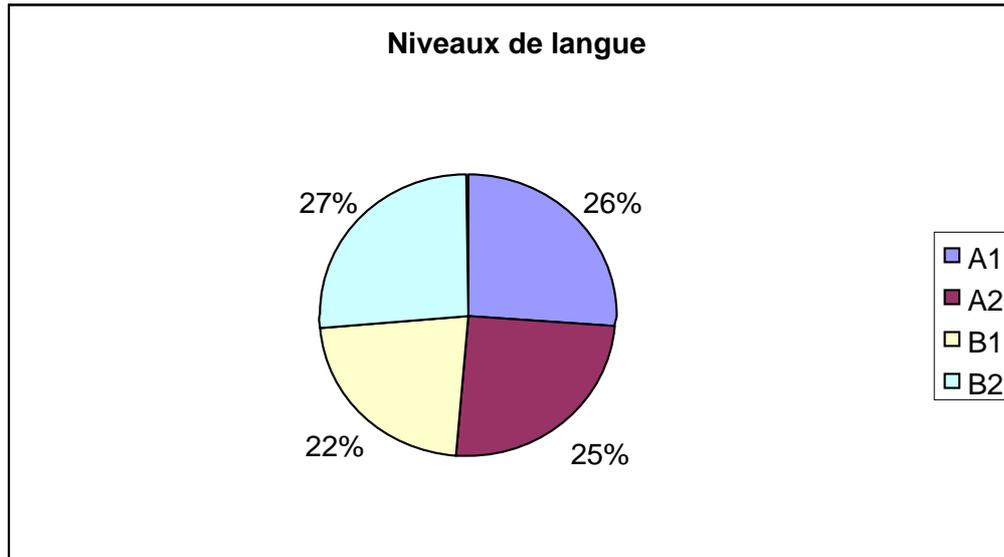
Sur la base des indications du rapport final des projets³, on peut retenir que les connaissances de la langue sont très différentes selon les participants. Conformément à la division donnée par le portfolio européen des langues (voir l'annexe 4), 6 niveaux sont différenciés (A1, A2, B1, B2, C1, C2). C1 et C2 représentant des connaissances linguistiques très bonnes qui ne sont que très rarement atteintes n'ont par conséquent pas été demandés dans le cadre de cette étude. Puisque pour tous les projets des connaissances linguistiques minimales étaient une condition, le niveau A1 a été relevé comme le plus bas. Ainsi les participants ont été classés dans les 4 premiers niveaux qui peuvent être brièvement décrits comme suit :

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

Nous pouvons remarquer que les personnes ayant participé aux différents projets étaient de tous niveaux linguistiques. (A1:216 /A2:206/ B1:180/ B2: 220).

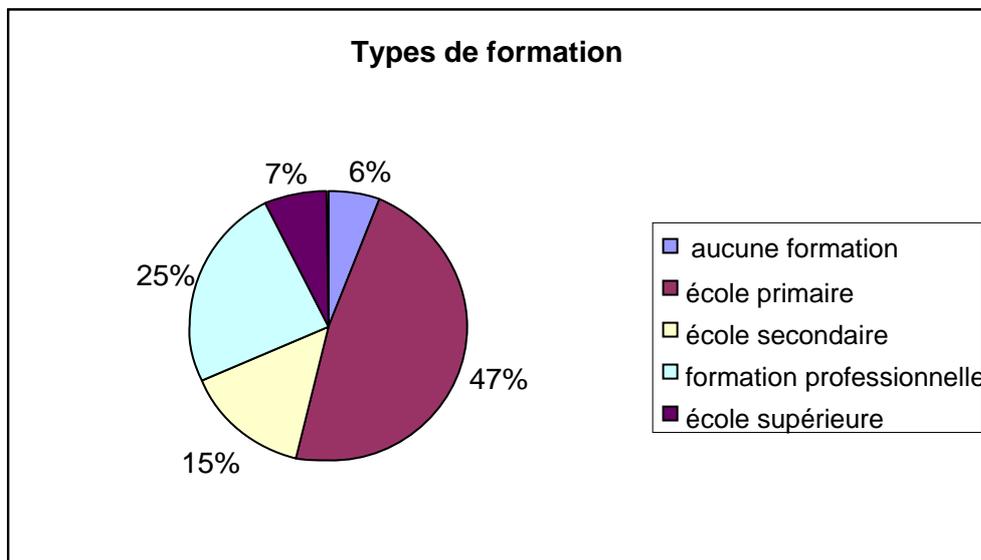
² La participation élevée des AP par rapport aux R est due au fait que deux fois plus d'argent était à la disposition pour ce groupe (le point 1.1) et que certains projets relativement peu coûteux (par personne) et avec beaucoup de participants étaient avant tout orientés vers les AP.

³ Les indications se basent sur les rapports des organisateurs de projets lesquels ont le plus souvent estimé les connaissances linguistiques sans tests.



Formation des participants

Concernant le type de formation, nous pouvons constater que plus de la moitié des personnes ont pour niveau scolaire le plus haut l'école primaire (6% aucune formation et 47% l'école primaire). Arrivent, ensuite, les personnes ayant une formation professionnelle avec un taux de 25 %, puis les personnes ayant suivi l'école secondaire (15 %). Une école supérieure a été suivie par 7 % des participants.



On peut ainsi relever que plus de la moitié des participants possèdent un niveau d'instruction et de connaissances linguistiques plutôt faible.

Classes d'âge des participants

Nous avons défini pour cette évaluation trois classes d'âge selon les possibilités effectives d'accès à la formation et à l'emploi en Suisse. Nous remarquons que comme dans le public cible, la classe des 25-39 ans est la plus importante avec un taux de 43%. La classe des 16-24 ans représente 37% des participants aux projets d'intégration et la classe des 40-65 ans 20% (voir tableaux Age/sexe sous point 2.2).

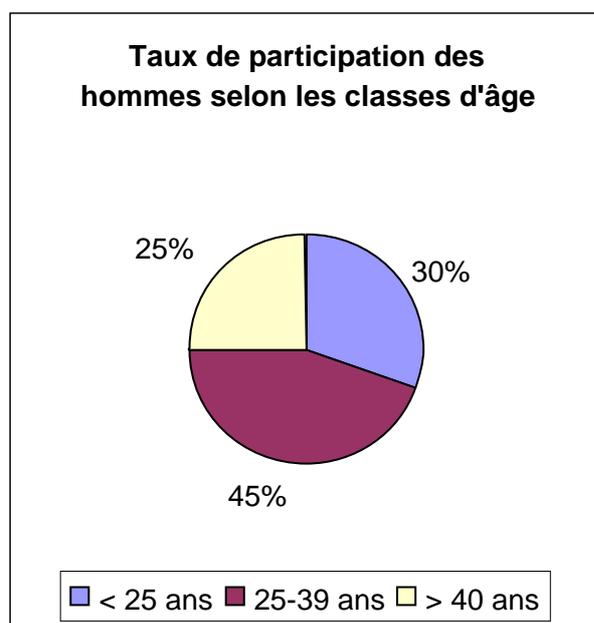
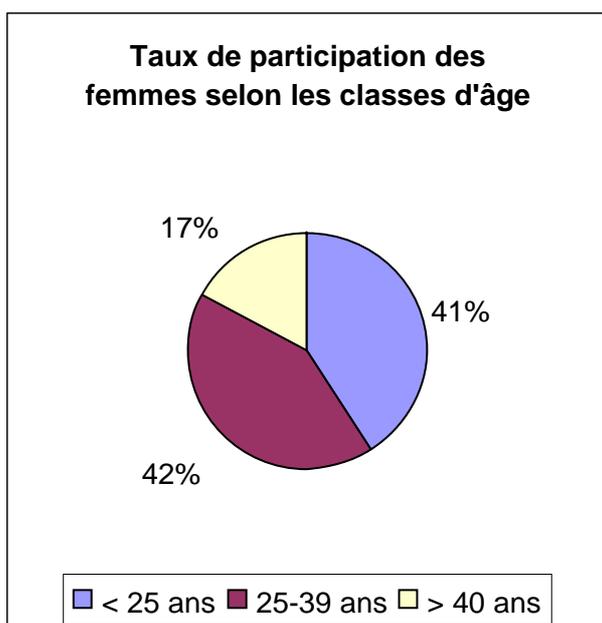
Répartition selon le sexe

Si on considère la distribution entre les participants et participantes, nous constatons que les femmes avec 39 % de participation étaient en minorité (comparaison de la représentation de la participation selon le sexe et la classe d'âge point 2.2). Cela s'explique partiellement du fait que dans l'ensemble du groupe-cible le pourcentage des femmes se situe avec 46 % également légèrement en-dessous du pourcentage des hommes.

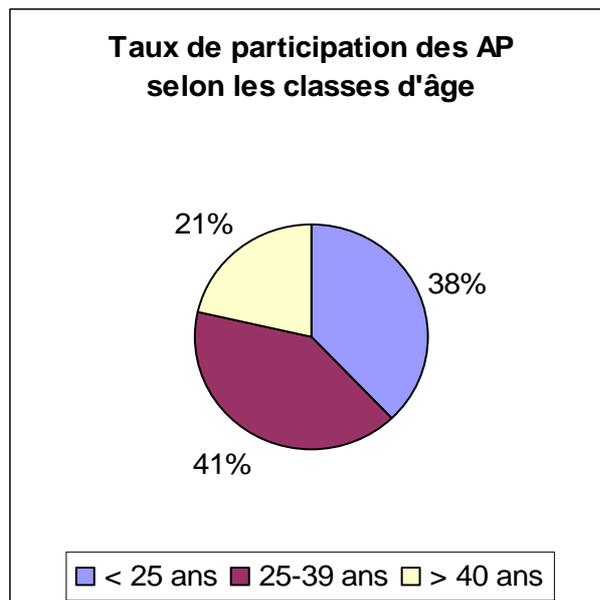
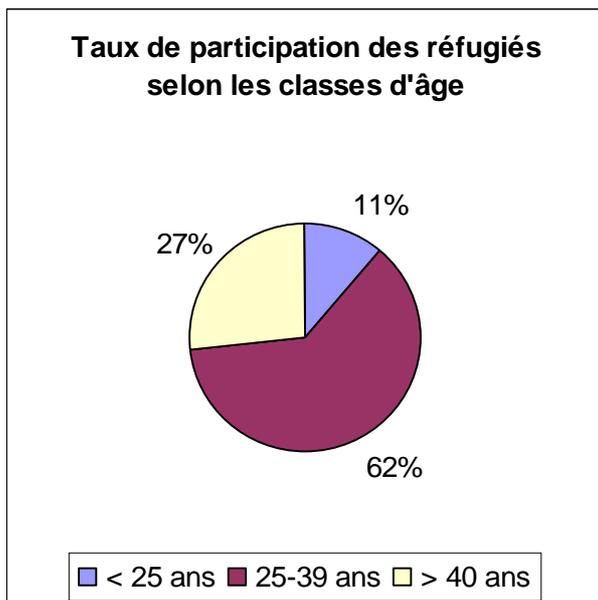
2.2 Indications sur l'âge, le statut et le sexe

Participation selon le sexe et la classe d'âge

Les graphiques, ci-dessous, représentent la participation selon le sexe et la classe d'âge. Nous pouvons remarquer que le taux de participation des jeunes femmes (16-24 ans) est avec 41 % plus élevé que celui des jeunes hommes (16-24 ans) qui est de 30 %. Dans la classe des 25-39 ans cette tendance s'inverse. Le taux de participation des hommes (45 %) est ici légèrement plus élevé que celui des femmes (42 %). Parmi les personnes de plus de 40 ans, nous retrouvons un taux de participation plus élevé pour les hommes (25%) que pour les femmes (17%).



Participation selon le statut et la classe d'âge



Par ces graphiques, nous pouvons aisément constater que dans la classe d'âge des 16-24 ans le taux de participation des admis provisoires est avec 38 % environ trois fois plus élevé que celui des réfugiés avec 11 %. Cela pourrait s'expliquer du fait qu'ayant les mêmes droits que les suisses concernant l'accès, les jeunes réfugiés suivent (ou le projettent) une formation dans une structure étatique ou privée. Dans la classe la plus importante des 24-39 ans, la tendance s'inverse de manière significative avec un taux considérablement plus élevé pour les réfugiés (62 %) que pour les admis provisoires (41 %). Les conditions étant souvent moins favorables à la formation à partir d'un certain âge, il est possible que les réfugiés s'inscrivent maintenant aux projets d'intégration. En ce qui concerne les plus de 40 ans, nous retrouvons un taux légèrement supérieur pour les réfugiés.

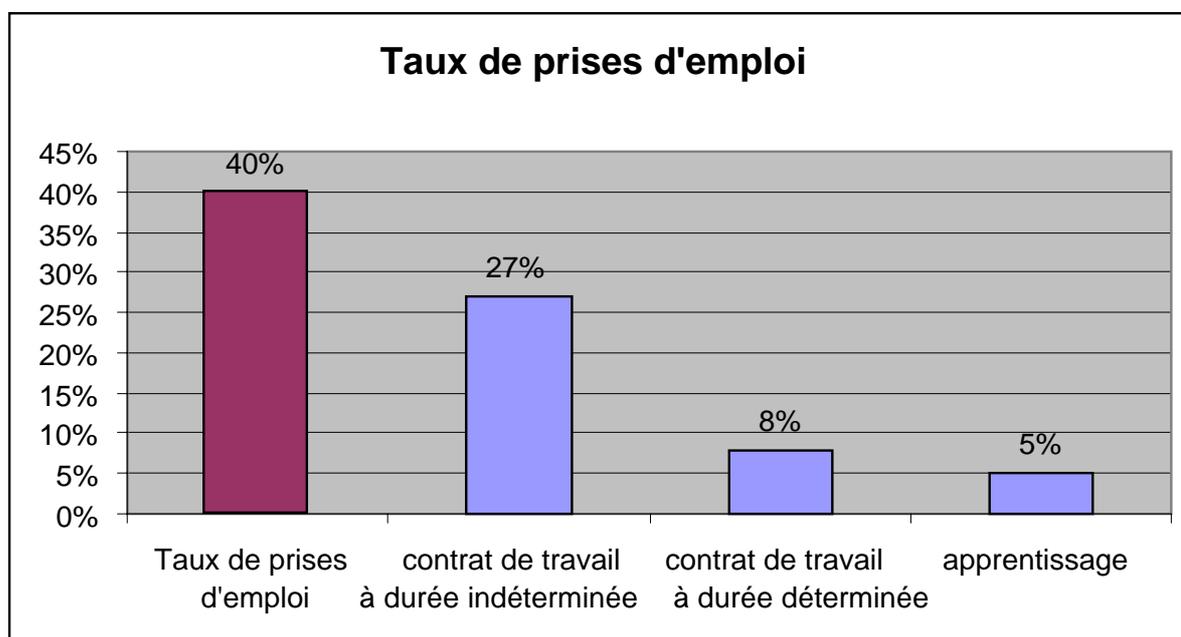
3 L'insertion sur le marché du travail

3.1 Indications de base

Pour les réfugiés et les admis provisoires, l'entrée dans le premier marché du travail ou le début d'une formation est souvent associé à des obstacles considérables à franchir. Diverses raisons en sont la cause, telles que notamment l'offre et la demande sur le marché du travail, des connaissances insuffisantes d'une langue officielle, des difficultés familiales, professionnelles, liées à la santé ou encore spécifiques à l'origine de la personne. Les résultats obtenus par ces différents projets sont donc d'autant plus réjouissants.

Prises d'emploi

Dans les projets déposés, il a été pronostiqué une prise d'activité lucrative au taux de 40 % (soit 272 sur 664 participants). Ce taux d'intégration a effectivement pu être atteint. Sur les 867 participants, 341 ont pu être intégrés sur le marché du travail environ dans les trois mois après la fin des projets. Sur ce nombre, 231 personnes ont signé un contrat de travail fixe (27 %), 66 personnes (soit 8 %) ont obtenu un contrat de travail à durée déterminée et 44 personnes (5%) ont commencé un apprentissage. Pour 9 personnes, nous n'avons pas obtenu d'indications précises sur le type de contrat de travail. Toutes les personnes qui ont débuté un apprentissage, à deux exceptions près, étaient âgées de moins de 25 ans.



Quelque 40 % des participants qui ont pu intégrer le marché du travail. Ce résultat peut être qualifié de belle réussite. Les prises d'emploi ont été considérées jusqu'à 3 mois après la fin d'un projet. On peut partir de l'idée qu'après cette période, le nombre de personnes ayant trouvé un emploi a encore augmenté. Divers organisateurs de projets nous ont en effet signalé que des participants ont trouvé du travail plus de trois mois après la fin d'un projet.

Ainsi que nous l'avons mentionné au début du présent rapport, il y a des projets de plus longue et de plus courte durée. Les projets d'une certaine durée comprennent fréquemment

tout un « paquet » de formation et d'accompagnement qui ne dépend pas directement de la fréquentation à d'autres projets. Les projets de plus courte durée (par exemple: coaching pur ou bilan personnel) ont été conçus en complément à d'autres projets ou programmes existants. Dans ce cas-là, le pourcentage de réussite des mesures à court terme a souvent un lien étroit avec les autres projets ou programmes (de plus longue durée) qui ont été fréquentés auparavant⁴.

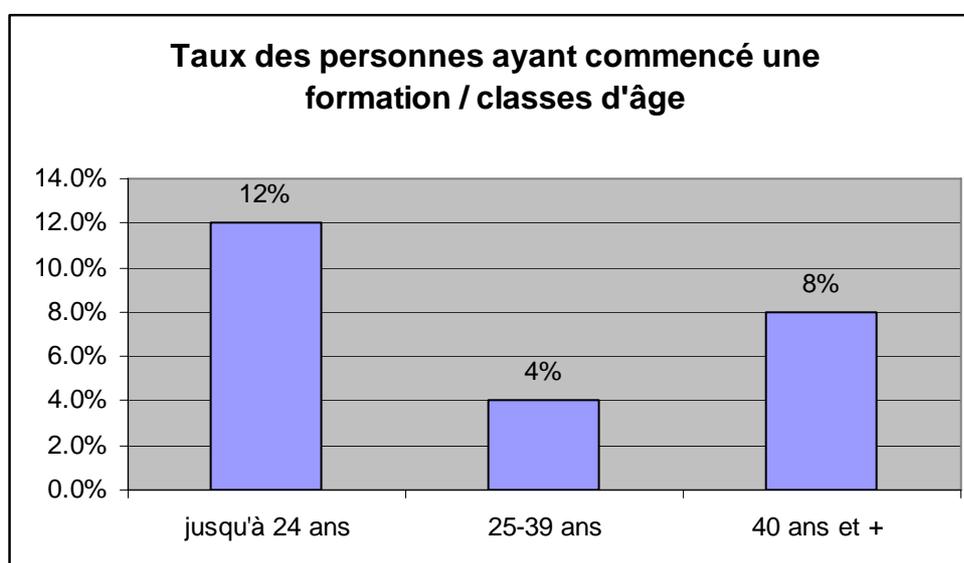
Fréquentation de stages pratiques

Mis à part les prises d'emploi, 174 participants ont effectué, pendant la durée d'un projet, un stage externe allant jusqu'à 3 mois et 53 personnes un stage de plus de 3 mois. Ils ont ainsi pu recueillir des expériences pratiques au cours de leur vie professionnelle quotidienne, même s'ils n'ont pas été à même de trouver un poste immédiatement à la suite de leur stage professionnel. Par ailleurs, de nombreux participants qui n'ont pas effectués de stage pratique externe en ont quand même effectué un au sein même du projet.

Début d'une formation (sans apprentissage)

65 autres participants (7 %), dont 35 issus de la classe d'âge allant jusqu'à 24 ans, ont commencé une formation (par exemple dans une école spécialisée, dans une haute école ou formation de base débouchant sur un certificat) qui leur donne la possibilité de se préparer sur le long terme à occuper un poste qualifié.

S'agissant des classes d'âge, le pourcentage des personnes ayant commencé une formation se décompose de la manière suivante: 12 % pour les 16 - 24 ans, 4 % pour les 25 - 39 ans et 8 % pour les plus de 40 ans.



Le taux de femmes qui ont commencé une formation est de 14 %, soit plus de quatre fois celui des hommes dont le taux atteint seulement 3 %.

Quant au statut des personnes ayant commencé une formation, il représente 15 % des réfugiés et seulement 6 % des admis provisoires.

⁴ Etant donné qu'aucune question n'a porté sur le lien direct d'un projet avec d'autres mesures, nous ne pouvons pas fournir de plus amples indications à ce sujet.

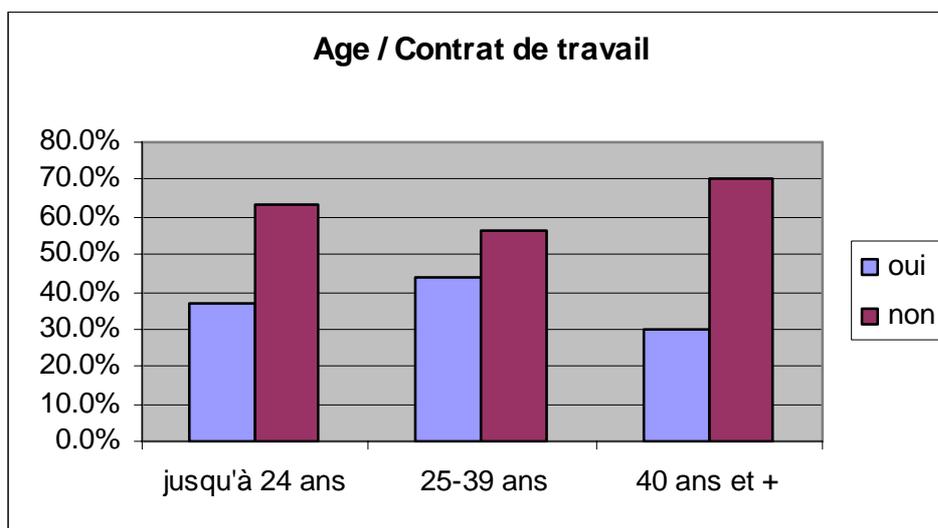
Programmes dits de passerelle

Pour une grande partie des participants qui n'ont pas pu atteindre le but recherché, à savoir entrer sur le marché du travail ou suivre une formation ultérieure, des programmes ou des projets dits de passerelle ont pu être trouvés, ou leur accompagnement se poursuit. Par conséquent, après la fin d'un projet avec structure journalière, la plupart des participants bénéficient non seulement d'un accompagnement, mais encore de la possibilité de s'orienter professionnellement et de combler des lacunes. Ils augmentent ainsi leurs chances d'intégration dans la vie professionnelle.

3.2 Indications sur la prise d'emploi

Dans les pages qui suivent, nous allons aborder un peu plus en détail le groupe de personnes qui a trouvé un emploi et le secteur dans lequel elles l'ont trouvé. Nous avons évalué selon la classe d'âge, le sexe, le statut et le secteur⁵.

Prise d'emploi et âge



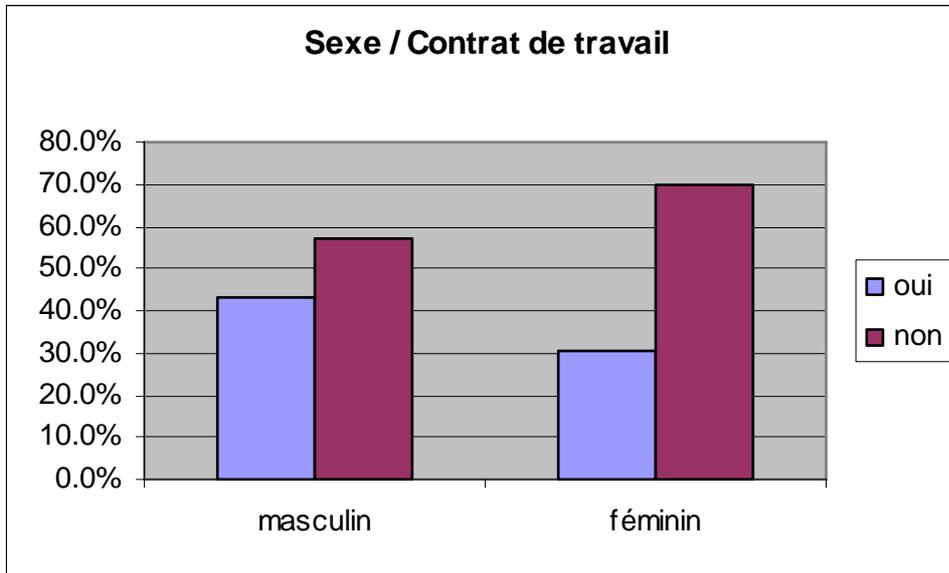
Dans la classe d'âge allant jusqu'à 24 ans, un peu plus d'un tiers des participants (113 pers. / 37 %) a trouvé un emploi, dont 44 sous forme d'une place d'apprentissage, ce qui correspond à 15 % des jeunes participants⁶. Dans le groupe des personnes âgées de 25 à 39 ans, le pourcentage de prises d'emploi a été le plus élevé puisqu'il représente 44 %. C'est pour la classe d'âge des 40 à 65 ans que le taux de prises d'emploi a été le plus faible avec 30 %.

⁵ Les données dont nous disposons n'ont pas permis d'évaluer l'influence des connaissances linguistiques et du niveau d'instruction sur la prise d'emploi. Toutefois, pour les projets réalisés en 2007, il a été prévu de relever également ces données.

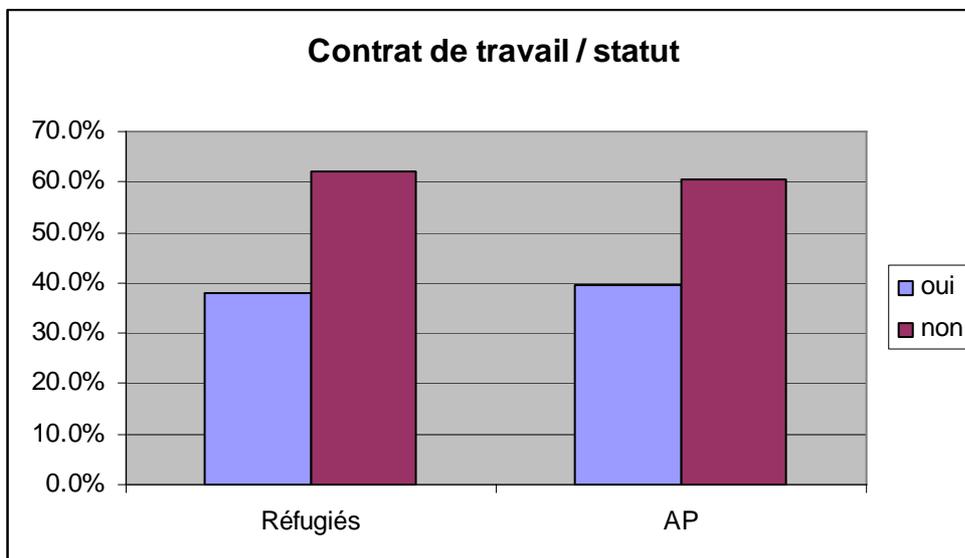
⁶ Le fait que dans la classe d'âge des 16 à 24 ans, seule une minorité des participants ait trouvé un emploi sous la forme d'une place d'apprentissage s'explique de la manière suivante: ces projets avaient été dans un premier temps orientés sur une prise d'emploi rapide. A ce fait s'ajoute que 35 personnes (12 %) issues de cette classe d'âge ont commencé une autre formation (cf. le point 3.1).

Prise d'emploi et sexe

Nous constatons, dans le tableau ci-dessous, que les hommes ayant participé aux programmes d'occupation ont, avec un taux de 43%, largement plus obtenu de contrats de travail que les femmes. Néanmoins, 30% des femmes ont obtenu un contrat de travail.



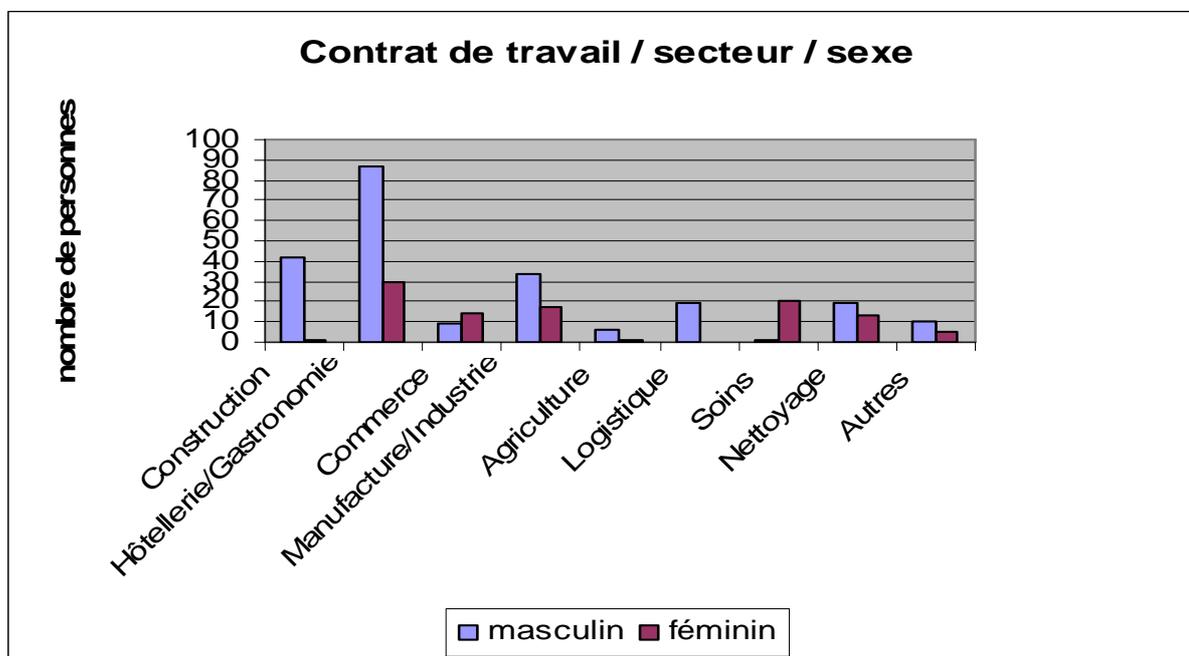
Prise d'emploi et statut



Dans le cadre de notre étude, nous ne constatons pas de différences significatives entre les admis provisoires et les réfugiés concernant l'obtention d'un contrat de travail.

Prise d'emploi par secteur et par sexe

Concernant l'insertion sur le marché du travail, nous avons défini 8 catégories en fonction des résultats obtenus: la construction, l'hôtellerie/gastronomie, le commerce, la manufacture et l'industrie, la logistique, les soins, le nettoyage, autres.



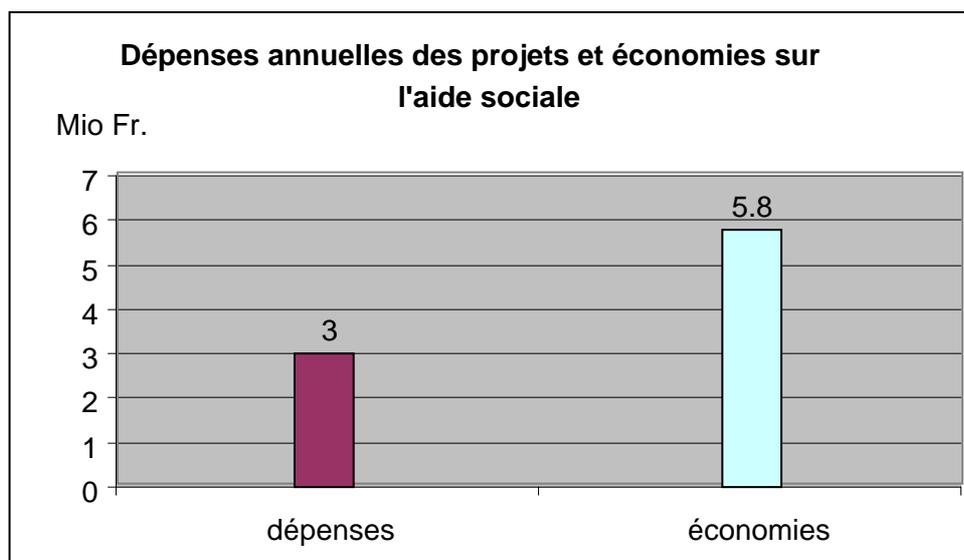
Dans ce tableau représentant le nombre effectif de personnes, on remarque que le domaine de l'hôtellerie/gastronomie est le secteur qui a le plus donné de possibilités de travail (36%). Arrivent, ensuite, le secteur de la manufacture/industrie (16%) puis le secteur de la construction (13%). Les autres secteurs restent tous en-dessous de 10 %.

En analysant la prise d'emploi selon le sexe, nous pouvons constater que pour les femmes (30%) comme pour les hommes (38%), le secteur de l'hôtellerie/gastronomie est le domaine où le plus de contrats de travail ont été obtenus. Les femmes ont ensuite été plus engagées dans les secteurs des soins (19%) puis de la manufacture/industrie (17%). Quant aux hommes, ils ont ensuite été le plus demandé dans les secteurs de la construction (19%) puis de la manufacture/industrie (15%).

Un aperçu du taux de prise d'emploi selon les branches et le sexe se trouve dans le tableau suivant:

Secteurs	Contrat de travail		
	Total	Masculin	Féminin
Construction	13%	18.5%	1.0%
Hotel/Gastro	36%	38.3%	29.7%
Commerce	7%	4.0%	13.9%
Manufacture/Industrie	16%	15.0%	16.8%
Agriculture	2%	2.6%	1.0%
Logistique	6%	8.4%	0.0%
Soins	6%	0.4%	19.8%
Nettoyage	10%	8.4%	12.9%
Autres	5%	4.4%	5.0%

Dépenses des projets et économies sur l'aide sociale



Si l'on considère l'aspect financier des projets réalisés, on peut tirer un bilan clairement positif. La réalisation de ces projets a coûté près de 3 millions de francs. Pour les personnes admises provisoirement et les réfugiés n'ayant pas d'activité lucrative, il faut compter des frais d'assistance sociale d'au moins 17'000 francs annuels par personne. Si l'on part de l'idée que, pour les 341 participants qui ont trouvé du travail, il est économisé en moyenne pour chacun les frais de l'aide sociale annuelle, la somme économisée se monte une année après la prise d'emploi⁷ à 5,8 millions de francs. Ce calcul n'est évidemment qu'approximatif, étant donné qu'on ignore combien de participants auraient trouvé du travail sans suivre un tel projet. D'un autre côté, d'autres personnes ont trouvé du travail après la rédaction du rapport final grâce à la fréquentation des projets. Par ailleurs, on peut également penser que le revenu provenant de l'activité lucrative de ces personnes permet de soutenir d'autres membres de la famille vivant dans le même ménage et qu'il est par ce biais possible de faire économiser l'aide sociale⁸.

⁷ Sur la base des indications statistiques à disposition de l'ODM/comptes sûreté, le revenu mensuel des requérants d'asile et des admis provisoires exerçant une activité lucrative à plein temps ou à temps partiel se situait en 2006 en moyenne autour de 2'700 francs brut par personne.

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

4 Questions qualitatives des projets

Nous allons ci-après résumer les expériences positives, les difficultés et les recommandations relatives aux projets pour les points les plus souvent mentionnés. Une liste détaillée des diverses observations faites à propos des différents projets figure sous forme résumée à l'annexe 2. Les numéros indiqués ci-dessous correspondent à ceux de l'annexe 2.

4.1 Expériences positives

Nous basant sur les réponses obtenues, nous avons récapitulé les expériences positives le plus souvent mentionnées:

- 1) Un examen très soigneux, un bilan personnel par participant avant de commencer le projet ou à son début constitue une condition importante pour une intégration professionnelle efficiente.
- 2) De nombreux employeurs étaient disposés à proposer des places de stage. Ces dernières constituent une excellente préparation à l'intégration sur le marché du travail.
- 3) De nombreux projets ont permis de créer de bons contacts avec les autorités et les employeurs, ce qui a conduit à une collaboration constructive.
- 4) En fréquentant les projets d'intégration, la motivation des participants a augmenté et permis d'élaborer des perspectives d'avenir.

4.2 Difficultés

Les points suivants récapitulent les difficultés le plus souvent mentionnées:

- 1) Les connaissances linguistiques insuffisantes des participants constituent souvent un obstacle à la recherche d'un emploi, à la fréquentation de cours reconnus (par exemple le cours de la CRS) ou pour commencer un apprentissage reconnu.
- 2) Les participants ayant une motivation insuffisante ou dont les prestations de travail sont insuffisantes ont des difficultés à trouver un emploi. Les projets devraient donc tenir compte de la disposition des personnes à fournir des prestations et de leurs capacités afin d'éviter des réactions négatives de la part d'employeurs potentiels.
- 3) Le grand nombre de candidats aux emplois non-qualifiés, par rapport aux postes de travail correspondants, rend la recherche d'un emploi difficile. D'un autre côté, la qualification de personnes aptes dure plus d'une année et il existe une grande demande pour les postes de préapprentissage, d'où la nécessité d'être candidat le plus tôt possible.
- 4) Parfois, les participants surestiment leurs capacités ou sont peu motivés, ce dont il conviendra de tenir compte lors de l'accès aux projets et dans leur contenu.
- 5) Les autorités, les personnes spécialisées ainsi que les employeurs sont souvent insuffisamment informés au sujet de l'amélioration de l'accès au marché du travail des admis

provisoires (en particulier en ce qui concerne la modification des dispositions de l'article 7 OLE du mois d'avril 2006).

6) Parfois, la collaboration avec les autorités a été complexe et pesante.

4.3 Recommandations

Les points suivants récapitulent les recommandations le plus souvent énoncées dans les projets:

1) Les employeurs devraient être informés des nouvelles dispositions légales relatives à l'octroi des autorisations de travail et de l'accès au marché du travail accordés aux admis provisoires (il s'agit en particulier de l'article 7 OLE du mois d'avril 2006).

2) Les connaissances linguistiques et informatiques souvent lacunaires des admis provisoires nécessitent une offre de mesures adéquates en vue de l'acquisition de connaissances linguistiques. Cette offre devrait intervenir le plus tôt possible à partir du moment où la personne a été admise provisoirement dans notre pays; il conviendrait d'assortir cette offre avec un cours informatique de base qui ouvre des portes lors de la recherche d'un emploi et lors d'une postulation.

3) Un accompagnement et un service-conseil pour les admis provisoires qui n'ont pas encore trouvé d'emploi devrait être mis en place également après la fin d'un projet (par exemple, au moyen d'autres projets ou par le biais des Offices régionaux de placement (ORP). Ces mesures devraient également viser à maintenir une structure journalière.

4) Encouragement de l'échange d'informations au sujet des expériences faites au sein des projets et dans la collaboration interinstitutionnelle.

5) Meilleure analyse des ressources de la personne et de ses chances sur le marché du travail. En fonction des besoins, mise sur pied de mesures adéquates de formation et / ou de coaching. En cas d'aptitude, il y a également lieu d'encourager des formations visant des postes de travail qualifiés.

6) Accompagnement des personnes placées et des employeurs dans les places de stage et lors de prises d'emploi.

5 Conclusion et recommandations de l'ODM

La réalisation des projets d'intégration de l'année 2006 a été l'occasion de recueillir des expériences concernant l'intégration des admis provisoires et des réfugiés, puis de créer de nouveaux projets et des structures ou d'élargir ceux qui existaient déjà. Etant donné que ces projets sont également poursuivis en 2007, il est possible d'approfondir encore ces expériences et d'élargir les structures et les réseaux. Ces expériences fournissent une base importante et seront très utiles pour l'introduction du forfait d'intégration dès 2008. Il s'est avéré que la mise sur pied de projets, de structures et de réseaux relationnels peut prendre un temps considérable.

5.1 Conclusion

L'objectif principal de la promotion de l'intégration professionnelle des admis provisoires et des réfugiés ainsi que de l'économie des frais de l'aide sociale a été clairement atteint: une solution durable a été trouvée pour près de la moitié des participants. Le financement des projets en question, qui est de l'ordre de quelque 3 millions, a soutenu la prise d'emploi et l'entrée en apprentissage de 341 personnes. Cette mesure a aussi permis d'espérer une réduction de frais d'assistance sociale de quelque 5,8 millions de francs dans un délai d'une année. Par ailleurs, ces mesures ont permis à 65 autres personnes de commencer une formation (sans place d'apprentissage). Une des conséquences de ces projets a aussi été de poser de bonnes bases pour certaines personnes concernant leur future insertion sur le marché du travail.

L'évaluation des projets a fourni des informations importantes au sujet du futur concept d'intégration professionnelle des admis provisoires et des réfugiés:

- Un des points majeurs pour l'intégration professionnelle est d'analyser de manière détaillée la situation préalable, les capacités et la motivation des personnes. A cet égard, il aura lieu de tenir compte tout spécialement du niveau d'instruction, des connaissances linguistiques et professionnelles, de l'état de santé et de la situation familiale (dont des obligations de garde d'enfants) des participants. Etant donné que, pour la participation à ces projets, une présélection bien définie avait déjà été effectuée, les données recueillies ici ne peuvent s'appliquer d'office à l'ensemble du groupe des admis provisoires et des réfugiés.
- L'intégration professionnelle d'une personne est fréquemment associée à plusieurs mesures de formation et/ou de coaching. Ainsi de nombreux projets évalués dans le présent rapport sont-ils en corrélation avec d'autres projets dont les personnes ont bénéficié antérieurement.
- L'intégration professionnelle est un processus dont la durée ne peut être déterminée avec exactitude. Voilà pourquoi il est très important que les personnes qui n'ont pas encore d'activité lucrative à la fin d'un projet puissent continuer à bénéficier d'un accompagnement. Selon la situation, il conviendra également de proposer l'accès à des activités subséquentes, avec une structure journalière. Ces mesures peuvent aussi intervenir par le biais des structures ordinaires, par exemple par le biais des Offices régionaux de placement (ORP).
- Dans de nombreux projets, on a insisté sur l'importance capitale de bénéficier de connaissances linguistiques suffisantes et rappelé à cet égard que nombre de

participants aux projets avait un niveau plutôt faible en la matière. Ceci, bien que quelque 49 % cent des participants se soient vu attribuer, en termes de connaissance linguistiques, le niveau B1, B2 ou plus (selon le Portfolio linguistique européen), ce qui correspond déjà à de bonnes connaissances.

- Le fait que près de la moitié des participants n'a qu'une formation scolaire de niveau primaire constitue un autre aspect important qui explique pourquoi l'intégration professionnelle de ces personnes est orientée plutôt vers des emplois non-qualifiés. Cependant, c'est justement en ce qui concerne ces emplois-là que l'on constate un recul au cours de ces dernières années, ce qui crée des difficultés supplémentaires lors de la recherche d'un emploi.
- On peut noter comme élément positif qu'à la fin de leur fréquentation d'un projet, quelque 12 % des participants ont commencé une formation qui les qualifiera. Sur ce pourcentage, 44 participants soit 5% ont entrepris un apprentissage (et deviennent ainsi des personnes exerçant une activité lucrative) et 65 participants soit 7% ont commencé une formation reconnue (école, université et autres formations).
- Si l'on considère les prises d'emploi, on constate clairement que le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est le secteur le plus important, puisqu'il recrute plus d'un tiers des personnes ayant trouvé un emploi. Ensuite, viennent la manufacture et l'industrie (16%) ainsi que la branche du bâtiment (13%). Le rôle prédominant qu'exercent l'hôtellerie et la restauration se reflète également dans l'activité générale des admis provisoires et des réfugiés.
- Dans la répartition des prises d'emploi, il s'avère que le pourcentage de la classe d'âge des 25 à 39 ans est le plus élevé (44 %); le pourcentage d'hommes qui ont trouvé du travail (43 %) est aussi considérablement plus élevé que celui des femmes (30 %). En revanche, il n'y a pas de différence significative entre les réfugiés et les admis provisoires.
- Dans la plupart des cas, la collaboration avec les employeurs et les autorités a été bonne et constructive. Néanmoins, il existe un besoin d'informations considérable concernant l'amélioration de l'accès au marché du travail des admis provisoires. Une bonne collaboration interinstitutionnelle s'est avéré être un élément important.

5.2 Recommandations

Sur la base des données et des indications évaluées dans le présent rapport, nous pouvons formuler les recommandations suivantes:

- En vue de promouvoir l'intégration professionnelle, il convient d'établir pour chaque personne un bilan détaillé de sa situation, de ses capacités et de sa motivation, ainsi que des mesures dont elle a bénéficié, afin que d'autres mesures d'intégration puissent être adaptées individuellement. Il faut relever à ce propos que l'intégration est un processus qui s'étend le plus souvent sur une longue période.
- En établissant des concepts d'intégration, des programmes et des projets, il convient de tenir compte du fait qu'une large part du groupe-cible a un faible niveau d'instruction et que les connaissances linguistiques varient beaucoup d'une personne à l'autre. Voilà pourquoi une intégration professionnelle couronnée de succès nécessite souvent plusieurs étapes.
- Afin de maintenir la capacité de s'intégrer sur le marché du travail après avoir suivi différents projets, il importe d'apporter un encadrement continu et un service de placement. Ces deux dernières mesures devant être assurées par les structures en place.

-
- Si possible, il convient de viser la qualification professionnelle des jeunes en particulier, car elle offre de meilleures possibilités concernant la durabilité de l'intégration professionnelle.
 - Les employeurs ainsi que les autorités cantonales et locales (qui sont compétentes pour l'encadrement et l'occupation) doivent être informées des actuelles conditions (cadre légale) et des procédures relatives à l'accès des admis provisoires et des réfugiés au marché de l'emploi.
 - Les résultats des projets réalisés en 2007 doivent être évalués, puis faire l'objet d'un rapport qui sera remis aux services cantonaux compétents. Une analyse individuelle approfondie de divers projets constituerait un complément intéressant, surtout en ce qui concerne l'évaluation des connaissances linguistiques et du niveau d'instruction des personnes qui ont pu être intégrées sur le marché du travail.

Aperçu des annexes

Annexe 1: Aperçu des projets

Annexe 2: Remarques qualitatives sous forme résumée concernant les projets

Annexe 3: Grille de sélection des projets et évaluation

Annexe 4: Grille du rapport final

Annexe 1: Aperçu des projets

Aperçu des projets autorisés (2006) : 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 Gastronomie (formation)	Profora & Hotel & Gastroformation (AG)	Formation en gastronomie avec stage et coaching durant 20 semaines, le projet a fait ses preuves.	14	4	18	8	44%
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, déjà une bonne expérience avec le fournisseur de projets	6	4	10	2	20%
Portail de formation - Jobhelp (formation)	Werkportal, BP DZ Alpenblick (AR)	Formation professionnelle en gastronomie ou dans l'artisanat avec pratique (durée de 2 mois).	11	0	11	1	9%
Cours spécialisé en santé et en soins infirmiers (formation)	Tast Berne (BE)	Introduction dans la santé et les soins avec stage à l'extérieur	3	1	4	2	50%
BEJUNE (formation)	Profora Bejune (NE,JU,BE)	Cours d'hôtellerie, industrie du bâtiment et soins avec stage	16	11	27	6	22%
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)	4	8	12	6	50%
Stage d'insertion cuisine (formation)	Centre La Roseaie (GE)	Formation cuisine	4	0	4	0	0%
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	23	0	23	6	26%
AOZ Workfare (formation)	Organisation de l'asile Zurich (ZH)	Cours d'accompagnement avec coaching et bureau de placement	29	0	29	5	17%

Cocomo (formation)	Association Cocomo ZH (OSAR)	Orientation professionnelle, entraînement de candidatures, entremises: places de stage et emplois	0	6	6	6	100%
Projet Stollenwerkstatt (coaching)	Association Stollenwerkstatt (AG)	Entraînement au travail / stage de 6 mois et coaching dans différentes sphères de travail, 2 cours avec 10 places (total 20 participants), fournisseurs expérimentés	14	0	14	5	36%
Réseau d'emplois FlicFlac (coaching)	Caritas Berne (BE)	Apprentissage de qualifications clé pour le marché du travail et candidatures environ 6 à 12 mois.	8	0	8	3	38%
Intégration dans le marché du travail (coaching)	TAST Berne (BE)	Stage extérieur de plusieurs mois, entraînement de candidature et coaching	7	4	11	2	18%
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	7	50%
Horizont06 (coaching)	SAH (LU)	Stage annuel, contacts avec des sociétés (div. branches) plus système de mentoring	15	0	15	1	7%
Intégration professionnelle des AP (coaching)	Caritas (SO)	Stages en atelier - domaine de la gastronomie et coaching	28	0	28	11	39%
Intégration professionnelle des AP (coaching)	Office de la santé et des affaires sociales (SZ)	Soutien de candidatures et stages dans le domaine de l'Hôtellerie	13	0	13	5	38%
Intégration en TG (coaching)	HEKS Job, ESRA, Association Kompass (TG)	Formation PC, gastronomie et vente, stage partiel et coaching	6	0	6	3	50%
Dév. des savoir-faire pour l'emploi (coaching)	FAREAS (VD)	Coaching et accompagnement	70	1	71	23	32%
Kompass (coaching)	Caritas (AG) (OSAR)	Leçon d'allemand et leçon de PC, renseignements sur le travail, cours d'appui	0	10	10	5	50%
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	4	0	4	1	25%

Echelle (Bienne) (coaching)	Croix-Rouge suisse (BE) (OSAR)	Orientation professionnelle, consultations, soutien à la recherche d'emploi, sensibilisation des employeurs	0	8	8	4	50%
Coopera (Coaching)	SAH (BE) (OSAR)	Définition de positions, entremises de places / de stages	0	12	12	1	8%
In-Take et service-conseils aux jeunes (coaching)	SAH (LU) (OSAR)	Cours concernant le marché du travail, informations sur les professions, entraînement de candidatures, réseau de relation, soutien à la recherche d'emplois	60	0	60	14	23%
Echelle (Neuchâtel) (Coaching)	Centre Protestant Neuchâtel (NE) (OSAR)	Orientation professionnelle, conseils et aide à la recherche d'emplois, sensibilisation aux employeurs	16	0	16	9	56%
TravailPlus (coaching)	SAH (SH) (OSAR)	Orientation professionnelle, entraînement de candidatures, entremises: places de stage et emplois	13	13	26	13	50%
Intégration professionnelle (coaching)	Caritas, Goldau (SZ/OW/NW) (OSAR)	Premier bilan, bilan linguistique, orientation professionnelle, mesures de formation, soutien à des candidatures, entremises : emplois et stages	23	0	23	11	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 RAVs	5	5	10	4	40%
Plateforme emploi (Bilan)	Office coord. prest. sociales (VS)	Coaching parallèlement / complémentaire à d'autres cours	130	0	130	68	52%
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	196	30	226	104	46%
Nombre de participants et taux d'intégration			750	117	867	341	39%
Moyenne du taux d'intégration de tous les projets (non-pondérée):							36%

Annexe 2: Remarques qualitatives sous forme résumée concernant les projets

Nous faisons figurer ci-après quelques observations qualitatives – sous une forme abrégée et résumée – concernant les projets. Nous avons conservé les subdivisions des expériences positives, des difficultés et des recommandations comme elles figurent dans le présent rapport. L'indication numérique dans les commentaires correspond aux points résumés dans le rapport. Quant aux commentaires qui ne portent aucun numéro, ils ne sont pas mentionnés dans les points résumés du rapport, étant donné qu'ils représentent des indications individuelles et qu'ils concernent plutôt spécifiquement l'un ou l'autre des projets.

Expériences positives

- 1 - Il est important d'établir des appréciations réalistes ainsi que des recommandations ; une prolongation de la durée des projets permettrait d'évaluer mieux encore les participants (LU).
- 1 - Le fait d'évaluer les capacités des participants ainsi que la mise en réseau d'un environnement complexe sont considérés comme des éléments positifs (Jobhelp AR).
- 1 - Un examen soigneux des capacités/de la situation des participants permet une mise en adéquation optimale. Parvenir à placer/conseiller la bonne personne au bon endroit génère une grande motivation tant du côté des participants que de celui des employeurs (AOZ Zurich).
- 1 - Un accompagnement individuel à raison d'une heure par semaine et un bilan des compétences approfondi ont permis de définir très clairement la situation de départ (Echelle, Bienne).

- 2 - Un stage pratique qui laisse une impression positive peut déboucher sur un engagement par l'entreprise où le stage s'est effectué (Hôtel&Gastro, Hauswirtschaft - AG).
- 2 - Le stage pratique est souvent une première intégration chez l'employeur (Profora, JU).
- 2 - Les employeurs sont par principe disposés à proposer un stage pratique, mais un soutien de la part du prestataire du projet est toutefois nécessaire (Kompass, AG).
- 2 - Les stages pratiques ont un effet motivant et actif sur les participants. Les entreprises sont plutôt ouvertes aux stages pratiques d'orientation professionnelle de courte durée (Co-opera mentoring, Berne).
- 2 - L'acquisition de bonnes connaissances de base professionnelles liée au stage pratique constitue une bonne préparation pour l'intégration sur le marché du travail (Intégration Caritas BE).

- 3 - Bons contacts avec les employeurs et collaboration interinstitutionnelle (SZ)
- 3 - La collaboration avec les autorités fut en règle générale constructive en ce qui concerne l'obtention d'autorisations de travail (Kompass AG).
- 3 - Esprit d'ouverture des employeurs. Elaboration de contacts privilégiés avec les autorités (CQFD, Morges).

-
- 3 - Bonne collaboration avec les services compétents donnant les affectations (In-Take LU).
 - 3 - Très large mise en réseau, élaboration de relations avec les employeurs; une petite équipe a pu réagir avec plus de souplesse et d'agilité. (ArbeitPlus, SH).
 - 3 - Le projet a permis d'établir un réseau et une meilleure collaboration avec les employeurs, les communes, les services sociaux et l'ORP, ce qui devrait encore plus être développé (SG); excellente collaboration avec l'Amt für Wirtschaft (Office de l'économie) et ainsi accès plus rapide à une autorisation de travail (SO).
 - 3 - Collaboration constructive avec les autorités et beaucoup de compréhension envers les AP de la part des employeurs (Flic-Flac Caritas BE).
 - 3 - Soutien de la part des autorités et ouverture du côté de l'économie (CRS GL).
 - 3 - Nous avons pu gagner de nouveaux employeurs en vue de missions de travail temporaires. Tant les personnes concernées que les employeurs ont réagi positivement à l'ouverture du marché pour les admis provisoires. De nombreux placements supplémentaires ont pu être obtenus sur le premier marché du travail (AOZ Zurich).
 - 3 - La collaboration avec les entreprises et les communes ne pose en règle générale pas de problème et elle est très constructive lorsque les participants utilisent avec esprit (de suite et de manière professionnelle) les plateformes d'enseignement que propose le projet (Cocomo, ZH).
 - 3 - Bonne mise en réseau interinstitutionnelle et collaboration intercantonale avec les cantons de BL, BS et AG (SO).
 - 3 - Développement de la collaboration interinstitutionnelle (VS/NE/JU/GE).
 - 4 - Le programme permet aux participants d'entrer dans une dynamique positive de recherche d'emploi et leur redonne une motivation générale. Il est capital d'offrir aux AP un soutien régulier dans leurs démarches de recherche de travail (Echelle-Neuchâtel).
 - 4 - Après que nombre de participants aient – parfois pendant des années – essuyé des échecs lors de leur recherche d'emploi, le projet représente une nouvelle lueur d'espoir et une perspective minimale pour l'avenir (Goldau).
 - 4 - Développement d'habitudes de travail et de structuration journalière (GE).
 - 4 – Les ressources personnelles et professionnelles des participants peuvent être mises à profit (VD/VS).
 - 4 - Réelle volonté de se former et de trouver un emploi (FR/VD).
-
- La structuration du projet avec trois composantes (coaching, placement, stage) a fait ses preuves (LU).
 - Le coaching et le training de candidature sont cruciaux pour que le participant au projet puisse « se vendre » correctement; à cet effet, de bonnes connaissances de l'allemand sont importantes (SO).
 - En suivant l'ensemble de la formation (reconnue) « d'aide-soignant / aide-soignante CRS », on augmente les chances de travail des participants (TAST BE).
 - La combinaison entre les cours d'accompagnement et le coaching a été ressentie comme un soutien (ZH Workfare).
 - L'enseignement modulaire offrant la possibilité de s'occuper de chaque personne a fait ses preuves (SO).

- Stabilisation de l'état de personnes présentant des problèmes psychiques, ou diminution de ces problèmes (SO).
- Lors des stages pratiques, la direction du projet était l'interlocuteur des employeurs lorsque ceux-ci avaient des questions, ce qui s'est avéré utile lorsque des points étaient confus (CRS GL).
- Le projet offre spécialement aux participantes, outre un élargissement des compétences linguistiques, une meilleure intégration sociale. (AR)
- L'échange d'expériences au sein du groupe rend possible une meilleure assimilation d'expériences vécues comme difficiles dans le processus d'intégration professionnelle (Co-opera mentoring, Berne)

Difficultés

- 1 - Des connaissances linguistiques insuffisantes constituent un obstacle pour les chercheurs d'emploi (SO, SZ)
- 1 - Souvent, même pour des missions de travail temporaire, les connaissances linguistiques sont insuffisantes. Motiver des réfugiés reconnus hautement qualifiés pour des missions temporaires et d'un statut inférieur s'avère encore et toujours très difficile (AOZ ZH).
- 1 - Un manque de connaissance de l'allemand et de l'informatique rend plus difficile l'élaboration d'un dossier de candidature et l'échange de correspondance. Voilà pourquoi un « atelier de candidatures » a été incorporé au projet (Intégration Caritas BE) ; nous avons développé le training pour les candidatures, l'enseignement de l'informatique et l'apprentissage de la langue allemande (CRS GL).
- 1 - Pour suivre tout le cours d'aide-infirmier/aide-infirmière CRS, des connaissances linguistiques du niveau B1 sont requises, ce qui n'est souvent pas le cas chez les candidats ; ce point est élucidé lors de l'admission des participants (TAST BE). Selon les expériences faites avec le test « multichack », exigé par de nombreux employeurs, les connaissances linguistiques des jeunes participants ne suffisent souvent pas pour effectuer un apprentissage officiel. (SO).
- 1 - Il est frappant de constater que la compétence linguistique est peu élevée chez de nombreux participants (CQFD, Morges).
- 2 - Les stagiaires qui manquent de motivation altèrent l'image de l'ensemble des participants aux cours (Hôtel&Gastro AG).
- 2 - Il est presque impossible de placer sur le marché du travail des personnes fournissant des prestations insuffisantes et ayant de mauvaises évaluations (Hôtel&Gastro AG, Hauswirtschaft AG)
- 2 - De nombreux participants ont de la peine à effectuer une affectation de travail sans salaire, mais grâce à un travail de motivation intensif, nous avons pu néanmoins convaincre certains participants des avantages qu'offre un engagement de six mois (Flic-Flac Caritas BE).
- 2 - Manque d'autonomie de certains participants (Echelle NE).
- 3 - Les exigences du marché du travail étant très élevées, les personnes sans qualifications ni diplômes en Suisse n'ont aucune chance de trouver un emploi dans leur domaine (Echelle Bienne).

-
- 3 - Dans notre pays, il y a un excédent d'offres de main-d'œuvre non-qualifiée et un manque de main-d'œuvre qualifiée (Co-opera mentoring, Berne).
 - 3 - La concurrence sur le marché du travail augmente sans cesse (Goldau).
 - 3 - Il y a peu d'offres de travail pour les personnes non qualifiées; voilà pourquoi il est aussi très important de bien évaluer la proximité individuelle des participants avec le marché du travail. Cela se fera de manière encore accrue l'année suivante (ZH) ; les participants doivent être sélectionnés de manière ciblée et posséder des connaissances linguistiques suffisantes en allemand, ceci également parce que dans les entreprises, on utilise essentiellement le dialecte suisse alémanique (SG).
 - 3 - Les places de formation courte ou de préapprentissage sont attribuées très tôt, d'où l'importance d'effectuer des recherches actives au début de l'année civile déjà (SO).
 - 3 - L'accès à des professions qualifiées demande souvent un délai plus long qu'une année, c'est pourquoi il faut des solutions alternatives intermédiaires (Co-opera mentoring, Berne).
 - 3 - Manque d'expérience professionnelle réalisée en Suisse de la part des participants (Echelle Neuchâtel).

 - 4 - Les participants surestiment parfois leurs propres capacités, d'où la nécessité, dans l'enseignement, d'évaluer leurs chances réelles (TAST BE).
 - 4 - Les séances d'information et de sensibilisation par le biais du 1^{er} accueil ainsi que l'inscription des participants à des cours de langue ont permis de faire face aux difficultés (motivation / différences culturelles / niveau de formation et/ou de langue) rencontrées avec certains participants (VS).

 - 5 - Les autorités étaient souvent mal renseignées sur les mesures supplémentaires comme les possibilités de travail accordées aux requérants d'asile « F » (Goldau).
 - 5 - De nombreux employeurs ne sont pas encore informés de l'accès facilité au marché du travail des admis provisoires. Voilà pourquoi nous remettons aux admis provisoires une lettre d'information destinée aux employeurs (SO).
 - 5 - Les employeurs sont mal ou pas du tout informés de la mise sur un pied d'égalité des personnes titulaires d'une autorisation de séjour B et F (In-Take LU).
 - 5 - Il y a un manque de connaissance du statut juridique des admis provisoires sur le marché du travail. La procédure avec les services publics est pesante (remboursement des indemnités de voyage, etc.) (CQFD, Morges).
 - 5 - Il existe un besoin d'information au sujet du «changement de paradigme de l'intégration » tant chez les employeurs que chez les personnes spécialisées (ArbeitPlus, SH).
 - 5 - La confusion concernant le statut légal des admis provisoires engendre plutôt une retenue chez les employeurs ; elle pourrait être réduite par une plus large information (LU) ; par exemple en rédigeant une feuille informative (Ville de Berne, SZ) et par un travail de relations publiques de la part du projet (CRS GL).
 - 5 - Les employeurs redoutent en partie les efforts à faire liés à l'obtention d'une autorisation de travail pour un stage en faveur des admis provisoires et ont certaines confusions quant au statut légal des personnes; la direction du projet a

-
- donc soutenu les employeurs dès l'obtention d'une autorisation de travail en faveur d'un AP (LU).
- 5 - Les difficultés initiales liées à l'octroi d'autorisations de travail ont pu être éliminées grâce à des discussions (Stollenwerkstatt AG).
 - 5 - La collaboration interinstitutionnelle est difficile et il convient de mentionner à ce sujet que les différentes institutions avec lesquelles nous travaillons ont des niveaux d'informations différents. Une feuille informative peut contribuer à éclaircir la situation (Ville de Berne).
 - 6 - La collaboration avec les autorités doit encore être améliorée (Kompass AG).
 - 6 - La complexité et la durée des procédures administratives liées à la prise d'emploi représentent une contrainte lourde à gérer (VD).
 - 6 - Malgré des difficultés dans l'obtention des autorisations de travail dans certains domaines d'activité, il a été possible par la suite d'ouvrir le marché de l'emploi à tous les domaines pour les F (VS).
 - Il n'y a pas assez d'offres-passerelles et de semestres de motivation pour les jeunes (In-Take, LU).
 - Une mobilité insuffisante (pas de permis de conduire) rend difficile voire impossible l'accès à de nombreuses places (travail de nuit dans l'hôtellerie) (SO).
 - De nombreuses femmes sont occupées à plein temps par leurs tâches domestiques et familiales, ce qui les empêche de suivre un cours. Il conviendrait de créer de meilleures offres de garde pour enfants (AR).
 - Les employeurs sont souvent trop chargés et ne sont pas prêts à faire des efforts pour offrir aux réfugiés la possibilité d'acquérir une première expérience professionnelle et de connaître le monde du travail en Suisse (Echelle Bienne).
 - Pas tous les cantons accordent des autorisations de travail pour des personnes ayant leur domicile légal dans un autre canton (LU, SO).

Recommandations

- 1 - Dispenser une information spécifique aux employeurs concernant l'équivalence entre les permis F et les permis B pour l'accès au marché du travail (VD).
- 1 - Informer de manière bien ciblée les entrepreneurs sur le statut légal des AP (LU) et l'octroi d'autorisations (Flic-Flac Caritas BE, SZ).
- 1 - « Offensive informative » envers les employeurs au sujet des nouvelles dispositions en matière d'intégration professionnelle (ArbeitPlus, SH).
- 2 - Offre d'un enseignement linguistique et d'un accompagnement lors de la recherche d'emploi, éventuellement avec une collaboration intercantonale (Jobhelp AR, CRS GL), proposer spécifiquement davantage de cours d'allemand (SG) et stimuler les participants pour qu'ils améliorent leur auto-responsabilité face à leurs connaissances de l'allemand (SO).
- 2 - Un certificat linguistique (conformément au Portfolio linguistique européen) constitue un avantage dans la recherche d'un emploi (SZ)
- 2 - Améliorer leur niveau de français (Echelle NE).
- 2 - Intensifier l'enseignement de la langue lorsque c'est nécessaire afin de prodiguer le soutien indispensable en vue du placement de la personne sur le

-
- premier marché du travail (éventuellement, définir cela en tant qu'objectif du projet) (AOZ ZH).
- 2 - Des mesures appropriées d'enseignement de la langue intervenant le plus tôt possible sont demandées. En tant que complément pratique et duel à l'enseignement de la langue, des possibilités suffisantes de communiquer en langue allemande sont également demandées (Cocomo ZH).
 - 2 - Promouvoir l'acquisition de connaissances linguistiques supplémentaires (AR).
 - 2 - Amélioration de la formation de base et des cours comme l'informatique ou les langues (FR/VS/GE/VD).
 - 2 - Cours de français spécifique à la recherche d'emploi (VS/GE).
 - 2 - Outre la formation professionnelle de base, il convient également d'enseigner l'informatique et l'organisation de bureau en vue d'établir et d'administrer un dossier de candidature (Intégration Caritas BE).

 - 3 - Un encadrement subséquent à long terme pour la recherche d'un emploi s'avère indispensable (Flic-Flac Caritas BE, TAST BE)
 - 3 - Poursuite d'une occupation au sein de programmes d'occupation qui ne demandent pas de grandes qualifications (Intégration Caritas BE).
 - 3 - Après la fréquentation du projet, annoncer les participants à l'ORP (CRS GL, SO, SG) ou au service régional pour les personnes n'ayant plus droit au chômage (AOL Treff) (CRS GL). Simultanément, une inscription devrait se faire dans les agences de travail temporaire, inscription pour laquelle la possibilité d'obtenir rapidement une autorisation de travail est importante (SO).
 - 3 - Contacter les agences de placement (bons résultats) (FR/GE).
 - 3 - Favoriser la prise d'emploi principalement non-qualifié mais immédiat pour les permis F en travaillant avec les agences de placement (GE).
 - 3 - Il serait nécessaire de disposer d'avantage de temps pour un encadrement et un soutien plus intensifs des participants. Une prolongation individuelle du projet devrait être possible. Amélioration de la collaboration entre le projet et les structures ordinaires en place. Si les participants ne sont pas encore prêts pour le premier marché de l'emploi, il faut envisager plutôt un placement au sein d'un des programmes LACI (Kompass AG).
 - 3 - Participation à une structure d'activité dans le marché du travail complémentaire (Ville de Berne).
 - 3 - Donner aux personnes la possibilité de participer à une deuxième période au sein du projet (Stollenwerkstatt AG); possibilité de prolonger l'occupation au-delà de la fin du projet en question (ZH).
 - 3 - Coaching individuel comme suite aux mesures CQFD (CQFD, Morges).
 - 3 - Création d'une base de données informatisée d'offres d'emploi (VS).
 - 3 - Augmenter la durée des stages (NE/JU).

 - 4 - Améliorer la collaboration interinstitutionnelle (FR/VD).
 - 4 - Elaboration d'un réseau chez les employeurs (SZ).
 - 4 - Collaboration interinstitutionnelle (GE/VS).
 - 4- Echange et mise en réseau à l'échelon national de programmes et d'expériences réalisées dans d'autres projets (CRS GL).

-
- 5 - Lors des conseils prodigués aux jeunes, démontrer les avantages sur le long terme d'une formation par rapport à un travail non-qualifié (Flic-Flac Caritas BE).
 - 5 - Mieux évaluer au préalable les possibilités professionnelles des intéressés au sein du premier marché du travail (AOZ ZH).
 - 5 - Mesures supplémentaires en fonction des besoins, à concevoir et proposer au plus tôt aux participants. Donner aux participants des possibilités de coaching individualisé (In-Take, LU).
 - 5 - Il doit être possible de concevoir en tant qu'objectif des perfectionnements professionnels et, à long terme, des postes de travail qualifiés (Co-opera mentoring Berne).
 - 5 - Offrir une mesure visant une formation avec qualification professionnelle (VD/GE).
 - 5 - Améliorer la diffusion de l'information (NE/JU) aux AP concernant les efforts fournis pour les aider (entretien de motivation / séance commune) (VS).
 - 5 - Soutien financier pour les formations. Reconnaissance des diplômes en vue de raccourcir le cursus de formation. Meilleure reconnaissance de la formation informelle (ArbeitPlus, SH).

 - 6 - Accompagnement des employeurs lors d'offre de places de stages et lors d'un engagement (Integration VA SZ).

 - Coordination à l'échelon national en vue de l'octroi des autorisations de travail pour les AP (LU).
 - Offres de mise en réseau avec des Suisses et des Suissesses ainsi qu'avec des migrants et migrantes intégrés (AR)
 - Pour les personnes qui n'ont pas pu être insérées sur le marché du travail, il faut travailler avant toute chose à leur intégration sociale (VS).
 - Recréer une sociabilisation et un rythme de vie adéquats afin de favoriser l'insertion sur le marché du travail (VS).
 - Elaboration d'un mentoring avec des aides bénévoles (ZH).
 - Développer de nouvelles stratégies pour "convaincre" les entreprises d'offrir des places de stage. Augmentation des moyens afin de pouvoir consacrer le temps nécessaire à la recherche de places de stage (Echelle Bienne).
 - Il conviendrait de créer d'urgence des postes à basse qualification, respectivement la Confédération devrait encourager les employeurs à en créer. Fonder d'autres entreprises sociales. Proposer des programmes de formation et d'occupation (Goldau).
 - Insister pour que des mesures politiques prévoyant un système de bonus-malus pour les postes de travail au sein des entreprises soient appliquées, système qui servirait à l'intégration professionnelle des personnes exclues du premier marché du travail (Co-opera mentoring, Berne).
 - Systématisation du travail des assistants sociaux dans l'accompagnement professionnel (VS).

Annexe 3: Grille de sélection des projets et évaluation

Grille de saisie des mesures complémentaires pour l'intégration professionnelle des réfugiés (B/F) et des admis provisoires

Objectif de l'enquête:

La déclaration a pour but d'identifier les projets existants dans le domaine de l'asile qui permettent une insertion rapide et durable de réfugiés et admis provisoires dans le marché de travail. L'évaluation a lieu sur la base de la **distribution de points** pour les **champs marqués jaune** dans la trame.

<p>1. <u>Nom</u> du projet</p> <p>.....</p> <p>Le projet existe depuis:</p> <p>.....</p>	<p><u>Organisateur</u></p> <p>.....</p> <p>Personne de référence (nom, e-mail, téléphone)</p> <p>.....</p>		
<p>2. <u>Public cible</u></p> <p>Le programme est ouvert au public cible :</p> <p>Cochez la case appropriée</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="225 1189 890 1361"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Réfugiés 1 <input type="radio"/> Requéranants d'asile <input type="radio"/> Admis provisoires 1 <input type="radio"/> Chômeurs <input type="radio"/> Personnes assistées </td> <td data-bbox="890 1137 1442 1361"> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Jeunes <input type="radio"/> Elèves en fin de scolarité <input type="radio"/> Personnes sans formation <input type="radio"/> Personnes qualifiées 1 <input type="radio"/> Personnes de langue étrangère 1 <input type="radio"/> Autres </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Réfugiés 1 <input type="radio"/> Requéranants d'asile <input type="radio"/> Admis provisoires 1 <input type="radio"/> Chômeurs <input type="radio"/> Personnes assistées 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Jeunes <input type="radio"/> Elèves en fin de scolarité <input type="radio"/> Personnes sans formation <input type="radio"/> Personnes qualifiées 1 <input type="radio"/> Personnes de langue étrangère 1 <input type="radio"/> Autres
<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Réfugiés 1 <input type="radio"/> Requéranants d'asile <input type="radio"/> Admis provisoires 1 <input type="radio"/> Chômeurs <input type="radio"/> Personnes assistées 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Jeunes <input type="radio"/> Elèves en fin de scolarité <input type="radio"/> Personnes sans formation <input type="radio"/> Personnes qualifiées 1 <input type="radio"/> Personnes de langue étrangère 1 <input type="radio"/> Autres 		
<p>3. <u>Objectif(s) du programme*</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Emploi 3 <input type="radio"/> Intégration sociale <input type="radio"/> Promouvoir l'apprentissage de la langue 1 <input type="radio"/> Promouvoir les potentialités des personnes <input type="radio"/> Promouvoir les compétences professionnelles 1 <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Avec/ sans certificat 2 <input type="radio"/> Structure journalière <input type="radio"/> <input type="radio"/> <p>* Plusieurs réponses possibles</p>	<p>4. <u>Evaluation:</u></p> <p>Comment est mesurée la réalisation des objectifs? (indicateur par ex. contrat de travail)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Pourcentage de réussite : en 2005 combien de participants ont signé un contrat de travail après la fin du projet ?</p> <p>.....%</p> <p>Combien estimez-vous le pourcentage de réussite des participants aux mesures complémentaires?</p> <p>.....%</p>		
<p>5. <u>Organisation du temps:</u></p>	<p>6. <u>Dimension du projet:</u></p>		

<p>Durée du projet...../..... (Semaines/mois)</p> <p>Nombre de jours de présence</p> <p>Heures par jour:</p> <p>7. Coûts du projet pour les nouvelles places :</p>	<p>Nombre de places supplémentaires à financer par projet: Réfugiés (B/F) Admis provisoires (dès le 1^{er}.2.06)</p> <p>Nombre de participants par année: Réfugiés (B/F)..... Admis provisoires</p>	
<p>8. Organisation du projet*:</p> <p>S'agit-il d'un</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Cours/ formation <input type="radio"/> Stage externe 3 <input type="radio"/> Conseil individuel 2 <input type="radio"/> Occupation interne <input type="radio"/> <p>* Plusieurs réponses possibles</p>	<p>a. par participant. b. par nombres d'heure par part.</p> <p>9. Qualification:</p> <p>Les participants reçoivent</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> une attestation de participation <input type="radio"/> un certificat, si oui, lequel <input type="radio"/> certificat de travail 1 <input type="radio"/> 	
<p>10. Projet et marché du travail:</p> <p>Vers quelle branche ou domaine professionnel est orienté le projet ? 0-3</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 	<p>11. Connexion au marché du travail :</p> <p>Avec les représentants de quelles branches, organisations ou entreprises avez-vous des contacts réguliers? 0-3</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> 	
<p>12. Mesures de placement:</p> <p>La recherche d'emploi est appuyée dans le projet par:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Conseil <input type="radio"/> Entraînement aux techniques de postulation 1 <input type="radio"/> Placement 4 <input type="radio"/> Coaching au moment de l'engagement 2 <input type="radio"/> 	<p>13. Réussite dans le placement:</p> <p>Pourcentage parmi tous les participants qui obtient un emploi juste après la fin du cours</p> <p>.....</p> <p>Pourcentage estimé de participants qui ont un emploi dans les 6 mois suivant la fin du cours</p>	
<p>14. Relation du projet avec les autorités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> ORP <input type="radio"/> Orienteur professionnel <input type="radio"/> Formation professionnelle <input type="radio"/> Services sociaux 2 <input type="radio"/> Autres institutions: 		

Représentants du marché du travail et de l'économie: 0-3	
---	--

.....
.....

16. Déclaration 0-3

Pour quel motif considérez-vous ce projet convenable pour une insertion rapide et durable de requérants d'asile et d'admis provisoires sur le marché du travail?

Annexe 4: Grille de saisie 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 dans les 30 jours qui suivent la fin du projet d'intégration (voir les tabelles en annexe). Etant donné que tous les versements doivent être effectués encore en l'année 2006, un décompte provisoire doit être envoyé jusqu'au **15 décembre 2006**, même si le projet se terminera après la mi-décembre.

Les informations requises serviront à établir un rapport final sur les mesures d'intégration, financées en 2006 et destinées à l'intégration professionnelles des réfugiés et des admis provisoires. Les indications à apporter se référeront en premier lieu à ces objectifs.

1. Nom du projet

Personne de référence (nom, adresse, mail, téléphone)

Organisateur

2. Public cible

Les personnes ayant participé au projet appartiennent au public cible (cocher la case correspondante, plusieurs réponses possibles, un aperçu détaillé figure en annexe)

- | | |
|--|--------|
| <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 |

Expliquez l'éventuelle différence entre le taux de participation effectif et celui qui a été déclarée:

En cas d'interruption anticipée du cours de la part d'un participant, veuillez indiquer les motifs dans la liste des participants ci-jointe.

3. Organisation du temps

Durée effective du projet:

du au / en semaines ou bien mois :

Combien de jours de cours ont été donnés: Anzahl

Ensemble du programme (Cours/Conseil/Coaching/Placement):

Nombre d'heures par participant:	nombre
Total d'heures	nombre

Quel pourcentage représente le conseil individuel/coaching/placement:
pourcentage%

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

Veillez 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

a) Formation scolaire:

Aucune	nombre
Ecole primaire	nombre
Ecole secondaire.	nombre
Formation professionnelle	nombre
Ecole supérieure	nombre

b) âge:

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

c) Pourcentage des femmes
pourcentage%

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?

En 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

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

Liste des participants aux projets d'intégration 2006

Réfugiés reconnus (B/F)									après la fin du projet		
Nom	Prénom	Date de naissance	Sexe m./f.	Numéro - N	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.	Numéro - N	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 2006	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		
Direction de programme (7)		
Coût total brut		
Recettes (8)		
Coût total net		
Financement		
Subvention fédérale		
Autres contributions (lequelles)		
Coût par participant (moyenne)		
Coût de l'heure par participant (moyenne)		

BFM Gtm 23.2.2006

- 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 sans trop apparemment devoir chercher mes mots. 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.