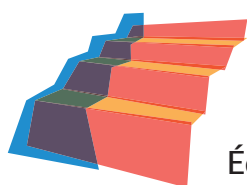


De la nécessité d'un accompagnement à l'intégration adapté aux besoins des personnes réfugiées

Impulsions et recommandations à l'intention des décisionnaires dans les domaines de la promotion de l'intégration, de la formation (professionnelle) et de l'intégration professionnelle



Éducation pour tou·xtes – maintenant!



Contenu

1. Situation initiale	3
2. Objectif de la prise de position	4
3. Domaines problématiques	5
4. Besoins et conditions spécifiques des personnes réfugiées	7
5. Recommandations pour le domaine de l'intégration	8
6. Recommandations pour le domaine de la formation (professionnelle) et de l'intégration professionnelle	10
7. Conclusion	11
8. Bibliographie	12

Le présent document exprime la position des deux organisations «Éducation pour tou·xtes – maintenant!»¹ et Parlement des Réfugiés². Il est rédigé du point de vue des personnes directement concernées et des ONG qui, en tant qu'organisations de soutien, sont proches de la réalité des réfugié·es.

¹ «Éducation pour tou·xtes – maintenant!» (<https://www.bildung-jetzt.ch>) est une coalition nationale d'organisations de la société civile (Solidarité sans frontière, Solinetze, VPOD, Union des étudiant·e·s et une vingtaine d'autres ONG) qui s'engagent en faveur de l'accès à l'éducation et des chances des réfugié·es.

² Le Parlement des Réfugiés (<https://fluechtlingsparlament-schweiz.ch>), fondé par le NCBI, est une organisation qui représente directement la voix des réfugié·es.

1. Contexte

Avec la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS) en 2019, les offres destinées aux personnes exilées – en particulier aux réfugié·es reconnu·es (R) et aux personnes admises à titre provisoire (AP) – ont été développées dans toute la Suisse dans les domaines de l'apprentissage des langues, de la formation et de l'employabilité, de l'encouragement précoce ainsi que de la cohabitation et de la participation. L'AIS a ainsi apporté des changements. Néanmoins, sa mise en œuvre dans les cantons est difficile, et les résultats sont encore nettement inférieurs aux attentes des protagonistes et aux objectifs politiques fixés.

La cartographie réalisée par le NCBI sur la formation des jeunes réfugié·es (Bregoli et al. 2024) reflète l'image habituelle des différences cantonales dans la Suisse fédéraliste. Dans l'ensemble, elle signale toutefois un grand besoin de coordination entre les services compétents. Le rapprochement entre les personnes impliquées au niveau de l'état et de la société civile n'est pas encore suffisant, et la collaboration interinstitutionnelle doit donc être renforcée.

La gestion complexe des dossiers lors de l'accompagnement des réfugié·es sur le marché de la formation et du travail nuit à la promotion de l'intégration. La mise en place et le développement d'un accompagnement individuel à l'intégration sont exigeants, car les personnes impliquées le sont à différents niveaux. Pour les personnes réfugiées, un accompagnement à l'intégration souvent insuffisant est finalement l'une des principales raisons pour lesquelles elles et ils ne sont pas intégrées (de manière durable) sur le marché du travail en Suisse, ou ne le sont pas en adéquation avec leurs compétences et leur formation. Au lieu de mettre en œuvre de manière cohérente l'objectif « la formation avant le travail », on place trop souvent les réfugié·es dans des emplois ne tenant pas compte de leur potentiel et de leur motivation, ce qui peut conduire à des conditions de travail précaires.

Une intégration déficiente des réfugié·es conduit à une perception croissante du problème dans les médias, l'opinion publique et la politique, et parfois à des réactions polémiques qui discréditent à la fois les personnes réfugiées et les celles œuvrant à titre professionnel et bénévole à la promotion de l'intégration. Le débat porte de plus en plus sur les problèmes liés aux thèmes complexes de l'exil, de la migration et de l'intégration risque d'aggraver et de détériorer encore les conditions d'intégration et, par conséquent, démotiver les personnes concernées et les services chargés de leurs dossiers. Il convient donc de briser ce cercle vicieux.

Pour un accompagnement à l'intégration centré sur les besoins, il faut de meilleures conditions-cadres, un renforcement des professionnel·les en charge des dossiers, une approche systémique et une collaboration efficace avec les offres de soutien. Les offices compétents et les organisations mandatées peuvent également y contribuer de manière considérable.

Le coaching m'a beaucoup aidée à rédiger mon CV et à mieux identifier mes points forts. En même temps, j'aurais aimé bénéficier d'un soutien plus important dans ma recherche de stage.

Ce qui m'a été particulièrement utile, c'est de pouvoir pratiquer l'allemand pendant le coaching et de recevoir des conseils pour les entretiens d'embauche. Ce qui m'a manqué, ce sont des informations plus précises sur les possibilités de formation.

Grâce au coaching, j'ai gagné en confiance en moi et j'ai pu clarifier mes objectifs professionnels. Cependant, j'aurais aimé bénéficier d'un accompagnement individuel dans ma recherche d'emploi.

L., femme originaire de Syrie

2. Objectif de la prise de position

Le présent document vise à inciter les personnes appelées à prendre des décisions, au sein des institutions chargées de la gestion au cas par cas (services sociaux/services sociaux pour requérant·es d'asile et mandataires des autorités d'intégration), de même que les délégué·es à l'intégration et les professionnel·les de structures ordinaires de formation (professionnelle) et d'intégration professionnelle à utiliser la marge de manœuvre disponible pour favoriser l'intégration des personnes réfugiées, ainsi qu'à repenser et améliorer les processus et les structures. Il tend à donner des impulsions et des conseils sur la manière dont un coaching d'intégration³ efficace, efficient, humain et axé sur le développement peut être conçu pour et avec les personnes réfugiées. Il doit servir de guide aux responsables d'offices, de départements et d'organisations.

Une intégration réussie dans la formation (professionnelle) et le marché du travail présente un grand intérêt tant sur le plan économique et social qu'individuel. Il contribue à améliorer l'égalité des chances et la cohésion sociale.

À cet égard, il est très important pour nous, représentant·es de la société civile, d'apporter le point de vue et l'expertise des personnes réfugiées concernées, ainsi que notre expérience du terrain, afin de mettre en évidence les problèmes structurels, de les rendre visibles et de fournir des pistes de réflexion et des recommandations pour des solutions et des améliorations.

« J'ai constaté qu'un coach conseille et accompagne avant tout. Mais la mise en œuvre proprement dite incombe à chaque personne. Le coach peut seulement servir de référence ou d'orientation, mais il ne peut pas nous faire entrer directement sur le marché du travail. »

R., homme originaire d'Afghanistan

³ Nous utilisons le terme « coaching d'intégration » dans le cadre de la promotion de l'intégration, de la formation (professionnelle) et de l'intégration professionnelle, car il désigne les domaines les plus importants pour la participation économique, mais aussi sociale et culturelle en Suisse. Les conditions d'une intégration réussie dépendent en grande partie des contextes structurels des différents domaines (étatiques). Nous utilisons alternativement le terme d'accompagnement à l'intégration. Celui-ci renvoie davantage à la contribution des acteurs de la société civile, qui jouent eux-mêmes un rôle important dans l'intégration des réfugié·es et des personnes migrantes en général.

3. Problématiques

Nous constatons principalement les problèmes suivants en matière d'intégration des personnes réfugiées dans la formation (professionnelle) et le marché du travail :

- Le système social, le système de formation (professionnelle), l'intégration professionnelle et l'économie ne sont pas (encore) suffisamment coordonnés et fonctionnent en partie selon des logiques différentes. Cela complique les processus d'intégration.
- Les réfugié-es manquent d'information sur le système de formation (professionnelle) et le monde du travail. En outre, leur accès aux procédures de reconnaissance des certificats de formation ou professionnels, en particulier la reconnaissance de l'expérience pratique (professionnelle), même informelle, est ardu. De nombreuses personnes réfugiées estiment également que la transparence concernant les potentielles voies d'intégration est insuffisante.
- En raison des conditions structurelles, on constate régulièrement des ruptures dans la gestion des dossiers et l'accompagnement à l'intégration. En raison du manque de ressources et de places disponibles dans un programme adapté, les institutions chargées de la gestion des dossiers n'agissent pas toujours de manière ciblée, efficace et coordonnée. Il manque un accompagnement à la formation (professionnelle) et à l'intégration professionnelle qui soit coordonné et adapté de manière systémique, favorisant ainsi la participation économique, mais aussi sociale, sociétale et culturelle.
- Pour assurer un accompagnement étroit, durable et efficace à l'intégration, les services en charge manquent souvent de temps, de continuité et de compétences (tant en termes de savoir-faire et de connaissances, que de marge de manœuvre).
- Les moyens financiers disponibles (en particulier le forfait d'intégration de la Confédération) ne suffisent souvent que pour des cours de langue (jusqu'au niveau A2) et le placement dans un emploi peu qualifié. Les moyens nécessaires à une évaluation, un conseil et une formation adaptés au potentiel et à la motivation des réfugié-es font défaut. En outre, les aspects suivants compliquent l'accompagnement à l'intégration :

(a) Retard dans la promotion de l'intégration des requérant-es d'asile (permis N) qui n'appartiennent pas au groupe cible de l'IAS et qui, dans certains cantons, n'ont droit qu'à la promotion linguistique ;

(b) les services sociaux compétents (en matière d'asile), souvent rattachés aux communes, peuvent refuser de cofinancer certaines mesures (p. ex. titres de transport pour se rendre aux cours, frais de formation, garde d'enfants, frais de subsistance pendant la formation) ;

(c) manque de soutien aux personnes admises à titre provisoire ou aux réfugié-es reconnues (AP/R) pour accéder aux structures ordinaires (p. ex. encouragement précoce, préparation à la vie professionnelle, programmes de préparation aux écoles secondaires et supérieures, bourses, prêts). Les mesures d'économie acceptées par le Parlement dans le cadre du paquet d'allègement budgétaire 27

vont aggraver encore la situation.⁴

- Les directives de la Confédération sont mises en œuvre très différemment dans les cantons et les communes. Les conditions et les possibilités varient considérablement d'un endroit à l'autre. En particulier, un changement de commune ou même de canton s'accompagne souvent d'obstacles bureaucratiques et d'interruptions dans le processus d'intégration.
- Les réfugié-es vivant avec un handicap physique et/ou psychique ainsi que leurs proches ne disposent souvent d'aucune offre de conseil et d'intégration adaptée, par manque de connaissances, de services d'interprétariat et de collaboration interinstitutionnelle.
- L'intégration scolaire et professionnelle se concentre souvent uniquement sur les pères de familles et néglige les besoins et le potentiel des mères. Les mesures d'intégration ont tendance à ne pas assez tenir compte des obligations familiales.
- Modèles scolaires séparés: des études indiquent qu'une scolarisation séparée (par exemple pour les enfants, les adolescent-es et les jeunes adultes) ou des cours de langues sans intégration sociale ne suffisent pas pour acquérir la langue et ne favorisent pas non plus la construction de l'appartenance et de l'identité (cf. entre autres Zeiter 2019; Karakayalı 2020; Füllekruss & Dirim 2020).
- Les perspectives des personnes réfugiées ne sont pas suffisamment prises en compte, tant dans la conception des structures et des processus, que dans les situations individuelles concrètes. Au lieu de tenir compte de leurs expériences, de leurs connaissances et de leurs souhaits, elles sont souvent traitées comme des « client-es » ou des « cas » passifs (cf. Zeiter 2019).

Nos remarques et réflexions s'appuient sur l'étude sur la cartographie de la promotion de l'intégration (Bregoli et al. 2024), le rapport sur le postulat 22.3393 « Collecter et utiliser les compétences des réfugiés » et la synthèse (Schwab Cammarano & Stern 2023) des études actuelles sur la promotion de la qualification des adultes (par exemple Mey et al. 2022; Feller et al. 2023; Rudin et al.).

Je me suis rendu à l'ORP, mais cela ne m'a malheureusement pas aidé, ni moi ni mes parents. Sans interprète en langue des signes, c'est difficile, car ceux-ci sont très chers. Finalement, j'ai trouvé le travail moi-même.

Récemment, j'ai travaillé dans le domaine social chez BFSUG à Zurich et j'ai appris qu'il existe des coaches professionnels spécialisés pour les personnes sourdes et malentendantes qui maîtrisent la langue des signes afin de leur apporter leur soutien.

Y., femme originaire d'Ukraine

⁴ Conformément à la décision du Parlement, dans le cadre du paquet de mesures d'allègement budgétaire n° 27, la durée de versement de la contribution forfaitaire globale de la Confédération aux cantons pour toutes les personnes relevant du domaine de l'asile (y compris celles bénéficiant du statut de protection S) sera réduite à 5 ans. En outre, la Confédération ne versera plus de contributions pour les formations continues dans le domaine de la promotion des compétences de base. Voir: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2025/3067/fr>

4. Besoins et conditions spécifiques des personnes réfugiées

Les êtres humains aspirent à l'appartenance sociale et à l'indépendance. Ces deux objectifs ne peuvent être atteints que par une indépendance sociale et économique durable, à savoir un emploi stable et approprié qui garantit le minimum vital et, si possible, correspond aux qualifications professionnelles acquises dans le pays d'origine. Ce travail peut aussi être indépendant, dans le sens d'une création d'entreprise dûment préparée.

Dans la gestion au cas par cas et la formation et intégration professionnelle des réfugié-es, il convient de tenir compte de leurs conditions et besoins spécifiques :

- Le stress lié aux expériences traumatisantes vécues dans le pays d'origine ou pendant l'exil, ainsi que la séparation d'avec la famille ou une partie de celle-ci. Il existe en outre un lien entre l'aggravation des traumatismes, les conditions de séjour et les expériences difficiles et stressantes dans le pays d'accueil (Schlachzig et al. 2022).
- Situation de vie et perspectives incertaines en raison du statut de séjour, en particulier pour les personnes titulaires d'un permis N, mais aussi, dans certains cas, pour les titulaires d'un permis F ou S (aide sociale, la durée du séjour, etc.).
- Exigences linguistiques (la langue comme obstacle à l'accès) et pression pour apprendre rapidement la langue locale au niveau le plus élevé possible attendu par les établissements d'enseignement et de formation, ainsi que le marché du travail. Les différents dialectes parlés en Suisse alémanique compliquent encore davantage l'intégration linguistique.
- Les conditions de vie et familiales transnationales (y compris sur le plan économique) comme réalités vécues dans notre monde globalisé.
- Besoins spécifiques des femmes, par exemple en matière de garde d'enfants et de conditions de travail compatibles avec la vie familiale.
- Besoins spécifiques des très jeunes réfugié-es, en particulier des mineur-es non accompagné-es (MNA) (cf. groupe d'intérêt NiPro 2025), ainsi que des réfugié-es plus âgé-es, par exemple en raison d'un apprentissage plus lente, mais souvent contrebalancé par une plus grande expérience professionnelle.

Ces conditions et besoins spécifiques représentent un défi majeur pour le conseil, l'accompagnement et le coaching. Ils exigent des connaissances approfondies et une grande sensibilité de la part des spécialistes chargé-es des dossiers.

Quand je suis arrivé en Suisse, je n'avais pas de coach professionnel. J'ai été très surpris de la manière dont les autorités compétentes ont traité nos compétences et nos diplômes.

Mes diplômes et mon expérience professionnelle n'ont pas été reconnus. Seules ma volonté et ma persévérance ont été mes armes, car il n'est pas facile d'obtenir seul un certificat B2 en allemand.

Je ne me suis pas soumis aux instructions des services sociaux et, malgré toutes les sanctions et les réductions de l'aide sociale déjà faible, je n'ai pas travaillé dans le secteur du nettoyage. Malheureusement, le chemin vers mon objectif a été très difficile. Même pour mes études, je n'ai reçu aucune aide financière ni bourse, mais j'ai dû contracter un emprunt que je rembourse encore aujourd'hui.

Malgré tout, je suis fière de moi et j'espère que d'autres auront de meilleures chances et moins d'obstacles à surmonter.

J., femme originaire de Syrie

5. Recommandations aux responsables du domaine de l'intégration

Afin d'améliorer durablement la formation (professionnelle) et l'intégration sur le marché du travail des personnes réfugiées ainsi que leur participation sociale, économique et culturelle, les recommandations suivantes sont adressées aux responsables du domaine de l'intégration, à savoir les autorités compétentes en matière de promotion de l'intégration, ainsi que les services chargés de la gestion des cas, de même que les institutions/organisations proposant un accompagnement à l'intégration (mentorat, coaching, etc.):

1. Promouvoir la diversité des professionnel·les dans les domaines de la formation, du conseil et du coaching, ainsi que le développement de nouvelles mesures et de nouveaux instruments. Cela implique d'intégrer ou engager systématiquement et, si nécessaire, former ou perfectionner des personnes ayant une expérience de l'exil ou de la migration.
2. Institutionnaliser l'échange de bonnes pratiques, en tenant compte du point de vue et de la participation des personnes ayant elles-mêmes vécu l'exil. Il est essentiel de promouvoir un échange plus étroit entre la recherche et la pratique dans les domaines concernés, de mettre à profit les connaissances scientifiques actuelles sur les opportunités d'amélioration, et d'assortir la mise en œuvre d'une évaluation.
3. Réduire le nombre de cas par personne en charge des dossiers dans les services sociaux⁵: la complexité des situations des personnes réfugiées rend souvent l'accompagnement et le conseil beaucoup plus ardu. Il est essentiel d'en tenir compte lors de la répartition du nombre de situations entre services compétents, car cela détermine la qualité et la durabilité de l'accompagnement à l'intégration.
4. Introduire systématiquement pour toutes les personnes réfugiées une évaluation approfondie de leur situation, avec une analyse de leur potentiel et de leur motivation, tout en tenant compte des qualifications acquises de manière formelle et informelle (Imboden & Glatz 2025). Il est également important de reconnaître leurs connaissances, aptitudes, compétences et expériences professionnelles.
5. Sur la base de l'évaluation, planifier le processus d'intégration de manière transparente et en collaboration avec les personnes concernées, sur un pied d'égalité, puis définir les objectifs (formation supérieure, professionnelle, continue, « apprentissage sur le terrain ») avec le soutien, si nécessaire, d'interprètes interculturel·les qui contribueront à transmettre l'importance de la formation. Encourager l'initiative personnelle et la motivation, et rechercher des solutions individuelles si nécessaire.
6. De nombreux·ses réfugié·es ont besoin d'un accompagnement étroit, fiable, à long terme et si possible continu (par exemple, aide à la recherche d'une place de formation, aide aux devoirs scolaires et à la préparation des examens, soutien en cas de crise et de conflit, etc.) afin de progresser positivement dans le parcours complexe de la formation (professionnelle). Si les services chargés du dossier ne sont pas en mesure de fournir ce soutien eux-mêmes, ils doivent collaborer avec des organisations qui proposent un accompagnement à l'intégration sous forme

⁵ Une étude importante du service social de Winterthur le prouve notamment: « La réduction de la charge de travail des travailleurs sociaux chargés du conseil à long terme de la ville de Winterthur entraîne à la fois une diminution des coûts mensuels par cas [...] et une sortie plus fréquente des clients de l'aide sociale. » (Étude d'accompagnement BASS, 2021, p. V)

de coaching ou de mentorat, de manière professionnelle ou avec des bénévoles qualifié-es.⁶

7. L'accompagnement à l'intégration des personnes réfugiées nécessite une collaboration interinstitutionnelle (CII) continue: l'inclusion systématique d'un accompagnement à l'intégration dans un travail coordonné et harmonisé entre les services concernés, dans le sens d'une collaboration interinstitutionnelle, constitue un facteur de réussite. Un tel accompagnement est une condition préalable à une mise en œuvre réussie (cf. Bregoli et al. 2024). Il s'agit notamment de la collaboration avec les professionnel·les des structures ordinaires.
8. Permettre à toutes les personnes réfugiées, si possible dès leur attribution à un canton, d'accéder à des cours de la langue nationale régionale jusqu'au niveau nécessaire pour atteindre les objectifs convenus (pour la formation professionnelle B1 à B2, pour la formation tertiaire C1). Permettre également aux réfugié-es âgé-es et à celles et ceux qui sont hébergé-es en périphérie d'accéder à des cours de langue (notamment en prenant en charge les frais de transport).
9. Assurer la garde des enfants pendant les cours de langue, les offres d'intégration et les formations si aucune offre n'est disponible dans le cadre des structures ordinaires. Des solutions individuelles et adaptées sont souvent nécessaires pour que les deux parents soient déchargés de leurs obligations de garde pendant la participation aux offres.
10. Collaboration avec des bénévoles (p. ex. pour l'accompagnement et le mentorat dans le cadre de la formation): lorsque les autorités publiques ou les organisations mandatées collaborent avec des bénévoles ou des groupes de bénévoles, des ressources appropriées sont nécessaires pour le recrutement, la mise au courant, l'évaluation, la coordination, l'encadrement, la formation continue et la supervision.

Mon coach professionnel a même parlé négativement de mon potentiel. Quand je lui ai dit que je voulais devenir infirmier, il m'a répondu: « Tu n'y arriveras pas. » Cela m'a découragé.

F., homme originaire de Turquie

⁶ Il existe en Suisse des exemples de bonnes pratiques, tels que le programme de la fondation Futuri à Zurich (voir: Fondation Futuri - Intégration professionnelle des réfugiés), l'association Tipiti dans les cantons d'Appenzell et de Saint-Gall (voir: Accueil - tipiti - où les enfants et les jeunes vivent et apprennent) ou l'offre « Brückenbauer:innen » (bâtisseurs de ponts) du NCBI dans différentes régions.

6. Recommandations aux responsables dans le domaine de la formation (professionnelle) et de l'intégration sur le marché du travail

Les professionnel·les des structures ordinaires du domaine de la formation (autorités et directions d'écoles professionnelles, secondaires, de l'enseignement supérieur et de formation continue) et de l'intégration professionnelle doivent également apporter une contribution significative. Des adaptations sont nécessaires dans différents domaines (cf. Mecheril et al. 2010):

- A. Permettre l'apprentissage de la langue jusqu'au niveau requis pendant la formation ou les études, c'est à dire en parallèle et en fonction du contenu (vocabulaire, utilisation), au lieu d'exiger ce niveau dès l'inscription, créant ainsi une barrière inutile.
- B. Adapter les supports pédagogiques et le matériel d'apprentissage sur le plan linguistique, utiliser la langue standard pour l'ensemble de l'enseignement, développer les possibilités de soutien linguistique pour les apprenant·es multilingues, prévoir plus de temps (dans le sens d'une compensation des désavantages).
- C. Augmenter le nombre de places dans la préparation professionnelle et le pré-apprentissage d'intégration afin de pouvoir répondre à la demande des jeunes réfugié·es intéressé·es.
- D. Rendre l'encadrement individuel spécialisé (EIS) plus accessible aux apprenti·es réfugié·s, l'étendre aux formations CFC et le développer au niveau de la formation continue.
- E. Rendre plus accessible la reconnaissance des compétences acquises de manière informelle (Imboden & Glatzl 2025) ainsi que l'instrument « Validation des acquis de l'expérience » et d'autres formes de diplômes professionnels pour les réfugié·es adultes. Cela nécessite souvent des mesures supplémentaires, telles que des « conseils en matière de reconnaissance », parfois proposés par des ONG (Stalder et al. 2024).
- F. Développer les programmes de préparation et d'accompagnement pour les réfugié·es (et autres immigrant·es arrivé·s sur le tard) dans toutes les écoles secondaires et supérieures, pour permettre aux personnes à haut potentiel d'apprentissage d'y accéder.⁷
- G. Des offres facilement accessibles pour l'acquisition de compétences de base en langue, mathématiques et informatique⁸ sont nécessaires, afin que les réfugié·es (y compris les plus âgé·es) puissent mieux gérer leur quotidien, améliorer leur intégration sociale et culturelle et, le cas échéant, leurs chances sur le marché du travail.⁹

⁷ Parmi les bons exemples, on peut citer les programmes de soutien tels que ChagAll pour la préparation à l'entrée au collège (voir: Allianz Chance+) et les programmes de soutien proposés dans de nombreuses universités suisses, qui sont documentés par le projet « Perspektiven Studium » (voir: Perspektiven – Studium).

⁸ La loi fédérale sur la formation continue (LFCo) de 2014 en constitue la base juridique.

⁹ Il existe également de bons exemples à diffuser, tels que l'offre des « Lernstuben » (ateliers d'apprentissage) dans le canton de Zurich (voir: aperçu des Lernstuben).

Actuellement, HEKS MosaiQ m'aide à faire reconnaître mon diplôme, à suivre des cours d'allemand et à rédiger mon CV. D'après ce que j'ai compris, cet accompagnement peut être considéré comme une sorte de coaching professionnel. Pour l'instant, je suis encore dans cette phase de collaboration avec eux.

V., homme originaire d'Ukraine

7. Conclusion

Si le coaching en matière d'encouragement de l'intégration, de la formation (professionnelle) et de l'intégration professionnelle ne produit pas les effets escomptés, c'est principalement en raison des conditions politiques, structurelles et sociales défavorables. Au lieu d'améliorer cette situation, on durcit les conditions d'accès en pensant à tort augmenter ainsi le taux d'intégration professionnelle des personnes réfugiées, tout en dissuadant de potentiel·les réfugié·es d'entrer en Suisse.

Nous sommes néanmoins convaincu·es qu'il est possible d'améliorer de manière considérable l'accès rapide des personnes réfugiées à la formation initiale et continue, ainsi qu'à la reconnaissance de leurs qualifications (acquises dans leur pays d'origine). Toutes et tous les protagonistes impliqué·es peuvent y contribuer de manière significative: personnes en charge des dossiers et autres spécialistes, responsables des offices compétents et des organisations mandatées. Compte tenu des grandes disparités entre cantons et communes dans la mise en œuvre de l'évaluation du potentiel et de l'accompagnement à l'intégration, nous pensons qu'il serait opportun de définir des normes (minimales) uniformes pour toute la Suisse, et de les réviser régulièrement.

Nous espérons que la présente prise de position, qui reflète le point de vue de la société civile et des personnes concernées, contribuera à améliorer la situation.

8. Bibliographie

- BASS (2021): Étude d'accompagnement sur les effets de la réduction de la charge de travail dans le domaine du conseil social
<https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/begleitstudie-zu-den-auswirkungen-der-reduktion-der-fallbelastung-in-der-sozialberatung-1623/project-view> (La charge de travail des conseillers sociaux et son impact sur la qualité des services).
- Bregoli, A.; Efonyi-Mäder, D.; Fehlmann, J. (2024). « Unterschiedlich unterwegs » Cartographie de la formation des jeunes réfugiés, avec un accent particulier sur la promotion spécifique de l'intégration (IAS/KIP). <https://ncbi.ch/unterschiedlich-unterwegs>.
- Ecoplan (2024): Différences entre les sexes dans l'intégration des migrants. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/berichte/schlussbericht-guim.pdf.download.pdf/schlussbericht-guim-d.pdf>.
- Engelage, S. (éd.) (2018). Migration et formation professionnelle en Suisse. Contributions à la recherche sur la formation professionnelle. Zurich: Seismo.
- Feller, R.; Schwegler, C.; Bourdin, C.; Büchel, K. (2023). Projet CII: « Promotion des compétences de base – interfaces et qualité ». Rapport d'Interface à l'attention du comité de pilotage de la CII et de la direction conjointe du projet du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et du Secrétariat d'État aux migrations (SEM)
https://www.interface-pol.ch/app/uploads/2023/03/Be_ILZ_Projekt_Grundkompetenzen.pdf.
- FHNW: TRIAGE – Instruments d'évaluation et de conseil dans le domaine de la promotion des compétences de base chez les adultes. <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ph/institute/institut-weiterbildung-und-beratung/professuren-und-zentren/professur-erwachsenenbildung-und-weiterbildung/weiterbildung-erforschen/triage-instrumente-zur-abklaerung-und-beratung>.
- Fritschi et al. Projet de recherche sur l'évaluation du potentiel à la BFH. <https://www.bfh.ch/de/forschung/forschungsprojekte/2018-261-327-872>.
- Füllekruss, D.; Dirim, I. (2020). Réflexions sur la théorie de l'appartenance et la didactique des langues dans le cadre de mesures distinctes de promotion de l'allemand. Dans Juliane Karakayali (éd.), Unterscheiden und Trennen (p. 68-84). Weinheim; Bâle: Beltz Juventa.
- Giger, S. (2025). État des lieux de la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. e2 - Portail d'actualités du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, <https://e2-news.ch/de/news/bestandesaufnahme-erkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen> (consulté le 8 avril 2025).
- IIZ: Promotion des compétences de base. <https://www.iiz.ch/de/themen/foerderung-der-grundkompetenzen-31#dokumente>
- Imboden, S.; Glatzl, E. (2025). Employabilité et rôle des compétences acquises de manière non formelle et informelle. HES-SO Valais - Haute école de gestion et de tourisme
https://www.2imanagement.ch/?action=get_file&id=42&resource_link_id=25e6 (Groupe d'intérêt NiPro).
- Groupe d'intérêt NiPro (2025): De la nécessité d'un soutien accessible et adapté aux besoins des jeunes. Prise de position – Argumentaire
https://qualifutura.ch/wp-content/uploads/2025/02/Positionspapier_lang_06-02.pdf.
- Karakayali, J. (éd.) (2020). Distinguer et séparer. La création de différences et de ségrégation natio-ethno-culturelles à l'école. Weinheim; Bâle: Beltz Juventa.
- Mecheril, P.; Castro V., do Mar M.; Dirim, I.; Kalpaka, A. & Melter, C. (éd.) (2010). Pédagogie de la migration. Weinheim; Bâle: Beltz.
- Mey, E., Brüesch, N., Meier, G., Vanini, A., Chimienti, M., Lucas, B., Marques, M. (2022): Promotion de la qualification des adultes: atteindre les personnes menacées de pauvreté et touchées par la pauvreté dans leur milieu de vie. Étude commandée par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) dans le cadre de la plateforme nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, avec la participation de la ZHAW, de la HES et de la SUPSI. Série Contributions à la sécurité sociale, rapport de recherche 14/22. https://www.gegenarmut.ch/fileadmin/kundendaten/im_Fokus/14_22D_eBericht.pdf (La diversité et la migration dans la formation des adultes et la formation continue: manuel pour une recherche et une pratique ax
- Öztürk, H. (2021): Diversité et migration dans la formation des adultes et la formation continue: manuel sur la recherche axée sur la diversité et la conception des pratiques. 1re édition. Stuttgart: utb.
- Perspektiven-Studium (2024): Guide sur le financement DE études pour les personnes réfugiées. 2024_DE_Leitfaden-Einzelfallfinanzierung.pdf.
- Postulat 22.3393 « Données sur les compétences des réfugiés » <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223393>.
- Reiter, S.; Humt, E.; Öztürk, H. (2021). Formation professionnelle continue dans le contexte de la migration, de l'internationalisation et de la mondialisation. Impulsions pour une formation continue axée sur la diversité. N° 42.
- Rudin, M.; Heusser, C.; Gajta, P.; Stutz, H. (2022). Coûts directs et indirects de la formation professionnelle initiale pour adultes: état des lieux à l'échelle nationale des possibilités et des lacunes en matière de financement. Projet dans le cadre de l'initiative de formation professionnelle 2030. Rapport du bureau

BASS pour le compte de la CSFP en tant que conférence spécialisée de la Conférence de la CDIP. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/SBK_EDK_2022-23_direkte_indirekte_Kosten_Berufsbildung_Erwachsene_Bericht_d.pdf (La formation professionnelle en tant que moteur de la diversité).

Ryter, A.; Schaffner, D. (éd.) (2014). Qui m'aide à devenir quelqu'un? L'action professionnelle dans l'intégration professionnelle. Berne: hep-Verlag.

Schaffner, D.; Hirschfeld, H.; Chamakalayil, L. (2022). Le système de transition atteint ses limites. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 7(1). <https://transfer.vet/uebergangssystem-stoesst-an-grenzen>.

Schlachzig, L.; Schneider, L.; Metzner, F. (2022). Expériences de pouvoir et d'impuissance dans le contexte de la fuite: critique du racisme et pédagogie du traumatisme à l'école – une approche. Dans K. Fereidooni et N. Simon (éd.), *Didactiques critiques du racisme, professionnalisme pédagogique et discours sur la migration* (p. 505-523). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37168-5_18 (La migration et le travail social).

Schwab Cammarano, S.; Stern, S. (2023). Promotion de la qualification des adultes. Synthèse d'études actuelles. INFRAS, Zurich. https://www.infras.ch/media/fler_public/96/09/9609d865-37a5-4c01-84c9-f6a174b413bd/3839a_qualifizierung_erwachsener_synthese.pdf.

Fédération suisse pour la formation continue FSEA (éd.) (2024): Diversité. (*Education permanente* 1/2024). <https://www.ep-web.ch/de/archiv/n1-2024>.

SECO (2025): Intégration professionnelle des femmes réfugiées d'Ukraine. (Bases pour la politique économique n° 56): https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/wp_56_berufsintegration_frauen_ukraine.pdf.download.pdf/wp_56_berufsintegration_frauen_ukraine.pdf.

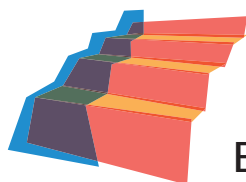
SEM: Évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/integration-einbuergerung/innovation/potenzialabklaerung.html>.

Singh, M. (2015). Perspectives mondiales sur la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Pourquoi la reconnaissance est importante. Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie. Springer.

Heinemann A. M. B.; Stoffels, M.; Wachter S. (2018). Formation des adultes pour la société migratoire: ouverture institutionnelle comme développement organisationnel critique envers la discrimination.

Stalder, L.; Efonayi-Mäder D.; Rudin D. (2024). Évaluation du projet pilote STEPS de l'Isa – Service spécialisé Migration. <https://www.unine.ch/sfm/wp-content/uploads/sites/100/SFM-Studies-87.pdf>.

Zeiter, A.-C. (2019). Silence, on s'occupe de vous! Barrières à la socialisation langagière dans l'accueil des requérants d'asile en Suisse. *Minorités linguistiques et société / Linguistic Minorities and Society*, n° 12: 148-66. <https://doi.org/10.7202/1066526ar>.



Bildung für alle – jetzt!



Impressum

Herausgeberin

Bildung für alle – jetzt!

Schwanengasse 9, 3011 Bern

info@bildung-jetzt.ch

www.bildung-jetzt.ch