

PIC 3 : état des lieux

Table des matières

1	Introduction	4
2	Domaine d'encouragement Primo-information, évaluation des besoins d'intégration particuliers et conseil	5
2.1	Situation actuelle	5
2.1.1	Bases légales, faits et chiffres	5
2.1.2	Finances	6
2.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis	6
2.2	Accompagnement (AIS) – Gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus	9
2.3	Mesures à prendre	10
3	Domaine d'encouragement Langue	11
3.1	Situation actuelle	11
3.1.1	Bases légales, faits et chiffres	11
3.1.2	Finances	12
3.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis	12
3.2	Mesures à prendre	15
4	Domaine d'encouragement Aptitude à la formation et employabilité	16
4.1	Situation actuelle : aptitude à la formation	16
4.1.1	Bases légales, faits et chiffres	16
4.1.2	Finances	17
4.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis	17
4.2	Situation actuelle : employabilité	19
4.2.1	Bases légales, faits et chiffres	19
4.2.2	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis	20
4.3	Mesures à prendre	22
5	Domaine d'encouragement Petite enfance	23
5.1	Situation actuelle	23
5.1.1	Bases légales, faits et chiffres	23
5.1.2	Finances	25
5.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis	25
5.2	Mesures à prendre	27
6	Domaine d'encouragement Vivre-ensemble	28
6.1	Situation actuelle	28
6.1.1	Bases légales, faits et chiffres	28
6.1.2	Finances	29
6.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever	29
6.2	Mesures à prendre	31
7	Domaine d'encouragement Gestion de la diversité et protection contre la discrimination	32
7.1	Situation actuelle	32
7.1.1	Bases légales, faits et chiffres	32
7.1.2	Finances	34

7.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever	34
7.2	Mesures à prendre	37
8	Domaine d'encouragement Interprétariat.....	38
8.1	Situation actuelle	38
8.1.1	Bases légales, faits et chiffres.....	38
8.1.2	Finances.....	39
8.1.3	Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever	39
8.2	Mesures à prendre	42
	Liste des abréviations	43
	Bibliographie	45

1 Introduction

Le présent état des lieux a été rédigé en amont de l'élaboration des bases pour la troisième période des programmes d'intégration cantonaux 2024-2027 (PIC 3). Ce document de travail, destiné aux services concernés, a servi de base au développement des axes stratégiques et des objectifs des PIC 3.

Sans prétendre à l'exhaustivité, il résume les faits, les expériences et les enseignements tirés des deux premières périodes PIC. Élaboré par des spécialistes du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et du Service de lutte contre le racisme (SLR), il a fait l'objet de discussions avec le groupe d'accompagnement PIC/AIS, des représentants des structures ordinaires au niveau fédéral, des délégués à l'intégration ainsi que des coordinations cantonales en matière d'asile à l'occasion d'un hearing en novembre 2021. Les connaissances reflétées dans le présent document sont celles dont disposaient les personnes impliquées dans son élaboration à l'automne 2021. Pour la rédaction finale de l'état des lieux, le SEM a fait appel à une spécialiste externe (Annina Indermühle).

Cet état des lieux s'articule autour des différents domaines d'encouragement des PIC et propose, pour chacun d'entre eux, une description de la situation actuelle, les faits et chiffres importants ainsi que l'expérience acquise et les défis rencontrés dans le cadre des PIC 1 et 2. Les mesures à prendre dans chaque domaine d'encouragement sont en outre brièvement esquissées. Les notes de bas de page contiennent également de nombreux exemples pratiques, sources et informations complémentaires sur le sujet.

Au vu du contexte de sa création, ce document peut donc par exemple servir d'ouvrage général ou d'ouvrage de référence sur les deux premières périodes PIC, ou de recueil d'exemples de bonnes pratiques dans les différents domaines d'encouragement.

2 Domaine d'encouragement Primo-information, évaluation des besoins d'intégration particuliers et conseil

Distincts jusqu'ici mais étroitement liés, les domaines d'encouragement Primo-information et besoins en matière d'encouragement de l'intégration et Conseil sont désormais regroupés en un seul domaine d'encouragement nommé Primo-information, évaluation des besoins d'intégration et conseil.

2.1 Situation actuelle

2.1.1 Bases légales, faits et chiffres

Primo-information : en vertu de l'art. 57, al. 3, LEI, les cantons assurent la première information des étrangers nouvellement arrivés en Suisse. Dans le cadre des PIC, la Confédération soutient les cantons dans cette tâche (art. 12 OIE). La primo-information consiste à fournir des informations sur des sujets tels que l'acquisition de compétences linguistiques, l'importance de la formation et du travail ou encore l'ordre juridique en vigueur en Suisse (et les conséquences de sa non-observation) ainsi que sur les normes et règles de base à respecter en vue d'accéder à l'égalité des chances s'agissant de la participation à la vie sociale, économique et culturelle. Les personnes nouvellement arrivées reçoivent en outre des informations sur les mesures d'intégration disponibles (art. 8 OIE).

Besoins d'intégration particuliers : pour les personnes ayant des besoins d'intégration particuliers, les cantons prévoient des mesures d'intégration appropriées dans les structures ordinaires ou dans le cadre de l'encouragement spécifique de l'intégration (art. 55a LEI, art. 8 OIE). La Confédération les soutient dans ces tâches (art. 12 OIE) par le biais des PIC. Dans le domaine de l'asile, la première information et l'évaluation des besoins en matière d'encouragement de l'intégration, tout comme l'affectation aux mesures les plus appropriées, constituent des éléments essentiels de la première intégration, conformément à l'Agenda Intégration Suisse (art. 14a OIE).

Les autorités compétentes en matière de migration peuvent, dans certains cas, renforcer le caractère contraignant de la participation aux mesures d'intégration en émettant des recommandations en matière d'intégration ou en liant l'octroi d'autorisations de séjour à certaines conditions dans les conventions d'intégration. La révision de la LEI, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a instauré la convention d'intégration comme un instrument juridique à utiliser de manière ciblée, lorsque le risque de retrait de l'autorisation est élevé, plutôt que de manière préventive et généralisée (art. 58a et 62, al. 1, let. g, LEI).

Mandat d'information des autorités : toutes les autorités de la Confédération, des cantons et des communes sont soumises à un devoir général d'information et de conseil. Dans leurs domaines de compétences respectifs, elles informent et conseillent les étrangers au sujet des conditions de vie et de travail en Suisse et en particulier au sujet de leurs droits et obligations. Elles renseignent en outre les étrangers sur les offres d'encouragement de l'intégration (art. 57, al. 1 et 2, LEI), par exemple dans le cadre de l'orientation professionnelle et de carrière prévue à l'art. 51 LFP ou du service public de l'emploi au sens de l'art. 24 LSE (cf. à ce sujet le chapitre 4).

Prestations d'information et de conseil spécifiques sur des questions liées à la migration : dans le cadre des PIC, les cantons proposent en outre aux étrangers une offre d'information et de conseil spécifique qui répond à leurs questions sur les conditions de vie et de travail en Suisse ainsi que sur leurs droits et leurs obligations. Ces services renseignent également sur les offres d'encouragement spécifique de l'intégration et des structures ordinaires (art. 57 LEI) et incluent également des conseils en matière de protection contre la discrimination. Alors que certains cantons délèguent ces prestations de conseil au service cantonal chargé de l'intégration¹, d'autres cantons ont confié cette tâche à des centres de compétences². Les centres de conseil couvrent souvent des régions entières, bien que les grandes villes suisses possèdent leur propre centre. À l'heure actuelle, 59 centres de conseil sont regroupés au sein de la Conférence suisse des services spécialisés dans l'intégration (CoSI)³.

Information de la population : la Confédération, les cantons et les communes ont en outre la tâche commune de renseigner la population sur la politique d'intégration et sur la situation particulière des étrangers (art. 57, al. 4, LEI), ce afin d'encourager l'acceptation mutuelle dans la vie quotidienne des différents groupes de population.

(Primo-)information

- Entre 2014 et 2020, 143 006 personnes en moyen sont entrées chaque année dans la population résidente permanente étrangère de la Suisse. Après avoir atteint un pic de 152 106 personnes en 2014, l'immigration a diminué à 140 554 personnes en 2019⁴.
- En 2019, selon les indicateurs PIC des cantons, quelque 73 000 étrangers ont pu être contactés dans le cadre d'une primo-information.

¹ AI, AR, FR, GE, GL, GR, JU, NW, OW, SH, TG, TI, UR, VS, ZG

² AG, BE, BL, BS, LU, SG, SO, SZ, TG, VD, VS, ZH

³ www.kofi-cosi.ch

⁴ Statistiques du SEM sur l'immigration, 2014-2020

- Cette même année, les indicateurs montrent que les services de conseil ont pu atteindre environ 3200 personnes relevant du domaine de l'asile dans le cadre de la primo-information.

Conseil

- D'après les données fournies par les cantons, près de 42 000 entretiens de conseil relevant du domaine d'encouragement Conseil ont été menés en 2019. Environ 650 entretiens portaient sur la protection contre la discrimination.

Besoins d'intégration particuliers :

- Aujourd'hui, les cantons concluent des conventions d'intégration avec près de 50 personnes par année en moyenne, ce qui représente environ 0,2 pour mille des quelque 230 000 ressortissants de pays tiers titulaires d'une autorisation de séjour B.
- Entre 2011 et 2017, le nombre de conventions d'intégration conclues a diminué⁵.

2.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Primo-information et besoins en matière d'encouragement de l'intégration (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Total des dépenses de la Confédération et des cantons ⁶	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	5 %	9,8	2,4	3,6	3,8
2019	5 %	10,7	2,8	3,9	4,1

Domaine d'encouragement Conseil (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Part des dépenses de la Confédération et des cantons ⁷	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	7 %	13,2	1,5	4,9	6,8
2019	8 %	18,6	4,8	5,2	8,6

2.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis

Les cantons ont déployé d'importants efforts pour mettre des mesures et canaux d'information à la disposition du public. Aujourd'hui, de nombreuses informations sont facilement accessibles par le biais de divers canaux de communication numériques et analogiques. Par conséquent, la majorité des responsables de l'intégration considèrent que l'objectif « Les migrants sont informés et conseillés » prévu par le programme est largement atteint⁸. Néanmoins, un défi majeur persiste : garantir que tous les étrangers puissent accéder à une offre de conseil et d'information adaptée à leurs besoins. Dans le cadre du développement qualitatif de l'offre, il convient de tenir compte des aspects tels que le contenu, la forme, le type et le moment de l'information et du conseil ainsi que des possibilités offertes par la numérisation. Par ailleurs, les mesures doivent davantage prendre en compte l'évolution des situations de vie au cours du processus d'intégration et encore mieux cibler les personnes ayant des besoins d'intégration particuliers.

Information des nouveaux arrivants – le rôle des communes

L'offre d'information pour les migrants, développée au cours des dernières années et adaptée aux groupes cibles, profite aussi bien aux résidents qu'aux nouveaux arrivants. Les cantons ont en outre développé la primo-information des nouveaux arrivants tout au long des deux premières phases des PIC également⁹. En plus des informations déjà disponibles au format numérique ou papier, de nombreux cantons misent également sur la primo-information personnelle : des séances d'information et des manifestations sont notamment organisées pour les nouveaux arrivants en de nombreux endroits dans toute la Suisse. Presque tous les cantons proposent par ailleurs des entretiens d'accueil

⁵ Cf. Probst, J., D'Amato, G., Dunning, S., Efonyi-Mäder, D., Fehlmann, J., Perret, A., Ruedin, D., Sille, I., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse (https://ncr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Marges-de-manoeuv-re-cantonales-en-mutation.pdf).

⁶ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

⁷ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

⁸ Bolliger Ch., Gerber, M., Rüefli Ch., 2019 : Résultats de l'enquête en ligne menée auprès des délégués cantonaux et communaux à l'intégration, p. 7 ([https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerder/una/kip/befragun/oserqe/bnisse-kip-2014-2017-f.pdf](https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerder/una/kip/befragun/oserqe/bnisse-kip-2014-2017-f.pdf.download.pdf/befragun/oserqe/bnisse-kip-2014-2017-f.pdf)).

⁹ Au cours de la première phase des PIC, il était prévu que les cantons consacrent au moins 10 % des fonds PIC selon l'art. 58, al. 3, LEI à l'objectif « Primo-information et personnes ayant des besoins d'intégration ». Cette condition a été levée pour le PIC 2. En effet, définir précisément les contours de ce domaine d'encouragement s'est avéré extrêmement difficile.

individuels. En dehors du domaine de l'asile, ces entretiens sont en règle générale facultatifs¹⁰. La majorité des cantons ont délégué cette tâche aux communes ou à une structure décentralisée. Souvent, ces entretiens individuels se déroulent dans les locaux des offices de la population communaux, d'un centre de compétences responsable de l'intégration ou, plus rarement, d'un organisme cantonal (en règle générale, l'autorité compétente en matière de migration). Ce contact direct a permis aux nouveaux arrivants de se sentir les bienvenus, d'être mieux informés sur les différents aspects de la vie quotidienne et de participer plus rapidement aux différentes mesures d'intégration, comme les cours de langues. En outre, la primo-information personnelle a eu une influence positive sur l'attitude des personnes migrantes à l'égard de la société d'accueil et l'État¹¹.

Dans la majorité des cantons, les communes jouent un rôle central dans la première information. En raison du manque de ressources et du faible niveau d'interconnexion avec d'autres offres d'intégration, les offices de la population ou les services sociaux communaux compétents ne peuvent toutefois pas toutes garantir la même qualité de prestations. À l'avenir, un défi majeur consistera à soutenir en particulier les communes qui ne disposent pas de service spécialisé dans l'intégration ou ne sont pas affiliées à un réseau (en proposant p. ex. des formations pour le personnel communal, en (co)finançant des interprètes ou en mettant en place une hotline pour les questions posées au guichet).

Qualité du conseil

Dans le cadre des PIC 1 et 2, l'offre de conseil destinée aux migrants qui résident en Suisse depuis un certain temps déjà a connu des développements considérables en de nombreux endroits. Alors qu'auparavant, la grande majorité des centres de conseil étaient concentrés dans les régions urbaines, les PIC ont permis d'améliorer la couverture grâce à la création d'organismes décentralisés dans l'espace suburbain et périurbain également (p. ex. permanence mobile et temporaire pour l'information sur le terrain, comme les antennes administratives dans le canton de Vaud). Les offres de conseil ont également connu des améliorations sur le plan qualitatif, grâce notamment au développement de la formation et de la formation continue des conseillers ainsi qu'au dialogue entre ces derniers (p. ex. par le biais de la formation de spécialiste de la migration et des offres proposées par la CoSI). De plus, de nombreuses communes ont désigné des interlocuteurs responsables des questions d'intégration, qui gèrent activement toutes les questions en lien avec cette thématique au niveau local. Nombre de ces services doivent cependant couvrir un éventail thématique très large avec des ressources relativement limitées.

Délimitation par rapport aux structures ordinaires et aux autres domaines d'encouragement des PIC

En raison des ressources limitées, la coordination des activités d'information entre les différents services (centres de compétences pour les questions d'intégration, autorités compétentes en matière de migration, offices de l'asile, services sociaux, services d'orientation professionnelle et autres structures ordinaires du domaine de la santé ou de la sécurité, notamment) représente un défi de taille et reste encore floue à de nombreux égards. La mission de l'encouragement spécifique de l'intégration consiste en premier lieu à informer de manière ciblée les groupes concernés, autrement dit à les orienter vers des offres de conseil appropriées dans les structures ordinaires et vers des mesures d'intégration adaptées. Les autorités compétentes en matière de migration peuvent apporter leur soutien dans cette tâche en émettant des recommandations en matière d'intégration ou en liant l'octroi d'autorisations de séjour à certaines conditions dans les conventions d'intégration – ce afin de renforcer si nécessaire le caractère contraignant de la participation à ces mesures. Il convient toutefois de relever que la convention d'intégration n'est adaptée que dans certains cas¹².

L'éventail des tâches qui incombent aux centres de conseil de plus grande envergure, notamment les services compétents des villes ou des cantons, va bien au-delà de l'information et du conseil aux migrants. Leurs responsabilités incluent également les offres de conseil et d'information sur la gestion de la diversité, destinées aux spécialistes actifs dans les structures ordinaires telles que les services sociaux, les écoles, les services d'orientation professionnelle et les communes. Dans ce contexte, il convient de clarifier la délimitation avec les objectifs du domaine d'encouragement Gestion de la diversité et protection contre les discriminations et de la mettre en œuvre. Ces services conseillent en outre les associations, les personnes clés et les communes dans la conception de leurs propres projets d'intégration. Ici aussi, il est nécessaire de définir la délimitation par rapport aux objectifs du domaine d'encouragement Vivre-ensemble et d'en assurer l'application.

Dès le début, la sensibilisation de la population locale aux thèmes de la migration et aux questions d'intégration constituait également un objectif stratégique des PIC. Si les cantons et les communes ont déjà lancé certains projets¹³,

¹⁰ Probst, J. et al., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse (https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Marges-de-manoeuvre-cantonales-en-mutation.pdf)

¹¹ Büro BASS, 2016: Evaluation der Integrationsförderung durch persönliche Erstinformation im Kanton Zürich. Schlussbericht, im Auftrag der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich, pp. 56 ss (document en allemand uniquement) (https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2016/KtZH_2016_Erstinformation_Schlussbericht_d.pdf)

¹² Cf. Tov, E., Piñeiro, E., Eser Davolio, M., Schnorr, V., 2010: Evaluation Pilotprojekt zur Einführung der Integrationsvereinbarung in den fünf Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Zürich (<https://irf.fhnw.ch/handle/11654/21175> ; document en allemand uniquement) et Schönenberger, S., Achermann, Ch., 2021: Pilotprojekt „Integrationsvereinbarungen“ in Ostermündigen Schlussbericht der externen Evaluation (<https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/nuovelles%20publications/Schlussbericht%20InteV%20def2.pdf> ; document en allemand uniquement).

¹³ Par exemple développement de la présence sur Internet, information sur des thèmes ayant trait à l'intégration via les médias, séances d'information destinées au grand public et aux groupes spécifiques tels que les employeurs, les organisations de la société civile et les écoles

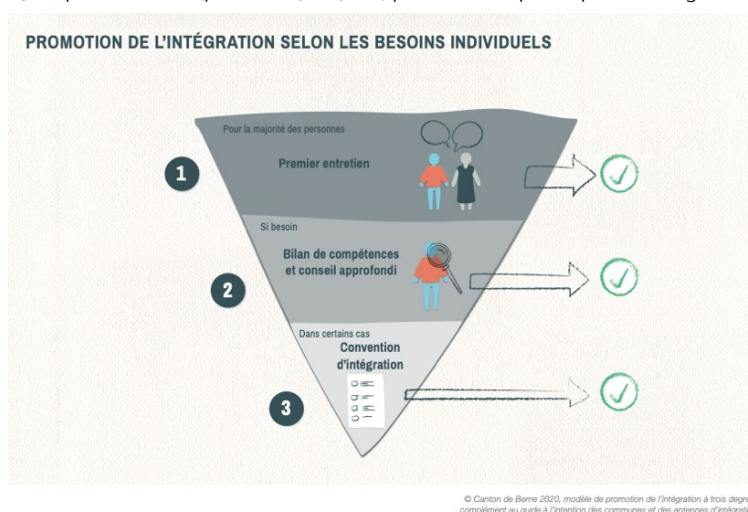
informer et sensibiliser la population reste un défi permanent et doit faire l'objet d'une réflexion approfondie qui tienne compte des autres domaines d'encouragement concernés.

Orientation plus claire et axée sur les besoins

Dans le cadre de la transmission des informations, il y a lieu de mettre encore davantage l'accent sur les besoins évolutifs des groupes cibles tout au long du processus d'intégration, car de nombreuses questions ne surviennent qu'avec le temps (p. ex. au moment de fonder une famille, en cas de perte d'emploi ou de départ à la retraite). En outre, les dernières révisions du droit des étrangers (interdépendance entre le degré d'intégration et le permis de séjour, révocation des autorisations de séjour, etc.) ne sont pas sans conséquences dans ce domaine d'encouragement. En effet, les migrants qui séjournent en Suisse depuis un certain temps sont aujourd'hui toujours plus nombreux à faire part de leurs besoins en matière d'information et de conseil. Pour répondre à ces besoins, il est nécessaire d'exploiter davantage le potentiel offert par la numérisation des nouveaux moyens et canaux d'information dans l'encouragement spécifique de l'intégration (utilisation des réseaux sociaux, discours adapté aux groupes cibles, stratégies en matière de distribution, visualisations, podcasts, traductions, langage simplifié, etc.). Enfin, il convient d'évaluer si la mise en place de services en ligne ou de *bots* (agents conversationnels¹⁴) permettrait de délester les services d'intégration chargés des consultations en présentiel.

Accès aux personnes ayant des besoins d'intégration particuliers

Du point de vue des experts, le manque de ressources financières et humaines ne permet souvent pas d'évaluer de manière systématique les besoins en matière de soutien éprouvés par les étrangers arrivés récemment en Suisse dont le séjour est régi par la LEI, alors que des dispositions en ce sens ont été prises dans le domaine de l'asile, dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse (cf. ci-dessous)¹⁵. Dans le modèle le plus courant, les autorités fournissent dans un premier temps des informations sur les offres existantes, telles que les cours de langues ou les centres de conseil. Après cette première information, il incombe à chacun de profiter ou non des mesures d'intégration proposées. Certains cantons disposent d'une stratégie détaillée de détection précoce des besoins d'intégration chez les nouveaux arrivants¹⁶. Quelques cantons (p. ex. AG, LU, SG) prévoient la participation obligatoire à des cours de langues pour certains groupes



cibles, notamment les personnes venues en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial avec des ressortissants d'États tiers. D'autres cantons (p. ex. GR) fournissent également des conseils ciblés aux personnes à l'origine du regroupement familial, car celles-ci jouent un rôle essentiel dans le soutien des membres de la famille nouvellement arrivés¹⁷.

Selon l'évaluation des spécialistes de l'intégration, la capacité à atteindre les groupes cibles reste un défi de taille dans le domaine des activités d'information et de conseil. La responsabilité individuelle (aide à l'auto-assistance) constitue le principe de base, et la (primo-)information doit par conséquent se limiter à des

informations concernant les offres existantes. L'enjeu consiste en outre à identifier systématiquement les personnes ayant des besoins particuliers en matière d'intégration, à les conseiller et à les orienter vers des mesures appropriées (art. 55a LEI). Parmi ces personnes figurent notamment :

- les personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial ;
- les personnes qui ont un potentiel de formation et représentent un potentiel de main-d'œuvre ;
- les personnes en situation de pauvreté ou menacées de pauvreté (notamment les *working poor*).

Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse

Le groupe cible des adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse sans formation reconnue a été analysé dans le cadre d'un mandat de suivi de l'Agenda Intégration Suisse, géré conjointement par la Confédération et les

¹⁴ Un bot est une interface numérique permettant d'assurer la communication entre un service et ses clients, par exemple sous forme de dialogue.

¹⁵ Probst, J. et al., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse https://hccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Marges-de-manoeuvre-cantonales-en-mutation.pdf, p. 81

¹⁶ Ce graphique s'inspire du modèle d'intégration à trois degrés du canton de Berne (cf. <https://www.gsi.be.ch/fr/start/themen/integration/migrantinne-und-migranten/dreistufiges-integrationsfoerdermodell.html>). Celui-ci définit les rôles de la commune, des antennes d'intégration et de l'autorité de migration ainsi que leur collaboration.

¹⁷ Dans son rapport « Compétences de la Confédération en matière de prestations de l'aide sociale octroyées à des ressortissants de pays tiers », élaboré en réponse au postulat 17.3260 (<https://www.parlament.ch/centers/parl/curia/2017/20173260/Bericht%20BR%20F.pdf>), le Conseil fédéral a proposé diverses mesures. Il s'agit de mesures d'exécution et de mesures de révision de la législation (cf. <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/rechtsetzung/massnahmen-sozialhilfe-drittstaaten.html>). La procédure de consultation sur la révision a été lancée au printemps 2021. Parmi les modifications proposées, l'art. 58a LEI « Critères d'intégration » doit être complété par analogie à l'art. 12 al. 1, let. 3 LN « [L'intégration se manifeste...] dans l'encouragement et le soutien de l'intégration du conjoint, du partenaire enregistré ou des enfants mineurs sur lesquels est exercée l'autorité parentale. »

cantons. Il a également fait l'objet d'une étude complémentaire mandatée par le SEFRI et la CDIP¹⁸. Cette dernière parvient à la conclusion que chaque année, en moyenne 1500 adolescents et jeunes adultes qui présentent des besoins en matière de formation et resteront plus de cinq ans sur le territoire émigrant en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial. La Confédération et les cantons n'étant pas parvenus à un accord, il a été toutefois difficile de définir des mesures à prendre dans ce domaine¹⁹.

Personnes menacées de pauvreté et *working poors*

Les migrants menacés de pauvreté ou travaillant dans des conditions précaires (*working poors*) ont également des besoins spécifiques en matière de conseil. Parmi eux se trouvent des personnes qui renoncent à l'aide sociale par peur des éventuelles conséquences sur leur statut légal. La crise du coronavirus n'a fait que renforcer cette tendance²⁰. Les acteurs locaux jouent un rôle essentiel dans l'accès de ces personnes à l'information et au conseil ou dans leurs efforts pour les atteindre. En effet, ils doivent non seulement leur fournir des informations sur leur situation et sur le cadre juridique, mais aussi les conseiller sur les possibilités d'amélioration de leurs compétences de base et de leurs qualifications professionnelles (cf. chapitre 4). Dans ce contexte, l'encouragement spécifique de l'intégration peut intervenir à titre complémentaire afin d'assurer la coopération avec les autorités compétentes en matière d'aide sociale.

2.2 Accompagnement (AIS) – Gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus

L'Agenda Intégration Suisse a permis de définir l'encouragement d'une intégration rapide, efficace, intensive et systématique comprise comme un processus dans le domaine de l'asile et de financer cette dernière au moyen de forfaits d'intégration plus élevés (art. 14a OIE)²¹. La gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus et l'évaluation du potentiel en constituent des composantes essentielles.

Selon les données fournies par les cantons lors de la saisie des indicateurs, 5886 nouveaux dossiers ont été ouverts dans le domaine de la gestion des cas en 2019.

Afin de mettre en œuvre cette procédure, les cantons ont eu recours à différents modèles :

1. La gestion des cas relève de la responsabilité du canton (p. ex. GR, GL, TG) ou de celle de tiers mandatés par le canton, chacun ayant compétence pour des groupes cibles spécifiques (R ou AP) (p. ex. FR, VD ou NE).
2. La gestion des cas relève de la responsabilité de tiers mandatés par le canton, chacun ayant compétence pour une région spécifique (modèle NA-BE à Berne, modèle d'intégration globale *fIntegrales Integrationsmodell*, IIM] à Soleure).
3. La gestion des cas relève en grande partie de la responsabilité des communes (p. ex. ZH, SG, BL, SZ, AG).

La majorité des cantons du premier et du dernier groupe appliquent un modèle d'hébergement en deux phases : tout d'abord dans des hébergements collectifs, puis (en règle générale, dès réception de la décision d'asile) dans des hébergements individuels au sein des communes. Le SEM et la CdC recommandent de regrouper autant que possible les compétences afin d'éviter qu'il y ait des ruptures dans l'accompagnement²².

L'expérience acquise à ce jour dans le domaine de la gestion au cas par cas montre que sa mise en œuvre est extrêmement complexe et qu'elle exige notamment une coordination et une collaboration étroites entre différents organismes. Dans ce contexte, une attention particulière est accordée aux interfaces suivantes :

- coordination et continuité en cas de transfert de compétences résultant d'une décision émise au terme d'une procédure d'asile : de l'encadrement des demandeurs d'asile (coordination N en matière d'asile) à la coordination F (coordination des réfugiés) ;
- coordination entre la gestion des cas relevant du domaine de l'intégration et la gestion des cas relevant du domaine de l'aide sociale dans les cantons qui traitent les deux procédures séparément ;
- coordination entre la gestion des cas et le coaching professionnel pour les personnes aptes à travailler et à suivre une formation.

¹⁸ Büro BASS, 2019 : *Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse: état des lieux au niveau de la transition I* (https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2019/EDK_2019_Spaetzuegewanderte_Bericht_f.pdf)

¹⁹ Dans le cadre du mandat de suivi de l'Agenda Intégration Suisse, la Confédération et les cantons ont exprimé des opinions divergentes concernant le groupe cible des adolescents et jeunes adultes venus en Suisse au titre du regroupement familial. La Confédération a attiré l'attention sur les offres disponibles dans le cadre des PIC et des programmes cantonaux consacrés à la promotion des compétences de base. À ses yeux, la mise en place d'un programme supplémentaire n'est donc pas justifiée. Les cantons ont quant à eux souligné le fait que, compte tenu des mesures nécessaires identifiées, la Confédération devait apporter aux cantons un soutien additionnel allant au-delà des contributions actuelles. Aujourd'hui, le SEM fournit déjà des contributions supplémentaires par le biais du programme fédéral INVOL, qui a été ouvert en 2021 au public cible des adolescents et jeunes adultes au bénéfice du regroupement familial en provenance de pays tiers ou d'États membres de l'UE ou de l'AELE et ne disposant d'aucune formation professionnelle (cf. aussi le chapitre 4).

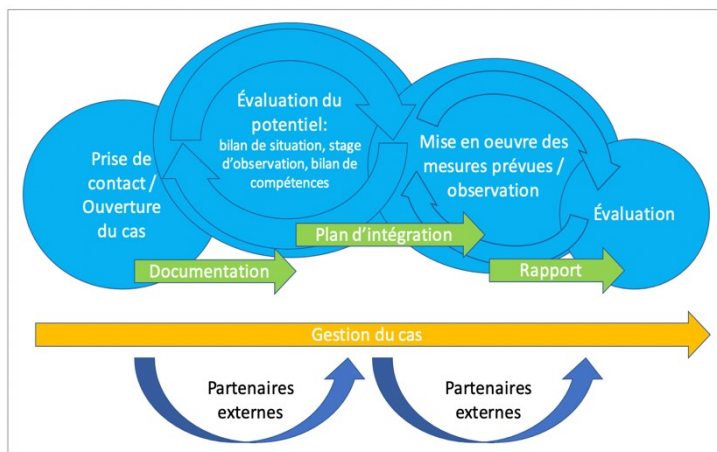
²⁰ Cf. Büro BASS, 2022 : *Non-recours à l'aide sociale des étrangers avec autorisation de séjour ou d'établissement en Suisse. Étude mandatée par la Charte Aide Sociale Suisse et la Commission fédérale des migrations (CFM)* [document en allemand uniquement, avec résumé en français] (https://charta-sozialhilfe.ch/fileadmin/user_upload/charta-sozialhilfe/Publikationen_Studien_Vernehmlassungen/2022_Nichtbezug_Sozialhilfe_BASS_def.pdf).

²¹ Art. 4a OIE Encouragement de la première intégration

²² Cf. SEM et CdC, 2018 : *Recommandations concernant la mise en œuvre de l'AIS* (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/20181204-anh4-empfehlungen-f.pdf>).

Les cantons œuvrent à combler les ruptures entre les différentes phases et à améliorer la coordination lors du transfert des cas. En outre, ils cherchent à harmoniser des instruments tels que l'évaluation du potentiel et les plans d'intégration entre les services responsables de la mise en œuvre de la gestion au cas par cas. De nombreux cantons se penchent en particulier sur l'accès de différents services aux informations des dossiers par le biais d'échanges d'informations se basant sur l'utilisation des technologies informatiques (logiciel de gestion au cas par cas).

La gestion des cas dans le domaine de l'intégration impose de nouvelles exigences au personnel des services compétents. Le SEM et la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) ont émis des recommandations et élaboré des supports d'information concernant le profil des personnes responsables de la mise en œuvre de la gestion au cas par cas. Les services chargés de la mise en œuvre et les personnes chargées de la gestion au cas par cas sont toutefois confrontés à des questions et des défis concrets plus vastes. Ceux-ci concernent par exemple la pratique de mise en œuvre et le développement de la qualité grâce à la formation et à la formation continue ainsi qu'à l'échange d'expériences. En outre, le développement de l'organisation et le déroulement des processus soulèvent également des questions.



Source : HES BE

Le changement de méthode de travail (orientation vers des objectifs d'intégration spécifiques et vers le principe du *Case Management*) et l'utilisation des nouveaux outils de travail ont constitué les plus grands défis en lien avec la mise en œuvre de la gestion au cas par cas. Dans le domaine de l'aide sociale, certaines expériences et certains modèles de formation sont déjà orientés vers la gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus selon l'AIS (*Case Management*). S'il est certes possible de s'appuyer sur ces expériences, la mise en œuvre dans la pratique reste le besoin le plus important.

2.3 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Primo-information, évaluation des besoins d'intégration et conseil peuvent être résumées comme suit :

- Poursuivre les mesures adoptées jusqu'à présent et en améliorer la qualité
- Orienter l'information et le conseil en fonction de l'évolution des besoins dans différentes situations de vie tout au long du processus d'intégration (contenu, forme et type de mesures ainsi que moment auquel elles sont prises)
- Exploiter davantage les possibilités offertes par la numérisation, dans les domaines où cela s'avère pertinent
- Fournir une information et un conseil rapides aux groupes cibles ayant des besoins d'intégration particuliers (personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial, personnes en situation de pauvreté ou menacées de pauvreté, personnes qui ont un potentiel de formation et représentent un potentiel de main-d'œuvre)
- Améliorer l'accès de tous les migrants aux offres proposées par les structures ordinaires et coordonner les mesures d'encouragement spécifique de l'intégration avec les activités de conseil de la Confédération et des communes
- Renforcer et professionnaliser la gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus dans le domaine de l'asile

3 Domaine d'encouragement Langue

3.1 Situation actuelle

3.1.1 Bases légales, faits et chiffres

L'acquisition d'une langue nationale est l'une des conditions de base pour participer à la vie sociale et professionnelle en Suisse. Elle représente donc un objectif essentiel de la politique d'intégration (art. 4 LEI). En raison de l'importance qu'elle revêt, l'acquisition des compétences linguistiques constituait déjà un axe prioritaire de la politique d'intégration nationale avant le lancement des programmes d'intégration cantonaux²³. Diverses législations cantonales sur l'aide sociale prévoient également des dispositions concernant l'acquisition de compétences linguistiques.

Le mandat de promotion de l'acquisition de compétences linguistiques est un principe inscrit à l'art. 53 LEI. Les cours de langues ne sont toutefois pas seulement soutenus dans le cadre de l'encouragement de l'intégration, mais aussi – sous diverses formes et à différentes fins – par l'assurance-chômage (LACI ; RS 837.0)²⁴ ainsi que dans le cadre de la formation continue (LFCo ; RS 419.1), de l'aide sociale et de la formation professionnelle (LFP ; RS 412.10).

L'encouragement des compétences linguistiques visé par les PIC s'inscrit dans le paysage de la formation continue, largement dominé par des prestataires privés qui proposent des offres d'encouragement linguistique sur le marché libre. On y trouve également des prestataires publics ou subventionnés par les pouvoirs publics et des acteurs de l'économie (associations, syndicats, entreprises). Enfin, parallèlement à l'encouragement structuré de la langue par le biais de cours ou de programmes d'apprentissage, l'apprentissage informel de la langue au quotidien joue également un rôle essentiel dans ce contexte²⁵.

Pour que leur niveau d'intégration puisse être évalué, les migrants doivent passer un test de langues reconnu qui atteste de leurs compétences linguistiques²⁶. De nombreux cantons exigent en outre une attestation de compétences linguistiques spécifiques pour accéder aux offres de transition I (offres dites « passerelle », Case Management Formation Professionnelle), à la formation professionnelle initiale, aux prestations du service public de l'emploi, aux formations dans le secteur tertiaire et aux formations continues.

Dans ce contexte très diversifié, les PIC sont venus soutenir et compléter de manière ciblée les offres d'encouragement linguistique existantes au cours des dernières années. Ces mesures ont permis d'améliorer de manière considérable la conception d'offres adaptées aux besoins et ont contribué à élargir l'offre dans son ensemble et à la rendre nettement plus accessible. Dans le cadre des PIC, les services chargés de l'intégration ont cherché à encourager le dialogue avec les structures ordinaires dans les domaines de l'assurance-chômage, de l'aide sociale, de la formation professionnelle et de la formation continue. Cette mesure avait pour objectif de coordonner et de développer conjointement les offres afin de créer un réseau d'encouragement linguistique aussi étendu que possible et répondant au mieux aux besoins. Dans certains cantons, la coordination des offres d'encouragement linguistique fait l'objet d'une collaboration interinstitutionnelle (CII), y compris dans le cadre de la promotion des compétences de base.

Dans le contexte des PIC, des investissements ont en outre été réalisés dans la formation et la formation continue des chargés de cours, ce dans un souci d'amélioration de la qualité²⁷. La question de la professionnalisation et de l'assurance qualité a toujours joué un rôle essentiel à cet égard, raison pour laquelle, en 2009, les principales expériences pratiques et observations scientifiques en lien avec l'encouragement des compétences linguistiques dans le domaine de l'intégration ont été résumées dans le « Curriculum-cadre pour l'encouragement linguistique des migrants²⁸ ». Ce document a servi de base au développement du programme suisse pour la promotion de l'intégration linguistique fide, l'acronyme de « Français, Italiano, Deutsch en Suisse ». Le programme fide reprend les recommandations formulées

²³ Avant 2014, la Confédération et les cantons ont mis en œuvre le programme prioritaire « Langue et formation », cf. rapports annuels sur l'encouragement de l'intégration par la Confédération et les cantons depuis 2009 (<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuergierung/integrationsfoerderung/politik/jahresberichte.html>) et INFRAS/DHEAP, 2008 : Encouragement de l'intégration : point fort 1 « langue et formation », projets de programmes cantonaux, rapport de synthèse (<https://www.bj.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/schwerpunkt/1/synthese-ber-konzepte-sp1-f.pdf/download.pdf/svnt-heseber-konzepte-sp1-f.pdf>).

²⁴ Dans le domaine de l'assurance-chômage, près de 40 millions de francs sont investis chaque année dans des cours de langues dispensés à quelque 20 000 assurés ; seule une partie de ce montant est allouée à l'encouragement des compétences linguistiques locales. Cf. KEK-CDC, 2015: SECO - Angebote der Nachholbildung. Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme, p. 12 (https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Öffentliche_Arbeitsvermittlung/Arbeitsmarktliche_massnahmen/Angebote_der_Nachholbildung_Moeglichkeiten_und_Grenzen_für_die_Arbeitslosenversicherung/Angebote_der_Nachholbildung.pdf/download.pdf); document en allemand uniquement).

²⁵ Pour la terminologie, se référer à l'art. 3 LFCo.

²⁶ Ce critère d'intégration est également rempli lorsque l'étranger peut attester qu'il a fréquenté l'école obligatoire en Suisse pendant au minimum trois ans ou qu'il a participé à une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire (art. 77d OASA). Le SEM tient une liste des tests de langues reconnus qui remplissent les exigences de qualité (cf. <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/integration-einbuergierung/mein-beitrag-zu-gewandertsprache.html>). Ces tests sont contrôlés par des experts indépendants et suivis par une commission chargée de la qualité.

²⁷ Cf. Singh, Lisa, 2020 : Rapport sur les formatrices et formateurs en langues dans le domaine de l'intégration : formation continue, contexte professionnel et fide dans l'enseignement des langues (https://fide-info.ch/doc/453/fideFR_RapportSondageFI2020.pdf). Environ trois quarts des formateurs ont bénéficié d'un soutien financier afin de pouvoir suivre des formations continues dans les différents modules fide. Le canton du Tessin, par exemple, a déployé des efforts ciblés dans ce domaine.

²⁸ OFS, 2010 : Curriculum-cadre pour l'encouragement linguistique des migrants (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/berichte/sprache/rahmencurriculum-f.pdf/download.pdf/rahmencurriculum-f.pdf>)

dans le curriculum-cadre, oriente l'encouragement de la langue et les tests de compétences linguistiques en fonction des besoins des apprenants et assure l'orientation vers l'action et le lien avec le quotidien²⁹. Dans de nombreux cantons, le concept d'encouragement de l'apprentissage de la langue fide, le certificat de « Formateur/trice en langue dans le domaine de l'intégration » ainsi que le certificat de langues « Test fide » sont aujourd'hui bien établis³⁰.

Compétences linguistiques

- Selon les résultats du relevé structurel de l'Office fédéral de la statistique pour les années 2017 à 2019, une personne sur dix issue de la migration de première génération (c.-à-d. des migrants nés à l'étranger) ne parle aucune langue nationale à la maison ou au travail. Cette proportion est inférieure à 1 % chez les migrants de deuxième génération³¹.
- La proportion de personnes utilisant plus d'une langue nationale au quotidien est presque deux fois plus élevée au sein de la population issue de la migration (env. 25 %) que dans la population non issue de la migration (14 %)³².
- Selon une première évaluation provisoire des indicateurs clés de l'AIS réalisée en 2019, on peut supposer qu'au moins un tiers des adultes relevant du domaine de l'asile possèdent, après trois ans, des connaissances d'une langue nationale au niveau A1 ou supérieur selon le cadre de référence européen (CECR)³³.

Participation à la formation continue

- Le taux de participation à la formation continue des personnes dont le niveau d'éducation le plus élevé est l'école obligatoire est globalement plus faible que celui des personnes titulaires d'un diplôme supérieur. La proportion de personnes n'ayant pas suivi de formation post-obligatoire est particulièrement élevée parmi la main-d'œuvre étrangère et les réfugiés qui ont immigré en Suisse à l'âge adulte. Par conséquent, on peut supposer que ces groupes de population présentent un taux de participation à la formation continue proportionnellement plus faible³⁴.

3.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Langue (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Total des dépenses de la Confédération et des cantons ³⁵	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	36 %	64,8	22,8	9,5	32,6
2019	38 %	84,5	37,3	10,2	37,1

3.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis

Comme exposé ci-dessus, de nombreuses mesures ont été mises en œuvre dans le domaine d'encouragement Langue au cours des dernières phases des PIC. Des défis subsistent dans les domaines suivants :

Absence de conseil sur les offres d'encouragement linguistique et manque d'offres adaptées aux besoins

Pour garantir l'efficacité de l'encouragement linguistique, il est essentiel que les migrants puissent bénéficier de l'offre qui répond le mieux à leurs besoins. À cet effet, les migrants doivent en premier lieu avoir accès à une information sur les offres existantes qui soit adaptée aux groupes cibles. Certaines personnes ont besoin d'un conseil personnalisé. Le cas échéant, leur situation de départ doit être soumise à une évaluation systématique. Cette évaluation devrait tenir compte non seulement des compétences linguistiques acquises, mais aussi des ressources et des conditions de vie

²⁹ Le développement du programme fide reflète les évolutions d'autres pays dans lesquels les pouvoirs publics ont encouragé la mise en place de tests de langue (p. ex. TELC, DELF/DALF, ÖIF). Le contenu de ces procédures de test s'inspire de la vie quotidienne dans les différents pays (Allemagne, France, Italie ou Autriche).

³⁰ Cf. Singh, Lisa, 2020 : Rapport sur les formatrices et formateurs en langues dans le domaine de l'intégration : formation continue, contexte professionnel et fide dans l'enseignement des langues (https://fide-info.ch/doc/453/fideFR_RapportSondaqeFL2020.pdf). L'obtention du certificat de « Formateur/trice en langue dans le domaine de l'intégration » suppose un diplôme dans le domaine de la formation d'adultes ainsi que la réussite des trois modules « Didactique des langues étrangères et secondes », « Migration et interculturalité » et « Enseignement sur la base des scénarios selon les principes de fide » (charge de travail : 18 heures par module). Des prestataires sont accrédités dans toutes les régions du pays.

³¹ Cf. OFS : Personnes utilisant régulièrement 3, 2, 1 ou aucune langue nationale (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/langue/utilisation-langues-nationales.html>)

³² Cf. OFS : Personnes utilisant régulièrement 3, 2, 1 ou aucune langue nationale (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/langue/utilisation-langues-nationales.html>)

³³ Selon les données fournies par les cantons, ces valeurs oscillent entre 30 % et 80 %. L'état actuel des données ne permet pas de déterminer si les divergences constatées entre les cantons s'expliquent effectivement par des disparités dans les compétences linguistiques des personnes concernées ou par des différences dans la saisie des données.

³⁴ Cf. <https://alice.chvfr/themes/formation-continue-suisse/taux-de-participation/>. Plus de détails sur : CSRE, 2018 : L'éducation en Suisse – rapport, pp. 288 ss (https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf).

³⁵ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

(p. ex. obligations familiales) de la personne concernée. À l'heure actuelle, tous les cantons ne disposent pas encore de telles offres.

La participation aux offres d'encouragement linguistique dépend de facteurs aussi bien individuels que structurels (situation géographique, disponibilité, coûts, horaire des cours, format du cours, possibilités de faire garder les enfants, etc.). Dans de nombreux cantons, le déploiement et la gestion d'une offre d'encouragement linguistique adaptée aux besoins et coordonnée à grande échelle restent des défis aussi bien organisationnels que financiers, même si certaines améliorations ont pu être apportées au cours des dernières années.

Définition des priorités en fonction des groupes cibles

Compte tenu des ressources financières limitées, la définition des groupes cibles devant bénéficier en priorité d'un soutien de l'État semble inévitable. À cet effet, il convient de définir des lignes directrices qui précisent les cas dans lesquels les mesures d'encouragement de l'apprentissage de la langue doivent être cofinancées par le biais du PIC. Dans ce cadre, les autres possibilités de financement doivent également être prises en compte (p. ex. financement par les employeurs pour les personnes en activité qualifiées).

Promotion des compétences de base et possibilité de suivre une formation postobligatoire

Les cours de langues, en particulier dans les niveaux de compétences inférieurs, préparent souvent aussi à l'entrée sur le marché du travail ou aux offres de formation professionnelle initiale. Il convient par conséquent, le cas échéant, de compléter les compétences linguistiques par des compétences en mathématiques ainsi que dans les technologies de l'information et de la communication. Cependant, une approche aussi globale de la promotion des compétences de base reste encore peu appliquée dans la pratique. Souvent, les cours de langues, les cours de mathématiques élémentaires et les cours d'informatique sont proposés séparément (cf. aussi le chapitre 4, Aptitude à la formation et employabilité). Seuls de rares cantons ont déjà adopté déjà cette approche globale³⁶. Dans le cadre de son projet « Promotion des compétences de base », la CII devra démontrer comment coordonner et concevoir les offres afin de permettre à différents groupes cibles d'accéder à l'éducation tout au long de la vie (contenus, qualité didactique, passerelles entre les offres de formation, etc.).

Lacunes dans la gestion de l'encouragement de l'apprentissage de la langue

Un autre défi consiste à améliorer la coordination entre les financeurs à l'égard des prestataires et écoles actifs dans la promotion linguistique. Il convient par exemple d'harmoniser les critères de qualité, y compris pour la formation des chargés de cours. À l'instigation du comité de pilotage de la CII, les labels de qualité eduQua, fide et InQualis ont été analysés en vue de déterminer leur complémentarité. Dans le domaine des langues, les analyses ont porté sur eduQua et fide. Elles ont montré que les deux labels se complètent et ne peuvent pas se substituer l'un à l'autre. En effet, le label eduQua atteste de manière générale la qualité des offres de formation continue, tandis que le label fide garantit la qualité de la promotion de la deuxième langue dans le domaine de l'intégration. On peut donc imaginer que cette situation favorise les synergies chez les prestataires de cours de langues.

Les migrants doivent pouvoir devenir autonomes aussi rapidement que possible dans leur quotidien en Suisse, c'est pourquoi les cours de langues dont le contenu et la didactique sont axés sur leurs besoins et sur des situations de la vie quotidienne ouvrent des perspectives prometteuses. Il convient donc de garantir la mise à disposition d'offres de cours en ce sens. L'orientation sur l'action et le lien avec le quotidien jouent également un rôle important dans l'attestation des compétences linguistiques et soulèvent également la question des attentes que devrait avoir l'État à l'égard des immigrés. Les tests de langue, sur lesquels se fondent en fin de compte les autorités pour prendre leurs décisions, doivent donc aussi se concentrer davantage sur les compétences linguistiques dans des situations concrètes de la vie quotidienne en Suisse³⁷.

Le label fide garantit que les offres d'encouragement linguistique soient adaptées au quotidien et orientées sur l'action. La procédure d'obtention du label est pragmatique, et les institutions d'encouragement de la langue sont soutenues tout au long des différentes étapes (état des lieux, attribution du label, renouvellement, extension)³⁸. Aujourd'hui encore, dans certains cantons, l'octroi de contributions financières dans le cadre des PIC ne dépend pas de l'existence d'une stratégie en matière de qualité, par exemple un label fide³⁹. Dans la perspective du PIC 3, il est nécessaire de prendre des mesures à cet égard.

Ces dernières années, des améliorations ont également été apportées à la professionnalisation des formateurs, même si tous les cantons n'ont pas progressé de la même manière dans ce domaine. Actuellement, par exemple, un millier de

³⁶ SEFRI, 2019 : Vues d'ensemble cantonales. Encouragement et maintien des compétences de base chez les adultes (https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokument/2019/03/Zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_Grundkompetenzen_Erwachsener.pdf/download/Dok_20190320_Zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_FR.pdf)

³⁷ Dans le cadre d'une révision de l'OASA et de l'OLN, les exigences relatives aux procédures de tests visant à attester les compétences linguistiques dans le domaine du droit des étrangers et du droit de la nationalité doivent être précisées de manière à être orientées sur l'action et à se rapporter à la vie quotidienne en Suisse.

³⁸ Cf. <https://fide-info.ch/fr/label/concept-qualite/>.

³⁹ Tous les cantons ne proposent pas d'offres labellisées fide. De nombreuses régions de Suisse romande (à l'exception de NE) ainsi que les cantons de BE, BS, ZH, SH, GR et SZ proposent de telles offres, alors que les autres régions du nord, du centre, de l'est de la Suisse et le Tessin en proposent peu, voire aucune. La liste actuelle des cours certifiés est disponible sous <https://fide-service.ch/fr/cours-fide/>.

formateurs ont obtenu un certificat de « Formateur/trice en langue dans le domaine de l'intégration » dans le cadre du concept qualité fide⁴⁰. En outre, près de 5000 personnes ont suivi des offres de formation continue correspondantes. La professionnalisation des formateurs doit se poursuivre, et dans ce contexte, les conditions de travail des intéressés doivent également être prises en considération. En effet, une enquête a révélé qu'elles étaient souvent insatisfaisantes dans le domaine de l'intégration (engagement rétribué à l'heure, taux horaires bas, contrats à durée déterminée, etc.)⁴¹.

Enfin, l'encouragement de l'apprentissage de la langue dans le domaine de l'intégration est également marqué par l'engagement important d'acteurs de la société civile qui proposent des offres fondées sur le bénévolat (p. ex. tandems linguistiques). Celles-ci apportent une contribution précieuse aux autres offres et viennent en outre soutenir l'intégration sociale des migrants. Cependant, il est essentiel de bien coordonner ces initiatives avec les offres d'encouragement linguistique subventionnées par l'État, qu'elles ne sauraient remplacer (cf. aussi le chapitre 6, Domaine d'encouragement Vivre-ensemble).

Meilleure coordination entre « encourager » et « exiger »

La révision de la LEI, entrée en vigueur en 2019, a renforcé le défi visant à adapter minutieusement l'encouragement de l'apprentissage de la langue à l'examen des compétences linguistiques. L'évaluation des critères d'intégration relève de la compétence des offices cantonaux de migration, c'est pourquoi la collaboration entre ces derniers et les services chargés de l'intégration doit encore être renforcée. En plus d'informer et de conseiller les migrants lors du choix d'offres d'encouragement de l'intégration adaptées à leurs besoins, il est également important de les renseigner sur les tests de langue exigés lors du renouvellement ou de l'octroi d'autorisations relevant du droit des étrangers.

Lacunes en lien avec la transition numérique dans le domaine de l'encouragement linguistique

Dans le sillage de la pandémie de COVID-19, la numérisation a connu dans de nombreux cantons une forte progression dans le domaine de l'encouragement linguistique. En outre, depuis quelques années, les migrants acquièrent de plus en plus souvent des compétences linguistiques en dehors des structures subventionnées, via des offres en ligne (gratuites), ou font appel à des outils numériques pour communiquer. Le COVID-19 a contribué à accélérer cette tendance plutôt positive. L'année dernière, il est toutefois devenu évident que l'utilisation d'outils numériques représentait un défi aussi bien pour les enseignants que pour les participants aux cours. Des efforts supplémentaires doivent donc être déployés dans ce domaine afin de mieux exploiter le potentiel de la numérisation. Dans ce contexte, les développements futurs doivent également être coordonnés avec la promotion des compétences de base.

La transition numérique montre aussi que l'encouragement de la langue ne se limite pas aux formats d'apprentissage classiques. Au cours des dernières années, les cantons et les communes ont entrepris des essais novateurs visant à mieux atteindre différents groupes cibles. Ces exemples montrent que dans le domaine de l'encouragement de langue, il est parfois nécessaire d'adopter de nouvelles approches ou de développer de nouvelles collaborations afin de soutenir les migrants dans leur processus d'intégration⁴².

Lacunes dans la coordination des offres d'encouragement linguistique financées par l'État

L'encouragement de l'apprentissage de la langue est une tâche qui incombe en premier lieu aux structures ordinaires ; l'encouragement spécifique de l'intégration vient compléter les offres des structures ordinaires et du marché libre là où des lacunes subsistent. La coordination avec les structures ordinaires revêt donc une importance capitale, notamment en ce qui concerne la planification de l'offre, la mise à disposition de différents formats de cours, les activités visant à mieux atteindre les groupes cibles, l'harmonisation des contenus ainsi que les passerelles entre les offres. Dans les petits cantons en particulier, la différenciation des offres d'encouragement spécifique de l'intégration peut se heurter à des limites en raison du manque d'effectifs. Il est également nécessaire d'évaluer la collaboration intercantonale.

À l'heure actuelle, l'interface entre les acteurs étatiques de l'encouragement de l'intégration et ceux de la formation continue constitue l'un des plus importants défis à relever⁴³. Dans plusieurs cantons, il y a lieu de clarifier les responsabilités financières en lien avec la mise en œuvre des PIC, d'une part, et les programmes cantonaux de promotion des compétences de base, d'autre part. Par ailleurs, le développement et la mise en œuvre d'une stratégie commune d'encouragement de la formation continue doivent être accélérés. D'autres cantons assurent déjà une planification

⁴⁰ Cf. Singh, L., 2020 : *Formatrices et formateurs en langues dans le domaine de l'intégration : formation continue, contexte professionnel et fide dans l'enseignement des langues* (https://fide-info.ch/doc/453/fideFR_RapportSondageFL2020.pdf). En Suisse, quelque 60 000 personnes travaillent en tant que formateurs dans le domaine de la formation continue ; environ 40 000 d'entre elles sont titulaires d'un *certificat FSEA*. Les offres en lien avec le domaine des langues représentent environ 7 % du marché suisse de la formation continue (CSRE, 2018 : *L'éducation en Suisse – rapport*, p. 295 (https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf)). Ces chiffres permettent de conclure qu'une proportion non négligeable de formateurs sont titulaires d'un *certificat fide*, mais qu'il existe encore une marge de manœuvre en la matière. L'obtention du certificat de « Formateur/trice en langue dans le domaine de l'intégration » requiert un diplôme dans le domaine de la formation d'adultes ainsi que la réussite des trois modules « Didactique des langues étrangères et secondes », « Migration et interculturalité » et « Enseignement sur la base des scénarios selon les principes de fide ». Des prestataires sont accrédités dans toutes les régions du pays.

⁴¹ Cf. Singh, L., 2020 : *Formatrices et formateurs en langues dans le domaine de l'intégration : formation continue, contexte professionnel et fide dans l'enseignement des langues* (https://fide-info.ch/doc/453/fideFR_RapportSondageFL2020.pdf).

⁴² Par exemple des coopérations entre les employeurs et les prestataires de formation continue dans le cadre de la promotion des compétences de base sur le lieu de travail (<https://www.simplement-mieux.ch>)

⁴³ Dans le message du Conseil fédéral relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2021 à 2024 (<https://www.fedlex.admin.ch/eli/fca/2020/866/fr>), il est prévu de multiplier par plus de deux les ressources allouées à la formation continue et la promotion des compétences de base entre 2021 et 2024.

centralisée dans ce domaine⁴⁴. Au niveau national également, des réflexions sont en cours, dans le cadre de la CII, sur la manière d'améliorer la collaboration entre les différents acteurs et financeurs des mesures d'encouragement des compétences de base (intégration, formation continue, service public de l'emploi, etc.)⁴⁵.

Dans le domaine de l'asile, les organismes d'encouragement spécifique de l'intégration sont, dans de nombreux cantons, liés à la structure ordinaire de l'aide sociale ou travaillent en collaboration étroite avec celle-ci. En vertu de l'art. 15, al. 5, OIE, les cantons peuvent également utiliser le forfait d'intégration pour encourager les compétences linguistiques des demandeurs d'asile dont la demande est traitée en procédure étendue. Les expériences ont montré que donner aux demandeurs d'asile la possibilité d'accéder le plus tôt possible à des mesures d'encouragement de la langue conduit à des résultats positifs.

3.2 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Langue peuvent être résumées comme suit :

- Garantir une information et un conseil adaptés aux besoins ainsi qu'une offre d'encouragement linguistique orientée vers les groupes cibles
- Fournir des renseignements sur les exigences du droit des étrangers quant aux connaissances linguistiques et sur les certificats de langue reconnus
- Approfondir l'assurance qualité (qualité des offres et professionnalisation des formateurs) et consolider l'approche orientée vers le quotidien, l'action et les besoins selon le concept fide
- Assurer la coordination avec les structures ordinaires (formation, assurance-chômage, aide sociale, etc.)
- Amorcer la transition numérique en coordination avec la promotion des compétences de base
- Garantir un encouragement de la langue adapté aux besoins et orienté vers les objectifs grâce à la gestion au cas par cas dans le cadre de l' AIS

⁴⁴ Par exemple les cantons de Berne (cf. <https://www.bkd.be.ch/fr/start/themen/bildung-im-kanton-bern/weiterbildung/sprachfoerderung-im-migrationsbereich.html>)

et du Tessin (Ufficio – UFCI (DECS) – Formazione continua). Les programmes cantonaux de promotion des compétences de base sont cofinancés par le SEFRI et mis en œuvre par les centres de coordination de la formation continue, qui sont généralement rattachés aux autorités éducatives. Pour plus d'informations sur les fondements de la promotion des compétences de base, cf. SEFRI, 2019 : Vues d'ensemble cantonales. Encouragement et maintien des compétences de base chez les adultes

(https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2019/03/zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_Grundkompetenzen_Erwachsener.pdf.download.pdf/Dok_20190320_Zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_DE.pdf)

⁴⁵ Cf. SEFRI et CDIP, 2020 : document de référence 2021–2024 – Encouragement de l'acquisition et du maintien des compétences de base chez les adultes (art. 16 LFCo) (https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2020/06/grundsatzpapier-21-24.pdf.download.pdf/grundsatzpapier_2021-2024_f.pdf) et circulaire PIC 2bis du SEM (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerderung/kip/kip2bis/2020.10.31-rs-kip-2bis.pdf.download.pdf/2020.10.31-rs-kip-2bis-f.pdf>). L'objectif de ce mandat est d'élaborer des recommandations, qui pourront à leur tour être intégrées dans les documents de référence et les circulaires.

4 Domaine d'encouragement Aptitude à la formation et employabilité

4.1 Situation actuelle : aptitude à la formation

4.1.1 Bases légales, faits et chiffres

L'égalité des chances dans l'accès à l'éducation et un taux de participation élevé à la formation constituent depuis longtemps des objectifs clés de la politique suisse en matière de formation. À tous les niveaux de formation⁴⁶, les enfants et les adolescents doivent bénéficier des mêmes chances d'accès à l'éducation, indépendamment de leur origine, de leur genre, de leur religion ou encore du statut socio-économique de leur famille. Ces dernières années, la Confédération et les cantons ont consenti des efforts importants en vue d'améliorer l'intégration des migrants dans le domaine de la formation. Ils se sont donné pour objectif que 95 % des habitants du pays âgés de 25 ans possède un diplôme de degré secondaire II⁴⁷. Le système éducatif apporte ainsi une contribution essentielle à l'intégration.

En vertu de l'art. 54, let. a, LEI, les structures ordinaires du domaine de l'enseignement sont responsables de garantir l'égalité des chances dans l'accès des migrants au système éducatif. Les art. 58, al. 5, LEI et 12, al. 1, let. g, OIE, prévoient que, dans le cadre de l'encouragement spécifique de l'intégration, des contributions financières peuvent être accordées afin de favoriser l'égalité des chances des étrangers dans l'accès à l'école et à la formation professionnelle. Depuis l'introduction de l'Agenda Intégration Suisse, les cantons sont en outre tenus de mettre en œuvre des mesures ciblées dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux afin d'encourager l'aptitude à la formation des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire (art. 14a OIE). La circulaire du SEM concernant la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse précise que les organismes responsables de l'encouragement spécifique de l'intégration sont compétents durant la phase de première intégration, jusqu'à ce que le niveau de langue A1 du CECR soit atteint. La responsabilité des étapes suivantes de l'intégration est ensuite transférée aux structures ordinaires de la formation professionnelle⁴⁸.

École obligatoire⁴⁹

- Lors de leur scolarisation, les migrants présentent souvent des conditions de départ moins favorables que la moyenne (p. ex. langue maternelle différente de la langue de scolarisation ou ressources familiales limitées) : 14 % des écoliers suisses ne sont pas nés en Suisse, une proportion similaire ne parle pas la langue de leur lieu de résidence à la maison, et 7 % n'ont pas suivi toute leur scolarité en Suisse.
- Les migrants sont environ deux fois plus nombreux à fréquenter des classes à exigences réduites (exigences de base), ce qui les désavantage lors de la transition vers les niveaux de formation supérieure ou vers le marché sur travail.

Entrée dans le degré secondaire II (transition I)

- Les migrants nés en Suisse sont deux fois plus nombreux à participer aux offres de transition I (offres de passerelle, p. ex.) que les jeunes qui possèdent la nationalité suisse (2018 : 22 % contre 11 %). Chez les migrants nés à l'étranger, cette valeur est encore plus élevée (29 %) ⁵⁰.

Degré secondaire II

- L'objectif politique concernant l'espace suisse de formation, qui prévoit que 95 % des jeunes âgés de 25 ans obtiennent un diplôme du degré secondaire II, est encore loin d'être atteint pour ce qui est des jeunes issus de la migration : parmi les étrangers nés en Suisse, 86 % ont atteint cette ambition, tandis que chez les personnes qui ne sont pas nées en Suisse, ce taux s'élève à 77 %⁵¹.
- Il existe aussi de grandes différences s'agissant des interruptions de la scolarité et de l'apprentissage avant la fin du degré secondaire II. En 2019, 12 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans issus de la première génération de migrants et 6 % de ceux de la deuxième génération ont déclaré avoir quitté une formation postobligatoire. Ces chiffres sont considérablement plus élevés que chez les jeunes du même âge non issus de la migration (4 %) ⁵².

Degré tertiaire

⁴⁶ La Suisse connaît les niveaux de formation suivants : degré primaire (y c. école enfantine et cycle élémentaire), degré secondaire I, degré secondaire II (formation professionnelle initiale et écoles de formation générale, comme les écoles de maturité gymnasiale et les écoles de culture générale), degré tertiaire (formation professionnelle supérieure et écoles supérieures, comme les universités, les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles pédagogiques) et formation continue (cf. <https://www.cdep.ch/fr/systeme-educatif/graphique>).

⁴⁷ Cf. CDIP, DEFR, 2019 : Valorisation optimale des chances. Déclaration 2019 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation (https://edudoc.ch/record/205823/files/erklaerung_20190627_f.pdf).

⁴⁸ Circulaire PIC 2bis du SEM, chiffre 5.3.5. (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerderung/kip/kip2bis/20201031-rs-kip-2bis.pdf.download.pdf/20201031-rs-kip-2bis-f.pdf>)

⁴⁹ CSRE, 2018 : L'éducation en Suisse – rapport (https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf)

⁵⁰ Indicateur d'intégration de l'OFS sur la transition entre le degré secondaire I et le degré secondaire II (www.bfs.admin.ch/transition)

⁵¹ Le rapport sur l'éducation en Suisse contient une évaluation de l'intégration différenciée par niveau de formation, dans la mesure où les données disponibles le permettent (cf. CSRE, 2018 : L'éducation en Suisse – rapport https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf), chapitre « Équité ». Le rapport met également en lumière les défis à relever dans les différents niveaux de formation.

⁵² Cf. indicateur d'intégration de l'OFS relatif à l'interruption précoce de la scolarité (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistique/education-science/indicateurs-formation/themes/acces-et-participation/decrochage-scolaire.html>) et statistique de l'éducation concernant les résiliations du contrat d'apprentissage (www.bfs.admin.ch/RCA_cohorte_2015).

- Les migrants qui ont achevé une formation de degré secondaire II en Suisse sont largement sous-représentés dans les hautes écoles, où ils ne représentent qu'environ 10 % des étudiants. Cette sous-représentation est souvent justifiée par l'obstacle de la sélection sociale à l'entrée au gymnase⁵³.
- La proportion d'employés surqualifiés ayant suivi une formation tertiaire est plus importante parmi la population étrangère que parmi la population suisse, en particulier chez les migrants de première génération. Ces chiffres concernent par ailleurs surtout les femmes. Ainsi, en 2019 24 % des migrantes de première génération titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire se disent surqualifiées pour le poste qu'elles occupent actuellement (contre 15 % des hommes)⁵⁴.

Diplômes de formation : situation globale

- Au cours des dernières années, le niveau de formation de la population résidente permanente en Suisse a augmenté de manière continue. En 2019, aussi bien les étrangers que les Suisses présentaient des proportions similaires de personnes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire (44 % contre 43 %). Par contre, alors que seuls 6 % des Suisses n'ont pas achevé de formation postobligatoire, cette proportion est presque quatre fois plus élevée parmi les étrangers (23 %). Avec un taux de 34 %, le pourcentage d'étrangers titulaires d'un diplôme de degré secondaire II est également nettement inférieur à celui des Suisses (49 %)⁵⁵.
- Une grande partie des immigrés venus en Suisse au titre du regroupement familial disposent d'une bonne formation⁵⁶ : environ 47 % d'entre eux ont achevé une formation de degré tertiaire, mais près de 40 % estiment qu'ils n'utilisent que modérément, voire pas du tout, leurs compétences professionnelles⁵⁷.
- Il existe des différences importantes d'une génération à l'autre s'agissant des diplômes au sein de la population migrante : en 2019, 26 % des migrants de première génération n'avaient achevé aucune formation postobligatoire. Chez les migrants de deuxième génération, cette proportion ne s'élevait plus qu'à 21 %.

4.1.2 Finances

Les ressources financières allouées aux domaines de l'aptitude à la formation et de l'employabilité ne peuvent pas être présentées séparément.

Aptitude à la formation et employabilité (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Total des dépenses de la Confédération et des cantons ⁵⁸	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	38 %	67,6	57,5	2,2	7,8
2019	36 %	80,9	65,4	2,8	12,7

4.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis

Dans l'ensemble, l'approche des structures ordinaires dans le domaine de la formation fonctionne bien : afin de réduire l'inégalité des chances, la Confédération et les cantons ont développé un vaste éventail de stratégies en matière de politique de la formation. L'équité des chances (*Equity*) constitue un objectif important énoncé dans le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2021 à 2024⁵⁹. La Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a inscrit l'équité en matière d'éducation parmi les quatre piliers stratégiques de son programme de travail 2021-2024.

L'expérience montre qu'au cours des dernières années, l'encouragement spécifique de l'intégration a surtout été sollicité dans les domaines suivants :

⁵³ Cf. CSRE, 2018 : L'éducation en Suisse – rapport, pp. 195 ss (https://www.skb.ch/csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf).

⁵⁴ Cf. indicateur d'intégration de l'OFS relatif à l'adéquation entre le niveau de formation et l'activité exercée (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/marche-travail/surqualification.assetdetail.23647367.html>). Selon l'OCDE, le taux de surqualification en Suisse (17 %) est globalement inférieur à celui d'autres pays ; la moyenne de l'OCDE est de 35 %. Cependant, les concepts de mesure des différents pays ne sont pas uniformes. Cf. OCDE, 2019 : Trouver ses marques 2018 – Les indicateurs de l'intégration des immigrés (https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/zusammen-wachsen_150be71f-de).

⁵⁵ Cf. indicateur de la formation de l'OFS relatif au niveau de formation achevée : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/themes/effets/niveau-formation.assetdetail.24485179.html>. Les chiffres se rapportent à la population résidente âgée de 15 ans et plus. Étant donné que les jeunes n'ont, dans la majorité des cas, pas encore terminé leur formation, cette valeur devrait baisser si des études de cohorte étaient réalisées.

⁵⁶ Wanner, P. & Steiner, I., 2018 : une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse. Dans : Social Change in Switzerland, N° 16 (<https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1564>).

⁵⁷ Büro BASS, 2020 : Étude sur le déroulement du séjour des étrangers venus en Suisse au titre du regroupement familial, rapport final, pp. 30 ss (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/2020-ber-aufenthaltsverlauf-familienangehoerige-d.pdf.download.pdf/2020-ber-aufenthaltsverlauf-familienangehoerige-d.pdf> ; document en allemand uniquement).

⁵⁸ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

⁵⁹ Message du Conseil fédéral relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2021 à 2024 (<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/s-n-2019-1/s-n-2019-1f.html>).

Obstacles à l'intégration des adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse⁶⁰

Bien que la Suisse dispose d'un système éducatif vaste et différencié, qui est ouvert à tous les adolescents et à tous les adultes, les offres de formation atteignent difficilement les adolescents et les jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse. Ils ne peuvent donc en profiter que de manière limitée. Or, l'achèvement d'une formation de degré secondaire II constitue l'une des principales conditions de base à une intégration réussie et durable sur le marché suisse de l'emploi, garantissant ainsi une indépendance à long terme vis-à-vis de l'aide sociale. Dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse, une solution adéquate a pu être trouvée pour ce groupe cible. Les cantons prévoient des mesures visant à encourager l'aptitude à la formation et à orienter les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus vers une formation postobligatoire (formation professionnelle initiale, notamment) ou vers une offre de préparation à la formation professionnelle.

Par contre, une étude financée par le SEFRI et la CDIP montre qu'il est nécessaire d'intervenir auprès des adolescents et jeunes adultes issus de pays membres de l'UE/AELE ou d'États tiers qui sont arrivés tardivement en Suisse au titre du regroupement familial⁶¹. Pour ce groupe cible, la Confédération et les cantons n'ont pas réussi à trouver un consensus sur la manière de financer des mesures supplémentaires afin d'encourager l'aptitude à la formation. Sur le plan technique, ces personnes devraient aussi être informées de manière ciblée lors de leur arrivée en Suisse et bénéficier d'un accès à bas seuil à l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Ces offres leur permettraient de se familiariser avec le système éducatif suisse. Les personnes en question seraient incitées à suivre une formation de degré secondaire II et auraient ainsi moins de risque de dépendre à long terme de l'aide sociale⁶².

Manque de soutien aux adolescents et jeunes adultes en formation

Plusieurs facteurs contextuels sont déterminants pour que les adolescents et les jeunes adultes achèvent leur formation avec succès. Les conditions d'accès ainsi que les stratégies existantes en matière d'offres de formation et de soutien au niveau de transition I et au degré secondaire II ne tiennent pas encore suffisamment compte des situations de vie et des besoins des migrants. Ainsi, les personnes admises à titre provisoire n'ont généralement pas accès aux bourses cantonales, bien qu'elles fassent partie du potentiel de main-d'œuvre locale. Cette situation diminue la volonté des migrants d'entreprendre une formation⁶³. En outre, en de nombreux endroits, les adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse n'ont pas accès au Case Management Formation Professionnelle (CM FP) ou n'y ont que difficilement accès en raison des conditions d'admission à seuil élevé (p. ex. niveau de langue B2 requis) et ne sont donc pas suffisamment suivis. Les personnes qui assument des tâches d'assistance se heurtent à des obstacles encore plus importants. Il serait donc souhaitable d'assouplir l'apprentissage tout au long de la vie (prise en compte des interruptions de la formation dues à l'arrivée d'un enfant, modèles à temps partiel, amélioration des possibilités de prise en charge extrafamiliale des enfants)⁶⁴. Enfin, l'accompagnement individuel de l'apprentissage (*Supported Education*) et le soutien des entreprises formatrices devraient être renforcés, en particulier pour les personnes souffrant de difficultés d'apprentissage ou celles qui doivent combler des lacunes dans certaines branches (langues, mathématiques, informatique, etc.).

Les défis énumérés ne concernent pas uniquement les personnes issues de la migration. Il convient donc d'élaborer des solutions, notamment pour ces aspects de l'intégration professionnelle, dans le cadre de l'initiative « Formation professionnelle 2030 » lancée par la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail⁶⁵. Enfin, il est important que les apprenants évoluent dans un environnement d'apprentissage adapté. Cette condition représente un défi, en particulier pour les jeunes réfugiés et personnes admises à titre provisoire qui sont hébergés dans des logements collectifs. Des recommandations à cet égard ont été formulées dans le cadre de la phase II de l'Agenda Intégration Suisse⁶⁶.

Manque de soutien aux migrants qualifiés

Les spécialistes de l'intégration relèvent que le potentiel professionnel des migrants qualifiés n'est souvent pas reconnu ou est insuffisamment exploité. Bien que nombre d'entre eux soient titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une

⁶⁰ Le groupe des adolescents et des jeunes adultes comprend en règle générale les personnes âgées de 16 à 25 ans, comme le prévoit par exemple l'Agenda Intégration Suisse.

⁶¹ Büro BASS, 2019 : *Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse : état lieux au niveau de la transition I. Rapport final sur mandat du SG CDIP et du SEFRI* (<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/etat-transition-i.html>)

⁶² Dans le contexte de récents développements législatifs, qui prévoient de limiter l'aide sociale pour les ressortissants de pays tiers, l'importance d'une information et d'un conseil ciblés en matière d'intégration professionnelle a encore augmenté (cf. Rapport « Prestations de l'aide sociale octroyées à des ressortissants de pays tiers. Compétences de la Confédération », <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2017/20173260/Bericht%20BR%20F.pdf>). Les adaptations législatives prévues concernent, entre autres, l'implication du membre de la famille bénéficiant du regroupement familial dans l'intégration de ses proches. Le Conseil fédéral propose en outre de faciliter le déclassement du statut de séjour des personnes dépendantes de l'aide sociale titulaires d'une autorisation d'établissement (cf. communiqué de presse du Conseil fédéral du 15.01.2020, <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msq-id-77775.html>).

⁶³ Dans le cadre d'un projet pilote mené par le canton de Bâle-Ville visant à financer la formation des jeunes arrivés tardivement en Suisse, qui s'adressait également aux personnes admises à titre provisoire, l'octroi de bourses d'études a permis d'augmenter leur taux de participation à la formation. Cf. Büro BASS, 2020 : *Evaluation der Massnahmen zur erhöhten Beteiligung von späteingereisten jungen Migrantinnen und Migranten an der Berufsbildung im Kanton Basel-Stadt* (<https://www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch/ueber-uns/strategiegruppe-jugendarbeitslosigkeit.html>) ; document en allemand uniquement).

⁶⁴ Büro BASS, 2019 : *Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse : état lieux au niveau de la transition I. Rapport final sur mandat du SG CDIP et du SEFRI*, pp. 26 ss (<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/base-de-donnees-des-publications/etat-transition-i.html>)

⁶⁵ <https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/>

⁶⁶ Cf. CDAS & CDC, 2020 : *Agenda Intégration Suisse : Adaptation du système de financement de l'asile*, p. 102 (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/age/nda/ias-tp1-finanzierungssystem.pdf.download.pdf/ias-tp1-finanzierungssystem-f.pdf>). Il est recommandé aux autorités responsables de l'hébergement de garantir « des conditions propices à la formation (opportunités d'apprentissage, possibilités de retraite, personnel d'encadrement, etc.). La CDAS et la CdC développent, à l'intention des cantons, un programme appelé à servir à ces derniers de cadre d'orientation pour assurer l'hébergement et l'encadrement de sorte à favoriser l'apprentissage. »

certification professionnelle et disposent d'une longue expérience professionnelle dans leur pays d'origine, ils se retrouvent souvent sans emploi en Suisse ou exercent une profession pour laquelle ils sont surqualifiés. Il est donc nécessaire d'intervenir, par exemple en apportant un meilleur soutien aux migrants qualifiés dans la procédure de reconnaissance de leurs diplômes et de validation des acquis. Des projets fructueux, tels que « MosaiQ »⁶⁷ (accompagnement de migrants dotés de bonnes qualifications provenant de pays tiers), montrent que les offres existantes en matière de conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière ainsi que les offres des structures ordinaires ne sont pas encore suffisamment adaptées aux besoins des migrants qualifiés. Les procédures de reconnaissance des diplômes et des qualifications acquises sont parfois longues. En plus de lui apporter un conseil de qualité, il est donc également important d'accompagner ce groupe de manière ciblée. Dans le domaine de l'asile également, on trouve des personnes hautement qualifiées qui remplissent les conditions requises et sont intéressées à suivre une formation tertiaire. Dans certains cantons, des projets pilotes ont entre-temps été lancés grâce au soutien de swissuniversities, afin de préparer les réfugiés qui présentent un grand potentiel à entreprendre des études⁶⁸. En outre, tant les services cantonaux chargés de l'intégration que les hautes écoles suisses ont désigné des personnes de référence afin d'améliorer le conseil aux réfugiés⁶⁹. Les obstacles à l'accès à l'enseignement supérieur restent cependant nombreux en de nombreux endroits.

Manque de coordination entre les mesures de promotion des compétences de base prises par l'État

L'acquisition de compétences de base permet aux migrants de participer de manière autonome à la vie professionnelle et sociale en Suisse. Le manque de compétences de base peut avoir des répercussions importantes, c'est pourquoi des mesures d'encouragement en ce sens ont été prises dans différents domaines politiques (encouragement spécifique de l'intégration, formation professionnelle et formation continue, assurance-chômage, aide sociale, etc.). Si ces offres ne sont pas coordonnées, elles peuvent faire double emploi ou présenter des lacunes. À cela s'ajoute le fait qu'il existe toujours un potentiel d'amélioration en termes de qualité, notamment en ce qui concerne le contenu et l'harmonisation des offres qui préparent les migrants à la formation professionnelle. Les offres de préparation devraient reposer davantage sur des critères de qualité adéquats (p. ex. adopter une approche plus « globale », c'est-à-dire transmettre, si nécessaire, non seulement des compétences linguistiques, mais aussi des connaissances en mathématiques et en informatique ; cf. aussi le chapitre 3 Domaine d'encouragement Langue), ce en particulier lorsque ces offres doivent permettre de faire le pont avec des offres de formation ultérieure. Les plans de cours et de formation ou les profils de compétences devraient par ailleurs être axés sur les exigences concrètes du marché du travail et être adaptés aux contenus des offres de transition I vers lesquelles les participants sont orientés (offres de passerelle, préapprentissage d'intégration).

4.2 Situation actuelle : employabilité

4.2.1 Bases légales, faits et chiffres

En matière d'employabilité également, la LEI suit l'approche des structures ordinaires : lorsqu'une personne ne parvient pas à entrer dans la vie active ou perd son emploi, le service public de l'emploi est alors en règle générale l'organe compétent en la matière. Les art. 26 ss de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) prévoient que les prestations du service public de l'emploi sont également destinées aux étrangers à condition qu'ils séjournent en Suisse et soient autorisés à exercer une activité. Cette disposition concerne l'inscription auprès du service de l'emploi et se limite aux prestations de conseils des offices régionaux de placement (ORP). Les personnes qui n'ont droit à aucune indemnité en vertu de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) – par exemple les personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial qui n'ont encore jamais exercé d'activité lucrative en Suisse – n'ont accès que dans certains cas exceptionnels (art. 59d LACI) aux offres d'intégration et aux mesures relatives au marché du travail financées (partiellement) par l'assurance-chômage. Cette restriction représente un obstacle à l'intégration à de nombreux égards.

Ces dernières années, l'encouragement spécifique de l'intégration a été axé, entre autres, sur l'insertion professionnelle des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus (AP/R). L'interaction entre le domaine de l'asile et les ORP est définie à l'art. 53, al. 5, LEI, en relation avec l'art. 9 OIE : les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus doivent être annoncés aux ORP lorsque leur employabilité est établie et que l'intégration en matière de formation (p. ex. entrée dans une formation professionnelle de base) ne constitue pas la priorité. Cette règle concerne uniquement l'inscription auprès du service de l'emploi ; aucun droit de participation à des mesures relatives au marché du travail ne peut en découler.

Ces dernières années, les ORP ont étendu leurs offres aux personnes n'ayant pas droit aux prestations de l'assurance-chômage. Les mesures arrêtées par le Conseil fédéral à la fin du premier semestre 2019 afin d'encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène prévoient, entre autres, que les demandeurs d'emploi âgés en fin de droit soient désormais intégrés au marché du travail par les ORP grâce à l'offre de « *supported employment* »⁷⁰. Les indicateurs de résultats

⁶⁷ Lien vers le site Internet du projet : <https://www.heks.ch/inklusion/heks-mosaiq>. Le rapport final du programme pilote « Potenziale nutzen » de l'association KEK-Beratung (document en allemand uniquement) contient des informations importantes sur les possibilités d'amélioration du dispositif actuel. SEM, 2019 : rapport final du programme « Potenziale nutzen » (www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2013-potenziale/schlussber-2019-d.pdf).

⁶⁸ Par exemple le programme « Horizon académique » dans le canton de Genève (<https://www.unige.ch/horizon-academique/>)
⁶⁹ Cf. <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/refugies>.

⁷⁰ Cf. Séries de mesures 2020-2024 du Conseil fédéral afin d'encourager le potentiel de la main d'œuvre disponible en Suisse ([www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen_2020_2022.html](http://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/bundesmassnahmen_2020_2022.html)).

du service public de l'emploi incluent également le conseil et l'accompagnement des personnes qui n'ont pas droit aux prestations de l'assurance-chômage⁷¹. Enfin, le programme pilote « Aides financières » pour les personnes relevant du domaine de l'asile, qui est implémenté dans 14 cantons depuis le 1^{er} janvier 2021, pourrait bien donner un nouvel élan à la collaboration avec les ORP. Dans ce contexte, on peut imaginer qu'à l'avenir, les personnes venues en Suisse au titre du regroupement familial et n'ayant pas droit aux prestations bénéficient également d'un accès amélioré aux ORP.

Marché du travail et immigration

- La Suisse régule l'immigration en premier lieu par le biais du marché du travail. La majeure partie de l'immigration est donc de nature économique : dans le cadre de la libre circulation des personnes ou des contingents pour les États tiers, des étrangers s'installent en Suisse dans le but d'exercer une activité lucrative.
- Le regroupement familial joue aussi un rôle important. En 2019 et en 2020, près de 40 000 personnes sont arrivées en Suisse par cette voie, dont une grande majorité de femmes parmi les adultes (70 %). Une part considérable des membres de la famille arrivés en Suisse au titre du regroupement familial n'entament une activité salariée que quelques années après leur arrivée⁷².

Participation au marché du travail

- En comparaison internationale, la Suisse présente un taux très élevé de participation de la population migrante au marché du travail. En 2019, le taux d'activité de la population étrangère se situait, avec 83 %, tout juste en dessous de la moyenne pour la population suisse.
- Dans le domaine de l'asile, cette proportion est nettement plus faible : fin novembre 2020, environ 48 % des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus exerçaient une activité lucrative sept ans après leur arrivée en Suisse⁷³.

Taux de chômage

- Les étrangers sont plus touchés par le chômage que la population suisse. En 2019, leur taux de chômage (BIT), qui atteignait près de 8 %, était presque trois fois plus élevé que celui de la population suisse (3 %). Leur proportion parmi les chômeurs de longue durée est également importante.

Potentiel du domaine de l'asile pour le marché du travail

- Selon la première évaluation des indicateurs de l'AS, plus d'un tiers des nouveaux AP/R âgés de plus de 16 ans recensés en 2019 avaient une expérience professionnelle de cinq ans ou plus. On estime que près de trois quarts de ces personnes ont le potentiel d'accéder à une formation ou à un emploi.

Working poor

- Une partie de la population est touchée par la pauvreté malgré une activité lucrative. En 2018, 3 % des actifs occupés suisses étaient touchés par la pauvreté. Chez la population migrante de première génération, ce taux était deux fois plus élevé (6 %) ⁷⁴. La différence avec la population suisse disparaît en revanche pour les migrants de deuxième génération. Les experts estiment cependant que la proportion de *working poors* est en réalité plus élevée, car seule une partie des actifs occupés touchés par la pauvreté perçoit effectivement l'aide sociale.

4.2.2 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis

Conseil et accompagnement des personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial dites « employables »

Des défis se posent en premier lieu pour les personnes qui n'ont droit à aucune prestation de l'assurance-chômage (absence de cotisations), mais dont l'employabilité a été établie. Le service public de l'emploi n'est donc pas suffisamment axé sur le conseil et l'accompagnement des migrants dont l'employabilité a été établie et qui ont été admis en Suisse au titre du regroupement familial. Seules les personnes ayant déjà payé des cotisations à l'assurance-chômage ont accès aux offres d'intégration que celle-ci finance, comme les cours de langues ou les cours de candidature. Les personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial qui n'ont pas encore exercé d'activité lucrative peuvent uniquement bénéficier de prestations de conseil (art. 26 ss LSE) ; cette limitation rend une inscription auprès du service public de l'emploi (ORP) peu attrayante pour ce groupe cible.

Potentiel des personnes qualifiées admises en Suisse au titre du regroupement familial

Le potentiel des personnes qualifiées admises en Suisse au titre du regroupement familial reste sous-exploité⁷⁵. Des études montrent que des mesures ciblées permettraient une intégration plus rapide de ces personnes sur le marché du

⁷¹ Cf. document Accord ORP/LMMT/Act 2021 - 2024 avec les indicateurs de résultats correspondants

(www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslose/versicherung/grundlagen.html). Cet accord prévoit pour la première fois un renforcement de la CII.

⁷² Statistiques sur l'immigration du SEM (www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/monitor.html)

⁷³ Cf. indicateurs d'intégration de l'OFS (www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/autres-indicateurs/marche-travail.html).

⁷⁴ Indicateur d'intégration de l'OFS relatif à la pauvreté des actifs occupés (www.bfs.admin.ch/taux-pauvrete)

⁷⁵ Büro BASS, 2020 : Étude sur le déroulement du séjour des étrangers venus en Suisse au titre du regroupement familial (www.buerobass.ch/SEM_2020_Aufenthaltsverlaufe) ; document en allemand uniquement

travail⁷⁶. Le dispositif lacunaire en matière de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des diplômes étrangers, couplé à un manque d'offres, conduit à une déqualification de ce groupe cible. Dans ce cadre, il est nécessaire de mettre en place des programmes visant à renforcer le lien entre primo-information, orientation professionnelle et intégration professionnelle via les ORP (coachs professionnels, conseillers spécialisés dans le service public de l'emploi ou en matière d'orientation professionnelle).

Nouvelles approches en matière d'intégration sur le marché du travail

Des initiatives et projets innovants, entre autres, contribuent à une intégration réussie sur le marché du travail. L'innovation est nécessaire, car le marché du travail évolue rapidement, tout comme le groupe cible des migrants. Depuis toujours, l'innovation est un des moteurs de l'économie suisse, et les migrants y ont contribué de manière significative. Exploiter ce potentiel suppose toutefois la mise en place de différents cadres et d'initiatives correspondantes. La collaboration avec l'économie pourrait être renforcée en la matière (p. ex. dans le domaine de l'entrepreneuriat). Les initiatives privées jouent par ailleurs un rôle central pour l'innovation en matière d'intégration professionnelle, comme le montrent les projets suivants :

- Le projet PowerCoders, qui accompagne les réfugiés vers une profession dans le domaine de l'informatique, a été créé en 2017 par un entrepreneur⁷⁷. Depuis, plus de 200 personnes y ont pris part.
- Dans le canton de Berne, un projet pilote a été lancé en 2015 à l'initiative d'une association d'entreprises du secteur privé afin d'instaurer un « Social Impact Bond » dans le domaine de l'intégration⁷⁸.
- Le projet « Refugees go Solar », lancé en 2017 par l'association Solafrica, enseigne les connaissances de base en technologie solaire et collabore étroitement avec la branche du solaire. Il est prévu qu'à l'avenir, le cours de base prépare à une entrée en apprentissage⁷⁹. Des collaborations similaires avec les organisations sectorielles et associations professionnelles des branches qui offrent de bonnes perspectives d'avenir devraient être envisagées, par exemple dans le domaine de l'économie verte.
- Depuis 2015, le canton des Grisons propose un modèle d'emploi à salaire partiel pour les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus ; ceux qui ne sont pas encore « employables » sont formés dans une entreprise pendant un an est demi au maximum. Pendant cette période, ces personnes reçoivent un salaire partiel de l'entreprise complété par les paiements de transfert, qui sont en règle générale financés par l'aide sociale⁸⁰.

Afin d'encourager l'innovation, il est nécessaire de pouvoir profiter d'échanges professionnels et de travailler en réseau avec des spécialistes de différents domaines de l'intégration professionnelle, par exemple pour développer ensemble des solutions. Le SEM collabore depuis des années avec l'association faitière Insertion Suisse, qui réunit près de 200 organisations offrant des programmes d'intégration professionnelle et organise des colloques ainsi que des formations continues sur des sujets tels que le coaching professionnel, la clarification des aptitudes potentielles ou le développement de mesures de qualification. Sur la base de cette collaboration, de nouvelles pistes seront notamment développées d'ici 2021 afin d'améliorer la qualification des demandeurs d'emploi dans le domaine de l'économie verte.

Obstacles à l'accès au marché du travail pour les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus

Ces dernières années, différents obstacles administratifs et juridiques limitant l'accès au marché du travail pour les personnes issues du domaine de l'asile ont été levés aussi bien à l'échelle nationale que cantonale. Le remplacement de la procédure d'autorisation par une procédure d'annonce de l'activité lucrative en est un exemple. L'accès au marché du travail reste toutefois difficile pour les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés reconnus, surtout pour de premières affectations sur le marché du travail primaire pendant la phase de première intégration : selon la branche, les dispositions des CCT en vigueur compliquent un tel emploi, voire le rendent impossible, parce que les employeurs ne sont par exemple pas disposés à payer les salaires fixés pour les stages à des personnes admises à titre provisoire ou des réfugiés. Du point de vue des professionnels, il est cependant déterminant que les AP/R puissent acquérir une expérience professionnelle aussi rapidement que possible. Cela leur permet de se familiariser immédiatement avec les exigences du marché du travail et a ainsi un effet positif sur leur motivation.

L'expérience montre que, dans ce cadre, un coaching professionnel facilite l'accès au marché du travail. Les coachs professionnels bénéficient d'un vaste réseau d'employeurs potentiels, qu'ils soutiennent si nécessaire en cas de questions relatives à l'emploi, aux compétences ou au potentiel des AP/R. Aujourd'hui, il n'est pas encore possible d'assurer sur l'ensemble du territoire un nombre suffisant de coachs professionnels pour couvrir les besoins, comme le recommandent le SEM et la Cdc⁸¹.

⁷⁶ Cf. entre autres Warner, Philippe, 2020 : Migration internationale et intégration dans une perspective longitudinale, dans : OFSP, 2020 : Panorama de la société suisse 2020 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.asset.detail.13927580.html>).

⁷⁷ www.powercoders.org

⁷⁸ Pour cet instrument, des investisseurs privés participent aux coûts des mesures d'intégration. Ils reçoivent une partie des économies réalisées sur les dépenses publiques sous forme de « dividendes ».

⁷⁹ www.solafrica.ch

⁸⁰ Gebhard, O., et Schaufelberger, D., 2018 : Evaluation Pilotprojekt Stufenmodell Teilohn Plus (www.gr.ch/DE/themen/integration/Pdf/evaluation_teilohnplus_schlussbericht.pdf ; document en allemand uniquement)

⁸¹ Cf. SEM & Cdc, 2020 : Recommandations concernant la mise en œuvre de l'AIS (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/20181204-anh4-empfehlungen-f.pdf.download.pdf/20181204-anh4-empfehlungen-f.pdf>), pp. 2 et 6, ainsi que glossaire AIS, pp. 8 ss (www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/20181204-anh5-glossar-f.pdf.download.pdf/20181204-anh5-glossar-f.pdf) concernant le format de conseil idéal du coaching professionnel.

Working poors et conditions de travail précaires

Les étrangers sont surreprésentés parmi les personnes peu qualifiées, les personnes qui travaillent dans des conditions précaires et les *working poors*. Les exigences croissantes sur le marché du travail, en particulier, consacrent l'importance d'une formation post-obligatoire, voie « royale » vers une intégration professionnelle durable sur le marché du travail suisse⁸². Il est donc essentiel de développer des offres de qualification à bas seuil, en collaboration avec les organisations sectorielles et associations professionnelles, pour les personnes qui n'ont pas dans l'immédiat le potentiel d'obtenir un diplôme de niveau secondaire II. Au sens du droit à un apprentissage tout au long de la vie, ces offres doivent permettre de rejoindre une formation formelle (art. 7 LFCo, RS 191.1) et être encouragées par les structures ordinaires de la sécurité sociale, de la lutte contre la pauvreté et de la formation – car les besoins ne concernent pas seulement les étrangers. Afin d'atteindre les groupes cibles, une contribution des organismes responsables de l'encouragement spécifique de l'intégration pourrait être envisagée.

Collaboration améliorée dans le cadre de la CII

Malgré des améliorations, la coordination et la collaboration entre les organismes responsables des mesures d'encouragement spécifique de l'intégration dans le cadre de la CII ou avec des acteurs étatiques actifs dans l'intégration professionnelle des différents groupes cibles restent un véritable défi dans certains cantons⁸³. Les objectifs définis dans le cadre de la CII varient considérablement d'un canton à l'autre, tout comme les acteurs représentés. En principe, les acteurs de la CII (encouragement spécifique de l'intégration, service public de l'emploi, aide sociale, assurance invalidité, formation professionnelle) poursuivent les mêmes objectifs. Par conséquent, lors de la recherche d'emploi, leurs actions se recoupent en partie. Afin d'éviter un travail à double et de profiter des synergies, une meilleure coordination dans la communication vis-à-vis des employeurs est nécessaire, par exemple concernant les prestations et le statut des demandeurs d'emploi.

C'est surtout à l'intersection entre le domaine de l'asile et l'assurance invalidité (AI) qu'il existe un potentiel de collaboration plus étroite. L'AI dispose de divers instruments destinés à clarifier les aptitudes potentielles de personnes atteintes dans leur santé⁸⁴. Elle s'appuie également sur différentes mesures pour l'intégration des personnes vulnérables. Ces instruments pourraient être adaptés pour servir à clarifier les aptitudes potentielles et à intégrer les personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus. L'accès des AP/R aux prestations de l'AI en tant qu'assurance est toutefois limité. Ainsi, il ne suffit pas qu'une perte de gain due à l'invalidité soit avérée ; la date de début de l'invalidité et la durée de versement des cotisations sont également déterminantes. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse, la Confédération et les cantons ont décidé de renforcer la collaboration avec l'AI et le domaine de la santé⁸⁵.

4.3 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Aptitude à la formation et employabilité peuvent être résumées comme suit :

- Poursuivre les mesures visant à encourager l'aptitude à la formation et l'employabilité
- Encourager des approches innovantes pour l'intégration sur le marché du travail
- Garantir un coaching professionnel dans le domaine de l'asile
- Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dans le cadre des clarifications des aptitudes potentielles, des offres de qualification et d'intégration professionnelle ainsi que du coaching professionnel
- Encourager l'accès des réfugiés présentant le potentiel correspondant aux offres de formation tertiaire
- Encourager l'intégration professionnelle des personnes présentant un potentiel de main-d'œuvre
- Soutenir et renforcer les autorités et institutions du domaine de la formation pour leur permettre de remplir leur mission de manière équitable et non discriminatoire pour l'ensemble de la population (gestion de la diversité) et dans le cadre de la protection contre la discrimination
- Informer et sensibiliser les employeurs à la gestion de la diversité et la protection contre la discrimination

⁸² Pour un aperçu des différentes procédures de qualification, cf. www.formationprofessionnelleplus.ch.

⁸³ Un aperçu de l'organisation de la CII à l'échelle nationale et cantonale est disponible sur le lien suivant : <https://www.iiz.ch/fr/a-propos-de-nous>.

⁸⁴ La clarification des droits en matière d'assurances sociales (AI, AC, AVS, PC, etc.) des personnes issues du domaine de l'asile requiert en partie des connaissances spécialisées. Le programme de travail de la CII 2020 prévoit à cet effet la publication d'un guide (cf. www.iiz.ch).

⁸⁵ Cf. par exemple recommandations 9 et 10 de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et de la Conférence des gouvernements cantonaux, 2020 : Agenda Intégration Suisse Phase II : Adaptation du système de financement de l'asile (www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/agenda/ias-tp1-finanzierungssystem.pdf.download.pdf/ias-tp1-finanzierungssystem-d.pdf) : « en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales et en association avec les services concernés, le SEM examine dans quels domaines la coopération avec l'assurance-invalidité peut améliorer l'encouragement de l'intégration, compte tenu des prescriptions de la LAI », et *ibid.* p. 109 : « en collaboration avec l'OFSP et en association avec les services concernés, le SEM établit comment étendre (...) les instruments d'évaluation du potentiel par la clarification de la situation sanitaire (instruments de dépistage) dans le cadre de la gestion de cas ».

5 Domaine d'encouragement Petite enfance

5.1 Situation actuelle

5.1.1 Bases légales, faits et chiffres

En Suisse, les cantons et les communes ont la responsabilité de proposer des offres de formation, d'accueil et d'éducation de la petite enfance (FAE-PE)⁸⁶. La Confédération les soutient dans le domaine de l'accueil extrafamilial pour enfants grâce à un financement de départ, et dans d'autres domaines, par des contributions à des projets⁸⁷. Pour être efficaces, les offres de FAE-PE doivent suivre une approche globale ; c'est pourquoi la politique sociale ainsi que les politiques de formation, de santé, d'intégration et d'aménagement du territoire sont conjointement sollicitées. Par conséquent, les bases légales se répartissent également entre tous ces domaines (droit social, législation relative à l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse, à l'accueil extrafamilial pour enfants, à la promotion de la santé, etc.)⁸⁸.

Seuls quelques cantons sont dotés de dispositions légales complètes dans le domaine de la FAE-PE (p. ex. TI et VD). Les cantons comme AG, LU, SG, SH, TG, ZG ou ZH ont inscrit la promotion de la FAE-PE en tant que principe dans des lois ou des objectifs de législature. Ce sont souvent les documents stratégiques cantonaux ou communaux qui fixent le cadre de la politique de la petite enfance. Aujourd'hui, les grandes villes et environ les deux tiers des cantons disposent d'une stratégie en matière de FAE-PE⁸⁹. En outre, d'autres conditions importantes contribuent fortement au développement positif des enfants, comme les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, le congé parental ou encore un développement d'un espace social favorable aux familles.

L'encouragement spécifique de l'intégration intervient de manière subsidiaire dans le domaine de la petite enfance et a pour objectif de renforcer la mission des structures ordinaires aux niveaux cantonal et communal. Les enfants sont explicitement définis comme des bénéficiaires de l'encouragement de l'intégration (art. 53a, al. 2, LEI). Les PIC ont donné un élan important à une implantation généralisée de la FAE-PE en tant que domaine d'intervention sociopolitique en Suisse. Ainsi, grâce à l'établissement d'un domaine d'encouragement Petite enfance dans les PIC 1 et 2, divers cantons se sont penchés pour la première fois sérieusement sur les questions stratégiques et conceptuelles de la FAE-PE. Pour autant, certains documents stratégiques cantonaux et communaux ne tiennent pas encore suffisamment compte des objectifs en matière d'intégration. Par ailleurs, le lancement de l'Agenda Intégration Suisse en 2018 a permis de mettre davantage l'accent sur les enfants relevant du domaine de l'asile également.

Enfin, au cours des dernières années, la Conférence tripartite (CT) a elle aussi donné des impulsions importantes : celle-ci a lancé le dialogue national sur l'intégration « Dès la naissance – entrer dans la vie en pleine santé », l'objectif étant d'améliorer les chances de départ des enfants. Le dialogue sur l'intégration s'est en particulier concentré sur la mise en relation entre les acteurs des soins médicaux de base et les offres de promotion des compétences des migrants dans le domaine de la santé⁹⁰.

Enfants de 0 à 4 ans :

- À la fin de l'année 2019, la Suisse comptait 437 000 enfants âgés de 0 à 4 ans, dont plus de la moitié vivaient dans un foyer dont les membres sont issus de la migration ou dans un foyer mixte⁹¹.
- Le nombre de naissances données par des femmes de nationalité étrangère a augmenté de 19 % durant la période 2000-2015⁹².
- Dans le domaine de l'asile également, le nombre d'enfants âgés de 0 à 4 ans a nettement augmenté au cours des cinq dernières années. Fin 2020, ils étaient 9029, ce qui correspond à une hausse de plus de 100 % par rapport au début de l'année 2016 (époque à laquelle ils étaient 4514). La majorité de ces enfants vient d'Érythrée, de

⁸⁶ Le présent document porte sur l'ensemble de la palette d'offres : accueil extrafamilial pour enfants (crèches, familles de jour) et groupes de jeu, soins de santé pour tous les aspects liés à la grossesse, à la naissance et aux enfants durant les premières années de leur vie, mais aussi consultation pour pères et mères ou encore éducation parentale. En font également partie les lieux de rencontre pour enfants, parents et autres personnes de référence, comme les centres familiaux, les aires de jeu et les institutions culturelles. Le domaine de la FAE-PE inclut de plus les offres destinées aux familles ayant des besoins spécifiques, par exemple les offres d'encouragement linguistique ciblant les enfants de langue étrangère en âge préscolaire et leurs parents, les programmes de visites à domicile à l'intention des familles particulièrement défavorisées ou, pour celles qui nécessitent un soutien spécifique, les accompagnants familiaux (cf. Réseau suisse d'accueil extrafamilial Suisse et Commission suisse pour l'UNESCO, 2016 : Cadre d'orientation pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance, pp. 24 ss (https://www.reseau-accueil-extrafamilial.ch/media/filer_public/14/70/147083fe-a475-4b7c-b537-437e29160b2/orientierungsrahmen_f_3_auftrag_160818_lowres.pdf)).

⁸⁷ Aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants, cf. https://www.bsv.admin.ch/bstv/fr/home/finanzhilfen/ki_nder_betreuung.html. Exemple de contribution à un projet : le SEM, Promotion Santé Suisse et l'OFSP financent le Fil d'information Petite enfance d'Alliance Enfance (<https://www.alliance-enfance.ch/blog/categories/fil-d-information-1?lang=fr>)

⁸⁸ Cf. communiqué de presse du Conseil fédéral du 3 février 2021 : Politique de la petite enfance et rôle de la Confédération : état des lieux (<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-82185.html>).

⁸⁹ AR, AG, BE, BL, BS, GL, GR, LU, OW, NW, SG, SH, SO, TG, UR, VD, ZG, ZH. À propos de l'état d'avancement actuel dans les cantons, cf. Ecoplan, 2020 : Offres d'accueil extrafamilial : vue d'ensemble de la situation dans les cantons. Normes de qualité, systèmes de financement et vue d'ensemble de l'offre. Rapport final du 16 septembre 2020 à l'intention de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS, (https://ch.sodk.s3.amazonaws.com/media/files/b88502eb/d5a9/4118/bd4a/ea/bc4d575dfb/2020_10_07_Ecoplan_FEB_fr_FINAL.pdf)

⁹⁰ Cf. Conférence tripartite : Dialogue CT sur l'intégration 2012-2017. Observations, conclusions, recommandations, 3 novembre 2017, pp. 21-36 (https://www.dialog-integration.ch/_upload/file/20171106-084810-632.pdf).

⁹¹ OFS, Population (https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/bev_oelkerung.html)

⁹² Office fédéral de la statistique, 2017 : Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration, p. 26 (https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistique/s/population/migration-integration/integration.ass_et_detail.2546311.html)

Syrie, d'Afghanistan et de Somalie⁹³.

Santé :

- En Suisse, les informations quant à la situation des enfants de 0 à 4 ans présentent des lacunes, qu'il s'agisse des données ou des indicateurs permettant de décrire leur état de santé⁹⁴.
- Les problèmes de santé en cours de grossesse et à la suite d'une naissance sont plus nombreux chez les mères et les nouveau-nés issus de la migration que chez les mères et les nouveau-nés suisses (davantage de cas de détresse respiratoire chez les nouveau-nés, séjours plus fréquents en soins intensifs, taux plus élevé d'interruptions de grossesse, taux de mortalité plus élevé des mères et des nourrissons, plus grand nombre d'enfants présentant un faible poids à la naissance)⁹⁵.

Milieu familial / parents :

- Les données sont également peu nombreuses dans ce domaine. L'attitude éducative des parents a une forte influence sur le développement des enfants et sur leur réussite scolaire. En ce qui concerne l'attitude éducative, les facteurs déterminants ne sont pas tant l'origine des parents que leur niveau de formation, leur statut socioéconomique, la durée de leur séjour en Suisse et leur santé (psychique), notamment⁹⁶.
- De nombreuses études attestent que la formation des enfants représente un objectif d'éducation extrêmement important pour les parents issus de la migration⁹⁷. Parmi eux, certains ont toutefois des conceptions et expériences différentes et sont moins bien informés sur le système éducatif suisse que les parents autochtones. Ils connaissent également moins bien les offres proposées dans le domaine de la petite enfance et y ont nettement moins recours.

Recours à l'accueil extrafamilial pour enfants :

- Par rapport aux familles suisses, les familles issues de la migration ont moins recours aux offres d'accueil extrafamilial pour enfants (crèches, familles de jour) et aux groupes de jeu. En règle générale, de nombreuses familles issues de la migration bénéficient d'une prise en charge dans un cadre institutionnel durant la grossesse, après la naissance ou pour des soins pédiatriques de la petite enfance. Toutefois, on constate ensuite souvent une rupture jusqu'à l'entrée officielle de l'enfant à l'école enfantine. Le recours volontaire à des offres d'accueil extrafamilial dans des crèches, des familles d'accueil et des groupes de jeu est fonction tant de l'origine des parents que de leur niveau de formation. De plus, la fréquentation des crèches dépend fortement de l'activité professionnelle des deux parents.
- Différentes études montrent en outre que les enfants issus de la migration profitent d'offres de moins bonne qualité que les enfants sans parcours migratoire. L'une des raisons est la suivante : à cause de mécanismes de sélection liés à l'offre et à la demande (lieu de résidence, prix), les parents socialement défavorisés ont moins de chances de trouver une place de bonne qualité pour la prise en charge de leur enfant.

Compétences de base à l'entrée à l'école enfantine :

- Il est fréquent que, dès le passage au cycle élémentaire (école enfantine ou école primaire), les enfants issus de milieux favorisés sur le plan socioéconomique sachent déjà mieux lire et compter que ceux issus de familles défavorisées, et qu'ils disposent également d'un vocabulaire plus riche dans la langue enseignée à l'école. Ces différences subsistent souvent durant les deux premières années du cycle élémentaire⁹⁸.
- En Suisse, le plurilinguisme est une réalité pour un grand nombre d'enfants : près de 50 % des enfants de 0 à 3 ans issus de la migration communiquent dans une langue nationale. Ils sont 45 % en Suisse alémanique, 55 % en Suisse romande et un peu plus de 68 % en Suisse italienne⁹⁹.

⁹³ SEM, Statistiques en matière d'asile, période : 01.01.2016 -01.08.2020 (<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik.html>)

⁹⁴ Office fédéral de la santé publique, 2019 : Fiche d'information Santé et prévention durant la petite enfance en Suisse

(https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/np/faktenblaetter/faktenblaetter-koj/faktenblatt-gp-fruehe-kindheit.pdf.download.pdf/2019_05_Fiche%20d%27information_Petite%20enfance%20en%20Suisse.pdf)

⁹⁵ Office fédéral de la statistique, 2017 : Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration, p. 62

(<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/integration.assetdetail.2546311.html>), ainsi que rapport du Conseil fédéral : Santé maternelle et infantile des populations migrantes. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Maury Pasquier (12.3966), 24 juin 2015 (www.bag.admin.ch/bundesratsbericht/oes/undheit-muetter-migration)

⁹⁶ Projet « Innensicht von Migrationsfamilien » (<http://www.phg.ch/forschung/dozierende/forschung/aktuelle-projekte/innensicht-von-migrationsfamilien/> ; document en allemand uniquement)

⁹⁷ Biedinger, N. & Klein, O., 2010 : Der Einfluss der sozialen Herkunft und des kulturellen Kapitals auf die Häufigkeit entwicklungsförderlicher Eltern-Kind-Aktivitäten. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, 5 (2), pp. 195-208 (<https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/35459/ssar-disk-2010-2-biedinger-et-al-Der-Einfluss-der-sozialen-Herkunft.pdf?sessionid=F62795A783E255F34DFB048D3C1E15CB?sequence=1> ; document en allemand uniquement)

⁹⁸ Moser, U. & Lanfranchi, A., 2008 : L'inégalité devant la formation. Dans : COFF (éd.), 2005 : Familles – Éducation – Formation, pp. 10-21 (https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/f_08_Publ_Erziehung.pdf)

⁹⁹ Office fédéral de la statistique, 2017 : Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration, p. 50 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren.assetdetail.2546310.html>)

5.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Petite enfance (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Total des dépenses de la Confédération et des cantons ¹⁰⁰	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	6 %	10,7	0,6	3,3	6,7
2019	7 %	14,3	2,5	3,5	8,3

5.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis

Les failles de l'offre des structures ordinaires en matière de FAE-PE

Bien que l'importance de la FAE-PE ait fortement progressé en Suisse au cours des dernières années et que la plupart des cantons disposent aujourd'hui de bases stratégiques en la matière, il n'est pas encore question d'une offre généralisée et adaptée aux besoins sur l'ensemble du territoire. De plus, les moyens financiers sont souvent insuffisants pour une mise en œuvre cohérente des stratégies. C'est également le cas de l'encouragement spécifique de l'intégration : à l'heure actuelle, les fonds alloués au domaine d'encouragement Petite enfance sont plutôt modestes, ce qui, dans les faits, ne permet d'appliquer que des mesures ponctuelles. À cela s'ajoute le fait que l'offre en matière de FAE-PE présente des différences importantes entre les régions (linguistiques). En outre, en l'absence d'une stratégie cantonale en la matière, il est difficile pour l'encouragement spécifique de l'intégration d'apporter un soutien ciblé. Dans ce contexte, quel rôle l'encouragement spécifique de l'intégration devrait-il jouer à l'avenir dans le paysage de la FAE-PE ? Les offres spécialement destinées aux enfants issus de la migration sont loin d'être optimales et devraient être mises en place pour une durée aussi limitée que possible, par exemple dans les centres d'asile. Il convient de s'assurer que les mesures atteignent bien la population migrante en tant que bénéficiaire de la stratégie de FAE-PE, par exemple grâce à des comptes rendus prenant en compte le facteur de la migration. Les spécialistes attirent également l'attention sur le fait que le domaine FAE-PE est sous-financé et qu'il doit faire face à de mauvaises conditions de travail et à de bas salaires, ce qui se répercute en fin de compte sur la qualité de l'offre.

Lacunes dans la mise en relation aux offres de FAE-PE et dans la sensibilisation des acteurs intéressés

Dans l'idéal, les spécialistes et les offres de FAE-PE devraient être systématiquement mis en relation sur place, depuis le suivi de la grossesse jusqu'aux premières années de vie de l'enfant, en passant par la préparation à la naissance et la période postnatale. En cas de besoin, toutes les familles auraient ainsi accès à une chaîne de prise en charge et d'encouragement orientée vers leurs besoins, et les doublons seraient évités. Une communication cohérente et ciblée entre les spécialistes rend également l'offre plus accessible aux migrants. L'expérience a toutefois montré que ce travail important de mise en réseau et de coordination dépendait souvent de la motivation et de l'engagement de chacun, et qu'il n'était que rarement institutionnalisé et obligatoire. En outre, les ressources nécessaires à cet égard font souvent défaut.

Pour autant, la coordination et la mise en réseau décrites ici ne relèvent pas de l'encouragement spécifique de l'intégration, mais des structures ordinaires. L'encouragement spécifique de l'intégration a avant tout une fonction importante de sensibilisation pour les structures ordinaires. À cela s'ajoute le fait que les spécialistes de la FAE-PE sont en contact permanent avec les familles migrantes et peuvent, par conséquent, donner des retours importants à propos de leurs besoins, si bien que l'encouragement spécifique de l'intégration permet d'obtenir des conseils et un soutien ciblés.

Lacunes en matière d'information et d'offres adaptées aux besoins pour les familles migrantes

À l'heure actuelle, les offres d'information et de conseil dans le domaine de la petite enfance sont déjà nombreuses et variées. Néanmoins, dans de nombreux cas, elles n'atteignent pas les familles issues de la migration. Il est donc crucial que les informations puissent déjà être comprises. La traduction des informations dans les langues étrangères les plus représentées en Suisse joue un rôle important à cet égard, mais cette démarche n'est pas encore mise en œuvre de manière cohérente dans le domaine de la FAE-PE.

Il s'est également avéré que les cours et ateliers de prévention classiques destinés aux parents, par exemple, atteignent difficilement les parents issus de la migration. Ce domaine manque d'offres à bas seuil. Si des changements doivent être initiés au niveau des parents pour que leurs enfants en bas âge bénéficient de meilleures conditions de développement, ces processus ne sauraient être dictés « de l'extérieur ». Leur concrétisation ne peut porter ses fruits qu'en dialogue avec les parents, dans un cadre de confiance mutuelle où les différentes parties se trouvent sur un pied d'égalité. Les parents sont trop rarement impliqués en tant que pairs dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets de FAE-PE. Ce domaine manque également de programmes et de projets offrant aux parents la possibilité d'échanges et de rencontres, et donc d'élargissement de leur réseau social. Quant à l'accessibilité des familles issues de la migration, les approches éprouvées dans la pratique sont surtout celles qui sont axées sur le milieu social et dans le cadre desquelles les personnes compétentes en matière de conseil et de soutien vont à la rencontre des familles ou des parents là où ils

¹⁰⁰ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

vivent ou passent du temps, autrement dit chez eux, dans les cabinets médicaux, les parcs ou encore les coins jeux des restaurants de supermarché.

Accent trop important sur l'apprentissage d'une langue nationale

À la suite de différentes interventions parlementaires, le sujet de l'encouragement linguistique destiné à la petite enfance est récemment arrivé sur le devant de la scène politique un peu partout en Suisse, tant aux niveaux fédéral et cantonal que communal. En effet, le développement du langage constitue un élément central de l'encouragement précoce. Il existe toutefois un risque que l'encouragement de l'intégration pour la petite enfance se réduise à l'apprentissage d'une langue nationale, ce qui n'est pas dans l'intérêt de l'encouragement spécifique de l'intégration. En effet, il conviendrait de continuer à suivre une approche globale et de soutenir les processus de développement des enfants en bas âge de manière globale, de la naissance jusqu'à l'école enfantine. Outre les aptitudes linguistiques de l'enfant, ses facultés motrices, émotionnelles, sociales et cognitives doivent aussi être encouragées. Du point de vue de la psychologie du développement, il est important que les enfants en bas âge entrent rapidement en interaction avec d'autres personnes, enfants comme adultes. La question de la langue dans laquelle cette interaction se déroule est secondaire.

En ce qui concerne l'encouragement linguistique, au vu des expériences faites dans les PIC 1 et 2, les défis suivants se posent :

- *Absence de compréhension approfondie de l'encouragement précoce du langage* : l'importance de l'encouragement linguistique dans le domaine de la petite enfance est incontestée ; il en est fait mention aussi bien dans le cadre d'orientation du Réseau suisse d'accueil extrafamilial Suisse et de la Commission suisse pour l'UNESCO que dans divers manuels consacrés aux questions d'assurance qualité¹⁰¹. De ce fait, des mesures d'encouragement du langage ont été prises partout en Suisse. Toutefois, dans bien des cas, celles-ci ne sont pas mises en œuvre de manière systématique ; de plus, la coordination nécessaire et la clarification des éventuelles interfaces font souvent défaut. Par conséquent, il serait appréciable de disposer de stratégies globales pour l'encouragement linguistique destiné à la petite enfance. Celles-ci viseraient à assurer un encouragement linguistique global et intégré dans le quotidien des établissements préscolaires, ainsi que des mesures d'encouragement spécifiques pour différents bénéficiaires, y compris les enfants de familles issues de l'immigration présentant des lacunes dans la langue d'enseignement et nécessitant un encouragement des compétences linguistiques. L'intégration des parents doit aussi être abordée dans le cadre de ces stratégies qu'il faudra élaborer en collaboration avec des spécialistes et des services spécialisés dans les domaines de la santé, de l'éducation, des affaires sociales et de l'intégration. En raison de son caractère politiquement très sensible, cette impulsion pourrait tout à fait venir de l'encouragement spécifique de l'intégration.
- *Le potentiel du plurilinguisme n'est pas reconnu* : l'ensemble des spécialistes du domaine préscolaire doivent être sensibilisés à l'importance de l'encouragement de la première langue. De plus, le plurilinguisme ne devrait pas être considéré comme un défaut, mais comme un potentiel et une ressource. Par conséquent, il est important d'aller à l'encontre des éventuelles attitudes de la part des professionnels (mais également des milieux politiques) qui mettent en avant les défauts du plurilinguisme, et d'examiner au contraire la manière dont son potentiel peut être encouragé de manière ciblée.
- *Des programmes séparés, trop souvent et trop longtemps* : dans la mesure du possible, l'encouragement linguistique extrafamilial doit se dérouler dans des structures ordinaires, autrement dit des crèches, des groupes de jeu ou des familles de jour. Les spécialistes ont tendance à déconseiller les structures spécifiques pour les allophones – y compris les apprentissages du langage destinés aux 3-4 ans. Étant donné que pour des raisons pratiques, il ne peut parfois pas en être autrement (p. ex. dans les centres d'asile), de telles offres devraient être limitées dans le temps. Or, les contraintes temporelles liées à la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse ainsi que l'absence d'une offre en crèches couvrant l'ensemble du territoire font craindre que les enfants issus de familles de réfugiés soient trop souvent pris en charge dans des structures spécifiques. Il y aurait lieu de trouver rapidement de nouvelles solutions dans ce domaine. Signalons de plus qu'en ce qui concerne l'accès aux crèches, les enfants de personnes admises à titre provisoire sont défavorisés par rapport à ceux de réfugiés reconnus.

Insuffisances des offres de formation, d'accueil et d'éducation de la petite enfance dans la gestion de la diversité et la protection contre la discrimination

La qualité de l'encouragement précoce dépend, entre autres, de la sensibilité à la différence et de la conscientisation des préjugés des professionnels qui prennent en charge ces enfants (et familles) ou sont en contact avec eux. En 2018, une étude commandée par l'organisation faïtière SAVOIRSOCIAL et menée auprès de professionnels des crèches, des groupes de jeu et de la formation des adultes a fait état de lacunes concernant les compétences d'inclusion et de gestion de la diversité (peu de connaissances spécialisées quant aux méthodes de pédagogie interculturelle, manque de sensibilité aux questions de discrimination sociale et de gestion de groupes d'adultes hétérogènes dans la formation

¹⁰¹ Réseau suisse d'accueil extrafamilial Suisse et Commission suisse pour l'UNESCO, 2016 : Cadre d'orientation pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance, pp. 24 ss (https://www.reseau-accueil-extrafamilial.ch/media/filer_public/14/70/147083fe-a475-4b7c-b537-4371e29160b2/orientierungsrahmen_f_3_auf1aq_160818_lowres.pdf)

des adultes)¹⁰². Une attitude de reconnaissance et un comportement non discriminatoire vis-à-vis de leur famille sont indispensables, car il s'agit du principal lieu d'éducation des enfants. Au premier plan figure donc le développement d'offres de FAE-PE fondées sur l'inclusion, l'absence de discrimination et l'égalité des chances, privilégiant systématiquement les mesures intégratives face aux mesures spécifiques, et mettant également à disposition les ressources nécessaires à cet effet.

Dans le domaine de la santé également, il est fréquent de constater que les médecins, les soignants, les sages-femmes et les spécialistes en conseil parental ont tendance à sous-estimer les barrières culturelles et linguistiques et manquent de l'expérience nécessaire quand il s'agit d'adopter un comportement non discriminatoire envers des personnes qui, par exemple, ont un rapport différent à leur corps, à leurs émotions ou à l'expression de celles-ci.

5.2 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Petite enfance peuvent être résumées comme suit :

- Renforcer la sensibilisation à l'importance d'un encouragement (linguistique) global de la petite enfance
- Promouvoir un accès à bas seuil aux offres de formation, d'accueil et d'éducation de la petite enfance
- Assurer la coordination et la sensibilisation des acteurs de la formation, de l'accueil et de l'éducation de la petite enfance aux besoins et aux potentiels des familles migrantes
- Soutenir les offres de formation, d'accueil et d'éducation de la petite enfance liées à la gestion de la diversité et à la protection contre la discrimination (professionnalisation et assurance qualité)
- Encourager l'acquisition précoce du langage dans le domaine de l'asile

¹⁰² Büro BASS, 2018 : *Besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement à la langue. Rapport final commandé par SAVOIRSOCIAL* (<https://www.buerobass.ch/fr/domaines-activites/projets/besoin-de-qualification-dans-le-encouragement-precoce-et-l-encouragement-a-la-langue/projet-view> ; rapport final en allemand uniquement)

6 Domaine d'encouragement Vivre-ensemble

6.1 Situation actuelle

6.1.1 Bases légales, faits et chiffres

L'intégration des étrangers vise à favoriser la coexistence des populations suisse et étrangère sur la base des valeurs constitutionnelles ainsi que le respect et la tolérance mutuels. En plus d'encourager l'acquisition de compétences linguistiques et d'autres compétences de base, la promotion professionnelle et les mesures de prévention en matière de santé, l'encouragement de l'intégration a également pour principal objectif d'encourager la compréhension entre la population suisse et la population étrangère, ainsi que la participation des migrants à la vie sociale (art. 4, al. 1 à 3, et art. 53, al. 2 à 3, LEI).

Dans cette perspective, le domaine d'encouragement Vivre-ensemble est transversal et englobe tous les aspects de la vie en société, tels que la culture, le secteur social, l'aménagement du territoire, le développement des quartiers, le sport, la lutte contre le racisme et les médias. Il concerne l'ensemble de la population dans son hétérogénéité. Pour assurer une cohabitation pacifique et permettre à chaque individu de jouer pleinement son rôle en tant que membre à part entière de la société, il est essentiel de promouvoir la responsabilité individuelle tout en créant des conditions sociales et structurelles favorables à la participation active des migrants à la vie sociale.

Les capacités en matière de gestion de la vie en société et la présence d'un tissu social jouent un rôle essentiel pour une intégration réussie. En effet, les personnes qui disposent de contacts sociaux ont de meilleures chances d'accéder au marché de l'emploi de manière informelle. De plus, le sentiment d'appartenance et la satisfaction dans la vie qui découlent de ces contacts sociaux renforcent la motivation à s'intégrer activement¹⁰³.

Le rôle de l'État dans un domaine qui touche principalement à la société civile et à la sphère privée reste néanmoins limité. Sa mission consiste à collaborer avec tous les acteurs pour établir un cadre propice à l'amélioration de la cohabitation et à la participation des migrants à la vie en société.

Étant donné l'étendue thématique du domaine d'encouragement, la diversité des contextes d'une région à l'autre et d'un individu à l'autre, ainsi que le rôle limité de l'État, il est essentiel de définir des priorités thématiques et méthodologiques en fonction du potentiel et des mesures à prendre localement. Comme seules des données qualitatives peuvent être employées pour évaluer si les objectifs ont été atteints, un suivi de ces derniers n'est possible que dans une certaine mesure¹⁰⁴. Différentes enquêtes et études fournissent toutefois des indications sur la situation de certains aspects du domaine d'encouragement :

Appartenance et perception subjective

- Dans l'auto-évaluation de leur bien-être et de leur satisfaction dans la vie, les étrangers donnent systématiquement une valeur inférieure à celle des Suisses, quelle que soit leur catégorie de revenus¹⁰⁵. De plus, les étrangers ressentent en moyenne un plus grand sentiment de solitude que les Suisses¹⁰⁶.
- Un tiers de la population suisse se sent dérangé par la présence de personnes perçues comme différentes, principalement en raison de leur langue, de leur religion ou d'un mode de vie nomade.

Engagement dans la société civile

- Les personnes ayant un passeport étranger sont moins enclines à s'engager formellement dans des associations ou des organisations que celles qui détiennent un passeport suisse et y sont moins fréquemment membres actifs (43 % d'entre eux contre 64 % pour les Suisses, y compris les binationaux). De plus, les étrangers sont moins susceptibles d'exercer une activité bénévole ou de faire du volontariat dans les associations¹⁰⁷.

Ségrégation et conditions de logement

- En comparaison internationale, la Suisse présente une ségrégation spatiale relativement faible¹⁰⁸. Le pays est caractérisé par une organisation décentralisée et locale, ce qui rend plus rares les zones d'habitation fortement ségréguées, comme on peut en trouver dans les grandes villes. En raison de la petite taille du territoire, les quartiers avec une proportion élevée de personnes socialement défavorisées sont généralement composés de manière

¹⁰³ Cf. Interface, 2020 : Apport du bénévolat informel à l'intégration des immigrés, pp. 15-18 (https://www.interface-pol.ch/app/uploads/2020/12/Be_Informelle_Freiwilligenarbeit_2020_f.pdf).

¹⁰⁴ Cf. CdC, 2020 : Suivi de l'AIS : plan général (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/monitoring-ias-gesamtkonzept.pdf.download.pdf/monitoring-ias-gesamtkonzept-f.pdf>).

¹⁰⁵ OFS, indicateur de la satisfaction dans la vie (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/mesure-bien-etre/bien-etre/bien-etre-subjectif/satisfaction-vie.html>).

¹⁰⁶ OFS, indicateur du sentiment de solitude (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/tous-indicateurs/sante/sentiment-solitude.html>).

¹⁰⁷ Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H.P., 2020 : Observatoire du bénévolat en Suisse 2020, p. 49 (https://www.seismoverlag.ch/site/assets/files/16190/ba_978303777336.pdf).

¹⁰⁸ OFS, indice de ségrégation spatiale 2017 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/indicateurs-integration/indicateurs/indice-segregation-spatiale.html>).

hétérogène en matière d'origine et de religion. Sur le plan statistique, on observe une diminution de la ségrégation de la population étrangère, à la fois au niveau régional et dans les quartiers¹⁰⁹.

6.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Vivre-ensemble (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Part des dépenses de la Confédération et des cantons ¹¹⁰	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y c. communes)
2018	4 %	7,9	1,3	2,9	3,8
2019	4 %	9,5	2,3	3,3	3,9

6.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever

Selon la moitié des délégués à l'intégration, il n'a été possible de se rapprocher de l'objectif stratégique « Vivre-ensemble » que dans une moindre mesure lors de la première phase des PIC. Cela s'explique en partie par les difficultés à impliquer les acteurs locaux (organisations de migrants, communes)¹¹¹. Cependant, les phases PIC 1 et 2 ont permis de recueillir de nombreuses expériences dans le développement et la mise en œuvre de mesures et de projets individuels visant à soutenir efficacement la cohabitation. La participation des migrants à la vie sociale a été encouragée de différentes manières et un dialogue interculturel et interreligieux s'est créé. Des opportunités de rencontres et des services de soutien au quotidien ont été mis en place ; l'accès aux structures et activités de la société civile (p. ex. associations, clubs, sport, culture et développement du quartier) a également été facilité. De plus, le travail bénévole informel et formel a été soutenu. En voici quelques exemples :

- L'intégration sociale est réalisée au niveau local et régional. Les mesures communales qui vont au-delà de simples rencontres ponctuelles, mais qui intègrent des mesures d'encouragement de la cohabitation dans une politique de développement qualitatif de la commune ou du quartier, se sont avérées durables. Ces projets et mesures peuvent avoir différents axes thématiques, qui concernent à la fois les domaines relevant des structures ordinaires et l'encouragement spécifique de l'intégration. En général, ces mesures mettent l'accent sur la vie communautaire et associative au sein de la commune ou de la région¹¹².
- En outre, les structures ordinaires de la Confédération et des cantons soutiennent divers mesures, programmes et projets visant à encourager une meilleure cohabitation, notamment dans le domaine de la promotion de la santé (Promotion Santé Suisse), de la promotion de la jeunesse (OFAS), de la promotion culturelle (OFC) ou de la promotion du sport (OFSP)¹¹³. En ce qui concerne la participation culturelle au sein de la société migrante, la CFM donne l'impulsion nécessaire pour renforcer durablement cette thématique au sein des structures ordinaires grâce au programme « Nouveau Nous »¹¹⁴. Au niveau fédéral, des mesures ont également été prises dans le domaine du mentorat et du dialogue interreligieux¹¹⁵.

Les mesures visant à promouvoir la cohabitation doivent être adaptées aux besoins et au potentiel spécifiques de chaque canton, et surtout de chaque commune. Par ailleurs, les projets dans ce domaine sont souvent interdisciplinaires et devraient être planifiés et mis en œuvre de manière participative. Il s'agit d'un processus dont l'issue ne peut et ne doit pas être préétablie : il est donc essentiel de prévoir une marge de manœuvre pour la mise en œuvre sur le terrain et de rester ouverts à l'innovation.

¹⁰⁹ Cf. Zufferey, J. & Wanner, Ph., 2020 : La distribution spatiale de la population étrangère en Suisse. Dans : Social Change in Switzerland, n° 22 (<https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=2008>) : l'indice de Duncan a diminué tant au niveau régional (de 0,232 en 1990 à 0,201 en 2014), qu'au niveau des quartiers (de 0,267 en 1990 à 0,210 en 2014). Les auteurs constatent que « l'absence de relation systématique entre le niveau socioéconomique des groupes nationaux et le niveau de ségrégation suggère qu'une mixité en termes d'origine et de catégorie sociale est réelle en Suisse ».

¹¹⁰ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

¹¹¹ Bolliger, Ch., Gerber, M., Rüeßli Ch., 2019 : Résultats de l'enquête en ligne menée auprès des délégués cantonaux et communaux à l'intégration, p. 26. ([https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerder.unq.kip/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf](https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerder.unq.kip/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf.download.pdf/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf))

¹¹² Il existe des projets communaux de ce type, par exemple dans le canton de FR avec les initiatives « Communes sympas » ou dans le canton de BL avec les projets « Communis ». Des objectifs et des approches similaires se retrouvent également dans certains projets et mesures de centres de conseil et de bureaux régionaux, tels que les Mini-PIC dans le canton de VD, les projets des services régionaux d'intégration (RIF) dans le canton d'AG, ainsi que les services régionaux d'intégration dans le canton de SG et du VS. Par ailleurs, des approches et des mesures locales ont été encouragées et soutenues par des programmes fédéraux, tels que les programmes « Projets urbains » et « Periurban », ainsi que par certains projets pilotes de l'ARE et d'autres services fédéraux. On peut également mentionner le programme « Quartiers vivants », mis en œuvre par l'Union des villes suisses avec le soutien de l'ARE/OFL, ainsi que les mesures entreprises par l'Association des communes.

¹¹³ Promotion Santé Suisse, programmes d'action cantonaux (PAC, <https://promotionsante.ch/programmes-daction-cantonaux>), Office fédéral de la culture, participation culturelle (<https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home/s-prachen-und-oesellschaft/participation-culturelle.html>), Office fédéral du sport, diversité culturelle dans le sport (<https://www.baspo.admin.ch/fr/encouragement-du-sport/ethique-et-securite-dans-le-sport/kulturelle-vielfalt-im-sport.html>)

¹¹⁴ CFM, Nouveau Nous (<https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/projekte/neues-wir.html>)

¹¹⁵ Sur le sujet du mentorat, cf. Evaluanda, 2017 : Evaluation du programme de mentorat de la Confédération. Rapport présenté au Secrétariat d'État aux migrations (SEM) (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/ausschreibung/2014-mentoring/evaluationsber-f.pdf>). Exemples de promotion du dialogue interreligieux : Centre suisse Islam et société (CSIS) de l'Université de Fribourg, Maison des Religions à Berne, Communauté de travail interreligieuse en Suisse (IRAS-COTIS).

Pour développer de manière cohérente le domaine d'encouragement Vivre-ensemble dans le cadre des PIC, il est cependant nécessaire d'établir des priorités thématiques et méthodologiques communes, de montrer la voie avec des possibilités d'action et des exemples de bonnes pratiques, ainsi que d'adopter une approche systématique pour harmoniser et renforcer durablement le travail en matière de processus institutionnels, de projets et de bénévolat. Dans ce contexte, les défis suivants devront être relevés :

Collaboration pour une approche systématique, coordonnée et participative

La collaboration entre les institutions aux niveaux fédéral, cantonal et communal dans le domaine du vivre-ensemble reste souvent difficile. Cette thématique englobe de nombreux secteurs et ne relève pas d'une seule structure ordinaire nationale ou cantonale. Elle peut concerner des services liés à l'aménagement du territoire, au logement, à la sécurité sociale, à la santé et à la promotion de la santé, à la migration, à la culture, au sport, à l'égalité, aux médias ou à la lutte contre le racisme. En raison de cette interdisciplinarité, il est important de combiner sur le long terme réflexions thématiques, travail intersectoriel et approche structurelle à tous les niveaux fédéraux. Les mesures d'encouragement spécifique de l'intégration jouent un rôle subsidiaire et de soutien dans différents domaines.

Les premières phases des PIC ont par ailleurs montré que, dans de nombreux cantons, l'intégration des communes dans les projets du domaine d'encouragement Vivre-ensemble n'a pas encore atteint ses objectifs ou a connu des résultats limités. Le partenariat entre les autorités et la société civile (fédérations, associations, habitants actifs, ONG et organisations de migrants) revêt également une grande importance. Au cours des dernières années, différentes formes de coopération ont été testées, mais il est encore possible de renforcer et de consolider cette collaboration à plus grande échelle (p. ex. par le biais de programmes ou de plateformes d'échange suprarégionaux). Les facteurs déterminants pour assurer un succès durable sont donc une approche collaborative et à bas seuil dans les mesures d'encouragement prises par l'État, une reconnaissance mutuelle, une ouverture aux contextes locaux et de la patience pour permettre l'émergence d'initiatives et de processus privés.

Développement de mesures dans le cadre de priorités thématiques et méthodologiques

Au cours des deux dernières périodes PIC, de nombreux projets et mesures innovants ont été lancés et mis en œuvre avec succès. Cependant, il n'existe actuellement aucun moyen de mesurer l'efficacité de ces mesures, projets et approches méthodologiques pour les différents domaines et aspects de la cohabitation, de garantir leur qualité et d'identifier les besoins de développement.

Participation de la population, en particulier implication et reconnaissance des migrants

L'implication des personnes concernées dans le développement des mesures d'encouragement de l'intégration – qui joue un rôle essentiel dans chaque domaine – soulève des défis importants. Dans le domaine de la cohabitation, la collaboration et la participation des migrants, des personnes clés, des associations et des communautés religieuses peuvent constituer un objectif en soi. Cela requiert le développement de méthodologies et de compétences professionnelles spécifiques, ainsi que la reconnaissance, par les institutions et la population locale, de la population migrante comme une part intégrante de la société, le développement de relations d'égal à égal et la promotion d'activités sociales ouvertes à l'ensemble de la population¹¹⁶. Cela implique également de résoudre les conflits, de prendre au sérieux les expériences de discrimination et leur gestion, ainsi que de renforcer le dialogue interreligieux et interculturel.

Reconnaissance et renforcement du bénévolat

Il est essentiel de développer le travail bénévole. Les défis rencontrés sont liés à la distinction entre les services professionnels et le bénévolat (p. ex. dans le domaine de l'encouragement linguistique), ainsi qu'au domaine de l'assurance qualité. Le soutien de l'État peut et doit contribuer à assurer la coordination et le développement de la qualité du travail bénévole. Cela peut se faire, par exemple, en mettant en place des mécanismes de supervision adéquats et en créant un cadre favorable au travail bénévole informel, comme des espaces de rencontre dédiés¹¹⁷.

Renforcement des mesures hors formation et marché du travail pour les personnes issues du domaine de l'asile

L'intégration sociale des personnes issues du domaine de l'asile présente des défis particuliers. Elles ne peuvent souvent pas bénéficier des mesures courantes d'intégration sociale. Une attention particulière doit être accordée aux AP/R qui n'ont pas ou pas encore le potentiel pour une intégration professionnelle. Ils doivent avoir accès à des mesures qui leur permettent d'utiliser leurs ressources, ainsi que de mener une vie autonome et qui sont disponibles à tout moment pour les encourager à entamer leur vie professionnelle. Il convient également de souligner le lien étroit entre santé et intégration : une bonne santé est une condition essentielle pour participer à la vie sociale et économique. Cependant, les AP/R sont confrontés plus fréquemment à des problèmes de santé que la population autochtone ou d'autres groupes de migrants, et beaucoup d'entre eux souffrent des conséquences de traumatismes liés à leur parcours migratoire. En

¹¹⁶ La participation politique joue également un rôle décisif dans la cohabitation au niveau communal ou régional. Celle-ci n'est pas une priorité explicite des PIC, car les décisions concernant le droit de vote ou d'éligibilité relèvent du domaine politique. Les processus de participation politique peuvent être indirectement soutenus ou préparés en encourageant la cohabitation, notamment par la participation à des comités tels que les délégations de quartier, les conseils de parents ou les commissions. Cf. également le programme d'encouragement « kontakt-citoyenneté » (<https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/projekte/a/beschlossen/kontakt-citoyennete.html>).

¹¹⁷ Cf. SEM, 2016 : Programmes cantonaux d'intégration 2014-2017. Rapport intermédiaire (<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/kip2016/zwber-kip-2016-f.pdf>).

complément des structures ordinaires dans les domaines de la santé mentale, les mesures d'encouragement spécifique de l'intégration peuvent fournir des offres à bas seuil pour contribuer à la psychoéducation, à davantage de résilience et à l'activation des ressources des personnes souffrant de troubles psychiques.

Actuellement, de telles offres ne sont pas disponibles partout en Suisse en quantité suffisante. Différents exemples de bonnes pratiques ont été présentés et discutés lors d'un atelier organisé le 28 novembre 2019 avec les délégués cantonaux et communaux à l'intégration et d'autres experts¹¹⁸. Les résultats de l'atelier ainsi que les retours du SEM sur les programmes cantonaux d'AIS ont clairement montré qu'il existe encore un besoin de développement dans ce domaine. Bien que la plupart des cantons proposent déjà des programmes d'occupation ouverts aux requérants d'asile, aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés, ces programmes visent souvent simplement à maintenir une structure de jour.

6.2 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Vivre-ensemble peuvent être résumées comme suit :

- Assurer le développement (continu) coordonné et participatif du domaine d'encouragement et définir des priorités thématiques et méthodologiques
- Sensibiliser les acteurs concernés au potentiel et aux besoins des migrants et au potentiel que représente la collaboration avec la population, en particulier la population migrante
- Encourager le bénévolat dans le domaine de la migration
- Élaborer des mesures visant à renforcer la participation des personnes issues du domaine de l'asile à la vie sociale et à encourager leur engagement au sein de la société civile
- Garantir des offres pour les AP/R qui ne peuvent pas avoir accès à des mesures d'aptitude à la formation ou d'employabilité.

¹¹⁸SEM & CdC, 2019 : *Atelier sur la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse : Intégration sociale – Focus sur les personnes sans potentiel pour le marché du travail* (<https://www.kip-pic.ch/media/1398/ws-5-integration-sociale-fr.pdf>)

7 Domaine d'encouragement Gestion de la diversité et protection contre la discrimination

7.1 Situation actuelle

On utilise désormais la combinaison des termes « gestion de la diversité et protection contre la discrimination » pour élargir le domaine d'encouragement. Les expériences passées ont montré que l'encouragement spécifique de l'intégration et la protection contre la discrimination, en tant que domaines complémentaires, ne produisent pas suffisamment d'effets s'ils ne s'accompagnent pas d'une politique encourageant une gestion proactive axée sur le potentiel de la diversité sociale. La mise en œuvre de cette approche requiert des compétences spécifiques, notamment au sein des institutions et des autorités, afin de renforcer la cohabitation sociale en lien avec la gestion de la diversité. De plus, la protection contre la discrimination vise également à rendre les institutions et la population aptes à gérer la diversité (ouverture des institutions, information et sensibilisation, égalité des chances) et à garantir une protection efficace contre la discrimination tout en offrant un soutien et des conseils aux personnes concernées. La gestion de la diversité et la protection contre la discrimination vont donc de pair, ce qui explique pourquoi elles sont utilisées ici en conjonction.

7.1.1 Bases légales, faits et chiffres

En Suisse, l'interdiction de la discrimination est inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.)¹¹⁹, dans la législation (art. 27 et 28 CC, art. 261^{bis} CP) et dans les conventions internationales que le pays a ratifiées (CEDH et CERD)¹²⁰. Ainsi, les institutions étatiques à tous les niveaux du système fédéral doivent garantir une protection contre la discrimination. De plus, les cantons ont un mandat explicite et implicite de protection contre la discrimination dans le cadre de leurs obligations constitutionnelles ou légales en matière de politique d'intégration.

La LEI précise que les mesures prises par la Confédération et les cantons pour encourager l'intégration doivent, pour être efficaces, être complétées par des mesures de protection contre la discrimination : « Le Conseil fédéral définit la politique d'intégration dans le domaine de compétence de la Confédération. Il veille à ce que les services fédéraux prennent, conjointement avec les autorités cantonales compétentes, des mesures visant à encourager l'intégration et à *protéger contre la discrimination*. » (art. 56, al. 1, LEI), et « Les cantons définissent la politique d'intégration dans leur domaine de compétence. Ils veillent à ce que les autorités cantonales prennent, conjointement avec les autorités communales compétentes, des mesures visant à encourager l'intégration et à *protéger contre la discrimination*. » (art. 56, al. 4, LEI). Les rapports de la Conférence tripartite sur les agglomérations ainsi que du Conseil fédéral sur l'évolution de la politique suisse en matière d'intégration ont établi que la protection contre la discrimination et l'exclusion fait partie intégrante de la politique d'intégration, et donc des PIC¹²¹.

Depuis l'introduction des PIC, il incombe aux cantons d'établir les fondements et de soutenir la protection contre la discrimination. Les PIC se concentrent sur la discrimination par des actes ou des pratiques qui désavantagent, humilient, menacent ou mettent en danger la vie ou l'intégrité physique de personnes en raison d'attributs réels ou attribués, de l'origine ethnique, de spécificités culturelles et/ou de l'appartenance religieuse. Le racisme strict se réfère à une idéologie discriminatoire selon laquelle les êtres humains sont classés sur la base de caractéristiques physiques et de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse réelle ou supposée¹²².

Perception du problème par la population

- En Suisse, 58 % de la population considère le racisme comme un problème social important¹²³. Ce taux est stable depuis des années.
- Environ 45 % de la population estime que l'État est le principal responsable de l'intégration et de la lutte contre le racisme. Bien que cette valeur varie peu, on peut noter que de moins en moins de personnes estiment que les étrangers sont les premiers responsables de leur propre intégration et de la prévention du racisme (11 % en 2016, contre 10 % en 2018 et 6 % en 2020).

¹¹⁹ Art. 8, al. 2, Cst. : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique. »

¹²⁰ Art. 14 CEDH : « La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. » La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) oblige les États parties à juger les actes racistes comme des infractions pénales et à réprimer la propagande raciste, à mettre en œuvre une politique d'élimination de la discrimination raciale, à garantir l'égalité de traitement de tous les individus indépendamment de leur origine nationale ou ethnique, de la couleur de leur peau ou de leur religion, et à lutter contre les préjugés dans l'enseignement et l'éducation.

¹²¹ Cf. Conférence tripartite sur les agglomérations : Développement de la politique suisse d'intégration des étrangers. Rapport et recommandations de la CTA du 29 juin 2009, pp. 9 ss (<https://www.tripartitekonzferenz.ch/fr/conference-tripartite-sur-les-agglomerations/th%C3%A8mes/politique-des-etrangers-et-d-integration/d%C3%A9veloppement-de-la-politique-suisse-d-int%C3%A9gration-des-%C3%A9trangers.html>), et Conseil fédéral, 2010 : Rapport sur l'évolution de la politique d'intégration de la Confédération. Rapport du Conseil fédéral à l'intention des Chambres fédérales en exécution des motions 06.3445 Fritz Schiesser et 06.3765 Groupe socialiste (<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/berichte/ber-br-integr-politik-f.pdf>).

¹²² Cf. définition du Service de lutte contre le racisme (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/demandes-et-reponses.html>).

¹²³ OFS, 2020 : Vivre ensemble en Suisse. Analyse approfondie des résultats 2016-2020 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse.assetdetail.19305347.html>).

Expérience de discrimination et entretiens de conseil

- On constate une augmentation du nombre de personnes déclarant avoir été victimes de discrimination : au cours des cinq dernières années, 32 % de la population a déclaré avoir subi de la discrimination (dont environ 10 % sous la forme de violence directe) – un chiffre qui a augmenté ces dernières années (28 % en 2018 contre 27 % en 2016). Il est difficile de déterminer si cette augmentation reflète une hausse réelle des incidents, une prise de conscience accrue ou une plus grande disposition à signaler ces expériences. Cette tendance à la hausse est particulièrement marquée chez les 15-24 ans (2020 : 48 %, 2018 : 44 %, 2016 : 38 %) et les 25-39 ans (2020 : 42 %, 2018 : 37 %, 2016 : 36 %). Parmi la population sans parcours migratoire, 27 % déclarent avoir subi une discrimination au cours des cinq dernières années, contre 40 % parmi la population issue de l'immigration (2018 : 23 % contre 36 %, 2016 : 23 % contre 34 %)¹²⁴.
- En 2020, les centres de conseil affiliés au réseau pour les victimes de racisme ont enregistré 572 entretiens de conseil, contre 352 en 2019. Cependant, une comparaison avec les chiffres relatifs aux expériences de discrimination indique que seule une minorité de personnes concernées font appel à un centre de conseil. De plus, dans près d'un tiers des cas, les centres ont constaté que la discrimination raciale s'inscrivait dans un contexte de discrimination multiple, souvent liée au statut de séjour et/ou au genre¹²⁵.

Domaines de vie

- La discrimination reste particulièrement fréquente dans le cadre de la recherche d'emploi et dans la vie professionnelle. Cette situation persiste depuis de nombreuses années : 128 cas signalés concernent le travail et la profession (plusieurs réponses possibles)¹²⁶. Une personne sur deux ayant été victime de discrimination au cours des cinq dernières années a vécu cette situation dans la sphère professionnelle¹²⁷.
- Discrimination dans le cadre du processus de candidature : une étude a révélé que les citoyens suisses dont la candidature indique que leur famille est issue de la migration doivent, à qualifications égales, envoyer en moyenne 30 % de postulations supplémentaires avant d'être conviés à un entretien d'embauche¹²⁸. Cela signifie que posséder un passeport suisse ne protège pas contre la discrimination.
- La discrimination sur les plateformes d'emploi en ligne est également avérée : à CV similaires, les candidats étrangers sont contactés en moyenne 6,5 % moins souvent que les Suisses. Ce désavantage est particulièrement marqué pour les migrants originaires des Balkans, d'Afrique, du Proche-Orient et d'Asie¹²⁹.
- En ce qui concerne le logement, les personnes portant un nom kosovar ou turc ont nettement moins de chances d'être invitées à visiter un appartement, indépendamment du fait qu'ils soient naturalisés ou qu'ils bénéficient d'un permis d'établissement. Les taux d'invitation de ces personnes sont plus faibles lorsque la communauté locale adopte une attitude plus restrictive à l'égard de l'immigration¹³⁰.

Discours de haine et racisme sur Internet

- En Suisse, il n'existe pas de relevé systématique de données sur la prévalence des discours de haine et du racisme sur Internet. Cependant, un état des lieux provisoire donne à entendre que les incidents sont fréquents sur Internet, mais que peu d'entre eux sont signalés ou font l'objet d'une plainte. Par exemple, lors d'une enquête réalisée en 2019 auprès de plus de 2000 personnes, environ 8 % d'entre elles ont déclaré avoir été victimes de moqueries, d'insultes, de diffamation, de menaces ou de divulgation d'informations privées sur Internet¹³¹. Selon le rapport sur l'antisémitisme de la Fédération suisse des communautés israélites, la plupart des incidents antisémites se produisent en ligne depuis quelques années déjà (2020 : 485 incidents en ligne sur les 532 enregistrés en Suisse alémanique)¹³².
- Dans la plus grande enquête représentative encore jamais menée en Allemagne sur les discours de haine sur Internet, quatre personnes sur dix disent en avoir déjà observé. La grande majorité des commentaires les ciblaient les migrants, les politiciens, les musulmans et les réfugiés¹³³.

¹²⁴ OFS, 2020 : *Vivre ensemble en Suisse. Analyse approfondie des résultats 2016-2020* (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse.assetdetail.19305347.html>)

¹²⁵ Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, 2021 : *Rapport d'analyse 2020. Incidents racistes recensés par les centres de conseil* (<http://network-racism.ch/de/rassismusberichte/index.html>)

¹²⁶ Ibid.

¹²⁷ OFS, 2020 : *Vivre ensemble en Suisse. Analyse approfondie des résultats 2016-2020* (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse.assetdetail.19305347.html>)

¹²⁸ Zschirnt, Eva et Fibbi, Rosita, 2019 : *Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market ?* (<https://nccr-onthemove.ch/publications/do-swiss-citizens-of-immigrant-origin-face-hiring-discrimination-in-the-labour-market/>). Cette étude a également pris en compte pour la première fois les Suisses noirs, et a constaté que les Suisses d'origine camerounaise subissent des inégalités de traitement similaires à celles des personnes d'origine kosovare. Ces deux groupes sont plus souvent discriminés que les Suisses d'origine allemande, française ou turque.

¹²⁹ Hangartner, D., Kopp, D. & Siegenthaler, M., 2021 : *Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms*. Dans : *Nature*, 20 janvier 2021 (<https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>)

¹³⁰ Office fédéral du logement, 2019 : *Discrimination ethnique sur le marché suisse du logement* (<https://www.bwo.admin.ch/bwo/fr/home/Wohnungsmarkt/studien-und-publikationen/diskriminierung-auf-der-schweizer-wohnungsmarkt.html>)

¹³¹ Stahel, L., 2020 : *Discours de haine racistes en ligne. Tour d'horizon, mesures actuelles et recommandations. Expertise mandatée par le Service de lutte contre le racisme* (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/rassistische-hassrede-netz-stahel.html>)

¹³² Fédération suisse des communautés israélites et Fondation contre le racisme et l'antisémitisme, 2021 : *Rapport sur l'antisémitisme 2020 en Suisse alémanique* (<https://swissjews.ch/fr/services/prevention/rapportantisemitisme/archives/>)

¹³³ Stahel, L., 2020 : *Discours de haine racistes en ligne. Tour d'horizon, mesures actuelles et recommandations. Expertise mandatée par le Service de lutte contre le racisme*, p. 14 (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/rassistische-hassrede-netz-stahel.html>)

7.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Protection contre la discrimination (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Part des dépenses de la Confédération et des cantons ¹³⁴	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y. c. communes)
2018	2 %	2,7	0,1	1,3	1,3
2019	1 % ¹³⁵	2,7	0,1	1,3	1,3

7.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever

Les PIC ont contribué à normaliser la migration et la diversité sociale qui l'accompagne, ainsi qu'à promouvoir le débat social sur cette réalité. Ils ont également joué un rôle important dans la reconnaissance de la discrimination en tant que problème social et dans la nécessité de la combattre. Les deux axes de protection contre la discrimination inscrits dans les PIC ont prouvé leur efficacité¹³⁶ :

- a) Information et sensibilisation des structures ordinaires
- b) Conseil aux personnes concernées par la discrimination¹³⁷

La plupart des cantons mettent en œuvre des mesures dans ces deux domaines¹³⁸, mais ils investissent généralement moins de 1 % du budget des PIC dans ce domaine d'encouragement (2019).

a) Information et sensibilisation des structures ordinaires

De nombreux cantons ont mis en place des formations pour sensibiliser les institutions et les autorités à cette problématique, ou ont intégré les thèmes de la gestion de la diversité et de la protection contre la discrimination dans les programmes de formation et de formation continue existants. Il s'agit dans la plupart des cas de cours facultatifs. Certains cantons adoptent des approches plus contraignantes, notamment en établissant des collaborations stratégiques avec d'autres partenaires au sein de l'administration (VD) ou en mettant en œuvre une feuille de route pour une « administration égalitaire et ouverte à la diversité » (NE)¹³⁹. Environ un tiers des cantons ainsi que de nombreuses villes organisent désormais des semaines d'action contre le racisme pour sensibiliser le public de manière visible au problème du racisme dans la société. Cette sensibilisation se fait généralement en collaboration avec des organisations de la société civile. Les semaines d'action sont aussi l'occasion de créer des réseaux et d'attirer l'attention de nouvelles organisations partenaires sur cette thématique.

L'hétérogénéité de la population résidente en Suisse requiert une approche proactive en matière de diversité et de protection contre la discrimination directe et indirecte¹⁴⁰. Le manque de compétences dans ce domaine entrave considérablement l'intégration et l'égalité des chances. Les personnes issues de l'immigration sont sous-représentées dans des domaines clés de la vie sociale et économique tels que l'administration, l'éducation, la politique et les médias, tandis que d'autres secteurs comme la santé, la recherche, la construction ou la gastronomie ne pourraient pas fonctionner sans leur contribution. Les migrants font face quotidiennement à la discrimination sur le marché de l'emploi

¹³⁴ En raison des différences d'arrondis, les montants totaux peuvent présenter des écarts.

¹³⁵ En 2019, la part des dépenses dans le domaine Protection contre la discrimination est en baisse par rapport à 2018, car la mise en œuvre de l'Agenda Intégration a entraîné une augmentation des dépenses au cours de l'année 2019.

¹³⁶ Un objectif stratégique dans le domaine d'encouragement Protection contre la discrimination et un objectif stratégique dans le domaine d'encouragement Conseil se réfèrent tous deux à un conseil professionnel spécialisé aux autorités et aux institutions (ouverture institutionnelle). Ils sont complémentaires, car l'objectif du programme « Conseil » vise à promouvoir la gestion de la diversité, tandis que l'objectif du programme « Protection contre la discrimination » a pour but de protéger contre la discrimination (cf. Document-cadre PIC 2bis, <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/foerderunq/kip/kip2bis/grundlage-n-kip-2bis.pdf.download.pdf/grundlage-n-kip-2bis-d.pdf>). Le Conseil fédéral a également inclus dans l'ordonnance les spécialistes de l'encouragement de l'intégration en tant que bénéficiaires des mesures d'encouragement spécifique de l'intégration (art. 6 OLE).

¹³⁷ Cf. Probst, J. et al., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse, pp. 94 ss (https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Kantonale-Spielr%C3%A4ume-im-Wandel.pdf), qui fait la distinction entre « égalité des chances » (ouverture interculturelle, politique du personnel, formation continue, communication et gestion des conflits) et « protection contre la discrimination ».

¹³⁸ Cf. Probst, J. et al., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse, p. 92 (https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Marges-de-manoeuvre-cantonales-en-mutation.pdf) : presque tous les cantons ont utilisé une partie de leur budget PIC pour établir, développer ou gérer des centres de conseil. Une grande partie des cantons ont en outre financé des mesures d'information et de sensibilisation ainsi que, dans une moindre proportion, des mesures visant à promouvoir l'ouverture institutionnelle, c'est-à-dire l'égalité des chances dans l'accès aux services publics. Dans le cadre des PIC (rapport et controlling par le SEM), tous les cantons ont indiqué avoir mis en œuvre au moins des offres minimales. Le SEM n'impose pas de taux minimum de financement. Le rapport de suivi du SLR (Haug, W., 2019 : Données statistiques sur l'égalité de traitement et la discrimination selon l'origine et les caractéristiques ethnoculturelles), publié tous les deux ans, offre un aperçu de la mise en œuvre de la protection contre la discrimination dans le cadre des PIC (www.frb.admin.ch/monitoring).

¹³⁹ Au niveau municipal, les villes de Berne et de Genève ont également adopté une approche similaire. Pour Berne, cf. :

https://www.bern.ch/mediencenter/medienmitteilungen/aktuell_ptk/schwerpunkte-integration-2018-21-bern-ei-ne-stadt-fuer-alle/dokumente/modell-eine-stadt-fur-alle-fokus-migration-pdf-140.pdf/view?searchterm=eine%20Stadt%20f%C3%BCr%20alle%20Fokus%20migration (page en allemand uniquement) et pour Genève : <https://www.geneve.ch/fr/actualites/dossiers-information/geneve-ville-diversite>.

¹⁴⁰ Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est, pour un motif illégitime, moins bien traitée qu'une autre dans une situation comparable. La discrimination indirecte désigne les lois, les politiques ou les pratiques qui aboutissent, en dépit de leur apparente neutralité, à une inégalité de traitement illicite (cf. définition du Service de lutte contre le racisme) (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/demandes-et-reponses.html>).

et du logement, dans leurs interactions avec les autorités et dans l'opinion publique. Cependant, la reconnaissance de ces réalités comme de véritables défis sociaux reste encore timide, ce qui entrave l'intégration, nuit à la confiance dans les institutions et menace la cohésion sociale. Face aux incertitudes et aux malaises liés à la discrimination, au racisme et à l'ouverture institutionnelle, il est d'autant plus important d'adopter une approche visionnaire et stratégique.

Il est indispensable de mettre en place des mesures spécifiques de gestion de la diversité et de protection contre la discrimination afin de favoriser efficacement l'intégration – notamment dans les domaines de la formation, du travail, du vivre-ensemble et du logement. En effet, les investissements dans la promotion de l'intégration perdent en efficacité lorsque les groupes cibles sont victimes de discrimination et ont du mal à accéder aux biens publics tels que la formation, l'emploi ou le logement. Les mesures prises jusqu'à présent sont souvent ponctuelles et peu durables. Il est donc nécessaire de définir des lignes directrices claires pour le développement de mesures de protection contre la discrimination dans le cadre des PIC ; en effet, celles-ci bénéficient à tous les objectifs d'intégration¹⁴¹.

Afin que les autorités et les institutions des structures ordinaires puissent remplir leur mission de manière équitable et non discriminatoire, il est nécessaire de renforcer leurs compétences en la matière grâce à des activités d'information et de conseil en lien avec la gestion de la diversité, la protection contre la discrimination, la suppression des obstacles à l'intégration et la mise en place de mesures spécifiques pour les groupes cibles¹⁴². Jusqu'à présent, les mesures de sensibilisation et de formation continue au sein et en dehors des structures administratives sont mises en œuvre de manière ponctuelle et peu contraignante. Rarement évaluée, l'efficacité de ces formations n'est pas garantie. Afin d'obtenir des résultats tangibles, il est nécessaire d'adopter des approches plus globales sur le long terme, qui doivent être financées de manière adéquate et, le cas échéant, être coordonnées avec les mesures entreprises dans d'autres domaines d'encouragement.

Les autorités et les institutions des structures ordinaires sont confrontées à de nombreux défis dans la gestion de la diversité et la protection contre la discrimination, notamment :

- assurer un accès non discriminatoire aux informations, aux offres et aux services,
- prendre des décisions non discriminatoires et les communiquer de manière appropriée,
- adopter une politique du personnel non discriminatoire et tenant compte de la diversité,
- impliquer les groupes cibles concernés dans les processus de décision,
- mettre en évidence la gestion de la diversité et la protection contre la discrimination.

La mise en œuvre de ces mesures au sein des structures ordinaires dépend des compétences et des ressources du service concerné. Cependant, il est primordial que l'ouverture institutionnelle soit considérée comme une tâche prioritaire des structures ordinaires, dans laquelle la promotion de l'intégration peut intervenir en accompagnement et en complément¹⁴³.

Compte tenu de l'importance de l'intégration professionnelle, le nombre de cas de discrimination constatés sur le marché de l'emploi est préoccupant : en effet, la moitié de toutes les expériences de discrimination se produisent dans un contexte professionnel. Il est donc nécessaire d'agir à différents niveaux, notamment pour garantir un accès non discriminatoire aux postes de travail et promouvoir la diversité lors du recrutement du personnel, gérer efficacement les équipes diversifiées, créer un environnement de travail non discriminatoire et garantir une offre non discriminatoire de prestations à une clientèle diversifiée. Le PIC 3 doit donc accorder une attention particulière à ce sujet.

b) Conseil aux personnes victimes ou témoins de discrimination ou de racisme

Tous les cantons ont mis en place une offre de conseil au cours des phases 1 et 2 des PIC¹⁴⁴, afin d'accompagner et de soutenir les personnes confrontées à des situations de discrimination ou de racisme, que ce soit en tant que victimes ou témoins. Les centres de conseil proposent des interventions allant du conseil ponctuel pour les cas simples jusqu'à l'accompagnement des processus de résolution de conflits et de médiation dans les situations plus complexes. La plupart

¹⁴¹ Ces lignes directrices correspondent notamment au bilan dressé lors d'ateliers avec les délégués à l'intégration lors des conférences régionales CDI et du groupe d'accompagnement PIC/AIS. Cf. également SLR, 2019 : Discrimination raciale en Suisse, pp. 48-54

(https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Bericht_FRB_2018.html), ou Bolliger, Ch., Gerber, M., Rüfli Ch., 2019 :

Resultats de l'enquête en ligne menée auprès des délégués cantonaux et communaux à l'intégration, p. 29.

<https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/ntegration/vfoerderuna/kip/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf.download.pdf/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf>

¹⁴² Le SLR a élaboré une feuille de route qui présente de manière claire des suggestions, des arguments et des idées visant à favoriser l'ouverture interculturelle des institutions et à lutter contre les discriminations. Cette feuille de route définit les domaines d'action et les étapes d'un processus correspondant (SLR, 2021 : Feuille de route Ouverture des institutions (<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Roadmap.html>)). Pour les fournisseurs de prestations dans le domaine de la santé, cf. par exemple pour les hôpitaux : OFSP, 2009 : Diversité et égalité des chances. Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé (<https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/chancengleichheit-in-der-gesundheitsversorgung/wiss-hospitals-for-equity/handbuch-diversitaet-chancengleichheit.pdf.download.pdf/diversitaet-und-chancengleichheit.pdf>), et pour les EMS : CRS, 2012 : Diversität in Alters- und Pflegeheimen (https://www.kip-pic.ch/media/1038/roteskreuz_diversitaetaltersheim.pdf ; document en allemand uniquement). Pour les institutions culturelles, cf. Dialogue culturel national, 2019 :

Participation culturelle. Un manuel (<https://www.seismoerlag.ch/fr/daten/kulturelle-teilhabe-participation-culturelle-partecipazione-culturale/>).

¹⁴³ Pour plus d'indications sur les programmes et les mesures possibles, cf. www.frb.admin.ch/integration.

¹⁴⁴ Certains cantons disposaient déjà de centres de conseil avant l'introduction des PIC (AG, BE, BL, BS, GE, NE, SO, VD, ZH). Certains cantons proposent des centres d'accueil à bas seuil permettant d'orienter les cas vers d'autres centres de conseil spécialisés ou dispensent des conseils via les services d'intégration cantonaux ou communaux (AI, GL, GR, JU, NE, NW, OW, SH, TG, VD, ZG). Les autres cantons collaborent avec des centres de conseil externes à l'administration (AG, AR, BE, BS, BL, FR, GE, LU, SO, SG, SZ, TI, UR, VS, ZH). Les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne gèrent une offre de conseil commune, tandis que les cantons de Suisse centrale ont créé un bureau commun de protection contre la discrimination.

de ces services ont également la possibilité de transmettre les cas de consultation à un service spécialisé ou, pour les cas complexes, de demander elles-mêmes des conseils spécialisés auprès d'un service de consultation spécialisé¹⁴⁵. Certains services offrent également des prestations de conseil et d'information aux institutions et aux organisations et organisent des séances de sensibilisation et de formation continue. Les offres de conseil sont structurées de manière très différente en ce qui concerne leur implantation structurelle, leurs ressources et leur mise en réseau. Leur mise en place et leur développement se sont révélés particulièrement complexes, en particulier dans les cantons qui ne disposaient pas encore de telles offres.

Une majorité des offres de conseil (23 à l'heure actuelle) font partie du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, qui est soutenu par humanrights et la Commission fédérale contre le racisme (CFR). Ce dernier occupe un collaborateur à 60 % et offre aux centres de conseil affiliés la possibilité de bénéficier d'un soutien mutuel et d'un partage des connaissances, tout en apportant une contribution significative à l'assurance qualité. Grâce au système de saisie de données DoSyRa, auquel tous les services affiliés au réseau contribuent (gestion des cas, saisie des cas, rapports), le réseau des centres de conseil joue également un rôle central dans le suivi¹⁴⁶.

L'un des principaux défis consiste à assurer un financement durable et suffisant des offres de conseil, quel que soit le nombre de cas à traiter. Dans de nombreux centres, les ressources ne suffisent qu'à conseiller les cas individuels, tandis que d'autres tâches, telles que le travail de relations publiques, les activités de sensibilisation et d'information, le suivi des cas complexes, l'échange spécialisé et la formation continue des collaborateurs sont souvent négligés faute de moyens suffisants. Ce manque de ressources remet fondamentalement en question l'efficacité des centres de conseil.

L'écart entre le nombre d'entretiens de conseil et le pourcentage élevé de la population victime de discrimination indique que seule une minorité des personnes concernées se tourne vers un centre de conseil. Les statistiques laissent supposer que les personnes cherchent de l'aide auprès des centres de conseil surtout lorsque la discrimination fait l'objet d'un débat public en continu et que les centres de conseil sont proactifs et visibles. Le canton de Berne constitue un exemple frappant de cette tendance. On peut également mentionner le canton de Genève, où une réduction budgétaire d'environ 50 % en 2019 a pratiquement mis fin au travail de relations publiques du centre de conseil externe, entraînant ainsi un fort recul du nombre de cas la même année déjà¹⁴⁷. Les centres de conseil doivent être mandatés et dotés des ressources nécessaires pour effectuer un travail de relations publiques approprié afin d'atteindre les groupes cibles. Jusqu'à présent, les cantons ont adopté des approches diverses à cet égard.

Outre la visibilité de l'offre de conseil, les conditions structurelles sont déterminantes pour atteindre efficacement les groupes cibles. Il est important que les personnes concernées puissent s'adresser à un centre local de confiance, indépendant et auquel les personnes en quête de conseils peuvent s'identifier. Une approche sur plusieurs degrés, avec des centres de conseil locaux indépendants sur le plan institutionnel, qui peuvent orienter les cas complexes vers un service spécialisé ou demander un conseil spécialisé, s'est révélée efficace. Toutefois, différents groupes cibles se tournent toujours plus souvent vers des centres de conseil spécifiques (p. ex. organisations juives, organisations de la communauté yénilche ou offres analogiques et numériques spécifiquement conçues par et pour les personnes de couleur). Les structures de conseil doivent donc constamment chercher de nouvelles formes de collaboration.

En matière de conseil, tous les cantons n'ont pas adopté un modèle à plusieurs degrés tel que décrit ci-dessus, et tous les centres de conseil n'ont pas la possibilité de demander du soutien auprès d'un service spécialisé. Il semble donc nécessaire de mettre en place des offres de conseil correspondantes. De plus, il a jusqu'à présent rarement été possible de mettre en place une approche commune en matière de qualité (compétences spécialisées et méthodologiques, échanges et formation continue entre les experts). Les centres de conseil n'appliquent qu'en partie les critères nationaux de qualité existants dans le domaine du conseil en matière de discrimination¹⁴⁸. Le réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme représente une structure appropriée pour l'assurance qualité et le partage des connaissances. Cependant, en raison du manque de ressources, il ne peut offrir que des possibilités limitées de professionnalisation et d'amélioration de la qualité, et il n'est pas vraiment en mesure de servir de centre de conseil spécialisé. L'expansion et le renforcement du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme sont essentiels pour le développement des centres de conseil et l'amélioration de leur qualité.

DoSyRa constitue un outil national approprié pour le suivi des cas de discrimination. Cependant, en raison de ses ressources limitées, le réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme a peu de marge de manœuvre pour évaluer et développer cet instrument. Les lacunes dans le suivi réduisent non seulement la visibilité du problème, mais rendent également difficile le développement de mesures ciblées.

¹⁴⁵ conseil en vue du retour et/ou conseils juridiques

¹⁴⁶ www.network-racism.ch. Les offres des cantons de GL, GR, OW et UR ne sont pas rattachées au réseau des centres de conseil. Ces cantons y apportent toutefois une contribution financière.

¹⁴⁷ En conséquence, le canton de Genève a lancé un projet pilote en vue d'étudier le lien entre le travail de relations publiques et le nombre de cas. Les premiers résultats de l'étude de la Haute école de travail social de Genève (HETS-GE) sont attendus en 2021.

¹⁴⁸ Cf. SLR, 2019 : Critères de qualité des prestations de conseil dans le domaine de la protection contre la discrimination (https://www.edi.admin.ch/dam/edi/fr/dokumente/FRB/Neue%20Website%20FRB/T%C3%A4tigkeitsfelder/%C3%96/Institutionen/Kriterien%20Qualit%C3%A4t_Diskriminierungsschutz_2016.pdf/download.pdf/Crit%C3%A8res%20de%20qualit%C3%A9%20consultation_2016.pdf).

7.2 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Gestion de la diversité et protection contre la discrimination peuvent être résumées comme suit :

- Soutenir et renforcer de manière ciblée les autorités et les institutions afin qu'elles puissent assurer une exécution équitable et non discriminatoire de leurs mandats envers l'ensemble de la population (gestion de la diversité) et mettre en œuvre la protection contre la discrimination.
- Renforcer le soutien aux personnes victimes de discrimination raciale : allouer des ressources aux centres de conseil régionaux, les professionnaliser et garantir leur qualité
- Participer au partage des connaissances et au suivi au niveau national, et soutenir des projets correspondants au niveau cantonal ou communal.

8 Domaine d'encouragement Interprétariat

8.1 Situation actuelle

8.1.1 Bases légales, faits et chiffres

Lorsque la communication directe entre des personnes parlant des langues différentes n'est pas possible, les interprètes interviennent afin de garantir l'exercice des droits et des obligations ou l'égalité des chances d'accès à des services importants. Le droit suisse prévoit un droit général à l'accompagnement par un interprète dans les domaines de l'asile et de la justice (cf. art. 29 de la loi sur l'asile ainsi que les art. 68 et 426 du code de procédure pénale suisse). Dans d'autres domaines, ce droit peut découler directement ou indirectement, selon les circonstances, du droit de procédure, du droit des assurances sociales et d'autres domaines juridiques¹⁴⁹. En ce qui concerne le domaine de la santé, des recommandations en ce sens ont également été émises par la CDS et l'OFSP sur le plan national¹⁵⁰. Pour les domaines de la santé, de l'éducation et du social, il existe en outre des réglementations et des recommandations spécifiques propres à chaque canton¹⁵¹.

Dans son rôle de centre de compétences, INTERPRET, l'association suisse pour l'interprétariat communautaire et la médiation interculturelle, recueille des données sur les services d'interprétariat¹⁵² et les interventions d'interprétariat ainsi que sur la formation et la formation continue. À moins d'indications contraires, les données présentées ci-après sont issues des sondages menés par INTERPRET¹⁵³.

Interventions d'interprétariat

- Chaque année, près de 300 000 interventions sont réalisées, principalement dans les domaines de la santé, du social et de l'éducation. Au cours des dernières années, le nombre d'interventions n'a cessé d'augmenter, passant d'environ 200 000 en 2015 à plus de 300 000 en 2020, soit un total de 350 000 heures d'intervention. Ces chiffres correspondent à un taux de croissance annuel pouvant atteindre 10 %. Ces dernières années, une transition vers l'interprétariat à distance a pu être observée. En 2020, les interventions par téléphone ont doublé pour atteindre le nombre de 60 000, tandis que les interventions par vidéo sont passées de 100 à 3600.
- La part des interventions effectuées par des interprètes titulaires du brevet fédéral ou du certificat INTERPRET s'élève à 61,8 %. En particulier, l'interprétariat par téléphone (63 %) et par vidéo (72 %) fait davantage appel à des professionnels qualifiés. En 2014, ce pourcentage se situait à 47 % seulement. Environ 28 % des interventions sont assurées par des personnes en formation¹⁵⁴.
- Interventions d'interprétariat dans le domaine de l'asile (statistique SEM) : en 2019, le SEM a fait appel à 424 interprètes couvrant 173 combinaisons linguistiques. Ces interprètes ont réalisé environ 20 000 interventions, totalisant environ 53 000 heures (de travail).

Services d'interprétariat régionaux

- Avant le lancement des PIC, le SEM octroyait des aides financières directes aux services d'interprétariat régionaux. En 2013, la Suisse en comptait 13, contre 20 fin 2020. La plupart d'entre eux bénéficient de financements via les PIC. Ces services présentent parfois des différences considérables quant aux zones de chalandise, aux langues proposées, aux interventions confiées et à la proportion d'interprètes qualifiés. La grande majorité de ces services d'interprétariat sont des organisations à but non lucratif. Dans la majorité des régions ou des cantons, un seul service d'interprétariat est actif. Dans les cantons de Vaud et de Genève, on observe une concurrence entre les associations d'utilité publique et les entreprises du secteur privé.
- Dans le cadre des PIC, au moins 21 cantons ont conclu des conventions de prestations avec des services d'interprétariat externes. Le canton de Neuchâtel ainsi que la ville de Winterthour gèrent et financent eux-mêmes leurs services d'interprétariat. Les subventions sont utilisées pour fournir des prestations par les services d'interprétariat et se reflètent directement ou indirectement dans les frais d'interprétation facturés aux clients. Le canton de Genève ne verse explicitement plus de subventions aux services d'interprétariat. Au moins douze cantons subventionnent en outre la formation des interprètes.
- En 2020, le volume des interventions d'interprétariat variait, en fonction des services, d'une centaine à plus de 50 000 (Appartenances Vaud). Des écarts considérables s'observent aussi au niveau du nombre d'interventions moyennes par interprète. Dans certains services, les interprètes interviennent en moyenne une fois par jour.

¹⁴⁹ Achermann, Alberto & Künzli, Jörg, 2011 : *Welcome to Switzerland. Sprachenrecht im Zuwanderungsstaat*. Pp. 225-315. En ce qui concerne les droits en matière d'assurances sociales, cf. INTERPRET, 2016 : *L'importance de l'interprétariat communautaire dans les institutions de la collaboration interinstitutionnelle (CII)* (<https://sozialesicherheit.ch/fr/interprete-ariat-communautaire-dans-les-institutions-de-la-cii/>)

¹⁵⁰ Cf. <https://www.bag.admin.ch/dam/ba/gfr/dokumente/nat-ge-sundheitsstrategien/nat-pr-oqramm-migration-und-gesundheit/dok-2019/chancen-gleichheit-versorgung-dolmetschen-im-asylbereich.pdf.download.pdf/interprete-ariat-pour-requerants-asyle.pdf>. Selon la fiche d'information de l'OFSP, l'interprétariat peut être considéré comme faisant partie intégrante de la prestation médicale lorsque le recours à celle-ci est indispensable à l'exécution d'un examen ou d'un traitement médical ainsi qu'à son succès thérapeutique. Pour le domaine des soins ambulatoires, la CRS a mandaté une expertise à ce sujet (https://www.inter-pret.ch/admin/data/files/infolib_asset/file/364/2020_kieser_ausachten-finanzierung-dolmetschen-im-gesundheitswesen.pdf ; document en allemand uniquement).

¹⁵¹ par exemple INTERPRET, 2014 : *L'interprétariat communautaire dans le domaine de la formation* (https://www.inter-pret.ch/admin/data/files/infolib_asset/file_fr/115/ikue_im-bildungsbereich_fr.pdf?lm=1499774707)

¹⁵² Certains cantons qualifient les services d'interprétariat de « services spécialisés », car ils assument un large éventail de tâches. Étant donné que le portefeuille de tâches peut varier considérablement d'un canton à l'autre, nous utilisons ici le terme officiel de « service d'interprétariat » utilisé par INTERPRET.

¹⁵³ Cf. Statistiques relatives à l'interprétariat communautaire et à la médiation interculturelle 2020 d'INTERPRET (<https://www.inter-pret.ch/fr/service/statistiques-77.html>)

¹⁵⁴ La catégorie « personnes en formation » inclut également les personnes suivant des formations continues internes.

- Dans quatre services spécialisés (EPER Linguadukt, AÖZ Medios, Appartenances, DD Zentralschweiz), plus de 70 % des interprètes possèdent une qualification (certificat INTERPRET, brevet fédéral ou diplôme d'une haute école spécialisée ou d'une université). Les évaluations d'INTERPRET ne laissent pas apparaître de différences entre les organisations à but lucratif et celles à but non lucratif s'agissant du recours à des interprètes qualifiés. Le fait de recevoir des subventions de l'État n'entraîne pas automatiquement un taux plus élevé d'interprètes formés.

Nombre d'interprètes et formation

- En 2020, INTERPRET comptait 2854 interprètes (et médiateurs) communautaires actifs. À ce chiffre viennent s'ajouter les interprètes engagés via des répertoires cantonaux et des registres internes propres aux institutions, dont le nombre exact est inconnu.
- À l'automne 2020, 135 personnes détenaient un brevet fédéral de spécialiste en interprétariat communautaire et médiation interculturelle, tandis que 1446 personnes étaient titulaires d'un certificat INTERPRET.
- L'accès à l'examen professionnel « Interprétariat communautaire et médiation interculturelle » est organisé en 10 modules proposés par 13 institutions de formation. Ces dernières sont en règle générale étroitement liées à un service d'interprétariat. Il est important de noter que tous les centres de formation ne proposent qu'une partie du système modulaire.

8.1.2 Finances

Domaine d'encouragement Interprétariat (en millions de CHF)

Année	Part des dépenses dans les coûts totaux des PIC	Part des dépenses de la Confédération et des cantons ¹⁵⁵	dont part des forfaits d'intégration	dont part du crédit d'encouragement à l'intégration (Confédération)	dont part des cantons (y. c. communes)
2018	2 %	2,8	0,1	1,7	1,1
2019	1 % ¹⁵⁶	3,0	0,2	1,4	1,4

8.1.3 Expérience acquise dans le cadre des PIC 1 et 2 et défis à relever

Bien que les ressources allouées au domaine d'encouragement Interprétariat soient modestes par rapport aux fonds totaux des PIC, les interventions ainsi que les qualifications ont pu être améliorées, et l'offre est désormais mieux connue.

Absence de normes nationales pour l'intervention d'interprètes qualifiés

Assurer la qualité des services dans le domaine de l'interprétation est une condition essentielle pour garantir l'égalité des chances dans l'accès aux services de l'État. En l'absence d'interprétation professionnelle, il devient difficile, voire impossible, d'établir un diagnostic fiable dans le domaine de la santé, ce qui peut ralentir la guérison et entraîner des coûts supplémentaires¹⁵⁷. L'un des principaux défis réside dans l'absence de normes nationales régissant la formation et le recours à des interprètes qualifiés qui soient uniformes et acceptées par tous les acteurs. Et ce, bien que les prestataires, tout comme les clients, constatent que l'augmentation des exigences en matière de qualité de la médiation et de l'interprétation nécessite une standardisation de la formation initiale et continue, de l'assurance qualité et du financement¹⁵⁸.

Les services publics qui recourent à des services d'interprétation (p. ex. les hôpitaux ou les écoles) ne sont parfois pas conscients de l'importance de faire appel à des professionnels lors d'entretiens complexes (tous les « locuteurs d'une langue » ne peuvent pas nécessairement jouer le rôle d'« interprètes »). Cette situation peut conduire à ce que le prix devienne le seul et unique critère pour l'attribution de contrats (p. ex. dans le domaine de la santé). Il existe un fort potentiel d'amélioration à cet égard, notamment dans les secteurs de la formation et du social. Les 20 services d'interprétariat existants ont des approches très différentes en ce qui concerne le recours à des interprètes qualifiés, et des disparités importantes peuvent être constatées entre les régions linguistiques. Une partie des interventions (28 %) sont effectuées par des personnes en formation.

Plusieurs raisons expliquent cette situation : d'une part, les interprètes peuvent ne pas être suffisamment incités à investir dans une qualification, car cette profession ne permet souvent pas de subvenir à leurs besoins. D'autre part, des

¹⁵⁵ Les chiffres étant arrondis, il peut y avoir des différences dans les totaux.

¹⁵⁶ En 2019, la part des dépenses dans le domaine Interprétariat est en baisse par rapport à 2018, car la mise en œuvre de l'Agenda Intégration a entraîné une augmentation des dépenses au cours de l'année 2019.

¹⁵⁷ Présentation d'INTERPRET «Qualität im interkulturellen Dolmetschen» du 12 août 2020. En effet, une interprétation efficace exige non seulement de grandes compétences linguistiques dans les langues concernées, mais aussi une compréhension appropriée des rôles selon le contexte, ainsi que la maîtrise des techniques d'interprétation et des outils associés.

¹⁵⁸ Interface, 2020 : Marktanalyse des Dolmetschens im öffentlichen Dienst in der Schweiz, p. 7 (https://www.kip-pic.ch/media/1397/2020_marketanalyse-des-dolmetschens-im-oeffentlichen-dienst.pdf ; document en allemand uniquement). Malheureusement, cela ne se retrouve pas toujours dans la pratique. Il est également possible qu'au sein des institutions, les opinions et les priorités divergent en ce qui concerne la mise à disposition de services d'interprétation.

obstacles peuvent venir entraver l'accès à la formation (p. ex. tous les modules ne sont pas proposés au Tessin). De plus, les conventions de prestations entre les cantons et les prestataires ne contiennent pas toujours les directives nécessaires pour favoriser le recours à des interprètes qualifiés. Les pratiques des services d'interprétariat en matière de recrutement varient également beaucoup : certains exigent déjà une qualification dès l'embauche, tandis que d'autres se contentent de bonnes compétences linguistiques.

L'obtention du brevet fédéral représente un obstacle important pour de nombreux interprètes, environ la moitié d'entre eux échouant à l'examen final dès la première tentative. Il serait donc nécessaire d'examiner quelles mesures didactiques et organisationnelles pourraient améliorer le taux de réussite.

De nombreux interprètes travaillant pour un service d'interprétariat régional exercent également pour d'autres services qui disposent de leur propre pool d'interprètes, tels que ceux liés à l'asile, à la justice et à la sécurité. Ces services ont leurs propres critères d'admission, mais ne requièrent généralement pas de formation spécifique axée sur l'activité d'interprète.

Adapter l'examen professionnel « Interprétation communautaire et médiation » aux besoins actuels

Le système de formation et de formation continue actuel d'INTERPRET pour l'interprétariat communautaire et la médiation interculturelle se compose de deux niveaux de diplôme. Le premier niveau correspond au certificat INTERPRET ; il permet d'accéder au deuxième niveau, à savoir le brevet fédéral d'interprète communautaire (et de médiateur culturel). La prochaine révision totale de l'examen professionnel d'interprète devrait donner un premier élan important pour surmonter la fragmentation actuelle du marché de l'interprétation à l'échelle nationale et pour parvenir à une harmonisation des normes de qualité. La fin du projet, dirigé par INTERPRET, est prévue pour 2022.

Cette révision poursuit deux objectifs principaux : d'une part, elle vise à répondre aux besoins des domaines de l'asile et de la justice (Office fédéral de la police, Ministère public de la Confédération, polices cantonales et tribunaux) en matière de qualification professionnelle des interprètes. D'autre part, elle doit remplacer les modules de formation actuels, qui sont très rigides en termes de contenu, par un système plus flexible qui tient mieux compte des besoins des différents marchés. Actuellement (état : mars 2021), un système progressif sur trois niveaux – qualification de base, spécialisations par domaine (asile/justice, santé, éducation/social) et obtention du brevet fédéral – est en discussion. Les représentants des différentes disciplines impliquées dans la révision totale reconnaissent à l'unanimité que la grande majorité des compétences devraient être enseignées de manière transversale, c'est-à-dire qu'elles devraient être communes à toutes les spécialisations. Ce faisant, il s'agira de prendre en compte les défis, les exigences et les rôles spécifiques à chaque domaine. Le nouveau règlement d'examen rassemblera les spécialisations sous un profil professionnel commun qui repose sur des compétences opérationnelles clairement définies. Cependant, il reste un défi à relever : informer les différents acteurs étatiques aux niveaux national, cantonal et communal de l'importance de ces normes de qualité uniformes et les convaincre de les appliquer dans la pratique.

Le nouvel examen professionnel d'interprète ne couvrira plus le domaine de la médiation interculturelle. INTERPRET propose de développer un profil professionnel propre à la médiation interculturelle, avec une possibilité de qualification en dessous du niveau du brevet (p. ex. au niveau du certificat)¹⁵⁹. Dans un premier temps, un état des lieux sera réalisé prochainement afin de déterminer les besoins et les domaines d'intervention pertinents.

Dans le sillage de la révision totale de l'examen professionnel, il est essentiel d'examiner comment améliorer le système de formation initiale et continue, autrement dit comment éliminer les incitations négatives existantes et augmenter le taux de réussite à l'examen final. Le renforcement des liens entre la formation et la pratique dans les différents secteurs du marché constituera également un élément clé pour l'avenir de ce système de formation. L'association « Swiss Hospitals for Equity » a par exemple exprimé clairement, lors d'une enquête menée par l'OFSP, son souhait de voir ce renforcement s'inscrire dans le cadre de la révision totale. Le souhait d'une formation plus étroitement liée à la pratique a également été formulé dans les domaines de la justice et de l'asile.

Grandes différences de rémunération, absence de solution dans le secteur de la santé pour le domaine ambulatoire

L'étude « Marktanalyse des Dolmetschens im öffentlichen Dienst » (document en allemand uniquement) comporte notamment un relevé des honoraires versés aux interprètes dans les différents domaines d'intervention. Ceux-ci varient entre 35 et 115 francs par heure d'intervention. Les autorités fédérales offrent les honoraires les plus élevés. Ainsi, les interprètes travaillant pour le Ministère public de la Confédération gagnent 115 francs par heure d'intervention¹⁶⁰. Les services d'interprétariat régionaux proposent les honoraires les plus bas, qui sont généralement liés à la qualification des interprètes et vont de 35 à 60 francs par heure d'intervention. Il est important de noter qu'en raison des budgets disponibles, la volonté de faire appel à des interprètes varie considérablement selon le domaine et la situation. L'un des

¹⁵⁹ Au cours des dix dernières années, le domaine de la « médiation interculturelle » n'a pratiquement pas été pris en compte pour l'obtention du certificat. Il est donc nécessaire de revoir les priorités dans ce domaine.

¹⁶⁰ y compris le défraiement du temps de déplacement et des frais

plus grands défis se situe dans le domaine des soins ambulatoires, où les partenaires tarifaires ne sont pas encore parvenus à un accord sur la prise en charge des coûts¹⁶¹.

De nombreux interprètes exercent d'autres activités professionnelles en parallèle à leur travail dans un service d'interprétariat, et la majorité d'entre eux souhaiteraient avoir plus de mandats. Selon l'analyse de marché mentionnée précédemment, leur taux d'occupation moyen se situe entre 10 % et 20 %. Ce sont principalement les interprètes qui parlent les langues les plus demandées (p. ex. l'arabe ou le tigrinya) qui obtiennent davantage d'opportunités d'intervention. Le niveau de formation des interprètes a également une incidence. Cependant, dans de nombreux cas, l'obtention d'un certificat ou d'un brevet ne se traduit pas par une augmentation des revenus, ce qui est insatisfaisant pour toutes les parties concernées. Bien que dans le futur, la plupart des interprètes auront toujours un faible taux d'occupation et que les opportunités d'intervention connaîtront des fluctuations importantes, il est important de viser une augmentation de ce taux en assurant des interventions dans différents domaines. Cela rendra la profession plus attrayante et contribuera à renforcer le professionnalisme de la branche.

Les clients gouvernementaux dans les différents domaines ont tout intérêt à ce que les services d'interprétation soient assurés par des interprètes qualifiés. Le défi consiste à établir un cadre commun aux acteurs des secteurs de la santé, de l'asile, de la justice, du social et de l'éducation pour favoriser le recours à des interprètes qualifiés et valoriser leur travail sur le plan financier, ce qui encouragera les interprètes à investir dans leur propre formation.

Adaptation de l'organisation de l'interprétation aux nouvelles conditions et exigences

Différentes études ont mis en évidence les principales lacunes du système actuel. Ainsi, pendant longtemps, seule la moitié des interventions environ étaient assurées par des interprètes qualifiés. Ce n'est qu'en 2020 que ce chiffre a dépassé les 60 %. De plus, seuls certains cantons fixent des objectifs de qualité dans leurs conventions avec les prestataires de services d'interprétation. Seuls 12 cantons financent explicitement la formation et la formation continue des interprètes, bien que les objectifs stratégiques des PIC soient alignés sur les normes de qualité d'INTERPRET¹⁶². La concurrence croissante sur le marché de l'interprétation soulève également des questions quant à l'organisation future de la coordination aux niveaux national et cantonal. En Suisse romande, par exemple, il existe deux prestataires privés à but lucratif qui ne reçoivent aucune aide financière de l'État. Les interprètes travaillant pour ces prestataires présentent un taux de qualification de 49 % et de 54 %, ce qui est parfois supérieur à celui des services d'interprétation subventionnés. Certains cantons ne fournissent aucune aide financière aux services d'interprétariat.

Exploitation du potentiel offert par la numérisation

Face à la demande croissante de services d'interprétariat et aux avancées technologiques récentes, il est essentiel d'explorer le potentiel offert par la numérisation dans le domaine de l'interprétation. La pandémie de COVID-19 a encore renforcé cette réflexion. En 2018, INTERPRET a démarré un projet visant à aborder de manière participative les questions clés liées à la numérisation. L'objectif principal était de développer une plateforme numérique commune. Cependant, ce projet n'a pas abouti en raison des initiatives déjà lancées par les services régionaux et de la concurrence que se livrent ces derniers, notamment.

La numérisation porte principalement sur les aspects suivants :

- *Mise en correspondance ciblée et intervention rapide* : dans le domaine de la santé en particulier, il est essentiel de trouver rapidement les interprètes appropriés en cas d'urgence et de pouvoir les contacter facilement.
- *Plus grande portée pour l'engagement d'interprètes et synergies dans les processus administratifs* : plus le choix d'interprètes est vaste, plus il est facile de trouver celui qui convient le mieux. Contrairement à l'information et à la sensibilisation des acteurs étatiques, l'engagement des interprètes peut être garanti par un regroupement au niveau suprarégional des plateformes numériques existantes. Cette approche faciliterait non seulement la recherche d'interprètes par les clients, mais favoriserait également les synergies dans le traitement administratif des demandes et offrirait de nouvelles opportunités d'emploi aux interprètes.
- *Exigences élevées en matière de sécurité* : l'interprétation par vidéo nécessite l'utilisation de canaux sécurisés, car elle implique souvent la transmission de données et d'informations sensibles. Par conséquent, les applications numériques doivent répondre à des normes de sécurité strictes.
- *Formation* : la numérisation ouvre de nouvelles possibilités dans la formation initiale et continue des interprètes, notamment grâce à l'apprentissage mixte (*blended learning*).
- *Technologies de traduction numérique* : il y a lieu d'évaluer l'impact du développement et de l'utilisation des technologies de traduction numérique sur le domaine de l'interprétation.

¹⁶¹ La CDS a toutefois formulé des recommandations à ce sujet (cf. <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dbk/umente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/interkulturelles-dolmetschen/wissensgrundlagen-interkulturelles-dolmetschen/interk-dolmetschen-finanzierung/ntk-dol-empfehlung-gdk/download/cds-recommendation-interpretariat.pdf;ntk-dol-empfehlung-gdk>). La FMH s'est prononcée en faveur d'une réglementation du financement (cf. FMH, 2021 : Les interprètes, une clé vers l'égalité des chances. Dans : Bulletin des médecins suisses 2021/102(1314) (<https://www.fmh.ch/files/pdf/25/19710-fr-les-interpretres-une-cl-vers-lgalite-des-chances.pdf>)).

¹⁶² Cf. aussi Büro Brägger, 2018 : Assurance qualité dans le domaine de l'interprétariat communautaire http://www.interpret.ch/admin/data/files/marginal_asset/file_fr/355/studie-qualitaet_kurzversion-fr.pdf. En outre, INTERPRET a réalisé une évaluation interne sur l'utilisation des subventions publiques.

8.2 Mesures à prendre

Sur la base de la situation actuelle exposée dans les chapitres précédents, les mesures à prendre dans le domaine d'encouragement Interprétariat peuvent être résumées comme suit :

- Encourager le recours à des interprètes qualifiés
- Sensibiliser les structures ordinaires à l'importance de faire appel à des interprètes qualifiés et les informer sur les normes de qualité
- Soutenir la formation initiale et continue orientée vers les besoins ainsi que l'assurance qualité dans le domaine de l'interprétation
- Clarifier le potentiel des outils numériques dans le domaine de l'interprétation

Liste des abréviations

AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
AIS	Agenda Intégration Suisse
AP	Personnes admises à titre provisoire
AP/R	Personnes admises à titre provisoire et réfugiés
ARE	Office fédéral du développement territorial
BF	Brevet fédéral
CC	Code civil
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CdC	Conférence des gouvernements cantonaux
CDI	Conférence des délégués cantonaux à l'intégration
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé
CECR	Cadre européen commun de référence pour les langues
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
CEI	Crédit d'encouragement à l'intégration
CERD	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
CFM	Commission fédérale des migrations
CFR	Commission fédérale contre le racisme
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CM FP	Case Management Formation Professionnelle
CoSI	Conférence suisse des Services spécialisés dans l'intégration
CP	Code pénal
CSIS	Centre suisse Islam et société
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
Cst.	Constitution fédérale
CT	Conférence tripartite
CTA	Conférence tripartite sur les agglomérations
DELFDALF	Diplôme d'études de langue française / Diplôme approfondi de langue française
DoSyRa	Système de documentation et de monitoring du racisme
FAE-PE	Formation, accueil et éducation de la petite enfance
FI	Forfait d'intégration
fide	Français, Italiano, Deutsch en Suisse (système d'attestation des compétences linguistiques)
FMH	Fédération des médecins suisses
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
IC	Interprétariat communautaire
IRAS COTIS	Communauté de travail interreligieuse en Suisse
LACI	Loi sur l'assurance-chômage (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité)
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LFCo	Loi fédérale sur la formation continue

LFPPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
MII	Modèle d'intégration intégral
NA-BE	Nouvelle organisation du domaine de l'asile dans le canton de Berne
OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFC	Office fédéral de la culture
OFL	Office fédéral du logement
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
OFSPPO	Office fédéral du sport
OIE	Ordonnance sur l'intégration des étrangers
ÖIF	Fonds autrichien pour l'intégration
OIT	Organisation internationale du travail de l'ONU
OLN	Ordonnance sur la nationalité (ordonnance sur la nationalité suisse)
OPUC	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière
ORP	Office régional de placement
PAC	Programme d'action cantonal
PIC	Programme d'intégration cantonal
PSS	Promotion Santé Suisse
R	Réfugiés
RS	Recueil systématique
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SLR	Service de lutte contre le racisme
telc	The European Language Certificates
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

Bibliographie

Tous les liens ont été consultés le 5 juin 2023.

- Achermann, A. & Künzli, J., 2011* : Welcome to Switzerland. Sprachenrecht im Zuwanderungsstaat. Bern : Stämpfli (document en allemand uniquement).
- Biedinger, N. & Klein, O., 2010* : Der Einfluss der sozialen Herkunft und des kulturellen Kapitals auf die Häufigkeit entwicklungsförderlicher Eltern-Kind-Aktivitäten. Diskurs Kindheits- und Jugendforschung, 5 (2). https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/35459/ssoar-disk-2010-2-biedinger_et_al-Der_Einfluss_der_sozialen_Herkunft.pdf;jsessionid=E62795A783E255F34DFB048D3C1E15CB?sequence=1 (document en allemand uniquement)
- Bolliger, Ch., Gerber, M., Rüefli Ch., 2019* : Résultats de l'enquête en ligne menée auprès des délégués cantonaux et communaux à l'intégration. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerderung/kip/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf.download.pdf/befragungsergebnisse-kip-2014-2017-f.pdf>
- Büro BASS, 2016* : Evaluation der Integrationsförderung durch persönliche Erstinformation im Kanton Zürich. Schlussbericht, im Auftrag der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2016/KiZH_2016_Erstinformation_Schlussbericht_d.pdf (document en allemand uniquement)
- Büro BASS, 2018* : Besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue. Rapport final à la demande de SAVOIRSOCIAL. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2018/SAVOIRSOCIAL_2018_FrueheFoerderung_Schlussbericht.pdf (document en allemand uniquement avec résumé en français)
- Büro BASS, 2019* : Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse : état des lieux au niveau de la transition I. Rapport final sur mandat du SG CDIP et du SEFRI. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2019/EDK_2019_Spaetzugewanderte_Bericht_f.pdf
- Büro BASS, 2020* : Étude sur le déroulement du séjour des étrangers venus en Suisse au titre du regroupement familial, rapport final. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/publiservice/service/forschung/2020-ber-aufenthaltsverlauf-familienangehoerige-d.pdf.download.pdf/2020-ber-aufenthaltsverlauf-familienangehoerige-d.pdf> (document en allemand uniquement avec résumé en français)
- Büro BASS, 2020* : Evaluation der Massnahmen zur erhöhten Beteiligung von späteingereisten jungen Migrantinnen und Migranten an der Berufsbildung im Kanton Basel-Stadt. <https://www.jugendarbeitslosigkeit.bs.ch/ueber-uns/strategiegruppe-jugendarbeitslosigkeit.html> (document en allemand uniquement)
- Büro BASS, 2022* : Non-recours à l'aide sociale des étrangers avec autorisation de séjour ou d'établissement en Suisse. Étude mandatée par la Charte Aide Sociale Suisse et la Commission fédérale des migrations (CFM). https://charta-sozialhilfe.ch/fileadmin/user_upload/charta-sozialhilfe/Publikationen_Studien_Vernehmlassungen/2022_Nichtbezug_Sozialhilfe_BASS_def.pdf (document en allemand uniquement avec résumé en français)
- Büro Brägger, 2018* : Assurance qualité dans le domaine de l'interprétariat communautaire. http://www.interpret.ch/admin/data/files/marginal_asset/file_fr/355/studie-qualitaet_kurzversion-fr.pdf
- Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation, 2018* : L'éducation en Suisse – rapport. https://www.skbf-csr.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2018/Rapport_education_suisse_2018.pdf
- Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé, 2010* : Interprétariat communautaire dans le domaine de la santé. <https://www.baq.admin.ch/dam/baq/fr/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/interkulturelles-dolmetschen/wissensgrundlagen-interkulturelles-dolmetschen/interk-dolmetschen-finanzierung/intk-dol-empfehlung-gdk.download/cds-recommendation-interpretariat.pdf.intk-dol-empfehlung-gdk>
- Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et Conférence des gouvernements cantonaux, 2020* : Agenda Intégration Suisse : Adaptation du système de financement de l'asile. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/ias-tp1-finanzierungssystem.pdf.download.pdf/ias-tp1-finanzierungssystem-f.pdf>
- Conférence tripartite sur les agglomérations, 2009* : Développement de la politique suisse d'intégration des étrangers. Rapport et recommandations de la CTA du 29 juin 2009. <https://www.tripartitekonzferenz.ch/fr/conference-tripartite-sur-les-agglomerations/th%C3%A8mes/politique-des-etrangers-et-d-integration/d%C3%A9veloppement-de-la-politique-suisse-d-int%C3%A9gration-des-%C3%A9trangers.html>
- Conférence tripartite, 2017* : Dialogue CT sur l'intégration 2012 – 2017, Observations, conclusions, recommandations. https://www.dialog-integration.ch/upload/file/i_20171106-084810-632.pdf
- Conseil fédéral, 2010* : Rapport sur l'évolution de la politique d'intégration de la Confédération. Rapport du Conseil fédéral à l'intention des Chambres fédérales en exécution des motions 06.3445 Fritz Schiesser

- et 06.3765 Groupe socialiste. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/berichte/ber-br-integrpolitik-f.pdf>
- Conseil fédéral, 2015* : Office fédéral de la santé publique, Santé maternelle et infantile des populations migrantes. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Maury Pasquier (12.3966), 24 juin 2015. www.bag.admin.ch/bundesratsbericht/gesundheit-muetter-migration
- Conseil fédéral, 2019* : Compétences de la Confédération en matière de prestations de l'aide sociale octroyées à des ressortissants de pays tiers. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 17.3260 de la Commission des institutions politiques du Conseil des États du 30 mars 2017. <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2017/20173260/Bericht%20BR%20F.pdf>
- Conseil fédéral, 2020* : Changements en matière d'aide sociale aux ressortissants de pays tiers. Communiqué de presse du 15.01.2020. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-77775.html>
- Conseil fédéral, 2021* : Politique de la petite enfance et rôle de la Confédération : état des lieux. Communiqué de presse du 03.02.2021. <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-82185.html>
- Croix-Rouge Suisse, 2012* : Diversität in Alters- und Pflegeheimen. https://www.kip-pic.ch/media/1038/roteskreuz_diversitaetaaltersheim.pdf (document en allemand uniquement)
- Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche et Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, 2019* : Valorisation optimale des chances. Déclaration 2019 sur les objectifs politiques communs concernant l'espace suisse de la formation. https://edudoc.ch/record/205823/files/erklaerung_20190627_f.pdf
- Dialogue culturel national, 2019* : Participation culturelle. Un manuel. <https://www.seismoverlag.ch/fr/daten/kulturelle-teilhabe-participation-culturelle-partecipazione-culturale/>
- Ecoplan, 2020* : Offres d'accueil extrafamilial : vue d'ensemble de la situation dans les cantons. Normes de qualité, systèmes de financement et vue d'ensemble de l'offre. Rapport final du 16.09.2020 à l'intention de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS. https://ch-sodk.s3.amazonaws.com/media/files/b88502eb/d5a9/4118/bd4a/eabc4d575dfb/2020.10.07_Ecoplan_FEB_fr_FINAL.pdf
- Evaluanda, 2017* : Évaluation du programme de mentorat de la Confédération. Rapport présenté au Secrétariat d'État aux migrations (SEM). <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/ausschreibungen/2014-mentoring/evaluationsber-f.pdf>
- Fédération suisse des communautés israélites et Fondation contre le racisme et l'antisémitisme, 2021* : Rapport sur l'antisémitisme 2020 en Suisse alémanique. <https://swissjews.ch/fr/services/prevention/rapportantisemitisme/archives/>
- FMH, 2021* : Les interprètes, une clé vers l'égalité des chances. Dans : Bulletin des médecins suisses 2021/102 (1314). <https://www.fmh.ch/files/pdf25/19710-fr-les-interprtes-une-cl-vers-lgalit-des-chances.pdf>
- Gebhard, O., et Schaufelberger, D., 2018* : Evaluation Pilotprojekt Stufenmodell Teillohn Plus. www.gr.ch/DE/themen/Integration/Pdf/evaluation_teillohnplus_schlussbericht.pdf (document en allemand uniquement).
- Hangartner, D., Kopp, D. & Siegenthaler, M., 2021* : Monitoring hiring discrimination through online recruitment platforms. Dans : Nature, 20 janvier 2021. <https://www.nature.com/articles/s41586-020-03136-0>
- Haug, W., 2019* : Données statistiques sur l'égalité de traitement et la discrimination selon l'origine et les caractéristiques ethnoculturelles. État des lieux et possibilités de la statistique publique et de la recherche scientifique en Suisse. Sur mandat du Service de lutte contre le racisme. www.slr.admin.ch/monitoring
- INFRAS & IDHEAP, 2008* : Encouragement de l'intégration : Point fort 1 « langue et formation », projets de programmes cantonaux, rapport de synthèse. <https://www.bj.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/schwerpunkt/sp1/syntheseber-konzepte-sp1-f.pdf.download.pdf/syntheseber-konzepte-sp1-f.pdf>
- Interface, 2020* : La contribution du travail bénévole informel à l'intégration des immigrés. https://www.interface-pol.ch/app/uploads/2020/12/Be_Informelle_Freiwilligenarbeit_2020_f.pdf
- Interface, 2020* : Marktanalyse des Dolmetschens im öffentlichen Dienst in der Schweiz. https://www.kip-pic.ch/media/1397/2020_marktanalyse-des-dolmetschens-im-oeffentlichen-dienst.pdf (document en allemand uniquement)
- INTERPRET, 2014* : L'interprétariat communautaire dans le domaine de la formation. https://www.interpret.ch/admin/data/files/infolib_asset/file_fr/115/ikue_im-bildungsbereich_fr.pdf?lm=1499774707
- INTERPRET, 2016* : L'importance de l'interprétariat communautaire dans les institutions de la collaboration interinstitutionnelle (CII). <https://sozialesicherheit.ch/fr/interpretariat-communautaire-dans-les-institutions-de-la-cii/>

- KEK-CDC, 2015 : SECO-Angebote der Nachholbildung. Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/ALV/Öffentliche_Arbeitsvermittlung/Arbeitsmarktliche_massnahmen/Angebote_der_Nachholbildung_Moeglichkeiten_und_Grenzen_für_die_Arbeitslosenversicherung/Angebote_der_Nachholbildung.pdf.download.pdf (document en allemand uniquement)
- Kieser, U., 2020 : Gutachten erstattet dem SRK zu Fragen der Kostenvergütung durch die Krankenversicherung für das interkulturelle Dolmetschen. https://www.interpret.ch/admin/data/files/infolib_asset/file/364/2020_kieser_gutachten-finanzierung-dolmetschen-im-gesundheitswesen.pdf (document en allemand uniquement)
- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H.P., 2020 : Observatoire du bénévolat en Suisse 2020. Zurich et Genève : Seismo Verlag. https://www.seismoverlag.ch/site/assets/files/16192/oa_9782883517271.pdf
- Moser, U. & Lanfranchi, A., 2008 : L'inégalité devant la formation. Dans : COFF (éd.), 2005 : Familles – Education – Formation, pp.10-21. https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/f_08_Publ_Erziehung.pdf
- Office fédéral de la santé publique, 2009 : Diversité et égalité des chances. Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé. <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/chancengleichheit-in-der-gesundheitsversorgung/swiss-hospitals-for-equity/handbuch-diversitaet-chancengleichheit.pdf.download.pdf/diversite-et-egalite-des-chances.pdf>
- Office fédéral de la santé publique, 2019 : Fiche d'information Santé et prévention durant la petite enfance en Suisse. https://www.bag.admin.ch/dam/bag/fr/dokumente/npp/faktenblaetter/faktenblaetter-kjg/faktenblatt-gp-fruehe-kindheit.pdf.download.pdf/2019.05_Fiche%20d'information_Petite%20enfance%20en%20Suisse.pdf
- Office fédéral de la statistique, 2017 : Rapport statistique sur l'intégration de la population issue de la migration <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration.gnpdetail.2017-0466.html>
- Office fédéral de la statistique, 2020 : Panorama de la société suisse : Migration – Intégration – Participation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.gnpdetail.2020-0109.html>
- Office fédéral de la statistique, 2020 : Vivre ensemble en Suisse : analyse approfondie 2016-2020. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse.assetdetail.19305347.html>
- Office fédéral du logement, 2019 : Discrimination ethnique sur le marché suisse du logement. <https://www.bwo.admin.ch/bwo/fr/home/Wohnungsmarkt/studien-und-publikationen/diskriminierung-auf-der-schweizer-wohnungsmarkt.html>
- Probst, J., D'Amato, G., Dunning, S., Efonayi-Mäder, D., Fehlmann, J., Perret, A., Ruedin, D., & Sille, I., 2019 : Marges de manœuvre cantonales en mutation. Politique migratoire en Suisse. https://nccr-onthemove.ch/wp_live14/wp-content/uploads/2019/10/SFM73_Marges-de-manoeuvre-cantonales-en-mutation.pdf
- Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, 2021 : Rapport d'analyse 2020. Incidents racistes recensés par les centres de conseil. <https://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme/rapport.html>
- Réseau suisse d'accueil extrafamilial Suisse et Commission suisse pour l'UNESCO, 2016 : Cadre d'orientation pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance. https://www.reseau-accueil-extrafamilial.ch/media/filer_public/14/70/147083fe-a475-4b7c-b537-4371e29160b2/orientierungsrahmen_f_3_auftrag_160818_lowres.pdf
- Schönenberger, S., Achermann, Ch., 2021 : Pilotprojekt „Integrationsvereinbarungen“ in Ostermundigen. Schlussbericht der externen Evaluation. <https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/nouvelles%20publications/Schlussbericht%20InteV%20def2.pdf> (document en allemand uniquement)
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, 2019 : Vues d'ensemble cantonales. Encouragement et maintien des compétences de base chez les adultes. https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/fr/dokumente/2019/03/Zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_Grundkompetenzen_Erwachsener.pdf.download.pdf/Dok_20190320_Zusammenfassender_Bericht_Bestandsaufnahme_FR.pdf
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation & Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, 2020 : Document de référence 2021–2024, Encouragement de l'acquisition et du maintien des compétences de base chez les adultes (art. 16 LFCo). https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/fr/dokumente/2020/06/grundsatzpapier-21-24.pdf.download.pdf/grundsatzpapier_2021-2024_f.pdf

- Secrétariat d'État aux migrations & Conférence des gouvernements cantonaux, 2018* : Recommandations concernant la mise en œuvre de l'AIS. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/20181204-anh4-empfehlungen-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations & Conférence des gouvernements cantonaux, 2019* : Atelier sur la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse : Intégration sociale – Focus sur les personnes sans potentiel pour le marché du travail. <https://www.kip-pic.ch/media/1398/ws-5-integration-sociale-fr.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations & Conférence des gouvernements cantonaux, 2020* : Suivi de l'AIS : Plan général. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/agenda/monitoring-ias-gesamtkonzept.pdf.download.pdf/monitoring-ias-gesamtkonzept-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations, 2010* : Curriculum-cadre pour l'encouragement linguistique des migrants. <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/berichte/sprache/rahmencurriculum-f.pdf.download.pdf/rahmencurriculum-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations, 2016* : Programmes cantonaux d'intégration 2014-2017. Rapport intermédiaire. <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/kip/2016/zwber-kip-2016-f.pdf>
- Secrétariat d'État aux migrations, 2019* : Schlussbericht Programm «Potenziale nutzen». www.sem.admin.ch/dam/sem/de/data/integration/ausschreibungen/2013-potenziale/schlussber-2019-d.pdf (document en allemand uniquement).
- Secrétariat d'État aux migrations, 2020* : Circulaire Programmes d'intégration cantonaux (PIC) 2022-2023, y compris Agenda Intégration Suisse (AIS) – PIC 2^{bis}). <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/fr/data/integration/foerderung/kip/kip2bis/20201031-rs-kip-2bis.pdf.download.pdf/20201031-rs-kip-2bis-f.pdf>
- Service de lutte contre le racisme, 2019* : Critères de qualité des prestations de conseil dans le domaine de la protection contre la discrimination. <https://www.edi.admin.ch/dam/edi/fr/dokumente/FRB/Neue%20Website%20FRB/T%20C3%A4tigkeitsfelder/%20C3%96ffnung%20Institutionen/Kriterien%20Qualit%C3%A4t%20Diskriminierungsschutz%202016.pdf.download.pdf/Crit%C3%A8res%20de%20qualit%C3%A9%20consultation%202016.pdf>
- Service de lutte contre le racisme, 2019* : Discrimination raciale en Suisse. Rapport 2018. https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Bericht_FRB_2018.html
- Service de lutte contre le racisme, 2021* : Feuille de route Ouverture des institutions. <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/Roadmap.html>
- Singh, Lisa, 2020* : Rapport sur les formatrices et formateurs en langues dans le domaine de l'intégration : formation continue, contexte professionnel et fide dans l'enseignement des langues. https://fide-info.ch/doc/453/fideFR_RapportSondageFL2020.pdf
- Stahel, L., 2020* : Discours de haine racistes en ligne. Tour d'horizon, mesures actuelles et recommandations. Expertise mandatée par le Service de lutte contre le racisme. <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/rassistische-hassrede-netz-stahel.html>
- Tov, E., Piñeiro, E., Eser Davolio, M., & Schnorr, V., 2010* : Evaluation Pilotprojekt zur Einführung der Integrationsvereinbarung in den fünf Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Zürich. <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/21175> (document en allemand uniquement)
- Wanner, Ph. & Steiner, I., 2018* : Une augmentation spectaculaire de la migration hautement qualifiée en Suisse. Dans : Social Change in Switzerland, N° 16. <https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=1564>
- Wanner, Ph., 2020* : Migration internationale et intégration dans une perspective longitudinale. Dans : OFS, 2020 : Panorama de la société suisse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/guoi-de-neuf.assetdetail.13927580.html>
- Zschirnt, E. und Fibbi, R., 2019* : Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market? <https://nccr-onthemove.ch/publications/do-swiss-citizens-of-immigrant-origin-face-hiring-discrimination-in-the-labour-market/> (document en anglais uniquement)
- Zufferey, J. & Wanner, Ph., 2020* : La distribution spatiale de la population étrangère en Suisse. Dans : Social Change in Switzerland, N° 22. <https://www.socialchangeswitzerland.ch/?p=2008>