



Berne, 1^{er} mars 2021

Collaboration Interinstitutionnelle (CII)

Rapport d'activité 2019-2020 du comité national de pilotage

Éditorial	1
Structures nationales de la CII	3
Comité de pilotage (CNP)	4
Comité national de développement et de coordination (CNDC)	5
Bureau national de la CII	5
Programme de travail 2019-2020 des comités nationaux de la CII	7
Droits des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire en matière d'assurances sociales	7
Éventail d'instruments d'évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire	8
Vue d'ensemble des projets en cours visant à déterminer, à maintenir et à favoriser l'employabilité	9
Favoriser les compétences de base – interfaces et qualité	11
Communication des acteurs de la CII avec les employeurs	12
Encouragement linguistique fide : maintien du groupe de coordination	13
Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse de l'UE/AELE et d'États tiers : état des lieux au niveau de la transition I	14
Perspectives pour 2021 et 2022	15
Annexe – Projets associés	17

Éditorial

Une fois n'est pas coutume : la pandémie n'est pas mise en avant dans ce rapport, car elle n'a eu qu'un impact limité sur les activités des comités nationaux de la collaboration interinstitutionnelle (CII), quand bien même elle a parfois occasionné une surcharge de travail considérable pour nos partenaires. En 2020, les comités ont surtout siégé de manière virtuelle et la journée nationale de la CII, tant attendue chaque année, n'a pas pu se dérouler dans les conditions prévues. La CII nationale peut toutefois s'enorgueillir de deux années au bilan positif sous la direction du Secrétariat d'État à l'économie SECO (Comité de pilotage) et de l'Association des offices suisses du travail AOST (Comité national de développement et de coordination). Nous avons pu élaborer des bases essentielles pour soutenir la CII dans la poursuite de ses objectifs, contribuant ainsi à l'acceptation et à la pertinence de la CII nationale.

Fin 2019, le poste de responsable du Bureau national a pu être repourvu, ce qui a permis de finaliser le concept de communication attendu de longue date. Ce document a initié des discussions constructives au sein des comités sur le leadership, les compétences et les rôles des partenaires de la CII. La CII nationale n'est pas compétente pour édicter des directives formelles, ce qui est heureux puisqu'une organisation parallèle et des chevauchements de responsabilités sont à proscrire. L'activité de communication revêt donc un rôle décisif. Le mode de communication, le contenu transmis et sa contribution à la réalisation des objectifs généraux façonnent la perception de la CII nationale et, partant, son acceptation et sa pertinence. Dans les années à venir, nous aborderons les mesures proposées dans le concept, telles que la refonte du site Internet, la publication régulière d'une newsletter, le maintien des contacts avec les partenaires cantonaux de la CII ou encore la création d'un centre de compétences. Les comités nationaux se consacreront toujours à diverses questions de fond liées à la communication.

La conception active et le développement de la CII ont nettement progressé : les comités nationaux ont entamé, poursuivi ou achevé sept projets en 2019 et en 2020. Des aides pratiques, des guides et des instruments ont été créés pour soutenir dans leur travail les organes d'exécution de l'assurance-chômage (AC), de l'assurance-invalidité (AI), de l'aide sociale, de la formation et de la migration. Certains projets ont révélé les interfaces et montrent où il est nécessaire de coordonner les activités des partenaires de la CII. D'autres encore ont fourni des informations et des indications précieuses sur les domaines dans lesquels la CII pourrait s'impliquer davantage. Ces projets sont présentés plus en détail dans la seconde partie du rapport.

Dans les pages suivantes, vous découvrirez les autres sujets qui ont occupé la CII ces deux dernières années, ainsi que ses plans pour l'avenir. Je tiens à remercier ici les membres des comités nationaux pour leur engagement précieux. Merci également à toutes celles et ceux qui contribuent au succès de la collaboration interinstitutionnelle dans les institutions cantonales et communales.

Oliver Schärli, responsable Marché du travail/Assurance-chômage

Président du comité de pilotage de la CII 2019-2020

Structures nationales de la CII

Les structures nationales de la CII sont, en vertu de la décision d'institution du 29 mars 2017, les Départements fédéraux de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFER), de l'intérieur (DFI) ainsi que de justice et police (DFJP). La CII nationale est portée par un comité national de pilotage (CNP), un comité national de développement et de coordination (CNDC) et un Bureau permanent. Elle a pour objectif prioritaire d'améliorer les chances d'insertion des personnes soutenues dans le marché de l'emploi et d'harmoniser au mieux les différents systèmes. En effet, les mesures et les services proposés par les organes d'exécution devraient être utilisés de manière plus efficace et efficiente, dans l'intérêt des personnes soutenues et afin d'employer les ressources de l'État de manière ciblée. La coopération interinstitutionnelle soutient chaque institution dans l'accomplissement de ses objectifs, en particulier la formation et l'insertion professionnelle.

Avec la mise en place des structures nationales de la CII, une autorité transversale a été créée pour concevoir et développer activement la CII, ainsi que pour optimiser la coopération et la coordination des acteurs de la sécurité sociale, de l'éducation et de l'intégration professionnelle et sociale. Les comités nationaux de la CII ont pu élaborer en 2019 et en 2020 des bases essentielles pour atteindre ces objectifs, contribuant ainsi à l'acceptation et à la pertinence de la CII nationale.

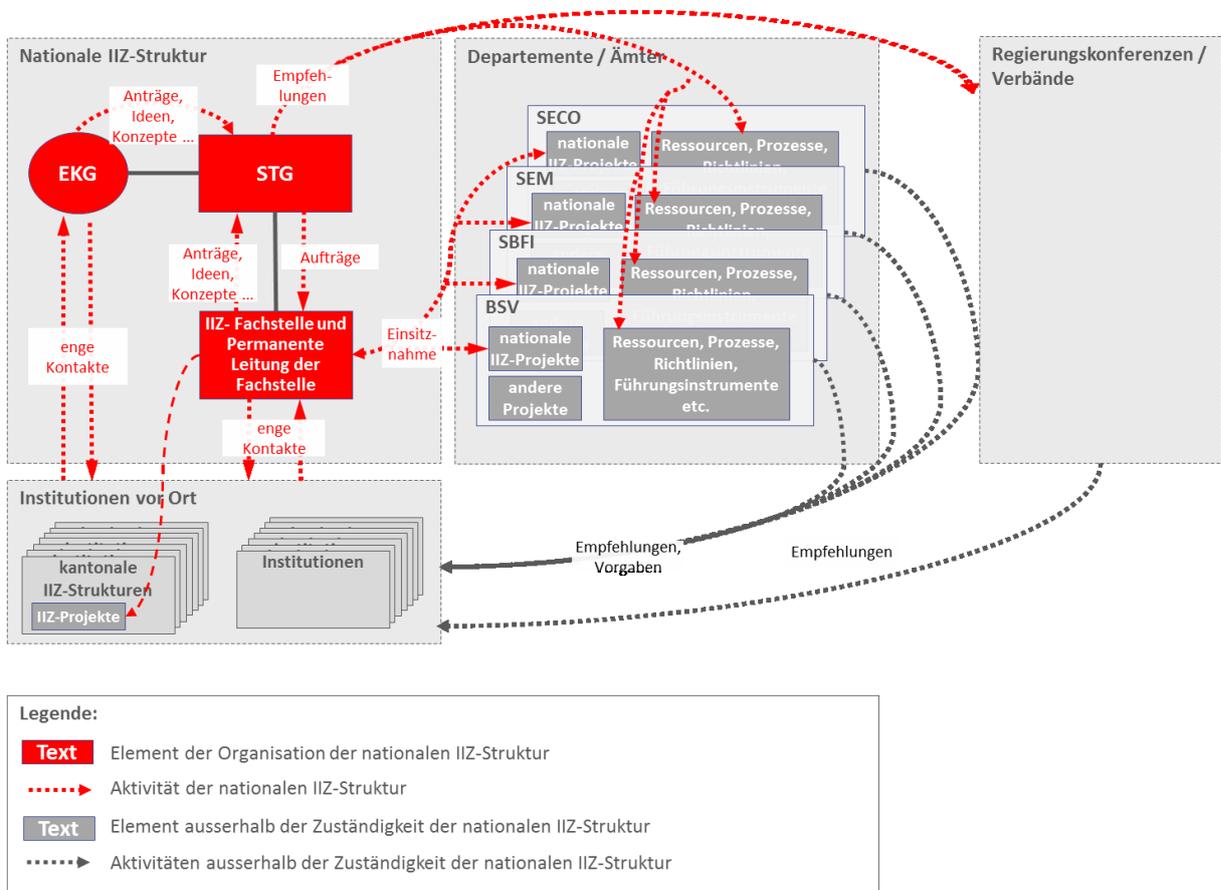


Figure 1 : Structure de la CII nationale (n'existe qu'en allemand).

Comité de pilotage (CNP)

« La vision commune de la CII que nous avons aujourd’hui dans les comités n’a pas toujours coulé de source, aussi il est primordial que les membres qui y siègent poursuivent leurs efforts. » (Oliver Schärli, président du CNP 2019-2020)

Sont représentés au sein du CNP l’Office fédéral des assurances sociales (OFAS), le Secrétariat d’État à la formation, la recherche et à l’innovation (SEFRI), le Secrétariat d’État à l’économie (SECO), le Secrétariat d’État aux migrations (SEM), la Conférence des chefs des départements cantonaux de l’économie publique (CDEP), la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l’instruction publique (CDIP), l’Association des Communes suisses et l’Union des villes suisses. Le président du CNDC y siège également. La présidence du CNP change d’office fédéral tous les deux ans. Ce rôle a été tenu en 2019 et en 2020 par le SECO. Le CNP se réunit quatre fois par an. La dernière séance est toujours commune avec le CNDC. La pandémie de COVID-19 a contraint le CNP à se réunir par vidéoconférence durant l’essentiel de l’année 2020. La productivité du comité n’en a toutefois aucunement souffert. En effet, le poste de responsable du Bureau national a pu être repourvu et le plan de communication de la CII nationale a vu le jour après une longue attente, tout comme quatre nouveaux projets CII. Ces derniers ont déjà porté leurs premiers fruits (voir chapitre Programme de travail 2019-2020).

La collaboration et la culture du dialogue au sein du CNP ont pu être encore améliorées sous la présidence du SECO. Ces deux aspects demeurent toutefois une préoccupation certaine. En particulier, l’interaction entre les deux comités doit être approfondie, car leurs tâches stratégiques et opérationnelles sont étroitement liées. Au cours d’un atelier, le CNP a réfléchi longuement pour trouver comment jouer un rôle encore plus déterminant dans la conception active et le développement de la CII. Les participants étaient largement unanimes sur le fait qu’une focalisation sur les questions politiques et sociales actuelles produit des résultats plus compréhensibles et plus cohérents. L’approche ascendante pour définir les priorités des différents thèmes a été jugée tout aussi pertinente. En effet, les projets de la CII menés au niveau national ont besoin d’être largement soutenus pour déployer leurs avantages et leur impact sur la mise en œuvre cantonale. Avec la rédaction du concept de communication¹ et de l’état des lieux sur la communication des acteurs de la CII², le CNP a posé des bases pour engager et pérenniser la communication dans les années à venir. En outre, le CNP et le CNDC entendent, lors d’un atelier commun en 2021, améliorer l’interaction entre les deux organes afin que les thèmes de la CII qui concernent les organes d’exécution cantonaux trouvent plus facilement écho sur la scène fédérale.

¹ Marty, Patrick ; Hulliger, Caroline (2020) : Collaboration interinstitutionnelle – Concept de communication. Réalisé par l’agence CRK sur demande du CNP de la CII. Berne, 30.09.2020.

² Rigassi, Barbara ; Wallimann, Marco (2020) : Rédaction d’un état des lieux sur la communication des acteurs de la CII avec les employeurs. Rapport final. Réalisé par Brugger und Partner AG sur demande du CNP de la CII. Zurich, 15.12.2020.

Comité national de développement et de coordination (CNDC)

« Les conférences et les associations cantonales doivent soutenir la CII afin que les recommandations de la CII nationale puissent être déclinées au niveau cantonal ». (P. Kalbermatten, président de la CNDC 2019-2020)

Le CNDC est composé de l'Association des offices suisses du travail (AOST), de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU), de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva), de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP), de la Conférence des offices AI (COAI), de l'Initiative des villes pour la politique sociale ainsi que de la Conférence suisse des délégués à l'intégration (CDI). La présidence du CNDC revient tous les deux ans à une organisation cantonale différente. Ce rôle a été tenu en 2019 et en 2020 par l'AOST. Les membres du CNDC se réunissent quatre fois par an, dont une fois avec le CNP. Sous la présidence de l'AOST, le CNDC a notamment discuté des résultats des différents projets de la CII (→ voir le programme de travail 2019-2020). Les discussions ont abouti à des recommandations pour le développement futur de la CII dans les domaines de la migration et de la formation. Par exemple, les formations pour les adolescents et les jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse devraient être proposées par les structures d'enseignement ordinaires, ou du moins l'accès à ces structures devrait être facilité. Il convient également de mieux utiliser le potentiel de formation des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. De plus, le CNDC a demandé au CNP de rédiger un bref rapport sur la couverture sociale des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Le CNP a approuvé la demande et mandaté en conséquence la Haute école des sciences appliquées de Zurich. En outre, le concept de communication a déclenché une discussion constructive. Les membres du CNDC considèrent le concept comme un bon point de départ pour accroître la visibilité de la CII nationale à l'avenir. Il permet également de préciser certaines questions de procédure entre les comités nationaux. Le CNDC recommande de mettre en œuvre le plus rapidement possible les mesures proposées dans le concept.

Bureau national de la CII

Le Bureau permanent fournit un soutien technique et organisationnel aux deux comités nationaux de la CII. Il élabore les bases de travail, soutient les projets pilotes et de recherche spécifiques à la CII et organise l'échange d'informations ainsi que le transfert de connaissances entre les acteurs concernés, en particulier entre les cantons et les institutions nationales de la CII. Le poste de responsable du Bureau a pu être repourvu fin 2019. À nouveau pleinement opérationnel depuis 2020, le Bureau a donc pu reprendre le fil des projets entamés. Il s'agit notamment de l'appel d'offres et du suivi des deux mandats de communication (concept de communication et communication des acteurs de la CII avec les employeurs), ainsi que de l'aperçu des droits des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire en matière d'assurances sociales. Lors d'une retraite en octobre 2020, le Bureau a examiné les services qu'un centre de compétence national de la CII devrait fournir et comment les mesures de communication seront mises en œuvre dans les années à venir.

Communication et mise en réseau En 2020, la newsletter a été relancée avec deux numéros par an pour les coordinateurs cantonaux de la CII. Le Bureau y rend compte des projets cantonaux et fédéraux en cours ainsi que des activités des comités nationaux de la CII. Il rédige en outre un article sur l'un

des thèmes de la CII dans chaque numéro du magazine trimestriel « Sécurité sociale » (CHSS)³. En raison de la pandémie, le travail de mise en réseau dans les cantons s'est surtout limité en 2020 à des échanges virtuels avec les partenaires cantonaux de la CII. Peu avant le confinement, la responsable du Bureau a rendu visite à la Coordination des CII latines (COCILA). Cette rencontre a permis d'informer les participants sur les activités des comités nationaux et d'écouter leurs souhaits et préoccupations. Ces dernières années, de tels réseaux ont été mis en place dans différentes régions de Suisse (nord-ouest, est et centre). Il conviendra d'entretenir ces réseaux à l'avenir, car ils permettent de regrouper les demandes et les intérêts des cantons, et de les présenter aux comités nationaux sous forme de propositions intercantionales. Par exemple, le souhait de la COCILA de créer une vue d'ensemble des structures cantonales de la CII a donné lieu à une brève enquête auprès des coordinateurs et à la création d'un panorama de ces structures⁴.

Journée de la CII La journée nationale de la CII constitue toujours le point d'orgue de la fin d'année. Elle sert avant tout de plate-forme d'échange, de mise en réseau et de transfert de connaissances pour les coordinateurs cantonaux de la CII. Cet événement de deux jours est organisé par le Bureau national et le canton hôte. En 2019, la journée a eu lieu les 30 et 31 octobre à Saint-Gall. La structure de la CII du canton de Saint-Gall a figuré au programme, de même que des projets cantonaux d'intégration professionnelle, le projet pilote Évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire, ainsi que les plans pour un projet d'enquête standardisée en entreprise et d'analyse de l'employabilité. La journée 2020 devait avoir lieu les 18 et 19 novembre à Baden, en Argovie, mais la situation sanitaire a forcé son annulation. Des ateliers numériques via Zoom ont été organisés à la place. Dans deux ateliers, les participants ont discuté du potentiel, des conditions préalables et des limites d'un centre de compétence national de la CII ainsi que de la perception de la CII dans les cantons sur la base d'études de cas. Malheureusement, nous avons dû renoncer à la seconde partie de la conférence, qui comprenait une table ronde sur les défis de la pandémie pour la CII et la présentation des conclusions sur la communication des acteurs de la CII avec les employeurs. Cette deuxième journée sera rattrapée début 2021.



³ [Sujets – Sécurité sociale CHSS \(soziale-sicherheit-chss\)](#)

⁴ Bureau de la CII (2020) : Panorama zu den kantonalen Strukturen und zur Umsetzung der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ). Berne, septembre 2020.

Programme de travail 2019-2020 des comités nationaux de la CII

Le comité de pilotage fixe le programme de travail ordinaire de chaque biennat de la CII⁵. Trois priorités sont définies dans ce programme⁶, qui privilégie les activités et les projets concrets pour répondre aux défis actuels.

Priorité 1 : Professionnaliser la coopération et la coordination, ainsi que la mise en avant des bonnes pratiques dans l'utilisation efficace des mesures à l'interface des mesures d'intégration, notamment dans l'assurance-chômage et le service public de l'emploi (SPE), l'aide sociale et l'AI, et dans le domaine de la migration et de la formation professionnelle.

Priorité 2 : Renforcer l'éducation et l'intégration sur le marché du travail pour les groupes cibles vulnérables, les personnes ayant des problèmes de santé, les adultes peu qualifiés, ainsi que les adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse (acquisition de compétences de base et d'une qualification professionnelle).

Priorité 3 : Sensibiliser et renforcer la coopération entre les acteurs clés dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale.

En 2019 et en 2020, les comités nationaux ont entamé ou poursuivi sept projets de la CII correspondant à ces trois axes. Certains projets ont abouti à des aides pratiques, des guides et des instruments pour soutenir dans leur travail les organes d'exécution de l'AC, de l'AI, de l'aide sociale, de la formation et de la migration. D'autres ont révélé les interfaces et montrent où il est nécessaire de coordonner les activités des partenaires de la CII. Les études réalisées ont en outre fourni des indications précieuses sur les domaines qui pourraient faire l'objet de futurs projets de la CII. En plus des projets propres à la CII, le programme comprenait divers projets associés (voir annexe), dont les résultats ont été régulièrement communiqués aux comités.

Les explications suivantes décrivent la situation initiale, l'état d'avancement, les résultats et les prochaines étapes des sept projets de la CII.

Droits des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire en matière d'assurances sociales

La Suisse compte 2,1 millions de ressortissants étrangers ayant différents statuts de séjour⁷. Plus de 64 000 d'entre eux sont des réfugiés reconnus ayant obtenu l'asile et détenant un permis de séjour B (45 481) ou un permis d'établissement C (18 917). Les personnes admises à titre provisoire comprennent un total de 57 654 réfugiés (permis F ou en cours de procédure d'asile). Près de deux cinquièmes des réfugiés reconnus ayant obtenu l'asile (permis B) et des personnes admises à titre provisoire en âge de travailler ont un emploi. Une grande partie des personnes relevant du domaine de l'asile qui n'ont pas d'emploi rémunéré (permis B, F, N) vivent de l'aide sociale⁸. Le principe de subsidiarité s'applique à l'aide sociale. Dans la pratique de l'aide sociale et en matière d'asile, la question du droit des personnes relevant du domaine de l'asile à des prestations des assurances sociales (AI, AVS, AC, EL

⁵ [Décision d'institution de la CII du 29 mars 2017 \(en allemand\)](#).

⁶ Annexe à la Décision d'institution de la CII du 29 mars 2017, p. 6.

⁷ État fin mai 2020 ; SEM, 2020b <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/publiservice/statistik/asylstatistik/archiv/2020/05.html>.

⁸ [Office fédéral de la statistique OFS \(2019\). Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale.](#)

et indemnités journalières au sens de la LAMal ou de la LAA) se pose fréquemment. Pour répondre à cette question, le Bureau a, sur demande du CNP, mandaté la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW).

Résultats L'aperçu des droits aux différentes assurances sociales⁹ permet aux professionnels de l'aide sociale d'identifier plus rapidement les droits de chacun en matière d'assurances sociales selon le statut de séjour (réfugié, personne admise à titre provisoire ou demandeur d'asile). La vue d'ensemble facilite donc la détermination de la subsidiarité et contribue à garantir que l'aide sociale ne fournit pas de prestations qui pourraient permettre de prétendre à des prestations des assurances sociales. Cette aide pratique sera disponible pour les services sociaux à partir de l'été 2021.

Prochaines étapes La Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) transposera l'aide pratique sous forme électronique. L'outil pourra ainsi être facilement mis à jour en cas de modification de la législation.

Éventail d'instruments d'évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire

Promouvoir et améliorer l'intégration professionnelle est un objectif central de l'Agenda Intégration Suisse (AIS). Afin d'éclaircir la situation des réfugiés et de les soutenir, le SEM a mis en place un éventail d'instruments d'évaluation du potentiel en collaboration avec les partenaires de la CII. Primordiales pour la mise en œuvre de l'AIS, ces évaluations constituent l'une des étapes du processus de première intégration des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire (→ voir fig. 2). Un plan d'intégration avec des mesures de soutien ciblées est défini sur la base des évaluations.

Résultats L'éventail d'instruments constitue une véritable boîte à outils. Les formulaires uniformisés, les aides méthodologiques et les guides montrent quelles procédures (entretien, évaluation, test, etc.) peuvent être utilisées pour déterminer le potentiel dans chaque domaine. Par exemple, les compétences linguistiques ou la motivation professionnelle peuvent être évaluées non seulement à l'aide de tests, mais aussi lors d'entretiens et sur la base des informations obtenues à l'issue des cours d'intégration et des stages. Les évaluations pratiques servent à identifier les aptitudes manuelles ainsi que les compétences sociales et personnelles telles que le comportement en équipe, la fiabilité et la résilience. Les responsables choisissent à chaque étape les outils appropriés pour évaluer le potentiel de chacun dans un domaine donné. L'éventail d'instruments contient également des formulaires utilisés pour documenter les résultats des évaluations. Sur cette base, la personne en charge du dossier détermine les étapes ultérieures du plan d'intégration.

⁹ Koch, Uwe ; Adili, Kushtrim ; Neining, Marcel (2021) : Übersicht zu den sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (Flü/vA). Ébauche du 06.01.2021.

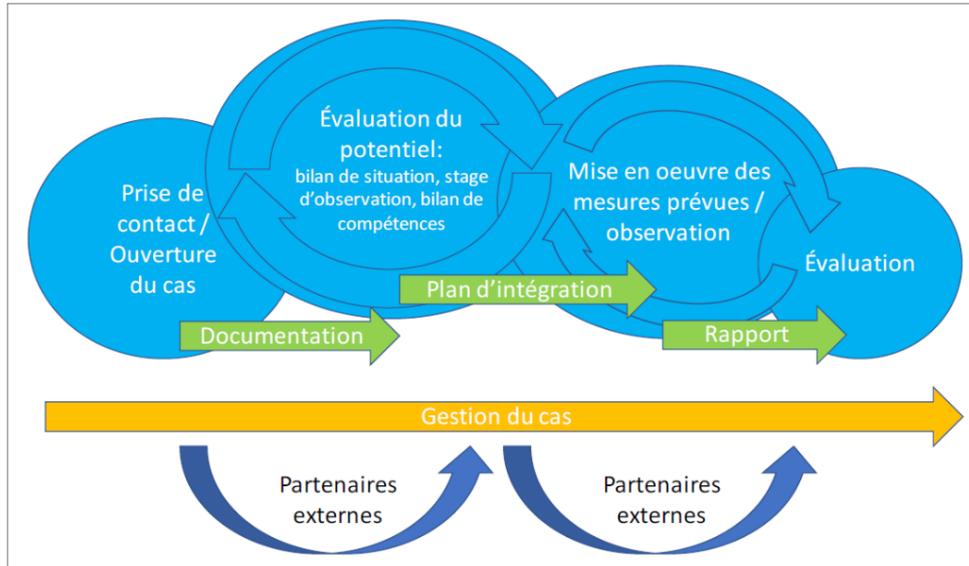


Figure 2 : Vue d'ensemble des phases de procédure de la première intégration ; source¹⁰ : PIC 2020, p. 5.

Prochaines étapes

Les instruments d'évaluation du potentiel sont perfectionnés en permanence à partir des retours des experts qui les emploient. Le SEM va en outre examiner, en collaboration avec l'OFAS et l'OFSP, si et comment ces instruments peuvent être utilisés pour clarifier la situation sanitaire des personnes concernées, par exemple sous la forme d'instruments de dépistage.

Vue d'ensemble des projets en cours visant à déterminer, à maintenir et à favoriser l'employabilité

L'intégration durable en matière de formation et d'activité professionnelle ainsi que l'identification précoce des problèmes de santé font partie des objectifs communs des partenaires de la CII¹¹. Cette approche présuppose une conception commune de l'employabilité. Les termes clés ont déjà été définis il y a plusieurs années par le groupe de travail Employabilité, créé dans le cadre du projet « Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale » du SECO. L'objectif était tout d'abord d'étayer aussi solidement que possible la distinction entre employabilité et aptitude au placement. En outre, le groupe de travail a proposé une conception uniforme des caractéristiques pertinentes pour l'employabilité et de ses facteurs d'influence potentiels. Il s'agissait principalement de renforcer la coopération entre l'AC et l'assistance sociale dans l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail¹².

Divers projets et initiatives sont actuellement en cours à l'échelle cantonale et fédérale pour aborder la question de l'employabilité sous différents angles. La série de mesures définies afin d'encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène (également appelées mesures d'accompagnement et arrêtées par

¹⁰ PIC 2020 : [Évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Explications du procédé et guides d'utilisation des instruments.](#)

¹¹ [Décision d'institution de la CII du 29 mars 2017 \(en allemand\)](#)

¹² Voir [SECO, en collaboration avec la CDEP, la CDAS, l'AOST, la CSIAS, l'Association des Communes suisses et l'Initiative des villes pour la politique sociale \(2017\) : Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale : rapport des groupes de travail Employabilité, Modèle de financement et Convention-cadre.](#) Le SEM et l'OFAS ont participé au groupe de travail en leur qualité d'assesseurs intéressés. La représentation de ces deux offices fédéraux a permis de s'assurer que les informations relevées dans le présent rapport n'entrent pas en contradiction avec leurs domaines connexes.

le Conseil fédéral le 15 mai 2019) y a notamment contribué. Le développement d'instruments correspondants est prévu dans le cadre des différents projets. Afin d'identifier les éventuelles synergies entre les projets et d'employer efficacement les ressources, le comité de pilotage de la CII nationale a chargé le Bureau de compiler une vue d'ensemble des différentes activités des partenaires de la CII¹³.

Résultats À l'issue d'un examen attentif, la vue d'ensemble montre qu'il existe des synergies, notamment entre les thèmes, les objectifs, les groupes cibles et les instruments des différents projets, et qu'une coordination s'avère nécessaire (→ voir fig. 3). Les deux comités nationaux (CNP et CNDC) ont discuté de cette conclusion lors de leur séance commune du 9 décembre 2020 et convenu qu'il serait utile de coordonner les différents projets.

Critères	Éventail d'instruments d'évaluation du potentiel	Détermination de l'employabilité (avant-projet)	Analyse gratuite de la situation dès 40 ans (mesure)	Outil d'analyse de la situation (mesure d'accompagnement)	Liste de contrôle – Compétences (CSIAS)
Groupe cible¹⁴ :					
- Personnes employées		●	●		
- Personnes sans emploi	○	●		●	
- Demandeurs d'emploi	○	●		●	
- Réfugiés / personnes admises à titre provisoire	●	○			
- Bénéficiaires de l'aide sociale nécessitant une qualification	●	●			●
- Employeurs		○			
Objectif / instruments					
- Détermination de l'employabilité	●	●	●		
- Analyse de la situation			●	●	
- Bilan de la situation	●				●
- Identification des compétences	●	●	●	●	●
- Évaluation	●				
- Opérationnalisation de l'employabilité		●	●		
- Bases et modèles pour le conseil			●	●	●
Outil en ligne prévu pour l'employabilité / l'auto-évaluation					
- Oui			●	●	
- Non					●
- En partie	●			●	
- À déterminer		●			
Déclaration de protection des données					
- Oui		●	●	●	
- Non	●				●
Compétence :					
- Confédération	●	●	●	●	
- Cantons			●	●	
- Autres					●
État du projet :					
- En cours		●	●	●	
- Terminé	●				●

Figure 3 : Vue d'ensemble des synergies et des besoins de coordination entre les différents projets liés à l'employabilité. ○ = groupe cible secondaire.

¹³ Bureau de la CII (2020) : Vue d'ensemble des projets en cours visant à déterminer, à maintenir et à favoriser l'employabilité. Berne, 16.12.2020.

¹⁴ Tous les groupes cibles comprennent des personnes souffrant de problèmes de santé ; selon la situation, le problème de santé peut avoir des conséquences sur l'employabilité.

Prochaines étapes Afin de ne pas compromettre les calendriers des projets, dont certains sont fixés par le Conseil fédéral, la coordination doit être agile et se faire dans le cadre d'un échange permanent entre les responsables des projets. Une attention particulière doit être accordée à la terminologie et à une conception commune de l'employabilité. Pour ce faire, les définitions et les conclusions existantes doivent être prises en compte et précisées. En outre, il convient d'éviter les doublons et d'inclure sous une forme appropriée les instruments déjà développés. Le comité de pilotage gardera un œil sur cette question de coordination et l'inscrira régulièrement à l'ordre du jour de ses réunions.

Favoriser les compétences de base – interfaces et qualité

Les groupes cibles des partenaires de la CII ont souvent des compétences de base insuffisantes. Or, disposer de compétences de base suffisantes est indispensable à l'apprentissage tout au long de la vie et à l'intégration dans le marché du travail et dans la société. La promotion des compétences de base a gagné en importance dans le discours public et politique avec l'adoption de la loi sur la formation continue (LFCo), les différentes activités menées dans le cadre de l'initiative Formation professionnelle 2030, l'Agenda Intégration Suisse ainsi que l'offensive de formation continue la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) et de la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (FSEA). Il apparaît également que plusieurs partenaires de la CII proposent des mesures de soutien dans le domaine des compétences de base. La LFCo tient compte de cette situation en accordant des aides financières aux cantons (art. 16 LFCo) en complément aux mesures prévues par la législation spéciale. La législation exige en outre la coordination interinstitutionnelle lors du développement et de la réalisation des offres (art. 15, al. 2, LFCo). Par conséquent, la promotion de l'acquisition et du maintien des compétences de base pour les adultes constitue l'un des thèmes prioritaires du programme de travail des comités nationaux de la CII.

La nécessité d'optimiser la coordination entre l'aide sociale, les assurances sociales, le domaine de l'intégration et le système éducatif est mise en évidence tant par les résultats des vues d'ensemble cantonales¹⁵ réalisées par le SEFRI que par les expériences des professionnels de l'aide sociale. En particulier, les interfaces en cas de changement de responsabilités (par exemple, une personne inscrite à un ORP trouve un emploi, n'est plus conseillée par l'ORP et n'a plus droit aux mesures d'accompagnement dont elle bénéficiait précédemment dans le domaine des compétences de base) ne sont réglées que dans une minorité de cantons. En outre, si les programmes de cours sont bien coordonnés entre les formations d'un prestataire donné, ils ne le sont pas entre les différents prestataires. Enfin, l'absence de formations adaptées aux différents niveaux de qualification entraîne souvent des interruptions dans les parcours d'apprentissage individuels.

Résultats Afin d'améliorer la coordination et la qualité dans le domaine des compétences de base et de déterminer les responsabilités, le SEFRI et le SEM ont déposé une demande de projet auprès du comité de pilotage. Le CNP a approuvé la demande lors de sa séance de septembre 2020. Le projet vise tout d'abord à mettre en évidence les intersections dans la mise en œuvre de la promotion des compétences de base, à identifier les besoins de coordination et à proposer des mesures en conséquence. Le second objectif consiste à rendre transparentes les pratiques existantes des organismes de financement dans le domaine de l'assurance et du développement de la qualité, puis à déterminer la nécessité d'agir en ce qui concerne les principes communs de qualité.

¹⁵ [SEFRI \(2019\) : Vues d'ensemble cantonales : Encouragement et maintien des compétences de base chez les adultes](#)

Prochaines étapes Le projet va débuter en 2021 et occuper les comités nationaux de la CII durant les deux années à venir. Le travail sera en outre étroitement coordonné avec la priorité 3 de la Plateforme nationale contre la pauvreté¹⁶ (qualification des adultes touchés ou menacés par la pauvreté : promotion des compétences de base et de qualifications professionnelles).

Communication des acteurs de la CII avec les employeurs

Les employeurs sont des partenaires clés dans l'éducation et l'intégration au marché du travail. Toutes les institutions de la CII travaillent avec eux d'une manière ou d'une autre. Jusqu'à présent, les acteurs de la CII ne disposent ni d'une compréhension mutuelle, ni d'une coordination appropriée dans leur communication avec les employeurs. Des instruments et des canaux appropriés font notamment défaut. En outre, les organes nationaux et cantonaux de la CII n'impliquent que peu ou pas du tout les employeurs dans leur travail.

Un état des lieux mandaté par le comité de pilotage donne pour la première fois un aperçu des partenaires cantonaux et nationaux de la CII qui communiquent avec les employeurs, mais aussi de la forme et de la fréquence de leurs échanges, des besoins des employeurs, des synergies dans leur communication et du contenu qu'il est judicieux de communiquer conjointement.

Résultats Les résultats de l'enquête montrent que la communication avec les employeurs est plus poussée dans les institutions de sécurité sociale que dans les secteurs de l'assistance sociale et de la migration. Dans le premier groupe, les canaux de communication sont établis et les acteurs affirment être conscients des besoins des employeurs. Ces échanges concernent le plus souvent des communications spécifiques à chaque cas. Les thèmes centraux sont les suivants : gestion des cas, possibilités de soutien, questions juridiques, déroulement du processus et clarification des responsabilités. La sensibilisation des employeurs à l'intégration professionnelle est cependant avant tout du ressort des directions d'offices cantonaux. En outre, les acteurs du secteur des assurances sociales et de la formation professionnelle accordent une plus grande importance à la communication avec les employeurs que les acteurs du secteur social et de la migration.

L'analyse des besoins réalisée auprès des employeurs montre qu'encore relativement peu d'entre eux sont sensibilisés et engagés en faveur de l'intégration professionnelle. Ils se concentrent davantage sur le maintien des relations de travail que sur l'insertion professionnelle. Les employeurs souhaitent également obtenir un accès simple et stable aux acteurs (par ex. un point de contact cantonal qui se charge de coordonner les acteurs de la CII). Ils ne veulent pas se consacrer aux pratiques cantonales spécifiques des acteurs de la CII, car cet effort leur paraît trop important. Par ailleurs, les employeurs estiment qu'il est plus judicieux d'agir sur la communication au niveau cantonal qu'au niveau national, qui est invisible et intangible pour eux. Enfin, les associations patronales et sectorielles sont ouvertes à une plus grande coopération, notamment afin de mieux prendre en compte le contexte spécifique à chaque secteur. À partir de cette analyse, quatre objectifs d'amélioration de la communication avec les employeurs ont été définis ; des recommandations ont été formulées à cet effet. De l'avis des auteurs, elles peuvent résolument contribuer à réaliser les objectifs de la CII (→ voir fig. 4).

¹⁶<https://www.contre-la-pauvrete.ch/home>

	Objectifs	Niveau national	Niveau cantonal
1	Sensibiliser les employeurs, accroître le potentiel d'intégration	E1: Campagne de sensibilisation E2: Site Internet	
2	Langage mieux adapté aux groupes cible	E3: Uniformisation de la langue et de la terminologie E4: Impliquer les employeurs dans les comités de la CII	E5: Tenir compte du contexte de l'entreprise (secteur, taille, région, langue) E6: Coopération avec les associations sectorielles et patronales E7: Overlay arbeit.swiss
		E8: Hotline pour les employeurs	
		E9: Carte systématique (interlocuteurs, acteurs responsables)	E10: Essais pratiques: traitement et utilisation par tous les acteurs E11: Traitement proactif des cas E12: Les coordinateurs CII deviennent des « portails d'entrée »
3	Garantir aux employeurs un accès plus simple et rapide		
4	Renforcer l'aptitude à la communication	E13: Guides et listes de contrôle pour la communication avec les employeurs E14: Échange actif d'expériences	

Figure 4 : Aperçu des recommandations ; source¹⁷ : Rigassi/Wallimann 2020.

Prochaines étapes Le CNP et le CNDC approfondiront les recommandations dans le cadre d'un atelier commun au premier trimestre 2021 et établiront un ordre de priorité pour les recommandations qui devraient être mises en œuvre avec telle ou telle approche dans les années à venir.

Encouragement linguistique fide¹⁸ : maintien du groupe de coordination

fide est un programme d'encouragement linguistique mis sur pied par le SEM pour les personnes immigrées. Spécifiquement conçu pour la Suisse, l'encouragement linguistique de fide est axé sur l'action et la vie quotidienne. En 2017, à la demande du SEM, le comité de pilotage de la CII nationale a décidé de créer un groupe de coordination fide largement soutenu. L'objectif du groupe de coordination est d'accompagner le programme fide, de soutenir l'assurance qualité de l'encouragement linguistique et de coordonner l'échange d'informations ainsi que les mesures d'encouragement linguistique pour les allophones entre les partenaires de la CII. Ce groupe est composé de représentants de divers offices fédéraux, conférences cantonales et comités qui jouent un rôle important dans l'encouragement linguistique pour les personnes allophones. Le travail du groupe de coordination est considéré comme pertinent par l'ensemble de ses membres. Lors de sa réunion de mars 2019, le CNP a donc décidé de maintenir le groupe de coordination sous les auspices du SEM. En 2019-2020, le groupe a soutenu des projets tels que la révision de la procédure pour le label fide et le renforcement de la communication sur le certificat de langue fide.

Résultats Une évaluation des besoins à grande échelle a été réalisée pour le compte du SEM, et notamment parmi les membres de la CII. Sur cette base, un concept de communication a été développé pour mieux implanter le test fide (anciennement évaluation de langue fide, dénommé test fide depuis

¹⁷ Rigassi, B. et Wallimann, M. (2020) : Erstellung einer Auslegeordnung zur Kommunikation der IIZ-Akteure mit den Arbeitgebern (en allemand). Rapport final à l'intention des comités de la CII.

¹⁸ fide désigne le programme suisse pour la promotion de l'intégration linguistique (<https://fide-info.ch/fr/fide/quest-ce-que-fide>).

le 1^{er} janvier 2021). Sur la base de ce document, divers produits d'information ont été développés à l'intention de différents groupes cibles, tels que les autorités et candidats au test. Le groupe de coordination fide a joué un rôle consultatif important dans le processus de rédaction en fournissant des retours constructifs lors de divers ateliers. Les produits développés permettent de coordonner l'information, de la cibler et de mieux sensibiliser les groupes cibles.

Le Secrétariat fide et la commission qualité fide ont révisé la procédure d'obtention du label fide de concert avec le SEM au cours du premier semestre 2020. Les candidats bénéficieront désormais d'un soutien professionnel dès leur inscription à la procédure de labellisation. Le dossier à constituer pour obtenir le label peut ainsi être adapté plus spécifiquement aux besoins des demandeurs afin d'économiser du temps et de l'énergie. Le groupe de coordination a été impliqué à titre consultatif dans ce processus de révision¹⁹.

Prochaines étapes Le groupe de coordination fide est bien établi. Il joue un rôle clair et accomplit les tâches qui en découlent. Les bases de la campagne de communication ont été établies et vont maintenant être mises en œuvre à tour de rôle. Ce projet sera poursuivi à titre de projet associé de la CII.

Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse de l'UE/AELE et d'États tiers : état des lieux au niveau de la transition I

Les adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse doivent pouvoir accéder plus facilement à des formations de degré secondaire II ou tertiaire menant à un diplôme reconnu par l'État. Pour le groupe cible des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus, l'Agenda Intégration Suisse a certes défini un processus cible supérieur pour l'intégration, dans lequel les interfaces entre intégration et formation ont été clarifiées. Toutefois, aucun processus n'avait jusqu'à présent été défini spécifiquement pour les jeunes arrivés tardivement en Suisse qui ne relèvent pas du domaine de l'asile. Il a également fallu déterminer les besoins en formation de ce second groupe cible ainsi que le nombre de personnes concernées. Le SEFRI et la CDIP ont commandé une étude pour répondre à ces questions²⁰. Cette étude se penche en particulier sur le cas des personnes issues d'un regroupement familial, car celles-ci ont de fortes chances de s'établir durablement en Suisse. Les résultats de l'étude ont été présentés aux deux comités nationaux de la CII au printemps 2019.

Résultats En 2017, 69 120 adolescents et jeunes adultes âgés de 16 à 25 ans ont immigré en Suisse. Parmi ceux-ci, 28 % sont entrés dans le cadre du regroupement familial et 15 % ont demandé l'asile. Les personnes arrivées tardivement sont plus susceptibles de n'être ni titulaires d'un diplôme du degré secondaire II, ni en cours de formation. 23 % des personnes arrivées tardivement dans le cadre du regroupement familial auprès des parents sont concernées, ainsi que la moitié environ de celles arrivées auprès d'un partenaire ou par l'intermédiaire de l'asile. Des entretiens avec des experts et des discussions avec les personnes arrivées tardivement ont permis de mettre en évidence les besoins et les difficultés de ces dernières pour intégrer une formation, ainsi que d'identifier la nécessité d'agir et les possibilités d'amélioration. Ce travail a montré que les personnes concernées ont certes des motivations et des projets très divers, mais qui dépendent fortement des offres existantes, des informations qu'elles obtiennent, de leur motivation propre, de leur situation familiale, du soutien de leur partenaire et de leur famille, ainsi que de l'incompatibilité des diplômes. Les personnes arrivées tardivement dans

¹⁹ Le guide pour le label fide et le règlement sont disponibles sur le site de fide : <https://fide-info.ch/fr/label/procedure>.

²⁰ [Stutz, Heidi ; Bischof, Severin ; Rudin, Melania ; Guggenbühl, Tanja ; Roman Liesch \(2019\) : Adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse : état des lieux au niveau de la transition I.](#)

le cadre du regroupement familial auprès d'un partenaire ont également besoin de soutien pour accéder à une formation. Des membres de l'entourage direct, que l'on pourrait qualifier de personnes relais, peuvent jouer ici un rôle déterminant. La valorisation, la confiance et la continuité sont importantes dans le contexte de l'orientation professionnelle. La langue constitue un obstacle de taille, car les efforts nécessaires pour apprendre la langue locale sont sous-estimés par les personnes concernées, mais aussi par le système éducatif.

Prochaines étapes Les conclusions de l'étude ont été prises en compte dans l'Agenda Intégration Suisse adopté par la Confédération et les cantons en 2019 (AIS phase 2). Des questions spécifiques restées sans réponse, surtout en ce qui concerne la coordination et les interfaces, sont traitées dans le cadre du projet de la CII susmentionné « Promotion des compétences de base – interfaces et qualité ».

Perspectives pour 2021 et 2022

L'OFAS a repris la présidence du CNP, et la COAI celle du CNDC, pour le biennat 2021-2022. Les projets déjà lancés mais pas encore achevés doivent être poursuivis sous les angles de l'employabilité et de la promotion des compétences de base. La troisième priorité du programme de travail 2021 consiste à améliorer la communication entre les acteurs de la CII. Par ailleurs, le Développement continu de l'AI entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Cette réforme va probablement soulever des questions d'application concrètes, qui seront pertinentes pour la CII et pourraient déboucher sur de nouveaux projets. Enfin, le Bureau va se charger de mettre en œuvre les mesures de communication. Il s'agira notamment de trouver un logo pour la CII, de refondre le site Internet, de relancer la newsletter, d'étendre le réseau ou encore de faire du Bureau un centre de compétences de la CII.

Annexe – Projets associés

Les projets associés n'ont pas été lancés par le comité de pilotage de la CII, mais d'après leur importance aux yeux des partenaires CII. Ces projets, qui entrent dans le cadre de la CII, revêtent un caractère d'orientation et d'information.

Projets associés	
Titre – Contenu/objectifs	Porteur de projet /interlocuteur
<p>Série de mesures d'encouragement du potentiel de la main-d'œuvre indigène</p> <p>Le 15 mai 2019, le Conseil fédéral a arrêté sept mesures visant à encourager le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Ces mesures ont notamment pour groupe cible les seniors actifs. Quatre de ces mesures dans les domaines du placement, de la formation et de la formation continue visent l'amélioration de la compétitivité de ces personnes sur le marché du travail et de faciliter leur réinsertion professionnelle. Par ailleurs, le Conseil fédéral a proposé d'accorder une prestation transitoire couvrant les besoins vitaux aux personnes de plus de 60 ans arrivées en fin de droits dont la réinsertion a échoué malgré tous leurs efforts. Enfin, le Conseil fédéral entend, par deux autres mesures, permettre une meilleure intégration sur le marché du travail des étrangers déjà présents en Suisse.</p> <p>https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/aktuell/inlaendische-arbeitskraefte.html</p>	<p>Direction générale : Secrétariat d'Etat aux migrations SEM</p>
<p>- M1 « Préapprentissage d'intégration plus » (PAI+)</p> <p>https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html</p>	<p>Secrétariat d'Etat aux migrations SEM, Division Intégration</p> <p>Responsable du projet : michele.laubscher@sem.admin.ch</p>
<p>- M2 « Programme pilote d'aides financières »</p> <p>https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/fizu-arbeitsmarktintegr-va-flue.html</p>	
<p>- M3 « Analyse gratuite de la situation pour les adultes de 40 ans et plus »</p> <p>https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/projets-2030/confederation/analyse-de-la-situation</p>	<p>Secrétariat d'Etat à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation SEFRI</p> <p>Responsable du projet : sabina.giger@sbf.admin.ch</p>
<p>- M4 « Formation et qualification des adultes : prise en compte des acquis »</p> <p>https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/projets-2030/cantons/instruments-cantonaux-pour-la-prise-en-compte-des-acquis</p>	
<p>- M5 « Programme d'impulsion pour les personnes difficiles à placer et en particulier les demandeurs d'emploi seniors »</p>	<p>Secrétariat d'Etat à l'économie SECO</p> <p>Responsable du projet : isabel.schirmer@seco.admin.ch</p>

Projets associés

Titre – Contenu/objectifs	Porteur de projet /interlocuteur
https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/bundes-massnahmen_2020_2022.html	
<p>- M6 « Accès facilité à des mesures de l'AC pour les chômeurs seniors en fin de droits »</p> https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/institutionen-medien/projekte-massnahmen/bundes-massnahmen_2020_2022.html	Secrétariat d'Etat à l'économie SECO Responsable du projet : martin.gasser@seco.admin.ch
<p>- M7 « Prestations transitoires pour les chômeurs seniors »</p> https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/sozialpolitische-themen/soziale-absicherung/aide-aux-chomeurs.html	Office fédéral des assurances sociales OFAS Responsable du projet : katharina.schubarth@bsv.admin.ch
<p>Motion Bruderer</p> <p>La motion Bruderer 19.3239 « Application du principe de la préférence nationale. Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un emploi » demande au Conseil fédéral, en se fondant sur les bases légales existantes dans le cadre de la CII, d'étendre la priorité de l'information dont bénéficient les demandeurs d'emploi (DE) aux DE de l'AI qui ne sont pas inscrits dans un office régional de placement (ORP) et, de plus, de permettre aux collaborateurs des services AI de pouvoir placer des personnes avec un handicap à postes soumis à l'obligation d'annonce déjà pendant la priorité de l'information.</p>	Secrétariat d'Etat à l'économie SECO Responsable du projet : carmen.schenk@seco.admin.ch
<p>Formation professionnelle 2030: https://formationprofessionnelle2030.ch/fr/projets-2030</p> <p>Formation professionnelle 2030 est une initiative commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail, dont l'objectif est d'anticiper les évolutions sur le marché du travail et dans la société afin de préparer la formation professionnelle à l'avenir. Les partenaires impliqués ont pris des mesures dans des domaines tels que l'apprentissage tout au long de la vie, la flexibilisation des offres de formation, l'information et le conseil ainsi que la gouvernance.</p>	Secrétariat d'Etat à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation SEFRI Responsable du projet : info@berufsbildung2030.ch (les coordonnées des différents porteurs de projet se trouvent sous chaque descriptif de projet)
<p>Projet pilote « Optima » dans le canton de Lucerne : informations au niveau fédéral</p> <p>Lien du projet : https://disg.lu.ch/themen/Institutionelle_Zusammenarbeit/Optima</p>	Responsables du projet : pour l'OFAS : andrea.luethi@bsv.admin.ch pour le SECO: simon.roethlisberger@seco.admin.ch
<p>Projet en lien avec la révision de la LAI : cofinancement du Case management Formation professionnelle (CM FM) et mesures transitoires au niveau cantonal, et autres projets abordés</p>	OFAS, Domaine AI Responsable du projet : stefan.ritler@bsv.admin.ch

Projets associés	
Titre – Contenu/objectifs	Porteur de projet /interlocuteur
Lien du projet : https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/iv/reformen-revisionen/weiterentwicklung-iv.html	
Projet de recherche : AS-AI-AC – analyse des parcours (dans le cadre du troisième programme de recherche sur l'assurance invalidité ; PR3-AI) Analyse der Übertritte von der Invalidenversicherung in die Sozialhilfe (admin.ch)	OFAS, Domaine AI Responsable du projet : andrea.luethi@bsv.admin.ch
« Plateforme nationale contre la pauvreté » : prévention et lutte contre la pauvreté 2019-2024. Lien du projet : Home - Gegen Armut (contre-la-pauvrete.ch)	OFAS, Plateforme nationale contre la pauvreté Responsable du projet : gabriela.felder@bsv.admin.ch
Étude Intégration de non-bénéficiaires de prestations (mandant : CS AC) Sous-projet 1 : « Caractérisation quantitative des non-bénéficiaires de prestations et des prestations des ORP envers les non-bénéficiaires de prestations » Sous-projet 2 : « Identification des besoins, analyse qualitative des stratégies cantonales et des prestations de l'ORP pour les non-bénéficiaires de prestations ainsi que l'identification de la nécessité de prendre des mesures éventuelles » (mandataire : B,S,S). Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations (admin.ch)	Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Analyse du marché du travail et politique sociale Responsable du projet : stefan.leist@seco.admin.ch
Encouragement de l'acquisition des compétences de base pour les adultes et du maintien de ces compétences Lien du projet : Promotion des compétences de base des adultes (admin.ch) La Confédération s'engage conjointement avec les cantons pour que les adultes puissent acquérir les compétences de base qui leur font défaut et les maintenir. La loi fédérale sur la formation continue (LFCo) prévoit à cet effet des aides financières allouées aux cantons (art. 16 LFCo). Afin d'avoir un aperçu de la situation actuelle et de pouvoir mettre en œuvre à l'avenir des mesures permettant de combler les lacunes, une vue d'ensemble des mesures cantonales a été élaborée dans le domaine de l'encouragement et du maintien des compétences de base chez l'adulte. Le SEFRI a publié un rapport qui en résume les résultats : Promotion des compétences de base des adultes (admin.ch)	Secrétariat d'Etat à la Formation, à la Recherche et à l'Innovation SEFRI weiterbildung@sbfi.admin.ch
Programme pilote Préapprentissage d'intégration et encouragement précoce de la langue pour une meilleure intégration sur le marché du travail des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés Lien du projet : https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html	Secrétariat d'Etat aux migrations SEM, Division Intégration Responsables du projet : thomas.fuhrmann@sem.admin.ch et mike.magnin@sem.admin.ch

Projets associés

Titre – Contenu/objectifs	Porteur de projet /interlocuteur
Ordonnance d'exécution relative à la loi fédérale sur les étrangers (13.030: intégration) et aux lois spéciales	Secrétariat d'Etat aux migrations SEM, Divison Intégration Responsable du projet : barbara.martileprat@sem.admin.ch
Agenda Intégration Suisse : https://www.sem.admin.ch/ejpd/fr/home/actualite/news/2018/2018-04-30.html	Secrétariat d'Etat aux migrations SEM, Divison Intégration Responsable du projet : adrian.gerber@sem.admin.ch