

objectif -emploi

SERVICE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI
OFFICE RÉGIONAL DE PLACEMENT



Photo: Bist

Réfugiés

Leur intégration à l'agenda 2019

Portraits

Quatre Jurassiens d'adoption

Entreprise horlogère

STC/STP

Employés suisses et étrangers
y font bon ménage



Dossier

Jérémie Berberat, responsable secteur intégration professionnelle
et Pierluigi Fedele, directeur de l'AJAM.

Objectif : intégration (professionnelle) des réfugiés

L'Agenda Intégration Suisse est un nouveau programme commun de la Confédération et des cantons visant à insérer rapidement les migrants issus de l'asile sur le marché du travail. Dans la région, le projet est piloté par l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM). Explications.

Collaboration interservices

Point fort de l'Agenda Intégration Suisse, les mesures le concernant sont déployées par divers services de l'Etat : Service de la population (SPOP), Service de l'action sociale, Service de l'enseignement (SEN), Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire (SFO), Centre d'orientation scolaire et professionnelle (COSP), Service de l'économie et de l'emploi (SEE), y compris l'Office régional de placement (ORP). « Cette action concertée doit permettre aux réfugiés de basculer rapidement dans les structures ordinaires de l'Etat, l'AJAM jouant le rôle de passerelle dans ce sens », souligne Jérémie Berberat, responsable secteur intégration professionnelle auprès de l'Association jurassienne d'accueil des migrants. Une fois ce mouvement amorcé, les personnes migrantes ont accès aux mêmes voies que les autres citoyens et cela les aide dans leur intégration sociale et professionnelle.

Jusqu'à présent, les cantons recevaient un forfait fédéral de 6000 fr. pour financer les mesures d'intégration de toute personne obtenant un statut lui permettant de rester durablement en Suisse (livret F ou permis B). « La durée de la présence sur notre territoire se compte souvent en années, précise Pierluigi Fedele, directeur de l'AJAM. Il est par conséquent judicieux de tout mettre en œuvre, dès le départ, pour permettre à ces gens de trouver leur place sur le marché du travail et dans la société en général. »

Inutile de préciser que l'on arrive rapidement au bout du montant évoqué. Dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse, le forfait va dès lors passer à 18'000 fr., mais avec des objectifs démultipliés pour tout nouvel arrivant dans ce programme inédit et ce à partir du 1^{er} mai 2019. « L'un des buts est que, 7 ans après leur arrivée dans notre pays, 50% au moins des personnes concernées soient durablement intégrés sur le marché du travail, ajoute Pierluigi Fedele. Cela implique notamment qu'ils sachent suffisamment bien le français. Quant aux jeunes de 16 à 25 ans, les deux tiers d'entre eux devront être en formation (préapprentissage ou apprentissage). A ce niveau-là et grâce à l'implication de plusieurs services de l'Etat (réf. voir encadré), cet objectif, sur lequel nous avons beaucoup travaillé ces dernières années, est en passe d'être atteint. »

Programme de préapprentissage d'intégration (PAI)

Dans la même logique, l'AJAM, en partenariat avec le CEJEF et le SFO, a mis en place le programme de préapprentissage d'intégration (PAI), en-

tré en vigueur en août 2018. « Cela fonctionne sur le même principe que le préapprentissage pour les Juras-siens, mais des cours d'appui dans des branches où des lacunes sont constatées sont dispensés en plus du programme standard. C'est généralement la langue française qui pose le plus de problèmes. Dès janvier 2019, un maître socio-professionnel accompagne les migrants concernés pour les aider à trouver une place d'apprentissage ou de préapprentissage », précise Jérémie Berberat, responsable secteur intégration professionnelle à l'AJAM.

Il est à noter que des jeunes requérants d'asile (livret N) peuvent également prétendre, moyennant autorisation, à une telle formation, même si leurs chances de rester en Suisse ne sont pas encore garanties. « Toutefois, si l'on ne fait rien pour eux, ils végètent dans nos structures. Ce qui n'améliore pas leur état de santé, eux qui sont déjà souvent victimes de troubles psychologiques dus à leur parcours de vie. Sans programme d'intégration, c'est encore pire. Ainsi, ce qu'ils auront appris pourra leur servir ici, s'ils restent, ou dans leur pays d'origine dans le cas où ils devraient repartir », explique Pierluigi Fedele.

L'idée sous-jacente est également de soutenir l'économie jurassienne en orientant les migrants en question vers des secteurs d'activité et professions où la main-d'œuvre manque: construction métallique, bouchers, ramoneurs, etc. attractifs et utilisant des compétences et technologies similaires pour réduire sa vulnérabilité.

www.integrationsagenda.ch

Texte : Didier Walzer

Photo : Roger Meier – Agence Bist

Voir pages 3-10, 12



Editorial

Rendre l'intégration durable

Par Tindaro Ferraro, chef Encouragement de l'intégration au Secrétariat d'Etat aux migrations

Entre 2014 et 2017, la Suisse a enregistré la plus forte augmentation du nombre de demandes d'asile au cours de ces dernières années. La guerre civile au Moyen-Orient en est la cause principale, mais également la situation précaire des droits de l'homme dans la Corne de l'Afrique et dans d'autres régions du monde. Il était clair, depuis le début, que la majorité des personnes s'étant réfugiées en Suisse finirait probablement par y rester.

Jusqu'à présent, en termes d'intégration, la Suisse a été un modèle de succès. Un marché du travail libéral, des exigences claires en matière d'intégration, ainsi que des programmes de soutien tenant compte des conditions locales ont contribué à la réussite de ce modèle. De même, tous les cantons mettent en œuvre, depuis plusieurs années, des programmes d'intégration axés, entre autres, sur l'encouragement dans les domaines linguistique et professionnel des réfugié-e-s.

L'augmentation significative de leur nombre a incité la Confédération et les cantons à examiner d'un œil critique la politique d'intégration actuelle. Cette

analyse a montré les forces et les faiblesses du système, et a conduit au lancement de l'Agenda Intégration Suisse, dont la mise en œuvre est prévue à partir du printemps 2019.

Que peut-on faire pour améliorer l'intégration des réfugié-e-s? J'aimerais souligner trois points essentiels. Premièrement, le principe de «la formation avant le travail» doit être appliqué de manière plus conséquent. Aujourd'hui, les cantons font déjà beaucoup pour que les réfugié-e-s puissent achever une formation reconnue. Un soutien plus large aux compétences de base, notamment en ce qui concerne l'apprentissage des langues locales, peut néanmoins considérablement augmenter le nombre de personnes motivées à entreprendre une formation professionnelle de base. Deuxièmement, il faut renforcer l'accompagnement des réfugié-e-s dans le cadre du job coaching. La plupart d'entre eux n'ont pas de connaissances du fonctionnement du marché du travail en Suisse, c'est pourquoi il est nécessaire que des «job coaches» professionnels puissent leur fournir un soutien dans leur orientation et leur recherche

d'emploi, ainsi que servir de personne de contact pour les employeurs. Troisièmement, comme toujours, nous ne pouvons pas nous passer de l'économie. Il faut que les employeurs soient disposés à donner une chance aux réfugié-e-s motivé-e-s.

Nous sommes conscients que cela peut parfois nécessiter un accompagnement assez conséquent de la part des employeurs, c'est pourquoi une décharge administrative et des solutions pragmatiques sont nécessaires si l'on veut que l'intégration sur le marché du travail atteigne ses objectifs.

Tout ceci a évidemment un prix.

Afin de mettre en œuvre l'Agenda Intégration, la Confédération a sensiblement augmenté le montant forfaitaire d'intégration versé aux cantons. Cela devrait permettre de réaliser des économies importantes dans l'aide sociale à tous les échelons fédéraux.

L'Agenda Intégration Suisse ne réinvente pas l'intégration des réfugié-e-s, mais fixe des objectifs plus clairs. Ceci est également nécessaire pour que la politique suisse d'intégration reste un modèle de réussite.

Sommaire N°39 | Janvier 2019

« J'ai vraiment harcelé mon conseiller ORP afin qu'il m'aide à trouver quelque chose ! »

Djeninba Chèvre, originaire de Côte d'Ivoire, intendante auprès de la résidence pour personnes âgées Clair-Logis, à Delémont

2

Objectif

Intégration (professionnelle) des réfugiés

4-10

Portraits

Quatre travailleurs qui ont su s'intégrer dans le Jura

10-11

Entreprise horlogère STC/STP à Glovelier

Employés suisses et étrangers y font bon ménage

12

Intégration

A plusieurs entrées et plusieurs niveaux

Parcours de vie

Ils ont quitté leur pays en proie à la guerre pour trouver refuge en Suisse. Davantage par hasard que par choix, leur itinéraire s'est arrêté dans le Jura. A force de volonté, ils ont décroché un emploi ou ont même fait carrière. Ces Jurassiens d'adoption ont su s'intégrer et constituent en cela des modèles à suivre. Portraits.



Evolution des demandes d'asile

22'866 est la moyenne des demandes d'asile reçues chaque année en Suisse depuis 20 ans, avec des hauts et des bas: 47'513 requêtes en 1999 et 10'795 en 2005. En 2017, 18'088 demandes d'asile ont été déposées (contre 27'207 en 2016 et 39'523 en 2015).



A Abidjan, en Côte d'Ivoire, la jeune femme était animatrice de salle dans un grand casino de la capitale économique. « En 2011 et à cause de la guerre, j'ai perdu ce job que j'adorais », regrette-t-elle.

Elle s'enfuit en Tunisie, où, selon elle, les opportunités professionnelles ne manquent pas. Après deux ans et demi de ménages, elle rejoint une tante à Paris, puis rend visite à une amie dans le canton de Vaud. « Je n'appréciais pas trop la France. Personnellement, j'avais aussi envie d'évoluer professionnellement. »

Depuis l'âge de 22 ans, l'Ivoirienne, au bénéfice de l'équivalent d'une maturité, a en effet toujours travaillé. La Suisse, où elle arrive fin 2013 -début 2014, lui plaît. Elle décide

donc de rester. « Djeni » y trouve un compagnon et se marie quelques mois plus tard. De leur union naît un fils, Noah, aujourd'hui âgé de 3 ans. Bien avant cette étape, elle s'inscrit au chômage en vue de trouver un emploi, éventuellement débiter une formation.

Dans ce cadre, elle décroche un stage de quatre mois à la résidence pour personnes âgées Clair-Logis, à Delémont, où elle s'occupe de l'intendance (cuisine, lingerie, nettoyages). « J'ai vraiment harcelé mon conseiller ORP afin qu'il m'aide à trouver quelque chose ! », rit-elle.

Bien lui en a pris puisqu'elle a finalement été engagée, le 1^{er} juin 2018, à 80%, par l'institution. « Ce qui me réjouit beaucoup, c'est de me sentir

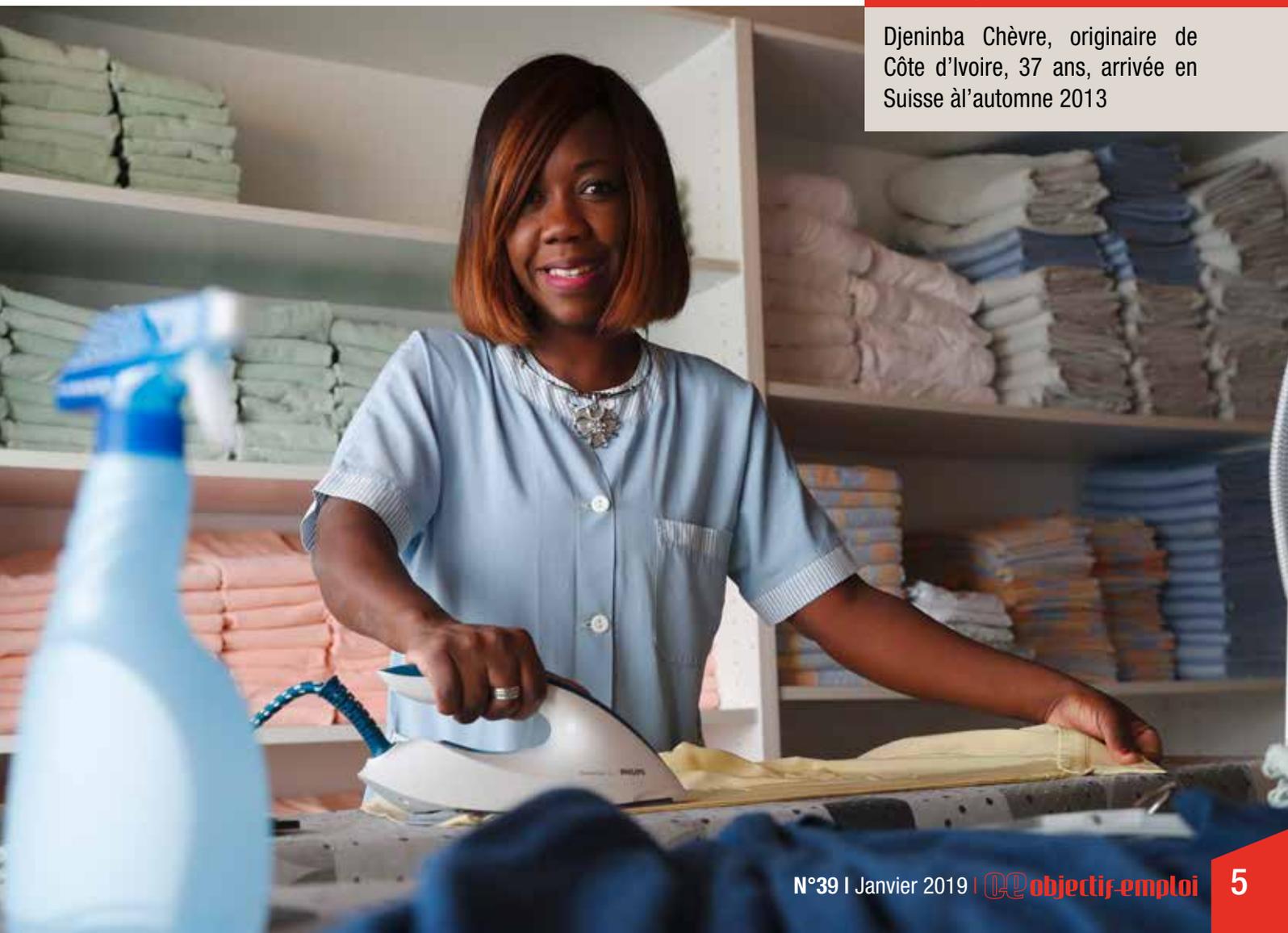
utile et le contact avec les pensionnaires. J'ajoute qu'ils ont des mots gentils à mon égard. C'est gratifiant. J'ai été adoptée et n'ai jamais entendu aucune remarque désobligeante quant à mon origine. »

Les commentaires de ses collègues et des hôtes ont été décisifs dans l'engagement de « Djeni ». « Ma responsable me qualifie de petit rayon de soleil de la fondation. »

La jeune maman n'entend pas s'arrêter en si bon chemin et serait ravie de se lancer dans une nouvelle formation. « J'ai envie de progresser », conclut-elle dans un sourire, en affichant sa fierté de s'être battue pour trouver un emploi.

« Jamais aucune remarque désobligeante »

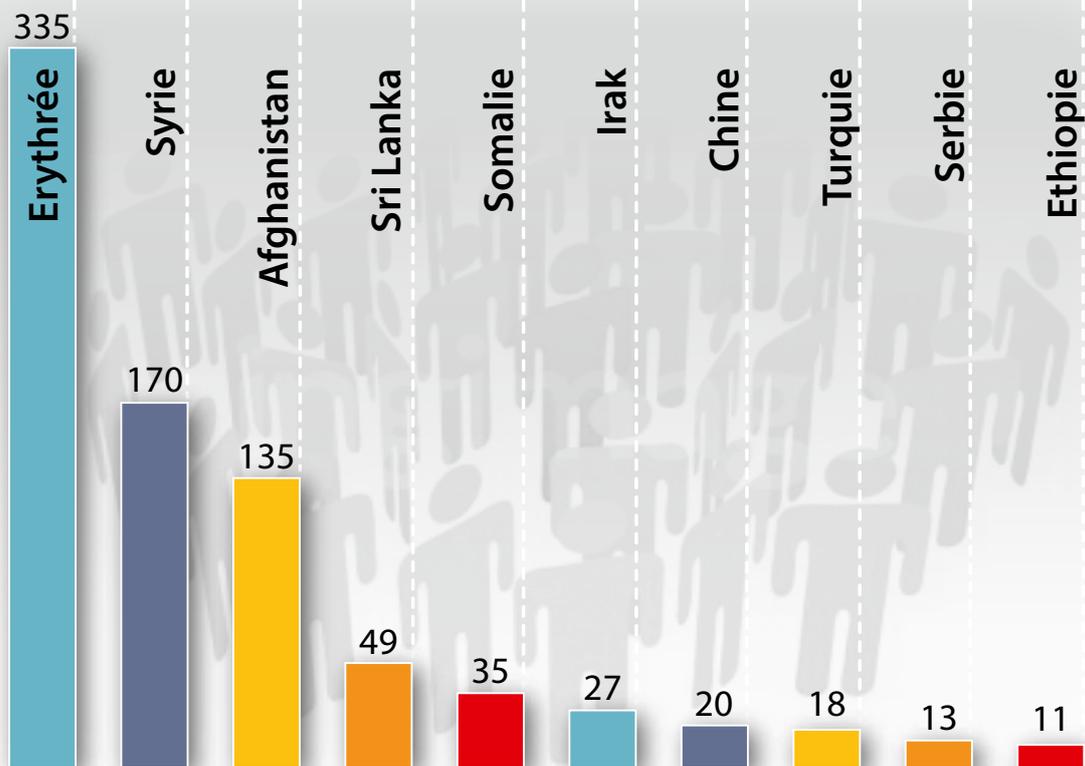
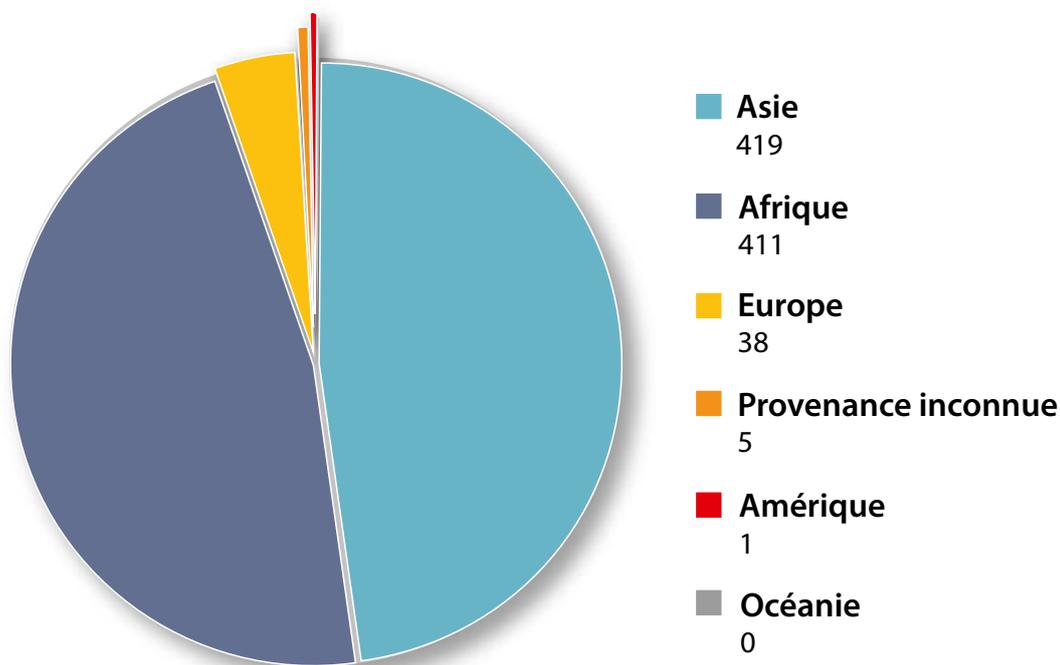
Djeninba Chèvre, originaire de Côte d'Ivoire, 37 ans, arrivée en Suisse à l'automne 2013





Canton du Jura

Réfugiés et admis provisoires selon leur provenance au 30.11.2018





« Ce fut un véritable choc culturel »

Mohammad Kabir, Afghan, 26 ans, en Suisse depuis 9 ans

C'est peu de dire que le choc culturel a été intense pour le jeune Afghan. « Ici, c'est très ouvert, contrairement à mon pays. Par exemple, si quelqu'un a une petite amie là-bas, ce n'est pas possible de sortir avec elle dans la rue. Au niveau éducation, c'est vraiment rigide. Ce qui m'a le plus surpris, en Suisse, c'est la place de la femme dans la société. Chez moi, ma mère et ma sœur ne peuvent quitter la maison sans burqa. Dans tous les villages reculés, c'est la norme. Ça ouvre l'esprit de voir que ce n'est pas le cas partout dans le monde. »

Depuis son entrée en Suisse, Mohammad est retourné une seule fois chez lui. C'était en 2016, pour un mois. Il y a constaté un mieux: « Désormais, davantage de filles fréquentent l'école. Il y a de nouveaux logements, des routes en meilleur état. » En revanche, l'insé-

curité continue de régner. « Durant mes quatre semaines sur place, deux connaissances ont été tuées. Chaque jour, c'est pareil. Et ça fait 40 ans que ça dure... ».

Le ressortissant de Baghlân, une ville située à quelque deux heures et demie de route de la capitale Kaboul, appelle bien évidemment une cessation des hostilités de ses vœux. « Le jour où cela arrivera, j'envisage d'y revenir. C'est là que sont mes racines. »

En attendant, il téléphone à sa famille plusieurs fois par semaine. Pour garder le contact.

Au plan professionnel, Mohammad Kabir a effectué une formation en polissage à l'Espace Formation Emploi Jura (EFEJ), à Bassecourt. Ensuite, son assistant à l'AJAM, Romain Paratte, l'a aidé à déguster un job auprès de la manufacture horlogère Soprod, aux Reussilles.

« C'était complètement nouveau pour moi, car je n'ai pas eu l'occasion de suivre une formation en Afghanistan. »

Le Jurassien d'adoption y a travaillé trois ans. Après un détour par la case chômage, il a été engagé, le 15 janvier 2018, par la firme Swiss Technology Production (STC), à Glovelier. Ses patrons l'ont choisi, selon leurs propres termes, parce qu'il avait de l'expérience dans l'assemblage des mouvements.

Même si STP produit les siens, l'activité est similaire à celle que Mohammad exerçait aux Reussilles. « J'apprécie ce job et la société qui m'emploie, où j'apprends beaucoup. En outre, l'environnement de travail est agréable. »

Il se voit donc, pour l'heure, poursuivre sa vie dans le Jura, où il compte de nombreux amis.

« A un moment donné, tu n'as plus peur de rien... »

Lassana Kouyaté, originaire du Mali, 27 ans, arrivé en Suisse en octobre 2014

Au bénéfice d'un permis humanitaire (F), soit en admission provisoire, le jeune homme a entamé une formation d'aide de cuisine à plein temps, le 5 octobre dernier, dans un établissement delémontain. « Elle dure une année. Outre mes quatre jours hebdomadaires de boulot, je vais deux fois par semaine à l'école. Ce job me plaît d'autant plus que ma famille possédait un restaurant en Afrique. D'ailleurs, quand je rentre du travail, même tard, je me fais volontiers à manger », explique celui qui a fui la guerre civile dans son pays fin 2009.

A partir d'octobre 2019, son objectif serait de commencer un apprentissage de cuisinier pour lequel il aurait déjà obtenu des garanties.

Même s'il a éprouvé beaucoup de difficultés à trouver une activité dans notre pays, Lassana Kouyaté s'est rapidement senti à l'aise dans le Jura. « Le fait que je parle français a bien sûr facilité mon intégration. Tout comme jouer occasionnellement au foot. » En l'occurrence avec les vétérans du FC Develier.

Avant de parvenir sous nos latitudes, le Malien a transité par l'Algérie et, surtout, la Libye, où il a vécu quatre ans. La première année, il était engagé dans une usine de boissons, à Tripoli. « Ensuite, j'ai appris à peindre dans une petite entreprise tenue par des amis. » La pose du crépi et le lissage n'ont rapidement plus eu aucun secret pour lui.

En attendant que le Mali retrouve une certaine stabilité politique, le Jurassien d'adoption envisageait de rester en Libye.

Mais une fois le colonel Kadhafi renversé et le pays déchiré entre milices rivales, la situation est devenue explosive. « Un soir, alors que je jouais aux dames avec une de-

mi-douzaine de copains, des bombardements ont éclaté dans mon quartier. J'ai alors décidé de partir. Je me suis dirigé vers la mer. Il y avait des passeurs... ».

Lassana se déleste de 1200 dollars, donne le reste de son argent à des compagnons d'infortune pour traverser la Méditerranée et à d'autres personnes n'ayant pas même de quoi manger. Et il embarque sans états d'âme. « A un moment donné, tu n'as plus peur de rien », admet-il pour expliquer son passage à l'acte, qui laisse tant de migrants prisonniers des flots.

Au bout de trois jours, il atteint les côtes italiennes. Son séjour dans la botte se limite à moins d'un mois. On lui recommande de s'orienter vers la Suisse. Il prend le train pour Genève, s'enregistre à Vallorbe. Il passe ensuite par le canton de Neuchâtel, puis termine son parcours dans le Jura, à Delémont, le 17 juin 2015.

La suite, on la connaît.

Textes : Didier Walzer

Quel est le pourcentage de la population résidant en Suisse qui relève du domaine de l'asile?

La réponse est 1,4%. Ce chiffre comprend les personnes ayant déposé une demande d'asile (permis N), les personnes reconnues réfugiées (permis B réfugié) ou admises provisoirement (permis F) et les personnes en procédure de renvoi.





Slobodan Prica : «A Sarajevo, je suis étranger et je m'y sens comme tel désormais. Ma famille et mes amis sont dans le Jura.»

« Les Jurassiens sont très sociables »

Le parcours du Dr. Slobodan Prica (55 ans) est hors du commun. Arrivé en Suisse comme réfugié politique, il a recommencé sa formation pratique et gravi tous les échelons pour devenir, depuis le 1^{er} octobre dernier, médecin chef du service de chirurgie de l'hôpital de Delémont. Serbe d'origine, il a été, par la force des choses, le plus jeune chirurgien de guerre lorsque le conflit a éclaté dans les Balkans en 1991.

Comment tout a débuté pour vous ?

La guerre a atteint Sarajevo le 6 avril 1992. J'étais de garde à l'hôpital. Un mois auparavant, les meurtres ethniques avaient commencé.

Votre réaction ?

Au départ, vous ne croyez pas à ce qui se passe, c'est si éloigné de tout ce que vous avez vécu jusque-là. Vous pensez que vous allez vous réveiller. Et puis, la réalité vous rattrape: vous devez soigner des gens, même si vous ne connaissez pas les plaies de guerre, car j'étais formé en chirurgie pédiatrique. Quand je vois une personne blessée par un obus, je me

dis que j'ai assez de connaissances et de sang-froid pour la sauver. Je n'avais donc pas le choix et j'ai fait ce que j'avais à faire.

Quand avez-vous décidé de quitter votre pays ?

Fin 1992, car j'étais menacé de mort en raison de mon appartenance ethnique. A Sarajevo, les gens disparaissaient et on les retrouvait morts. Ma vie était en danger à chaque instant.

Aviez-vous une idée de votre point de chute ?

Je n'étais pas vraiment au clair, même si mon père, médecin à Bâle, habi-

taît la Suisse. Je pensais le pays fermé, alors j'ai voulu partir au Canada. Finalement, avec deux slips et 100 Deutsche Mark en poche, j'ai demandé l'asile en Suisse.

Un autre parcours du « combattant » ?

Oui, personne ne me croyait. Mes diplômes de médecine étaient réduits au même sort.

Coup de pouce d'un Casque blanc

Comment vous en êtes-vous sorti ?

Avant la guerre, j'avais fait la connaissance du patron des Casques

blancs à Sarajevo, un Britannique. La pénurie était déjà bien installée et je n'avais plus de fil pour recoudre un gamin, ni de médicaments, d'ailleurs. Je m'en suis offusqué auprès de lui et, le lendemain, il me livrait deux camions de médicaments! Nous sommes alors devenus amis. Lorsque j'ai reçu une lettre de sa part confirmant que j'étais bien médecin, j'ai obtenu l'asile politique en Suisse. C'était en 1993.

Et la lutte a continué...

Effectivement. Je parlais à peine quelques mots de français, même si je m'exprimais bien en anglais. Pas évident de trouver un boulot. J'ai cherché partout en Suisse. Toutefois, en tant que Serbe, j'étais très mal vu. La propagande faisait son effet. «Grâce» à une rage de dents, je suis allé voir le médecin-dentiste Miroslav Dojcinovic, à Courtételle. Il m'indique que le Dr. Pusterla, chirurgien-chef, aurait besoin d'un assistant à l'hôpital de Delémont. Il m'a donné du travail en me disant: «Si

tu es bon, tu restes trois mois!». C'était il y a 25 ans...

Et l'intégration de se faire progressivement...

Oui. Dès que l'on a un job, l'on se fait des contacts. Je demandais aux infirmières, aux collègues, qu'ils corrigent mon français, ce qu'ils faisaient avec beaucoup de gentillesse et de patience. J'épluchais aussi Le Quotidien Jurassien pour me familiariser avec les subtilités de la langue.

Accueilli à bras ouverts dans le Jura

Quid de vos diplômes d'origine ?

J'ai dû repasser les examens de spécialiste pour obtenir l'équivalence helvétique. Cela fait plus de 10 ans désormais. J'ai même été obligé de refaire mon permis de conduire.

Les Jurassiens sont-ils accueillants ?

Ils m'ont reçu à bras ouverts. Je n'ai

pas connu le moindre problème de discrimination en 25 ans. Mais j'ai tout de suite fait l'effort d'apprendre la langue, me suis approché des habitants. Je pense être sociable. Parallèlement, les Jurassiens le sont beaucoup.

Quels conseils donneriez-vous aux migrants ?

Je suis venu chez vous. Donc, c'est à moi de m'adapter, d'apprendre les coutumes, la communication non verbale. Bref, à vivre ici.

Et la belle histoire de se terminer par un mariage.

Oui, avec Cécile, infirmière, qui m'a donné deux enfants, Alexandre, 18 ans, et Vladimir, 16 ans. J'en ai encore deux autres, Vuk, 31 ans, qui vit en Croatie – sa maman vient de ce pays – et Ivana, 27 ans, qui a terminé le droit à Rijeka, en Croatie.

Propos recueillis par Didier Walzer
Photo : Danièle Ludwig - Agence Bist

FOCUS

Fossil, un groupe horloger sans frontières

Le groupe horloger texan Fossil, dont le siège européen est à Bâle, possède deux filiales jurassiennes, STC et STP, à Glovelier. La politique d'engagement place les compétences au premier plan.

STC (Swiss Technology Components SA) s'est établie dans la zone d'activités microrégionale (ZAM) de Glovelier voici six ans avec le soutien de la Promotion économique du canton du Jura. Fin 2015, une extension a été construite juste à côté de l'usine initiale. Les deux bâtiments sont reliés par un tunnel.

Depuis une année, STP (Swiss Technology Production SA), l'unité de mouvements d'horlogerie qui opérait à Manno, au Tessin, a été transférée sur le site de Glovelier, accompagnée d'une

partie des employés tessinois. C'est au sein de cette entreprise qu'est actif l'Afghan d'origine Mohammad Kabir (voir plus loin et portrait par ailleurs). STP fabrique des mouvements mécaniques Swiss Made pour le groupe Fossil et pour de nombreux clients tiers. «Pour STP, la part de clients extérieurs est majoritaire. Et pour STC, la fabrication de boîtes de montres et de montres complètes, c'est l'inverse, même si la proportion de vente à des clients externes est importante», précise la direction.



Les bâtiments de STC/STP, à Glovelier.

Une part significative de la production de montres est destinée à l'étranger (Europe, Amérique, Asie). Les deux antennes comptent une quarantaine d'employés, un nombre en augmentation prudente. « Nous sommes en phase de développement et visons une croissance saine. Nous travaillons aujourd'hui à un horizon d'environ six mois, alors que, par le passé, les perspectives étaient plutôt sur une année. Cela fluctue davantage désormais, indique le responsable du site. Si nous avons vécu un ralentissement en 2016, la marche des affaires s'est clairement améliorée à partir de 2018. »

Plusieurs projets en parallèle

La volonté du groupe Fossil consiste à développer plusieurs projets en parallèle parce qu'il y a davantage de demande en nouveaux produits. « C'est ce qui change comparativement aux exercices 2012 - 2015, estime la direction. En outre, nous avons désormais mis l'accent sur tous les produits connectés, ainsi que les marchés plus traditionnels, où le Swiss made est

prisé. En résumé, les produits connectés Fossil sont conçus en Asie, alors qu'ici, à Glovelier, nous produisons des montres Swiss made. »

Au niveau du recrutement, le groupe propose principalement des contrats à durée indéterminée aux personnes qu'il engage. Ainsi, dès son premier jour chez nous, Mohammad Kabir disposait d'un contrat à durée indéterminée. »

Ce qui a surtout joué en faveur de ce dernier, c'est son expérience. « Son profil d'étranger n'a en tout cas pas été un frein. Nous nous sommes mis en relation avec son employeur précédent, qui nous a confirmé que c'était un bon élément dans son équipe d'alors. Donc, rien ne s'opposait à une embauche. »

STC et STP n'ont aucun a priori quant à l'origine des candidats. Personne n'est mis à l'écart d'emblée. « Nous nous focalisons sur les compétences, les qualités pratiques, la dextérité. Les entretiens se passent en deux temps, incluant la visite des ateliers. C'est la base du processus de recrutement. »

C'est ainsi que la part d'étrangers vivant en Suisse ou de frontaliers est élevée dans l'entreprise.

Pas de places d'apprentissage pour l'heure

S'agissant de l'apprentissage, STC/STP n'a pas encore eu l'occasion de mettre un système en place. « Les équipes sont d'une taille relativement moyenne et ce n'est pas évident de leur adjoindre, pour l'instant, quelqu'un en formation. Mais nous y réfléchissons », précise la direction. Cela dit, les stages et les stagiaires sont soutenus, au cas par cas, « à des fins de découverte plutôt que de formation ».

Fossil possède toutefois un département en charge de la formation interne : « L'horlogerie est un domaine particulier. L'on ne peut pas tout proposer en interne. Il nous arrive donc de soutenir des stages de formations externes pour nos employés », conclut la direction.

www.swiss-stc.com
www.fossilgroup.com

Texte : Didier Walzer
Photo : Agence Bist – Roger Meier

Une intégration à plusieurs entrées et plusieurs niveaux



L'intégration des étrangers est un processus qui implique à la fois que les personnes étrangères soient disposées à participer à la vie sociale, économique et culturelle du pays d'accueil, mais également que la population et les collectivités publiques les accueillent favorablement, en créant des conditions propices à leur intégration.

C'est au moyen du Programme d'intégration cantonal (PIC), conclu avec la Confédération, dont chaque canton s'est doté à partir de 2014 pour une période de 4 ans, que les mesures préexistantes ont été pérennisées et que de nouvelles ont été développées. Les structures communales et cantonales y jouent un rôle prépondérant.

Comme dans chaque canton, le Service de la population, par son Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme, est l'organe référent auprès de la Confédération pour la mise en œuvre du PIC.

Les mesures réalisées par l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM), dont bénéficient les réfugiés statutaires (permis B et F), font également partie du PIC, grâce à un financement exclusivement fédéral (forfaits d'intégration).

S'appuyant sur le bilan très positif tiré du PIC I (2014-2017), le deuxième (2018-2021) a été conçu dans la continuité du premier, avec la volonté de renforcer les mesures réalisées jusqu'alors et tendre vers un accroissement des pratiques en termes de qualité.

La mise en œuvre, dès 2019, de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), actuellement en pleine préparation, permettra de renforcer certaines mesures et d'en créer de nouvelles. Ce dernier intégrera le PIC II et permettra aux réfugiés d'améliorer l'égalité des chances en termes d'intégration et en particulier l'insertion sur le marché du travail.

Les moyens financiers engagés par la Confédération sont conséquents et les enjeux de taille en termes d'objectifs. Cela nécessite un gros travail de coordination pour les structures en charge de l'AIS. Il s'agit notamment de garantir la collaboration et l'implication actives de plusieurs services de l'Etat et des partenaires privés. C'est pourquoi il est essentiel que tous les acteurs tirent à la même corde. A moyen terme, cet investissement devrait porter ses fruits et avoir un impact positif sur l'ensemble de la société.

Le Service de la population, respectivement le Bureau de l'intégration des étrangers, ne peuvent dès lors que se réjouir de l'élaboration et de la réalisation de l'AIS.

Nicole Bart,
Déléguée à l'intégration des étrangers
du canton du Jura

Voir pages 2-10

P.P.
CH-2800 Delémont 1
Poste CH SA

IMPRESSUM

Objectif Emploi est publié par le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) dans le cadre de sa fonction d'observation du marché du travail, au service de tous les acteurs intéressés par le marché du travail au sens large. Alimenté par des collaborateurs, ainsi que par des spécialistes ou personnalités invitées, le magazine traite du marché du travail sous tous ses aspects, notamment économiques, sociaux ou encore juridiques.

Rédaction : Didier Walzer, Nicolas Ackermann

Réalisation : Empreinte communication

Impression : Pressor SA
Tirage : 3500 exemplaires

Parution : trimestrielle

Prix : gratuit

Contact : questions générales, demandes d'exemplaires supplémentaires, modifications d'abonnement, propositions de sujets : didier.walzer@jura.ch ou tél. 032 420 52 30.