



**23 avril 2026**

---

# **Points clés du programme pilote Perspecta**

## **(« Exploiter le potentiel du regroupement familial »)**

Mesure d'accompagnement de l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! »  
– décision du Conseil fédéral du 29 janvier 2025 visant à mieux exploiter le potentiel  
de main-d'œuvre en Suisse

---



## Table des matières

<b>A. Aperçu et bases .....</b>	<b>3</b>
1. Contexte et mandat .....	3
2. Groupe cible et objectifs .....	4
3. Aperçu du programme pilote Perspecta.....	5
<b>B. Points clés .....</b>	<b>7</b>
1. Premier contact, triage et conseil OPUC (partie 1 du programme)1) .....	7
1.1. Présentation générale de la partie 1 du programme .....	7
1.2. Points clés partie 1 du programme .....	7
2. Gestion au cas par cas Perspecta (partie 2 du programme) .....	11
2.1 Qu'est-ce que la « gestion au cas par cas Perspecta » ? .....	11
2.2 Points clés de la partie 2 du programme.....	13
3. Offres d'accompagnement des personnes (hautement) qualifiées admises au titre du regroupement familial pour la reconnaissance de leurs diplômes et l'intégration sur le marché du travail (partie 3 du programme).....	15
3.1 Intégration des offres de soutien pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle/ projets pilotes .....	15
3.2 Groupe cible concerné par les offres spécifiques d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle.....	16
3.3 Points clés et tâches principales des offres d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle.....	17
<b>C. Remarques pour la mise en œuvre.....</b>	<b>20</b>
1. Estimations de nombres par canton (premier contact/ triage) .....	20
2. Recommandations relatives à la « gestion au cas par cas Perspecta » .....	20
3. Exigences relatives aux offres d'accompagnement des personnes (hautement) qualifiées issues du regroupement familial dans la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle .....	22
4. Remarques sur les professions réglementées et non réglementées.....	23
5. Remarques au sujet du monitoring et de l'évaluation.....	24



## A. Aperçu et bases

### 1. Contexte et mandat

En juin 2024, le Conseil fédéral a rejeté l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! (initiative pour la durabilité) » sans contre-proposition. En même temps, il estime que l'immigration en Suisse et la croissance démographique posent des défis. Dans ce contexte, le Conseil fédéral a adopté, le 29 janvier 2025, une série de mesures visant notamment à mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre disponible en Suisse.

Les mesures prises à cet effet s'appuient dans une large mesure sur le rapport « Vue d'ensemble pour une meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre nationale », que le Conseil fédéral a adopté le 15 mars 2024 ([Vue d'ensemble de la promotion du potentiel de la main-d'œuvre en Suisse \[mise en œuvre de l'art. 121a Cst.\]. Rapport du Conseil fédéral](#)). Les éléments essentiels de ce plan ont été définis en collaboration avec les partenaires sociaux.

Dans le cadre des mesures d'accompagnement de l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! », le Conseil fédéral a confié deux mandats au SEM dans le domaine de l'intégration, le 29 janvier 2025 et le 25 juin 2025 ainsi que le 22 avril 2026 :

- **Mandat 1** : le SEM est chargé de mettre en œuvre, pour la période 2026-2030, un programme visant à mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre des personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial en dehors du domaine de l'asile, et ce en collaboration avec les partenaires cantonaux et économiques concernés (programme pilote « Perspecta »).
- **Mandat 2** : le SEM est chargé, d'ici avril 2026, de procéder à une adaptation des bases juridiques afin d'introduire une annonce des personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial ayant besoin de conseil (indépendamment de leur niveau de formation) auprès d'un service d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC)<sup>1</sup>.

Les deux mandats, bien qu'étroitement liés sur le fond, seront exécutés selon des calendriers distincts et indépendants<sup>2</sup>.

Le présent document-cadre concerne la réalisation du mandat 1 (mise en œuvre du programme pilote Perspecta). Le mandat 2 porte quant à lui sur l'ancrage juridique de l'obligation d'annonce, que les cantons participants seront tenus de mettre en œuvre dans le cadre de ce programme (voir section et points clés relatifs au premier contact et au conseil). Le SEM élabore actuellement un projet visant à compléter la loi sur les étrangers et l'intégration, qui devrait être mis en consultation au printemps 2026 (soit à peu près au moment où les invitations à déposer les programmes définitifs seront envoyées).

<sup>1</sup> Voir [https://www.news.admin.ch/fr/newsb/wSAAjsnv-nv\\_Mt3xubHrA](https://www.news.admin.ch/fr/newsb/wSAAjsnv-nv_Mt3xubHrA)

<sup>2</sup> La politique suisse d'intégration repose sur le principe « Encourager et exiger ». Le mandat 1 relatif au lancement du programme pilote Perspecta répond principalement à l'objectif « encourager », tandis que le mandat 2, qui vise à introduire l'obligation d'annonce auprès d'un office d'orientation professionnelle, met davantage l'accent sur l'aspect « exiger ».



## 2. Groupe cible et objectifs

Le groupe cible du programme pilote Perspecta est constitué des personnes admises en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial ne relevant pas du domaine de l'asile et titulaires d'un diplôme de niveau secondaire II ou tertiaire, ou d'une qualification comparable<sup>3</sup>.

En 2024, quelque 42'000 personnes ont immigré en Suisse au titre du regroupement familial, dont plus de 25'000 adultes<sup>4</sup>. Le regroupement familial représente ainsi le deuxième motif d'immigration le plus important en Suisse. Plus des deux tiers des personnes venues rejoindre leur conjoint dans ce cadre sont des femmes. La majorité d'entre elles dispose d'une formation comparable au niveau secondaire II ou supérieure<sup>5</sup>.

Le SEM estime actuellement que le groupe cible qui bénéficiera (au minimum) d'un entretien de conseil et d'information auprès de l'orientation professionnelle comprend entre 8000 et 10'000 personnes. Une estimation plus précise des effectifs concernés pourra être réalisée en collaboration avec les cantons, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme pilote.

Dans son rapport du 15 mars 2024 intitulé « Vue d'ensemble de la promotion du potentiel de la main-d'œuvre en Suisse », le Conseil fédéral relève, sur la base de diverses études, que l'intégration sur le marché du travail des personnes venues dans le cadre d'un regroupement familial demeure lente et insuffisante – en particulier pour les femmes. En effet, cinq ans après leur arrivée en Suisse, seules 40 % d'entre elles environ perçoivent un revenu annuel supérieur à 24'000 francs. Chez les hommes, cette part s'élève à 70 % approximativement. Parallèlement, près de 40 % des femmes ne disposent d'aucun revenu ou d'un revenu annuel inférieur à 3000 francs, contre 18 % des hommes. Ces chiffres montrent que le potentiel de main-d'œuvre nationale au sein de ce groupe cible reste largement sous-exploité<sup>6</sup>.

Le programme pilote Perspecta s'adresse précisément aux personnes (venues en Suisse au titre du regroupement familial) ayant acquis une qualification professionnelle à l'étranger. Il complète ainsi le programme fédéral existant « Préapprentissage d'intégration » (PAI) et ses mesures en amont, qui s'adressent principalement aux personnes ne disposant pas de diplôme de niveau secondaire II. L'objectif consiste à renforcer, au cours des prochaines années, l'intégration professionnelle des personnes venues en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial et à accroître progressivement leur participation au marché du travail, notamment celle des femmes. Les cantons ont la possibilité d'ouvrir le programme pilote également aux personnes de ce groupe cible qui sont entrées en Suisse depuis longtemps.

La base légale prévue pour l'obligation d'annoncer les personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial ayant besoin de conseil auprès de l'OPUC (mandat 2) vient soutenir cet objectif.

---

<sup>3</sup> Dans les cantons qui mettent déjà en œuvre les mesures en amont du programme « Préapprentissage d'intégration » (PAI), le groupe cible existant (personnes arrivées en Suisse au titre du regroupement familial sans diplôme de niveau secondaire II) est élargi aux personnes titulaires d'un diplôme acquis dans leur pays d'origine.

<sup>4</sup> Les informations relatives aux estimations de nombre cantonales figurent dans l'annexe, point 1.2.

<sup>5</sup> [BASS \(2020\): Etude sur le déroulement du séjour des étrangers venus en Suisse au titre du regroupement familial](#), S. 30ff (en allemand)

<sup>6</sup> [BASS \(2020\): Etude sur le déroulement du séjour des étrangers venus en Suisse au titre du regroupement familial](#), p. 44ss (en allemand)



### 3. Aperçu du programme pilote Perspecta

La mise en œuvre du programme pilote Perspecta devra, dans la mesure du possible, s'appuyer sur les structures, processus et compétences qui existent déjà au sein des cantons.

L'encouragement de l'intégration professionnelle des personnes issues du regroupement familial ne relevant pas du domaine de l'asile constitue un défi particulier. En vertu de l'art. 57 LEI, la Confédération, les cantons et les communes ont pour mandat d'informer sur les offres d'intégration disponibles en Suisse. L'expérience acquise à ce jour montre toutefois que pour favoriser l'intégration professionnelle de ces personnes sur le long terme, il est indispensable de renforcer le caractère obligatoire des démarches, de fournir des informations et un accompagnement aussi précoce que possible, et de proposer des offres adaptées aux besoins.

Pour améliorer l'accessibilité et la participation des personnes admises au titre du regroupement familial (sans diplôme de niveau secondaire II), le programme fédéral PAI déploie ou développe progressivement, depuis début 2024, des « mesures en amont » dans 20 cantons. Les éléments centraux de ces mesures comprennent le premier contact, le tri des candidatures et l'annonce par les services compétents (offices de la population, offices des migrations), ainsi que l'invitation à un entretien et le conseil ultérieur prodigué par l'OPUC.

Comme le montre la figure ci-après, le programme pilote Perspecta s'appuie sur ces « mesures en amont » et se compose des trois parties suivantes :

1. Premier contact, triage et conseil (mesures en amont développées)
2. Gestion au cas par cas Perspecta
3. Offres d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration sur le marché du travail

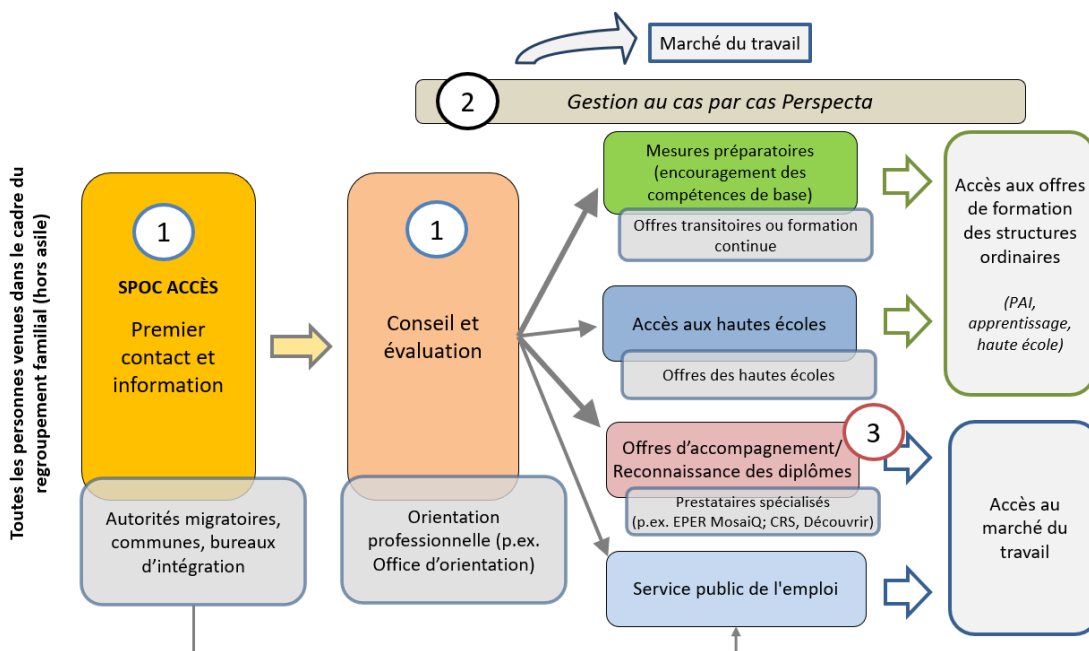


Figure 1 : Schéma du programme pilote Perspecta présentant les trois parties du programme et leur intégration dans les structures existantes.



Les trois parties du programme couvrent des tâches et des rôles distincts et clairement délimités, décrits dans le chapitre B ci-après (points clés).

Les services de premier contact sont tenus d'annoncer les personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial à l'OPUC<sup>7</sup>. L'OPUC doit ensuite inviter les personnes annoncées à un entretien. Alors que l'annonce et l'invitation par l'OPUC **ont un caractère contraignant**<sup>8</sup>, les autres parties du programme ci-dessus doivent être comprises comme des offres facultatives pour le groupe cible. Les personnes concernées peuvent à tout moment accéder au marché du travail ou sauter certaines étapes. À l'issue de l'entretien avec l'orientation professionnelle, elles ont par exemple aussi la possibilité de recourir aux offres ordinaires des offices régionaux de placement (voir les précisions apportées au chapitre B, point 1).

La mise en œuvre des différentes parties du programme impliquera en principe plusieurs acteurs et requiert dès lors une coordination claire des responsabilités, des processus et des contenus.

Pour la planification, le développement et la mise en œuvre du programme pilote, il est donc essentiel d'assurer une collaboration interinstitutionnelle efficace entre les différentes instances concernées (offices communaux de la population/offices des migrations, acteurs de la formation et services spécialisés dans l'intégration). Une telle collaboration repose notamment sur des concertations au niveau stratégique. Dans ce cadre, la responsabilité principale de la mise en œuvre et de la coordination intercantonale incombe – comme pour le PAI – aux autorités cantonales compétentes en matière d'éducation et de formation professionnelle.

---

<sup>7</sup> Le service d'orientation professionnelle OPUC est en règle générale une institution publique. Il est en principe également possible de mandater un prestataire privé approprié pour le conseil en orientation professionnelle dans le cadre de Perspecta. Cela doit être indiqué dans le dépôt du programme

<sup>8</sup> Par « contraignant », on entend que l'OPUC invite le groupe cible à un entretien de conseil. Dans le cadre du programme pilote, il n'existe toutefois aucune obligation juridique *pour le groupe cible* de se présenter à un tel entretien. Il est recommandé de communiquer et de promouvoir le conseil auprès de l'OPUC comme une prestation de service dans l'intérêt du groupe cible.



## B. Points clés

La section B contient les principales conditions-cadres de contenu, appelées « points clés », des parties du programme présentées dans la section A. Ces points clés ont été élaborés notamment avec la participation du groupe d'accompagnement<sup>9</sup> du programme pilote Perspecta, de différents groupes de travail thématiques et sur la base des enseignements tirés des mesures en amont du programme fédéral PAI. Les retours des cantons dans le cadre de la manifestation d'intérêt pour le programme pilote Perspecta ont été pris en compte lors de leur élaboration. Les points clés servent aux cantons de directive, ou, lorsqu'ils sont indiqués comme tels, de recommandation pour le dépôt et la mise en œuvre du programme.

### 1. Premier contact, triage et conseil OPUC (partie 1 du programme)

#### 1.1. Présentation générale de la partie 1 du programme

La première partie du programme « Premier contact et conseil OPUC », n'apporte que peu de nouveautés pour les 20 cantons participant déjà aux « mesures en amont » dans le cadre du PAI. Ils peuvent en grande partie s'appuyer sur les procédures et processus déjà existants, qui devront toutefois être complétés et élargis si nécessaire.

En complément des « mesures en amont », il convient désormais d'annoncer les personnes issues du regroupement familial ayant acquis un diplôme de formation ou une qualification professionnelle dans leur pays d'origine auprès d'un service d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). À la suite de cette annonce, elles seront également conviées à un entretien d'information et de conseil par l'OPUC.

L'objectif consiste ainsi à garantir que toutes les personnes arrivées récemment dans le cadre d'un regroupement familial (et ayant besoin de conseil, voir description au point clé 1 ci-dessous) sont systématiquement annoncées auprès de l'orientation professionnelle par les services chargés du premier contact – en règle générale, les autorités migratoires ou les offices de la population. Dans un deuxième temps, l'OPUC invite les personnes annoncées à participer à un entretien d'information et de conseil.

#### 1.2. Points clés partie 1 du programme

N°	Point clé
1	<p><u>Premier contact, saisie du parcours de formation / expérience professionnelle et triage des candidatures par les autorités migratoires ou les offices de la population</u></p> <p>Dans le cadre du nouveau programme pilote, il est prévu que, lors du premier contact, le parcours scolaire et d'autres informations de base soient enregistrés selon une grille simple et standardisée pour tous les ressortissants de l'UE/AELE et des pays tiers (personnes immigrées dans le cadre du regroupement familial) (voir annexes, point 1, point clé 1). Ces données doivent faciliter l'information et l'accompagnement</p>

<sup>9</sup> Dans le groupe d'accompagnement étaient représentés : CFSP, CS OPUC, CdC, CDIP, CDI, ASM, ASSH, ACS, UVS, CFQA, swissuniversities, les partenaires sociaux, le SEFRI ainsi que le SECO.



ultérieurs par l'OPUC. Le SEM élaborera un modèle adapté (grille de triage)<sup>10</sup>, en collaboration avec des représentantes et représentants issu.e.s de la pratique<sup>11</sup>. **Selon l'organisation cantonale**, le premier contact<sup>12</sup>, la saisie du parcours de formation / expérience professionnelle et le triage des candidatures sont effectués soit par **les autorités migratoires cantonales**, soit par les **offices de la population** cantonaux ou communaux. Dans des cas exceptionnels justifiés (p. ex. en complément du premier contact à la commune), ces étapes (ou certaines d'entre elles) peuvent également être réalisées par les **services chargés de l'intégration**. Le premier contact peut être complété par des informations initiales adaptées.

**Obligation d'annonce<sup>13</sup> à l'OPUC** : Toutes les personnes admises dans le cadre d'un regroupement familial et présentant un besoin de conseil doivent être annoncées à l'OPUC par l'autorité compétente en matière de migration ou l'office de la population. Lors de l'annonce, le service de premier contact transmet les informations personnelles à l'OPUC. Le besoin de conseil est défini selon des critères objectifs et ne tient, en principe, pas compte des motifs subjectifs (tels que la motivation ou l'intérêt actuels de la personne concernée/planification familiale). Toutes les personnes annoncées sont conviées à un entretien d'information et de conseil auprès de l'orientation professionnelle. Si nécessaire, un rappel est envoyé ou un nouveau rendez-vous est fixé. Le conseil auprès de l'OPUC doit être communiqué et promu comme un service, et son intérêt et son utilité pour la personne doivent être expliqués.

**Définition du besoin de conseil** : le **besoin de conseil objectif** s'applique à **toutes les personnes en âge de travailler arrivées en Suisse dans le cadre du regroupement familial** et qui, au moment du premier contact, ne disposent ni d'un emploi ni d'une place de formation, ou n'en ont pas immédiatement la perspective<sup>14</sup>. Cette définition englobe aussi bien les titulaires d'une qualification professionnelle (diplôme) étrangère que les personnes n'ayant pas suivi de formation de niveau secondaire II (groupe cible actuel des mesures préparatoires).

Les coordonnées nécessaires ainsi que le parcours scolaire des personnes dont le besoin de conseil ou de formation a été identifié sont communiqués à l'OPUC, qui les

<sup>10</sup> Le modèle correspondant et actuel est accessible dans le domaine CUG, à l'adresse <https://www.e-doc.admin.ch/e-doc/fr/home/sem/pilot-ivl-fsf.html>.

<sup>11</sup> Selon les cantons, cette étape peut prendre différentes formes. Elle pourrait par exemple être réalisée lors du retrait du permis de séjour.

<sup>12</sup> L'obligation d'annonce consiste pour les autorités migratoires ou les services de la population à annoncer aux services d'orientation professionnelle (OPUC) les personnes arrivées dans le cadre du regroupement familial présentant un besoin de conseil. L'OPUC est ensuite chargé d'inviter les personnes annoncées à un entretien d'information et de conseil. Les personnes annoncées sont censées participer à cet entretien, mais elles ne peuvent pas y être contraintes.

<sup>13</sup> Si la personne concernée, venue en Suisse dans le cadre du regroupement familial, n'est pas d'accord avec l'annonce, elle doit avoir la possibilité de faire opposition. Il convient en outre de respecter les dispositions cantonales en matière de protection des données.

<sup>14</sup> Il est également recommandé d'annoncer les personnes ayant, par exemple, une charge de travail réduite ou occupant un emploi qui ne correspond pas à leurs qualifications.



	<p>convie à un entretien d'information et de conseil. L'inscription à un entretien de conseil auprès d'un OP peut également être effectuée directement par l'office des migrations ou l'office de la population (p. ex. au moyen d'un outil d'inscription en ligne). Un modèle pour la grille de tri mentionnée ci-dessus, ainsi qu'un document d'accompagnement relatif à la grille et au groupe cible, destinés aux services chargés du premier contact, seront adaptés par le SEM en collaboration avec des représentantes et représentants de la pratique<sup>15</sup>. Le modèle peut être complété ou ajusté par le canton si nécessaire.</p> <p>Même les personnes qui, par exemple, ne sont actuellement pas disponibles pour un emploi en raison d'obligations familiales, doivent bénéficier d'un premier entretien de conseil informatif auprès de l'OPUC, afin de discuter des perspectives d'avenir possibles et d'obtenir des informations de base sur le système de formation suisse.</p>
2	<p><b>Conseil individuel / évaluation par l'orientation professionnelle<sup>16</sup></b></p> <p>Lors de l'entretien de conseil, les personnes orientées sont informées sur le système éducatif suisse, les exigences du marché du travail suisse et, selon les besoins, sur l'importance d'un diplôme de niveau secondaire II ou sur le processus de reconnaissance des diplômes. Le potentiel et l'aptitude à suivre des mesures complémentaires d'intégration dans la formation ou sur le marché du travail sont également évalués.</p> <p><b>Recommandation :</b> le SEM recommande de séparer les évaluations menées auprès de l'orientation professionnelle en au moins deux séances et de limiter le premier entretien à la transmission d'informations de conseil. Lors d'un deuxième entretien, il est recommandé, par exemple, d'évaluer le potentiel de la personne et de proposer des parcours de formation possibles, en recourant si nécessaire à des outils de diagnostic appropriés.</p> <p><b>Recommandation :</b> le SEM recommande d'utiliser, pour les évaluations et les consultations auprès de l'OPUC, des instruments adaptés aux questions spécifiques à la migration. Les instruments d'évaluation du potentiel développés par le SEM dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse peuvent servir de modèle<sup>17</sup>.</p> <p><b>Recommandation :</b> les personnes qui ne se sont pas présentées au service d'orientation professionnelle malgré les rappels et les nouveaux rendez-vous fixés seront recontactées ultérieurement.</p> <p><b>Recommandation :</b> La législation de certains cantons prévoit une participation aux frais de la personne conseillée pour les prestations d'orientation professionnelle. Le SEM recommande d'offrir gratuitement la ou les premières séances de conseil et,</p>

<sup>15</sup> Le modèle actuel peut être téléchargé dans le domaine CUG à l'adresse suivante : <https://www.e-doc.admin.ch/e-doc/fr/home/sem/pilot-ivl-fsf.html>

<sup>16</sup> Le service d'orientation professionnelle (OPUC) est généralement une institution publique. Il est toutefois possible de mandater un prestataire privé compétent pour l'orientation professionnelle dans le cadre de Perspecta. Cela doit être indiqué dans le dépôt de programme.

<sup>17</sup> Evaluation du potentiel auprès des personnes réfugiées et admises à titre provisoire



	<p>pour les séances approfondies, de tenir compte de la capacité financière du groupe cible.</p> <p><b>Recommandation</b> : l'OPUC formule (à l'issue des séances d'information et de conseil) des recommandations écrites à l'intention de la personne conseillée. Dans le cadre de la gestion au cas par cas Perspecta, ces recommandations servent de base à l'élaboration d'un plan d'intégration professionnelle et pour l'accompagnement ultérieur.</p>
<p>3</p>	<p><u>Niveau linguistique des personnes nouvellement arrivées</u></p> <p>Pour évaluer les besoins en matière de conseil et de formation lors du premier contact (autorités migratoires ou offices de la population) et/ou pour l'entretien avec le service d'orientation professionnelle, des connaissances linguistiques de base dans une langue nationale sont nécessaires.</p> <p><b>Recommandation</b> : si cette condition n'est pas remplie: le recours à des interprètes professionnels doit être garanti. Pour ce faire, les contributions financières allouées à la mise en œuvre du présent programme pilote (ainsi qu'aux mesures préparatoires) pourront, si nécessaire, couvrir la rémunération des interprètes tant lors du premier contact que lors des séances d'information et de conseil dispensées par l'orientation professionnelle.</p> <p>Il est également envisageable de proposer des cours de langue en vue des évaluations approfondies (assessment, évaluation du potentiel) qui seront effectuées ultérieurement par l'orientation professionnelle. Ces derniers peuvent également être financés à titre subsidiaire par le programme pilote. Ces séquences intermédiaires d'encouragement linguistique doivent être coordonnées avec la gestion au cas par cas Perspecta. La soumission doit préciser qui procédera à l'inscription au cours de langue et doit garantir que la personne aura un nouveau rendez-vous auprès de l'OPUC à la fin du cours ou sera conviée à un entretien de conseil (p. ex. suivi par le service chargé de la gestion au cas par cas).</p>
<p>4</p>	<p><u>Besoins des femmes et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle</u></p> <p>Le canton précise comment les situations de vie et les besoins particuliers des femmes, ainsi que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, sont pris en compte. Ceci est effectué lors de l'évaluation du potentiel ou d'entretiens individuels, ou encore lors des évaluations menées par l'orientation professionnelle. Cela concerne tant la prise de rendez-vous pour les entretiens (flexibilité, solutions de garde d'enfants lorsque cela est possible) que l'information concernant les offres cantonales en matière de garde d'enfants et, le cas échéant, les possibilités de formation ou d'emploi à temps partiel (pour autant qu'elles soient disponibles).</p>



5	<p><u>Convention d'intégration / recommandation</u></p> <p><b>Recommandation</b> : lors de l'annonce des groupes cibles auprès du service d'orientation professionnelle ou pour une participation à des offres d'information ou de conseil, en particulier à l'OPUC, le recours à une recommandation en matière d'intégration au sens de l'art. 58b LEI peut être envisagé.</p> <p>Dans le cadre du programme pilote Perspecta et des mesures en amont, celle-ci doit se limiter à la participation à un entretien de conseil auprès de l'OPUC ou à des cours de langue. La convention d'intégration n'est pas un instrument adapté pour la participation à des offres de formation complémentaires ou pour les processus de reconnaissance des diplômes.</p> <p>En cas de besoin particulier en matière d'intégration, les offices cantonaux des migrations peuvent en principe également prévoir la conclusion d'une convention d'intégration<sup>18</sup>.</p> <p>Le service d'orientation professionnelle peut informer les services chargés du premier contact si la personne concernée a effectivement participé à l'entretien de conseil.</p>
---	--

Il convient de rappeler que les participant.e.s au programme pilote peuvent à tout moment intégrer le marché du travail ou recourir aux prestations ordinaires du service public de l'emploi. Conformément à l'art. 26 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), le service public de l'emploi est accessible à toutes les personnes séjournant en Suisse, dont le permis les autorise à exercer une activité lucrative. Ainsi, les personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial peuvent s'inscrire à tout moment auprès du service public de l'emploi. Les services chargés du premier contact et l'OPUC les informent dès lors des prestations offertes par le service public de l'emploi. Cette dernière peut formuler une recommandation en ce sens. Les principes et points clés présentés ci-après s'appliquent aux personnes pour lesquelles une inscription auprès du service public de l'emploi n'est pas encore indiquée après l'entretien et l'évaluation menés par l'OPUC, car d'autres mesures restent prioritaires (p. ex. acquisition de la langue, démarches liées à la reconnaissance des diplômes, etc.).

## 2. Gestion au cas par cas Perspecta (partie 2 du programme)

### 2.1 Qu'est-ce que la « gestion au cas par cas Perspecta » ?

Les expériences acquises jusqu'ici montrent que l'entrée dans la vie professionnelle des personnes issues du regroupement familial nécessite du temps et peut s'accompagner de défis importants. La mise en place d'une gestion au cas par cas constitue une nouveauté pour les personnes ne relevant pas du domaine de l'asile et de l'aide sociale. Elle vise à favoriser leur

<sup>18</sup> Sont exclus les ressortissantes et ressortissants étrangers ayant droit à une autorisation en vertu du droit international public (personnes relevant du champ d'application de l'accord sur la libre circulation des personnes avec les États de l'UE/AELE, de l'accord AGCS ou de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et consulaires) ou pour lesquels la LEI n'envisage pas la conclusion d'une convention d'intégration (p. ex. regroupement familial avec des ressortissantes et ressortissants suisses).

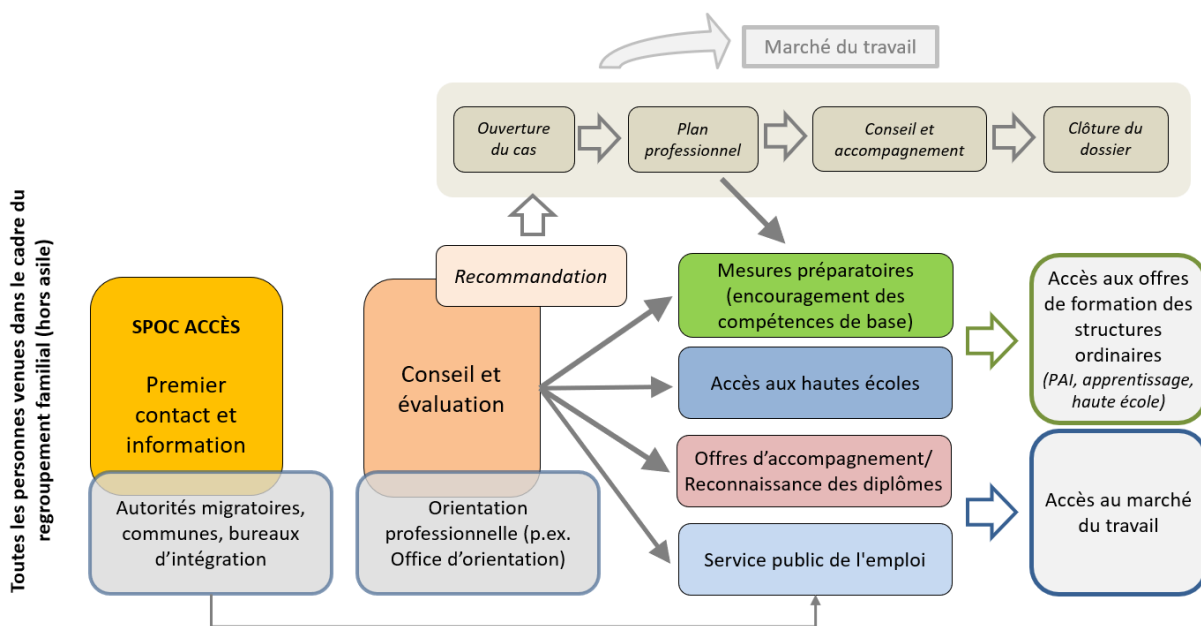


intégration durable sur le marché du travail et, ce faisant, à mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre disponible.

La gestion au cas par cas Perspecta<sup>19</sup> conseille et accompagne, en fonction des besoins, les personnes arrivées en Suisse au titre du regroupement familial dans leur parcours vers le marché du travail. Dans ce cadre, les objectifs professionnels et les étapes à suivre pour les atteindre sont définis en concertation avec la personne concernée. L'objectif est de planifier, d'organiser et de coordonner l'accès à des prestations ou services adaptés aux besoins, de manière à assurer un suivi optimal des personnes nécessitant un accompagnement spécifique.

La gestion au cas par cas Perspecta se concentre sur les thématiques liées à la formation et à l'emploi ainsi que sur les aspects qui y sont associés (p. ex. cours de langue, conciliation avec la vie familiale, garde des enfants, accès à un coaching professionnel ou à un accompagnement spécialisé dans la reconnaissance des diplômes ou encore questions d'ordre financier). Elle a pour mission d'accompagner les personnes concernées de manière ciblée et selon une approche proactive tout au long de leur parcours vers le marché du travail (notamment en intervenant lorsque le processus vers le marché du travail stagne ou que la personne cesse de se manifester).

La gestion au cas par cas Perspecta dans le cadre du programme pilote se distingue *clairement* de la gestion au cas par cas dans le contexte de l'aide sociale ou dans le domaine de l'intégration (Agenda Intégration Suisse, AIS). Elle ne verse *aucune* prestation sociale<sup>20</sup> et ne dispose d'aucune compétence en matière de financement (p. ex. de prises en charge des coûts). Elle se démarque également de la gestion au cas par cas relevant de l'AIS ou de l'aide sociale par son intensité, sa durée et son caractère non contraignant.



<sup>19</sup> Au besoin, un canton peut également choisir un autre terme pour la mise en œuvre de cette partie du programme.

<sup>20</sup> À quelques exceptions près (regroupement familial avec des citoyens suisses), l'admission au regroupement familial en Suisse est subordonnée à la condition de disposer de moyens financiers suffisants.



*Figure 2 : Schéma du programme pilote Perspecta, avec mise en avant de la gestion au cas par cas Perspecta*

La figure 2 illustre la gestion au cas par cas Perspecta au sein du programme pilote : celle-ci commence avec l'annonce de la personne accompagnée auprès du service chargé de la gestion au cas par cas. Sur la base des recommandations émises par l'Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), le service en charge de la gestion au cas par cas définit, avec la personne conseillée, les objectifs professionnels à atteindre et planifie les étapes nécessaires à leur réalisation. Ces objectifs sont consignés dans un plan. Par la suite, le service chargé de la gestion au cas par cas organise selon les besoins des entretiens ou des bilans de situation avec la personne accompagnée, fait office de point de contact pour toute question ou difficulté (p.ex. conciliation avec les obligations de garde d'enfants) et apporte un soutien pratique ainsi qu'une orientation tout au long du processus d'intégration professionnelle. Il est également responsable de la documentation du dossier ainsi que le contact avec les autres instances impliquées (p. ex. l'OPUC). La gestion au cas par cas accompagne la transition vers le marché du travail ; en règle générale, elle prend fin quelques temps après l'entrée de la personne conseillée sur le marché du travail. Si la personne accède à une offre de formation relevant des structures ordinaires (p. ex. un apprentissage ou des études supérieures), la gestion au cas par cas se termine. Le cas échéant, la responsabilité d'une éventuelle poursuite de l'accompagnement ou du conseil est transférée à la structure concernée.

## 2.2 Points clés de la partie 2 du programme

N°	Point clé
1	<p><u>Annonce auprès du service chargé de la gestion au cas par cas (voir figure 2)</u></p> <p>Dans le cadre de son activité de conseil, l'OPUC informe les personnes concernées sur la gestion au cas par cas Perspecta et leur recommande de recourir à cette offre. En règle générale, l'inscription auprès du service compétent intervient à l'issue des entretiens d'information et de conseil menés par l'OPUC. Lors de l'inscription, l'OPUC transmet, avec l'accord de la personne concernée (levée du secret professionnel), ses coordonnées au service chargé de la gestion au cas par cas Perspecta. Elle lui transfère également les résultats des évaluations ainsi que des recommandations écrites concernant la suite de la procédure. Les dispositions cantonales en matière de protection des données doivent être respectées.</p>
2	<p><u>Tâches du service chargé de la gestion au cas par cas Perspecta</u></p> <p>La gestion au cas par cas Perspecta commence avec l'inscription de la personne accompagnée et se termine généralement peu de temps après son entrée sur le marché du travail (p. ex. entre trois et douze mois, ou selon les besoins)<sup>21</sup>.</p> <p>Le service chargé du dossier assume notamment les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ouverture du dossier et information de la personne conseillée sur l'offre de gestion au cas par cas Perspecta ;</li> <li>- élaboration, en collaboration avec la personne conseillée, d'un plan professionnel fondé sur les recommandations écrites de l'OPUC (définition des objectifs d'intégration et planification des étapes nécessaires à leur réalisation) ;</li> </ul>

<sup>21</sup> L'offre étant facultative, elle prend fin à tout moment à la demande de la personne conseillée.



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conduite d'entretiens de conseil ou de bilans de situation avec la personne accompagnée (fréquence et intensité adaptées aux besoins) ;</li> <li>- orientation et soutien pratique de la personne conseillée dans la mise en œuvre de son plan professionnel , notamment dans les domaines de l'apprentissage de la langue, modèles de travail à temps partiel, de la garde des enfants et des questions financières en lien avec le chemin vers le marché du travail (p. ex. financement de cours de langue intensifs) ;</li> <li>- contact avec les autres services compétents (p. ex. OPUC, institutions proposant des cours de langue, offres d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes) ;</li> <li>- documentation du dossier, conformément aux recommandations figurant en annexe (traçabilité des décisions, évaluation des résultats) ;</li> <li>- clôture du dossier (entretien final, remise de la documentation du dossier à la personne conseillée).</li> </ul>
<p>3</p>	<p><u>Principes de la gestion au cas par cas Perspecta</u></p> <p>Dans le cadre du programme pilote, la gestion au cas par cas Perspecta est une offre complémentaire destinée au groupe cible dans son parcours vers un emploi et le marché du travail. Sur recommandation de l'OPUC, toutes les personnes appartenant au groupe cible peuvent en bénéficier<sup>22</sup>.</p> <p>À la différence de l'OPUC, qui assure le conseil spécialisé autour des questions de formation et de carrière, <b>le service chargé de la gestion au cas par cas accompagne le processus et veille à la mise en œuvre des objectifs professionnels convenus</b>. Le service en charge de la gestion au cas par cas ne prescrit aucune mesure, mais propose des offres adaptées (cours de langue, soutien dans la procédure de reconnaissance des diplômes, coaching professionnel, etc.) et fournit, si nécessaire, une aide administrative lors des démarches d'inscription et des autres formalités. Il apporte également un soutien pour des aspects plus généraux, tels que l'accès à des solutions de garde d'enfants ou encore des questions d'ordre financier (bourses, etc.). Il n'octroie pas de prises en charge des coûts, mais informe la personne conseillée des possibilités de financement des mesures (p. ex. bons de formation) et peut, si nécessaire, l'aider à établir un plan financier (en vue de son intégration sur le marché du travail).</p> <p>La gestion au cas par cas est assurée de manière continue (sans changement de responsable) et repose sur une approche adaptable selon les besoins – c'est-à-dire que le soutien peut être sollicité de manière ponctuelle (logique modulaire). Les besoins spécifiques des femmes et des personnes ayant des obligations familiales sont intégrés dans le conseil et la planification professionnelle. Si nécessaire, des interprètes professionnel-le-s sont engagé-e-s lors des entretiens de conseil. La gestion au cas par cas Perspecta est conçue de manière à encourager les personnes accompagnées à maintenir leur engagement, même dans les périodes difficiles.</p>

<sup>22</sup> Les personnes concernées peuvent également recourir ultérieurement à la gestion au cas par cas après les rendez-vous auprès de l'orientation professionnelle, par exemple si, durant une première phase / dans les premières années suivant l'arrivée, des obligations de prise en charge sont au premier plan.



4	<p><u>Mise en œuvre dans les cantons</u></p> <p>Les cantons décident – dans le cadre des points clés formulés dans le présent document –, de la mise en œuvre et de l’ancrage institutionnel de la gestion au cas par cas Perspecta. Le SEM recommande d’examiner la possibilité de rattacher cette gestion à l’OPUC ou à l’instance responsable de l’encouragement de l’intégration. Il est toutefois possible de l’organiser à l’échelle intercantonale ou de la confier à un prestataire externe. L’implantation du service responsable du suivi et la conception de la gestion au cas par cas allégée devraient néanmoins être intégrées aux structures et processus cantonaux existants.</p>
---	---

### **3. Offres d’accompagnement des personnes (hautement) qualifiées admises au titre du regroupement familial pour la reconnaissance de leurs diplômes et l’intégration sur le marché du travail (partie 3 du programme)**

#### **3.1 Intégration des offres de soutien pour la reconnaissance des diplômes et l’intégration professionnelle / projets pilotes**

L’expérience acquise jusqu’ici montre que de nombreux organismes (étatiques), en particulier aux niveaux cantonal et communal, manquent souvent de l’expertise nécessaire pour fournir du conseil ou un accompagnement ciblé et durable en ce qui concerne les processus, procédures et responsabilités liés à la reconnaissance des diplômes et à l’évaluation des qualifications professionnelles obtenues à l’étranger. À cela viennent s’ajouter des compétences fédérales variées en matière d’autorisation à exercer les professions dites réglementées (voir ci-dessous). Lorsqu’un accompagnement approprié existe, il est en général assuré par l’OPUC du canton concerné.

L’accès au marché du travail pour les demandeurs et demandeuses d’emploi étrangers dépend également du fait que la profession exercée soit réglementée ou non en Suisse. Dans le cas des professions non réglementées, les personnes peuvent exercer directement avec les qualifications professionnelles acquises dans leur pays d’origine. Des informations supplémentaires concernant la procédure de reconnaissance des professions réglementées ou non réglementées figurent au chapitre C, point 4.

En collaboration avec le Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI), le SEM soutient déjà certains projets pilotes accompagnant des réfugié-e-s reconnu-e-s (hautement) qualifié-e-s, des personnes admises à titre provisoire, des personnes avec statut de protection S ainsi que des personnes arrivées en Suisse à la faveur d’un regroupement familial dans la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles étrangères et leur insertion sur le marché du travail. Quatre projets pilotes régionaux, limités dans le temps, ont permis de recueillir de premières expériences sur la manière d’accompagner concrètement les personnes disposant de (bonnes) qualifications professionnelles étrangères dans la procédure de reconnaissance de leurs diplômes et leur intégration dans le marché du travail. La mise en œuvre de ces projets pilotes fait l’objet d’une évaluation, sur la base d’un arrêté du Conseil fédéral<sup>23</sup>. Le rapport final sera disponible en 2027.

<sup>23</sup>Arrêté du Conseil fédéral du 08.05.2024. Il s’agit des projets suivants : EPER MosaiQ, le projet de formation en soins de longue durée de la Croix-Rouge suisse, le programme « ProActe » de l’Association Découvrir, ainsi que le programme « Access Fast Track » de Capacity.



### 3.2 Groupe cible concerné par les offres spécifiques d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle

Comme décrit au chapitre A, le public cible du programme pilote englobe – outre les personnes sans diplôme de niveau secondaire II – les personnes hautement qualifiées admises en Suisse au titre du regroupement familial. Celles-ci possèdent une qualification professionnelle supérieure à l'enseignement de base de leur pays d'origine, c'est-à-dire un diplôme comparable de niveau secondaire II ou tertiaire. Il convient de relever que peu de pays disposent d'un système de formation professionnelle dual comparable à celui de la Suisse. Ainsi, en Suisse, de nombreuses qualifications professionnelles sont acquises au niveau secondaire II, tandis que dans d'autres pays, les qualifications équivalentes relèvent du niveau tertiaire.

Le SEM recommande d'utiliser, à titre de référence et d'orientation, les diplômes suisses ou les cadres de qualifications établis :

Pour la **formation professionnelle initiale** au niveau secondaire II, le certificat fédéral de capacité (CFC), généralement classé au niveau 4 du cadre national des certifications (CNC<sup>24</sup>) de la formation professionnelle.

Pour la **formation professionnelle supérieure** (degré tertiaire B) :

- brevet fédéral (après un examen professionnel fédéral ; niveau 5 ou 6 selon le CNC) ;
- diplôme fédéral (après un examen professionnel supérieur ; niveau 6, 7 ou 8 selon le CNC) ;
- diplôme obtenu à l'issue d'un cursus dans une école supérieure (ES ; niveau 6 selon le CNC).

Pour la **formation académique** (degré tertiaire A) :

- bachelor des hautes écoles spécialisées, des hautes écoles pédagogiques et des hautes écoles universitaires (niveau 6 selon le cadre européen des certifications [CEC])<sup>25</sup> ;
- master des hautes écoles spécialisées, des hautes écoles pédagogiques et des hautes écoles universitaires (niveau 7 selon le CEC) ;
- doctorat des hautes écoles universitaires (niveau 8 selon le CEC).

Les offres d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle s'adressent essentiellement aux personnes admises au titre du regroupement familial et titulaires d'un diplôme correspondant aux niveaux de formation susmentionnés. L'inscription des participant.e.s se fait généralement en coordination avec la gestion au cas par cas Perspecta, sur la base d'un plan d'intégration professionnelle.

Les personnes admises au titre du regroupement familial disposant d'un diplôme équivalent à la maturité (gymnasiale) peuvent accéder à l'enseignement supérieur. Dans ce cadre, il revient aux hautes écoles elles-mêmes de vérifier l'équivalence de leur diplôme de formation générale avec la maturité suisse. Il n'existe aucune instance centrale chargée de cette procédure. Dans le cadre du programme Perspecta, aucune mesure de soutien spécifique n'est prévue pour la reconnaissance des certificats de maturité (gymnasiale) ou d'encourager l'accès aux hautes

---

<sup>24</sup> Pour plus d'informations sur le CNC, veuillez consulter [cette page](#).

<sup>25</sup> Vous trouverez de plus amples informations concernant le CEC sur [cette page](#) > Recommandation de l'UE établissant le CEC.



écoles suisses. La gestion au cas par cas Perspecta peut toutefois conseiller les personnes concernées sur la procédure à suivre.

### 3.3 Points clés et tâches principales des offres d'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle

Les personnes qualifiées admises en Suisse au titre du regroupement familial doivent, dans la mesure du possible, accéder au marché du travail en adéquation avec leur formation. Pour atteindre cet objectif, elles requièrent un soutien et un accompagnement individualisés, adaptés à leurs besoins spécifiques. Toutefois, il est possible d'identifier certaines exigences et conditions qui sont déterminantes pour garantir un accompagnement efficace et efficient. Des études antérieures<sup>26</sup>, de même que les expériences tirées des quatre projets pilotes régionaux soutenus par le SEM, montrent que les procédures de reconnaissance ou les voies vers le marché du travail sont souvent très personnalisées et que leur réussite dépend en grande partie d'un accompagnement compétent et régulier, assuré par un professionnel.

Les principaux domaines d'intervention de l'accompagnement des personnes qualifiées arrivées en Suisse dans le cadre du regroupement familial sont notamment :

- Le soutien dans le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères (pour obtenir une reconnaissance des diplômes, une confirmation ou attestation du niveau de formation) ;
- L'accompagnement dans l'accomplissement d'éventuelles mesures de compensation, souvent requises comme condition préalable à la reconnaissance d'un diplôme étranger ;
- L'encouragement de l'intégration professionnelle, notamment par un appui à la recherche d'emploi et un coaching ciblé dans le cadre des démarches de postulation. En fonction de la formation suivie et des qualifications professionnelles acquises, il sera nécessaire d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail dans le domaine professionnel visé ou dans un domaine connexe et de la valoriser (par exemple au moyen de certificats de travail).

Par conséquent, l'accompagnement ne prend pas fin avec la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères, mais peut, au besoin, se poursuivre jusqu'à ce que la personne concernée commence une formation appropriée ou entre sur le marché du travail. En outre, la gestion au cas par cas Perspecta prend en charge, au besoin, l'accompagnement lors de l'entrée sur le marché du travail afin de pouvoir apporter un soutien approprié en cas de questions ultérieures (voir chapitre B, point 2.2). Lorsque la personne entre en formation, c'est la structure ordinaire compétente qui prend alors le relais.

Les offres destinées à accompagner les personnes qualifiées admises en Suisse au titre du regroupement familial dans la reconnaissance de leurs diplômes et leur intégration professionnelle couvrent trois domaines d'intervention principaux, présentés ci-dessous.

N°	Point clé
1	<u>Soutien dans le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères</u>

<sup>26</sup> Voir notamment [Ecoplan \(2025\)](#), [Spadarotto \(2019, en allemand\)](#).



	<p>Les offres sont prévues pour soutenir et accompagner les personnes qualifiées issues du regroupement familial tout au long du processus de reconnaissance de leurs qualifications professionnelles acquises à l'étranger, qu'il s'agisse de l'obtention d'une reconnaissance de diplôme pour une profession réglementée, d'une attestation de niveau pour une profession non réglementée relevant de la formation professionnelle initiale, ou encore d'un certificat de niveau pour un diplôme de l'enseignement supérieur menant à une profession non réglementée.</p> <p>En parallèle, il est important d'examiner d'autres voies de qualification pour les adultes, qui peuvent, le cas échéant, constituer une alternative à la reconnaissance d'un diplôme, telles que la certification professionnelle pour adultes (CPA)<sup>27</sup>.</p>
2	<p><u>Soutien dans le cadre de mesures de compensation</u></p> <p>Si les personnes admises en Suisse au titre du regroupement familial doivent suivre des mesures de compensation pour faire reconnaître leurs qualifications étrangères, elles bénéficient d'un appui ciblé grâce aux offres disponibles. Selon la nature de la mesure – rattrapage de contenus d'apprentissage, examen ou stage pratique –, le type de soutien varie. Il peut inclure, par exemple, une aide pour entrer en contact avec une institution de formation proposant le module requis, de la recherche de possibilités de financement ou encore de la recherche d'une entreprise offrant un stage pratique encadré.</p> <p>En parallèle, il est nécessaire de prévoir des offres d'encouragement linguistique permettant d'acquérir les compétences indispensables à la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère.</p>
3	<p><u>Accompagnement lors de l'entrée sur le marché du travail suisse</u></p> <p>L'expérience montre que la reconnaissance d'une qualification professionnelle étrangère – à travers une reconnaissance de diplôme, une attestation ou un certificat de niveau – ne suffit souvent pas, à elle seule, à intégrer les personnes de manière durable dans le travail ou le domaine de travail visé. Il est parfois nécessaire d'emprunter d'autres voies afin de viser une entrée sur le marché du travail durable. Ce qui est déterminant pour une entrée réussie sur le marché du travail, c'est surtout que les personnes (hautement) qualifiées titulaires de qualifications étrangères (reconnues) soient accompagnées. Les personnes migrantes peuvent, d'une part, bénéficier de l'aide apportée par des personnes capables de leur « ouvrir des portes ». D'autre part, elles ont besoin d'occasions leur permettant de démontrer leurs compétences – par exemple sous forme de journées ou de semaines d'essai, d'expériences pratiques ou de stages pratiques. L'acquisition d'une expérience professionnelle en Suisse peut et doit se dérouler parallèlement aux tâches principales 1 et 2.</p>

<sup>27</sup> Soit par l'accès direct aux examens, soit par la validation des acquis, conformément à l'art. 32 de la loi sur la formation professionnelle (LFP) de 2002



Si nécessaire, les offres soutiennent également les personnes (hautement) qualifiées issues du regroupement familial dans leur entrée dans la vie professionnelle, notamment en les aidant à trouver un emploi ou en leur proposant un coaching ciblé dans le cadre de leurs démarches de candidature. Ce soutien peut également être assuré par des prestataires externes ou par les structures ordinaires<sup>28</sup>. Une offre complémentaire<sup>29</sup> peut être proposée aux personnes (hautement) qualifiées qui ne souhaitent pas (nécessairement) faire reconnaître leur diplôme, mais qui ont surtout besoin d'aide pour accéder au marché du travail. Elles peuvent également s'inscrire auprès du service public de l'emploi.

Les mesures visant à favoriser l'entrée sur le marché du travail doivent en outre être mises en œuvre le plus tôt possible et parallèlement au soutien fourni dans le cadre des tâches principales 1 et 2.

---

<sup>28</sup> p. ex. à travers le service public de l'emploi.

<sup>29</sup> Parmi ces offres figure, par exemple, le projet « Access fast track » de l'association Capacity, qui met en relation des demandeurs d'emploi (hautement qualifiés) et des entreprises.



## C. Remarques pour la mise en œuvre

### 1. Estimation du nombre de personnes concernées par canton (premier contact/triage)

Immigration de personnes en âge de travailler (16-64 ans) dans le cadre du regroupement familial au sein de la population étrangère résidante permanente :

Kanton	2025	2024	2023	2022
AG	2097	1976	2289	2010
AI	18	22	24	14
AR	97	82	103	90
BE	2000	2192	2165	2040
BL	694	610	668	600
BS	945	879	1071	916
FR	847	911	931	858
GE	2566	2268	2415	2227
GL	100	123	132	133
GR	382	410	412	423
JU	106	119	121	129
LU	1036	1040	1012	1099
NE	524	516	496	533
NW	85	98	112	95
OW	75	81	79	75
SG	1352	1519	1599	1634
SH	359	287	320	324
SO	646	786	793	709
SZ	272	366	359	366
TG	772	765	838	788
TI	847	828	895	1004
UR	68	62	55	59
VD	3043	2997	3061	3029
VS	1123	1067	1139	829
ZG	508	507	492	590
ZH	4878	5099	6030	5344
<b>Schweiz</b>	<b>25440</b>	<b>25610</b>	<b>27611</b>	<b>25918</b>

Source : SYMIC

### 2. Recommandations relatives à la « gestion au cas par cas Perspecta »

Afin de garantir la mise en œuvre efficace du programme pilote, le SEM recommande d'accorder une attention particulière aux aspects suivants :

- Documentation des cas : le service chargé de la gestion au cas par cas est responsable de leur documentation. Celle-ci doit être aussi concise que possible. Les informations sur le groupe cible et les indicateurs de réussite doivent être collectées de manière à permettre l'évaluation du succès du programme pilote. Pour que ces données puissent être exploitées à cette fin, la documentation des cas doit répondre aux exigences mini-



males suivantes, dans le respect des dispositions légales en vigueur : format numérique, enregistrement des données personnelles par sexe, saisie des informations pertinentes pour l'évaluation sous forme de valeurs uniques (pas de texte libre), indications temporelles (horodatage) pour les étapes pertinentes du processus, données exportables et structurées (p. ex. sous forme de tableau de données). Idéalement, la documentation des cas est réalisée dans un système électronique de gestion au cas par cas.

- Le SEM recommande de prendre en compte les éléments suivants dans le plan professionnel : objectifs convenus, liste des étapes à entreprendre, données relatives aux coûts prévus et la planification financière ainsi qu'un calendrier. Le plan d'intégration développé dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse peut être utilisé comme modèle.
- Le SEM recommande de tenir compte de manière appropriée de la situation actuelle de la personne conseillée lors de l'élaboration du plan professionnel. Si, au moment de l'entretien, une personne n'est pas intéressée par la gestion de son cas (et donc par la mise en œuvre du plan professionnel pour des raisons familiales ou d'autres contraintes, il convient de reprendre contact avec elle à une date ultérieure (par l'intermédiaire de l'OPUC ou du service chargé de la gestion au cas par cas).
- Le SEM recommande de considérer les exigences suivantes dans le cahier des charges du service chargé de la gestion au cas par cas :
  - connaissances et expérience dans le traitement de cas individuels ;
  - bonnes connaissances des structures cantonales et des interlocuteurs dans le domaine de la formation et du marché du travail ;
  - bonnes connaissances, notamment du paysage éducatif suisse et cantonal, connaissances de base de l'encouragement spécifique de l'intégration ;
  - sensibilité aux questions liées à la migration ;
  - excellentes compétences en communication, qualités sociales élevées et aisance dans les relations avec des groupes d'acteurs variés ;
  - résistance au stress, réflexion orientée sur les processus et capacité à trouver des solutions adaptées aux besoins ;
  - bonnes connaissances en langues étrangères (anglais et autres).



### **3. Exigences relatives aux offres d'accompagnement des personnes (haute-ment) qualifiées issues du regroupement familial dans la reconnaissance des diplômes et l'intégration professionnelle**

Les cantons décident des modalités de mise en œuvre, c'est-à-dire si les offres sont réalisées de manière interne<sup>30</sup> ou externe, par le biais de mandats confiés à des tiers compétents.

En principe, des coopérations suprarégionales entre plusieurs cantons sont également possibles. Dans ce cadre, les cantons vérifient l'adéquation des offres (qu'elles soient assurées en interne ou par des tiers). Les critères suivants doivent être pris en compte :

#### Compétences spécialisées du personnel

Le personnel chargé des offres doit disposer de compétences avérées en matière de conseil et d'accompagnement des personnes migrantes. Les exigences clés sont les suivantes :

- connaissances spécialisées – en particulier une expertise approfondie dans la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères et dans les voies alternatives permettant d'obtenir un diplôme formel ou non formel facilitant l'accès au marché du travail suisse (p. ex. certification professionnelle pour adultes, certificats de branche) ;
- connaissances du contexte – notamment du système éducatif suisse et international, du marché du travail régional, des offres et possibilités de financement liées à l'acquisition ou au perfectionnement des compétences linguistiques (langue locale ou langue de travail), ainsi que des offres et financements en matière de garde d'enfants hors du cadre familial ainsi que modèles de travail à temps partiel (formation et emploi) ;
- connaissances des autorisations requises au niveau cantonal ou communal pour exercer une profession ;
- sensibilité interculturelle ;
- connaissance du droit des étrangers et des réglementations cantonales applicables dans ce contexte.

Le SEM recommande de définir les qualifications et l'expérience requises du personnel afin de garantir l'adéquation avec les exigences fixées. L'accent doit être mis davantage sur l'expérience pratique en matière de contact avec le groupe cible et de conseil, plutôt que sur le diplôme obtenu ou la formation continue suivie.

#### Mise en réseau de l'offre : orientation pratique et contacts dans le secteur

La mise en œuvre de cette offre exige une connaissance approfondie du marché du travail. Les exigences clés sont notamment les suivantes:

- mise en réseau avec des employeurs (supra)régionaux ;
- connaissances spécifiques à la branche ;
- mise en réseau avec des services spécialisés et d'autres acteurs de l'encouragement de l'intégration (professionnelle) (p. ex. pour le tri vers des offres spécialisées ou au service public de l'emploi) ;
- expérience en coaching professionnel.

---

<sup>30</sup> p. ex. par le service cantonal d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière



## Capacités

L'offre doit être en mesure de fournir des prestations de conseil pour les processus clés mentionnés ci-dessus, à toutes les personnes arrivées dans le cadre du regroupement familial intéressées, et ce même en cas de fluctuations des effectifs.

## Assurance qualité et contrôle

Les cantons définissent des directives relatives à l'assurance qualité, au contrôle et au monitoring (ce dernier étant aligné sur les directives du SEM) pour les offres.

Lors de la définition des critères d'assurance qualité et de contrôle, il est recommandé de s'appuyer sur des normes reconnues (p. ex. eduQua, In-Qualis, EFQM, norme ISO).

## **4. Remarques sur les professions réglementées et non réglementées**

La reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères par l'autorité compétente<sup>31</sup> n'est nécessaire que pour les professions réglementées, afin que les personnes concernées puissent travailler (légalement) en Suisse et obtenir, par exemple, une autorisation d'exercer une profession ou être inscrites dans un registre professionnel<sup>32</sup>. Les conditions requises pour obtenir cette reconnaissance sont, selon la situation individuelle, parfois difficiles à remplir. Il existe des critères juridiquement obligatoires (tels que la durée de la formation, le niveau de formation, ainsi que son contenu pratique et théorique), qui doivent correspondre aux exigences de la formation suisse actuelle. Les compétences requises pour chaque profession peuvent varier d'un pays à l'autre, ou la formation peut remonter à longtemps, de sorte que les qualifications acquises à l'étranger ne correspondent pas toujours aux exigences du profil professionnel suisse. En outre, l'exercice des professions réglementées requiert des compétences linguistiques variables selon la profession. Si des lacunes sont constatées, elles doivent être comblées par des mesures de compensation, ce qui peut rendre l'ensemble du processus de reconnaissance long et coûteux pour le ou la professionnel-le étranger-ère, en raison des coûts directs et indirects engendrés<sup>33</sup>.

Dans le domaine des professions non réglementées, il y a également la possibilité de déterminer, dans le cadre d'un processus de placement, à quel niveau de formation correspond le diplôme étranger. Pour ces professions, il est possible d'obtenir une attestation de niveau, délivrée par le SEFRI. Pour les professions non réglementées exigeant un diplôme universitaire, swissuniversities/Swiss ENIC délivre une attestation de niveau. Celle-ci ne certifie pas les compétences, mais uniquement le niveau de formation par rapport au système éducatif suisse.

---

<sup>31</sup> Entre autres : la CRS pour les professions de la santé universitaires et non universitaires, la CDIP pour les professions de l'enseignement et les professions thérapeutiques, la MEBEKO pour les professions médicales universitaires, ainsi que de nombreuses autres autorités aux niveaux fédéral et cantonal.

<sup>32</sup> Une autorisation d'exercer une activité réglementée de manière indépendante et sous sa propre responsabilité, ou l'inscription dans un registre professionnel (p. ex. le registre national des professions de la santé NAREG), est également requise pour les personnes ayant obtenu leur qualification en Suisse.

<sup>33</sup> Les coûts indirects désignent en particulier la perte de gain.



## 5. Remarques au sujet du monitoring et de l'évaluation

Le programme pilote Perspecta fera l'objet d'une évaluation. Le tableau provisoire ci-dessous donne une première idée des données qui devront probablement être collectées. Le SEM veillera à limiter la charge de travail des cantons pour la collecte des données.

<b>Informations sur le groupe cible</b>
Personne : genre, année de naissance, nationalité
Séjour : année d'entrée sur le territoire, statut de séjour actuel
Situation familiale : état civil, nombre d'enfants de moins de 5 ans / de moins de 16 ans
Connaissances linguistiques : langue maternelle, langue parlée au domicile, (autres langues nationales, anglais)
Diplôme / niveau de formation le plus élevé
<b>Expérience professionnelle</b>
Activité actuelle, disponibilité pour participer au programme (en fonction de l'état de santé, des obligations familiales, d'autres engagements), (perspective de rester en Suisse)
Perspectives de rester en Suisse
Numéro SYMIC / numéro AVS

<b>Service</b>	<b>Indicateurs de réussite</b>
<b>Service chargé du premier contact</b>	Nombre de personnes atteintes (nombre de personnes dont le parcours scolaire a été évalué)
	Nombre de personnes inscrites auprès de l'OPUC
<b>OPUC</b>	Nombre de premières consultations menées auprès de l'OPUC ; nombre de consultations supplémentaires
	(Proportion de personnes dont les connaissances linguistiques étaient initialement insuffisantes)
	(Temps consacré à la consultation)
	Nombre de recommandations écrites concernant la suite de la procédure (par catégorie)
	Nombre de personnes enregistrées auprès du service chargé de la gestion au cas par cas
<b>Service chargé de la gestion au cas par cas</b>	Nombre de cas ouverts
	Nombre de cas clos (par type de clôture)
	(Durée de la gestion du cas)
	(Temps consacré à la gestion du cas)
<b>Participant.e.s</b>	Satisfaction des personnes conseillées (sondage)

