

# **Dialogue CTA sur l'intégration**

## **« Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance »**

### **Bilan intermédiaire 2013 et axes de travail 2014**

**Rencontre technique du 6 décembre 2013**

Les partenaires du dialogue CTA sur l'intégration « Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance » sont :

Confédération :	Département fédéral de justice et police DFJP (Office fédéral des migrations ODM) Secrétariat d'Etat à l'économie SECO Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Cantons :	Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) Conférence des directeurs cantonaux de l'éco- nomie publique (CDEP)
Villes et communes :	Union des villes suisses (UVS) Initiative des villes pour la politique sociale Association des Communes Suisses (ACS)
Employeurs / Associations faïtières :	Union patronale suisse (UPS) Union suisse des arts et métiers (usam)
Employeurs / Associations sectorielles :	GastroSuisse hotelleriesuisse Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
Employés / Organisations faïtières :	Travail.Suisse
Employés /Syndicats :	Unia
Migrants / Associations faïtières :	Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (FIMM) Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR)

## Synthèse

Le 30 octobre 2012, la Confédération, les cantons, les villes et les communes ont, dans le cadre de leur plateforme politique, la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA), entamé le dialogue « Travailler – Donner sa chance, saisir sa chance » avec des organisations du monde du travail et de la population migrante. L'objectif est d'intensifier la collaboration entre le domaine public et le domaine privé sur la base de projets concrets afin d'encourager l'intégration des travailleurs immigrés.

Les partenaires du dialogue ont adopté quinze objectifs à atteindre d'ici à 2016 dans les trois champs d'action suivants : « Information et sensibilisation », « Langue et formation » et « Intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail ». En décembre 2013, ils ont dressé un premier bilan intermédiaire sur le plan technique et défini les axes de travail pour 2014.

L'Etat a renforcé la primo-information destinée aux nouveaux arrivants et les prestations de conseil fournies aux employeurs. Le renforcement de la collaboration avec l'économie se traduit par des discussions visant à l'échange d'informations, l'organisation conjointe de visites pour les parents issus de la migration lors de salons des métiers ou encore des débats et des colloques spécialisés relatifs à l'intégration sur le lieu de travail.

Au niveau national, les partenaires sociaux du secteur principal de la construction se sont fortement engagés dans l'encouragement linguistique. Du fait de sa réussite, le projet pilote « L'allemand sur le chantier » se voit prolongé jusqu'à la fin de l'année 2015 et étendu à l'ensemble de la Suisse. L'Office fédéral des migrations (ODM) a conçu des supports de formation spécifiques à la branche.

Le projet lancé par le secteur de l'hôtellerie-restauration dans le but d'approfondir les thèmes de l'intégration et de la communication interculturelle dans le cadre de la formation des chefs d'entreprise est désormais bien établi. En 2014, l'Union suisse des arts et métiers examinera comment développer les thèmes de l'intégration et de la non-discrimination dans la formation continue des cadres de petites et moyennes entreprises (PME).

Afin d'encourager l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire, la Confédération, les cantons et les communes ont lancé des projets pilotes. Qui plus est, diverses autorités aux niveaux fédéral et cantonal travaillent actuellement à lever les obstacles administratifs et à optimiser de manière coordonnée leurs offres d'intégration dans ce domaine.

Il y a lieu d'agir en matière d'information et de sensibilisation des employeurs. Désireux de redoubler d'efforts particulièrement sur le plan national dans ce domaine, les partenaires du dialogue ont fixé plusieurs axes de travail pour 2014.

En 2014, la direction de projet CTA se tournera vers d'autres associations professionnelles afin d'élargir le dialogue autour de l'intégration sur le lieu de travail. De nouveaux projets pilotes doivent également être préparés en vue de leur lancement au début de l'année 2015, lors du bilan intermédiaire.

## **Les axes de travail 2014**

### **1) Les associations patronales et sectorielles, ainsi que les services spécialisés étatiques renforcent leur collaboration en matière d'information des employeurs**

Les associations patronales et sectorielles nationales diffusent de manière plus active des informations sur l'intégration et les bonnes pratiques dans leurs médias. La direction de projet CTA veille à un échange régulier avec les associations afin de discuter de thèmes éventuels et de leur proposer un soutien spécialisé.

### **2) L'intégration et la non-discrimination dans la formation continue des cadres de PME**

L'Union suisse des arts et métiers examine comment développer les thèmes de l'intégration et de la non-discrimination dans la formation continue des cadres de PME. Elle se fonde pour cela sur les expériences déjà réalisées par les différentes associations sectorielles (p.ex. GastroSuisse).

### **3) « Allemand-français-italien sur le chantier »**

Les partenaires sociaux du secteur principal de la construction organisent au moins 20 cours en Suisse alémanique et un nombre encore indéfini de cours en langue française dans les cantons de Fribourg et du Jura. Ils s'engagent afin que le modèle soit repris dans le reste de la Suisse romande, où les fonds paritaires du secteur sont organisés sur le plan cantonal. Ils évaluent si des cours de langues sont nécessaires au Tessin.

### **4) Les associations nationales sensibilisent leurs membres cantonaux à la collaboration entre Etat et économie**

Début 2014, les associations patronales et les associations sectorielles qui participent au dialogue expliquent à leurs membres cantonaux comment la collaboration entre public et privé peut favoriser la réussite de l'intégration des employés étrangers, un point positif tant pour les entreprises à titre individuel que pour l'ensemble de l'économie. Les membres cantonaux sont encouragés à soutenir les services spécialisés en matière d'intégration, notamment pour nouer des contacts, ouvrir des portes et reprendre des thèmes liés à l'intégration dans leurs publications.

### **5) L'ODM élabore un guide consacré à l'encouragement linguistique sur le lieu de travail**

L'ODM se base sur les guides existants et sur le soutien des associations sectorielles pour élaborer un guide exposant les possibilités d'encouragement linguistique sur le lieu de travail. Ce guide sera mis à la disposition des employeurs et des services spécialisés en matière d'intégration. Les partenaires du dialogue définissent ensemble comment le guide sera distribué afin d'atteindre le plus grand nombre d'employeurs.

### **6) Les partenaires du dialogue favorisent la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques**

Les acteurs non étatiques qui participent au dialogue utilisent leurs médias pour expliquer aux employeurs ce qu'ils peuvent attendre des cours de langue. Il importe de montrer aux employeurs l'avantage qu'ils peuvent retirer de tels cours. A cet effet, les partenaires étatiques au dialogue offrent leur soutien spécialisé.

## **7) L'Etat et les associations renforcent l'information consacrée à l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire**

Les partenaires du dialogue se soutiennent mutuellement pour informer les employeurs au sujet de l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Les associations patronales et les associations sectorielles ouvrent leurs médias à la publication d'articles sur les projets et les bonnes pratiques. Les services étatiques spécialisés leur fournissent les informations nécessaires.

## **8) Recherche de nouveaux partenaires pour le dialogue**

La direction de projet CTA prend contact avec d'autres secteurs qui comptent une proportion élevée de travailleurs étrangers afin de les convaincre de participer au dialogue sur l'intégration et de lancer des projets pilotes. A cet effet, elle reçoit notamment le soutien de l'Union patronale suisse et de l'Union suisse des arts et métiers. De plus, des secteurs qui s'engagent déjà dans le sens des objectifs du dialogue CTA sur l'intégration doivent être inclus dans le dialogue.

## Table des matières

1	Introduction .....	7
2	Les projets.....	7
2.1	Union suisse des arts et métiers : informer les employeurs .....	7
2.2	GastroSuisse : informer et sensibiliser les futurs chefs d'établissement.....	8
2.3	Partenaires sociaux du secteur principal de la construction : projet « L'allemand sur le chantier » .....	8
3	Contributions de l'Etat et de l'économie dans les trois champs d'action.....	9
3.1	1er champ d'action : information et sensibilisation .....	9
3.1.1	Objectifs concrets 2012 - 2016 .....	9
3.1.2	Primo-information par l'Etat, conseil aux employeurs et aux employés .....	9
3.1.3	Protection contre la discrimination .....	10
3.1.4	Activités communes de l'Etat et de l'économie.....	11
3.1.5	Information par les associations patronales et les associations sectorielles... ..	11
3.1.6	Conclusion.....	12
3.1.7	Engagement de la société civile.....	12
3.2	Champ d'action « Langue et formation ».....	13
3.2.1	Objectifs concrets 2012 - 2016 .....	13
3.2.2	Cours de langue axés sur la pratique.....	13
3.2.3	Conclusion.....	14
3.3	Champ d'action « intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail » .....	15
3.3.1	Objectifs concrets 2012 - 2016 .....	15
3.3.2	Renforcement de l'information et du conseil aux autorités et aux employeurs .....	15
3.3.3	Sensibilisation des employeurs étatiques et privés .....	15
3.3.4	Lever les obstacles .....	16
3.3.5	Projets pilotes .....	17
3.3.6	Conclusion.....	17
4	Bilan global.....	18
5	Annexe.....	20

## 1 Introduction

Dans le but de promouvoir l'intégration, la Confédération, les cantons, les villes et les communes souhaitent intensifier la collaboration entre secteur public et secteur privé dans le cadre de leur plateforme politique, la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA). C'est pourquoi la CTA a lancé, le 30 octobre 2012, le dialogue « Travailler - Donner sa chance, saisir sa chance » avec des organisations du monde du travail et de la population immigrée.

Les partenaires du dialogue ont adopté 15 objectifs à atteindre d'ici à 2016 dans les trois champs d'action « Information et sensibilisation, « Langue et formation » et « Intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail ». En décembre 2013, ils ont dressé un premier bilan intermédiaire sur le plan technique et défini les axes de travail pour 2014.

## 2 Les projets

Les organisations du monde du travail impliquées soutiennent le dialogue au travers de projets concrets. A l'occasion du lancement du dialogue le 30 octobre 2012, elles ont démarré trois projets autour des thèmes « Information et sensibilisation et « Langue et formation ». Ces projets servent de base pour d'autres étapes partielles et projets ultérieurs.

### 2.1 Union suisse des arts et métiers : informer les employeurs

Conformément aux objectifs du dialogue, les associations patronales et les associations sectorielles souhaitent utiliser leurs médias pour informer les entreprises au sujet de l'intégration et de la non-discrimination sur le lieu de travail.

L'Union suisse des arts et métiers (usam) a fait le premier pas en insérant un mémento dans l'édition de novembre 2012 de son journal. Ce mémento rappelle aux employeurs les avantages qu'une intégration réussie des travailleurs étrangers présente pour leur entreprise et leur explique comment procéder et où recevoir des conseils. Près de 250 associations membres et 160 000 abonnés ont ainsi été sensibilisés à la question.

Les quatre associations nationales ont toutes mentionné le lancement du dialogue ; l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers ont également publié le lien vers le site Internet du dialogue sur leur propre site Internet. Dans l'ensemble, les associations nationales pourraient certainement utiliser encore davantage leurs médias pour informer au sujet de l'intégration sur le lieu de travail ou relater les bonnes pratiques actuelles. Quant aux services étatiques compétents, ils pourraient proposer leur soutien spécialisé de manière plus active. Les associations nationales peuvent également se servir d'articles rédigés à l'échelle régionale par des services spécialisés dans l'intégration en collaboration avec des associations patronales et des associations sectorielles. Elles peuvent publier de tels articles dans leurs propres médias et les transférer à d'autres membres régionaux en les priant de les publier.

**1<sup>er</sup> axe de travail 2014 : les associations patronales et sectorielles, ainsi que les services spécialisés étatiques renforcent leur collaboration en matière d'information des employeurs**

Les associations patronales et sectorielles nationales utilisent de manière plus active leurs médias et leurs publications afin de diffuser des informations sur l'intégration et les bonnes

pratiques. La direction de projet CTA veille à un échange régulier avec les associations afin de discuter de thèmes éventuels et de leur proposer un soutien spécialisé.

## **2.2 GastroSuisse : informer et sensibiliser les futurs chefs d'établissement**

Les partenaires du dialogue souhaitent également faire en sorte que les thèmes de l'intégration et de la discrimination sur le lieu de travail soient abordés de manière plus approfondie dans le cadre des filières de formation sectorielles des chefs d'exploitation et/ou des chefs du personnel.

GastroSuisse a fourni la première contribution dans ce domaine. La gestion de la diversité culturelle dans l'entreprise fait depuis longtemps partie du programme de formation des chefs d'entreprise, laquelle est suivie par 80 à 100 personnes chaque année. Depuis 2013, les thèmes de l'intégration et de la communication interculturelle sont traités de manière plus approfondie. Afin d'accroître la portée de ces mesures, GastroSuisse a également repris ces thèmes dans la formation dispensée aux personnes désireuses de devenir cafetier-restaurateur-hôtelier, ce qui permet d'atteindre près de 1000 personnes par an.

### **2<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : l'intégration et la non-discrimination dans la formation continue des cadres de PME**

L'Union suisse des arts et métiers examine comment développer les thèmes de l'intégration et de la non-discrimination dans la formation continue des cadres de PME. Elle se fonde pour cela sur les expériences déjà réalisées par les différentes associations sectorielles (p.ex. GastroSuisse).

## **2.3 Partenaires sociaux du secteur principal de la construction : projet « L'allemand sur le chantier »**

Au cours du semestre d'hiver 2012/2013, la SSE et le syndicat Unia ont réalisé un projet pilote visant à encourager l'acquisition de connaissances linguistiques sur le lieu de travail. Près de 60 ouvriers issus de trois entreprises à Bâle, à Berne et en Suisse orientale y ont participé. Proposés gratuitement, les quelque 50 cours étaient dispensés pendant le temps de travail ou comptaient comme tel. Les coûts ont été pris en charge par le fonds paritaire propre à la branche, lui-même géré par les partenaires sociaux USP, Cadres de la Construction Suisse, Unia et syna. Le prestataire de cours ECAP a utilisé le système d'apprentissage des langues fide axé sur la pratique et développé par l'ODM.

### **Nouveau projet : « Allemand-français-italien sur le chantier »**

Comme le montre l'évaluation réalisée à ce sujet, les entreprises participantes ont été très satisfaites des cinq cours pilotes. Seul le fait que l'enseignement soit dispensé pendant le temps de travail a posé quelques problèmes sur certains chantiers. Les entreprises ont donc recommandé de donner également des cours le samedi matin et de les compter comme temps de travail.

Convaincu du succès des cours pilotes, le fonds paritaire a décidé durant l'été 2013 de prolonger le projet jusqu'à la fin de l'année 2015 et de l'étendre à l'ensemble de la région qu'il couvre (Suisse alémanique, Fribourg et Jura). Le fait de compter l'intégralité des cours comme temps de travail lorsqu'ils se déroulaient durant le temps libre a été controversé. Ce-



pendant, les employeurs ont conscience de l'importance de l'encouragement linguistique dans une branche qui compte près de 60 % de travailleurs étrangers. Les partenaires sociaux ont donc trouvé un compromis : toutes les personnes qui suivent et terminent avec succès un semestre de cours suivis pendant leur temps libre reçoivent une indemnité sur salaire de 750 francs, soit 70 % du salaire de base pour environ 40 heures de travail ou 50 leçons de 50 minutes.

L'offre est ouverte à toutes les entreprises soumises à la convention nationale du secteur. A l'automne 2013, cinq nouveaux cours ont vu le jour dans les trois entreprises du projet pilote. En 2014, d'autres cours seront organisés en Suisse alémanique. Le nombre de cours « Français sur le chantier » dans les cantons de Fribourg et du Jura n'est pas encore fixé.

### **3<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : « Allemand-français-italien sur le chantier »**

Les partenaires sociaux du secteur principal de la construction organisent au moins 20 cours en Suisse alémanique et un nombre encore indéfini de cours en langue française dans les cantons de Fribourg et du Jura. Ils s'engagent afin que le modèle soit repris dans le reste de la Suisse romande, où les fonds paritaires du secteur sont organisés sur le plan cantonal. Ils évaluent si des cours de langues sont nécessaires au Tessin.

## **3 Contributions de l'Etat et de l'économie dans les trois champs d'action**

La direction du projet Dialogue CTA sur l'intégration a réalisé une enquête auprès des services spécialisés en matière d'intégration dans les cantons et les communes ainsi que des partenaires du dialogue issus du monde du travail. Elle souhaitait connaître leurs activités en 2013 et leurs projets pour 2014. Il n'est pas possible d'aborder toutes les contributions à la réalisation des objectifs du dialogue. La synthèse suivante témoigne de la diversité des activités menées sans se vouloir exhaustive.

### **3.1 1<sup>er</sup> champ d'action : information et sensibilisation**

#### **3.1.1 Objectifs concrets 2012 - 2016**

L'Etat et l'économie s'épaulent dans le travail d'information et de sensibilisation, ainsi que dans les questions d'intégration et de discrimination. L'Etat garantit une primo-information efficace des immigrants récemment arrivés et met en place des offres de conseil et d'information en faveur non seulement des travailleurs, mais aussi des employeurs. L'Etat et l'économie renseignent les travailleurs sur ces offres et les incitent, si besoin est, à en bénéficier. Par ailleurs, les employeurs publics et privés contribuent à désamorcer les conflits dans le quotidien professionnel.

#### **3.1.2 Primo-information par l'Etat, conseil aux employeurs et aux employés**

Les 26 cantons se sont engagés, par le biais d'une convention de programme conclue avec la Confédération, à informer les nouveaux arrivants entrés légalement en Suisse sur les conditions de vie, ainsi que sur les principales offres en matière d'intégration. Les immigrants qui présentent des besoins spécifiques en matière d'intégration doivent se voir proposer des mesures d'encouragement adéquates dès que possible. Les cantons travaillent actuellement de concert avec les communes pour élaborer et mettre en œuvre des concepts d'information.

Ainsi, certains cantons et communes procèdent systématiquement à des entretiens d'accueil personnalisés, tandis que d'autres cantons organisent aussi régulièrement des séances d'information destinées aux nouveaux arrivants et ciblées (p. ex., en faveur des personnes admises dans le cadre du regroupement familial ou des expatriés).

Les services spécialisés en matière d'intégration développent en continu leurs prestations pour des groupes-cibles très divers. Ces prestations incluent, entre autres, l'information des employés étrangers sur leurs droits et obligations ou sur les assurances sociales.

Les services spécialisés en matière d'intégration cherchent souvent à collaborer avec les employeurs pour pouvoir prendre en compte leurs besoins et les impliquer dans la diffusion d'informations. Ils proposent une palette grandissante d'offres, qui vont de l'organisation de cours de langues aux séances d'information internes aux entreprises et taillées sur mesure en passant par le conseil et le coaching s'agissant de questions d'intégration et de discrimination. A titre d'exemple, le service d'intégration de Bâle-Ville informe chaque mois les personnes qui entrent en fonction chez Novartis et Roche sur la vie en Suisse. Les services intensifient également leur information sur ces offres, par exemple au travers de rubriques en ligne destinées aux entreprises ou de l'envoi ciblé de documentation.

Les employeurs reçoivent également des publications spéciales. Ainsi, l'édition du mois de mai de MIX, le journal des migrants des cantons d'Argovie, de Berne, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, des Grisons et de Soleure, a été distribuée aux PME de ces cantons. Consacrée au thème « Exploiter les potentiels en favorisant l'intégration sur le lieu de travail en collaboration avec les acteurs économiques », elle contenait, entre autres, des portraits d'entreprises et des interviews avec des employeurs. A Berne, la brochure « Intégration de la main-d'œuvre étrangère - une chance et une responsabilité pour les entreprises » comprenant un éventail d'exemples pratiques actuels a été diffusée dans les entreprises. Elle avait été publiée par la Migration-Alliance Kanton Bern en 2012.

Ce travail d'information sera renforcé en 2014. Le canton de Saint-Gall va mettre à jour ses brochures consacrées à l'intégration sur le lieu de travail et au recrutement non discriminatoire de personnel et d'apprentis et les distribuer aux entreprises. Neuchâtel développe le programme « Multiculturalité en entreprises » pour sensibiliser et former les entreprises à la gestion de la diversité culturelle. En 2013, le canton de Fribourg a mené une enquête auprès d'entreprises pour recueillir des bonnes pratiques. Les résultats seront communiqués de manière ciblée aux employeurs.

### **3.1.3 Protection contre la discrimination**

La protection contre la discrimination va devenir un point fort de l'encouragement de l'intégration grâce aux programmes d'intégration cantonaux, qui débiteront en 2014 dans toute la Suisse. Les activités planifiées par les cantons sont vastes. Glaris va organiser des séances de sensibilisation dans les communes. Pour sa part, Vaud va mettre au point une stratégie visant à encourager les bonnes pratiques en matière de protection contre la discrimination dans le monde du travail. Enfin, Bâle-Ville va publier une liste de contrôle « Gestion de la diversité dans les entreprises », qui sera transmise via les newsletters des associations patronales et des associations sectorielles et distribuée aux syndicats. Un test en ligne du même nom sera également lancé.

Afin que la protection contre la discrimination soit efficace, ce sont non seulement les employeurs, mais aussi les employés qui doivent être informés de leurs droits et de leurs obliga-

tions dans ce domaine. C'est pourquoi, dans le domaine de l'hôtellerie-restauration, les thèmes de l'intégration et de la discrimination font, depuis des années, partie intégrante des cours de qualification de base Perfecto et Progresso et des filières de formation pour réfugiés Profora et RIESCO.

#### **3.1.4 Activités communes de l'Etat et de l'économie**

Les activités menées en commun sont très diverses. Dans plusieurs cantons, les délégués à l'intégration s'entretiennent avec des associations patronales et des associations sectorielles, ainsi qu'avec des entreprises afin d'échanger des informations, d'établir les besoins ou de discuter des possibilités de coopération. A titre d'exemple, un dialogue s'est ouvert avec la Chambre économique dans le canton de Zoug, tandis que Baden implique les employeurs dans l'élaboration du concept municipal d'intégration.

Les services spécialisés participent à des salons, par exemple à Schaffhouse, afin de nouer des contacts avec les PME. A Bâle-Ville ou en Thurgovie, ils se rendent à des salons des métiers et y organisent, avec l'aide des associations des arts et métiers, des visites pour les parents issus de la migration dans le but de les informer sur le système de formation professionnelle.

Viennent ensuite les séances d'information ou de discussion qui associent des associations patronales et des entreprises. Quelques exemples en 2013 : la rencontre professionnelle « Intégration des étrangers – le rôle des PME de Bâle-Campagne », les tables rondes « Discrimination sur le lieu de travail » à Berne et « Croissance, immigration, intégration - une chance mais aussi des responsabilités pour les entreprises » à Schaffhouse, le colloque professionnel « Intégration réussie dans les entreprises » à Sankt Margrethen ou encore la conférence sociale suivie d'une table ronde à Nidwald sur le thème « Le potentiel de la diversité », à laquelle ont participé l'économie et l'administration. De nombreux événements de ce type sont également prévus pour 2014.

Les projets communs tels que MAGNET, que le service d'intégration du canton de Zurich a lancé en 2013 avec une demi-douzaine d'entreprises, sont plutôt rares : des mesures d'intégration ciblées et conformes aux besoins de chaque entreprise sont élaborées, puis mises en œuvre. Le projet pilote sera évalué et étendu en 2014.

#### **3.1.5 Information par les associations patronales et les associations sectorielles**

Les quatre associations patronales et associations sectorielles qui participent au dialogue ont abordé le lancement du dialogue et ses objectifs dans leurs médias nationaux. Le Journal des arts et métiers notamment a rédigé un rapport détaillé sur le sujet avant de publier un article sur le projet pilote « L'allemand sur le chantier ». Le Journal Suisse des Entrepreneurs a profité de la décision du fonds paritaire de prolonger ce projet de donner la parole au président central de la SSE pour expliquer pourquoi les entreprises ont intérêt à encourager les connaissances linguistiques de leurs collaborateurs allophones.

Les articles de fond sur les questions d'intégration sont plutôt rares, bien que les médias des associations puissent compter sur le soutien des services spécialisés en matière d'intégration. On peut citer, à titre d'exemple, les journaux des associations sectorielles des cantons de Genève et de Fribourg, qui ont publié des articles au sujet de l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire ou le magazine « Erfolg » de l'Association suisse des PME, laquelle a rédigé, en collaboration avec le ser-

vice d'intégration de Bâle-Ville, un article sur l'importance des connaissances linguistiques et de l'encouragement linguistique dans le monde du travail.

### **3.1.6 Conclusion**

L'aperçu met en lumière les nombreuses possibilités de collaboration entre Etat et économie lorsqu'il s'agit de diffuser des informations sur l'intégration et la discrimination. Cette diversité cache toutefois les difficultés que peuvent rencontrer les délégués cantonaux et communaux à l'intégration à établir un contact régulier avec les employeurs ou à trouver des partenaires appropriés parmi les PME pour des projets concrets. Tous envisagent d'intensifier à l'avenir les contacts avec le monde du travail. Certains cantons, comme le Tessin, veulent porter le dialogue CTA au niveau régional. Dans ce contexte, le soutien des associations patronales et des associations sectorielles qui participent au dialogue serait très utile.

#### **4<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : les associations nationales sensibilisent leurs membres cantonaux à la collaboration entre Etat et économie**

Début 2014, les associations patronales et les associations sectorielles qui participent au dialogue expliquent à leurs membres cantonaux comment la collaboration entre public et privé peut favoriser la réussite de l'intégration des employés étrangers, un point positif tant pour les entreprises à titre individuel que pour l'ensemble de l'économie. Les membres cantonaux sont encouragés à soutenir les services spécialisés en matière d'intégration, notamment pour nouer des contacts, ouvrir des portes et reprendre des thèmes liés à l'intégration dans leurs publications.

### **3.1.7 Engagement de la société civile**

Le dialogue sur l'intégration dans le monde du travail met l'accent sur la collaboration entre Etat et organisations du monde du travail. Par conséquent, le monitoring s'est aussi concentré sur ce point.

Par ailleurs, d'innombrables activités de la société civile contribuent également à atteindre les objectifs du dialogue. Il en va ainsi, par exemple, de l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR) et du Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (FIMM), qui participent au dialogue sur l'intégration. Les deux organisations contribuent grandement à intégrer dans le monde du travail les travailleurs immigrés, les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire au travers de projets, d'événements, de campagnes et d'actions au quotidien. Ci-dessous deux initiatives présentées à titre d'exemples.

- La campagne « Egalité des chances sur le lieu de travail » de l'EPER

En mai 2013, l'Entraide Protestante Suisse (EPER) a lancé une campagne consacrée à l'égalité des chances et qui s'étendra sur plusieurs années. L'EPER a choisi le thème « Egalité des chances sur le lieu de travail » pour la première phase et s'est assuré le soutien de l'Union patronale suisse (UPS), laquelle participe au dialogue CTA sur l'intégration « Travail - Donner sa chance – saisir sa chance ». La brochure de la campagne comprend des portraits d'entreprises qui encouragent activement l'égalité des chances, ainsi que des explications et des conseils destinés aux employeurs. L'UPS l'a envoyée avec une lettre d'accompagnement aux quelque 70 associations membres qu'elle regroupe. Les manifestations publiques organisées par l'EPER et des membres régionaux de l'UPS dans cinq villes ont constitué le point d'orgue de cette campagne : les PME témoins ont expliqué les raisons et les résultats

de leur engagement sous forme de présentations, puis de tables rondes afin d'inciter d'autres entreprises à s'engager sur la même voie.

- Les Journées du réfugié de l'OSAR

Comme l'an passé, l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire a constitué le thème principal des Journées du réfugié de 2013. Les Journées du réfugié sont organisées depuis de nombreuses années par l'OSAR, qui reçoit le soutien de l'ODM et du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Dans tout le pays, des organisations non gouvernementales, des paroisses, des associations de quartiers et d'autres organisations ont mis sur pied des manifestations visant à sensibiliser la population à la thématique et à convaincre les employeurs de laisser une chance aux réfugiés en les intégrant dans leur main d'œuvre.

## **3.2 Champ d'action « Langue et formation »**

### **3.2.1 Objectifs concrets 2012 - 2016**

L'Etat et l'économie déterminent de concert les besoins en cours de langue ciblés dans des branches données. Ils soutiennent ces offres sur les plans des finances, du personnel, de l'organisation et de la conception. Ils s'efforcent d'améliorer ensemble l'information sur les offres de cours et de conseil.

### **3.2.2 Cours de langue axés sur la pratique**

Dans tous les cantons, l'offre de cours de langue axés sur la pratique est consolidée en continu. Afin de faire connaître ces cours au plus grand nombre, les services cantonaux et communaux spécialisés en matière d'intégration contactent les communes, les associations de migrants ou, comme c'est le cas à Zurich, les consulats. Ils veillent notamment à ce que l'encouragement linguistique soit adapté à l'environnement professionnel. Ce domaine offre de larges possibilités de collaboration avec les organisations du monde du travail.

Cette collaboration intervient notamment dans le cadre des cours de langue spécifiques à certains secteurs que proposent les partenaires sociaux dans la construction, le nettoyage ou la restauration. Le syndicat Unia est ici très actif. En 2014, il étendra son offre à l'échelle nationale dans ces secteurs en la faisant passer de 82 à 124 cours. A cela s'ajoutent 20 cours dans d'autres branches. Ainsi, à Soleure, des cours sont proposés dans les hôpitaux en collaboration avec le service spécialisé en matière d'intégration.

Les services spécialisés en matière d'intégration organisent également des cours à la demande des employeurs (Fribourg, Genève ou Grisons) ou subventionnent des cours internes aux entreprises (Thurgovie). Ils développent de manière ciblée les informations sur l'importance de l'encouragement linguistique et sur les cours proposés. A cet effet, ils mènent des entretiens avec des représentants de branches (Nidwald et Valais) ou avec des entreprises qui comptent une part importante d'étrangers (projet 2014 d'Appenzell Rhodes-Intérieures) et organisent des séances d'information (Glaris). A l'avenir, plusieurs cantons souhaitent approfondir leurs contacts avec les entreprises afin de connaître les besoins de celles-ci en matière d'encouragement linguistique et de leur expliquer le rôle et les avantages de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail.

L'ODM continue à développer le système d'apprentissage des langues fide axé sur la pratique. Les bases des cours d'allemand dans le secteur de la construction ont été élaborées en 2012, puis traduites en français et en italien en 2013. Des bases de travail et des supports de cours destinés aux domaines du service et de la cuisine ont également été mis au point dans les trois langues au cours de l'année 2013. D'autres bases suivront dans d'autres branches en tenant compte de nouveaux projets. En 2013, les délégués à l'intégration ont organisé des formations destinées aux prestataires de cours dans tous les cantons afin de répandre fide.

### **3.2.3 Conclusion**

Tant les partenaires sociaux que l'Etat développent en permanence l'offre de cours de langue spécifiques aux branches et informent largement à ce sujet. Les réactions du monde du travail et des services spécialisés en matière d'intégration montrent qu'il est nécessaire d'agir dans trois domaines.

D'une part, les employeurs sont parfois déçus des progrès accomplis par leurs employés qui suivent des cours de langue. Il est important de leur expliquer qu'un cours d'un semestre ne suffit pas pour améliorer de manière significative les capacités des collaborateurs de langue étrangère, souvent peu habitués à suivre des cours, à se faire comprendre sur leur lieu de travail. L'acquisition d'une nouvelle langue prend du temps, notamment en Suisse alémanique, où les intéressés doivent acquérir des connaissances à la fois de l'allemand standard et du dialecte local. Par l'intermédiaire de leurs médias, les associations patronales et les associations sectorielles peuvent contribuer à renforcer la compréhension à l'égard des difficultés d'apprentissage d'une langue étrangère et donc à éviter les déceptions auprès des employeurs. A cet effet, les services spécialisés compétents fournissent un soutien spécialisé.

D'autre part, l'importance de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail ne doit pas être sous-estimée : l'acquisition d'une langue est le fruit d'un travail quotidien. Le meilleur des cours n'apporte pas grand chose si les connaissances acquises ne peuvent être mises en pratique. A cet égard, les employeurs disposent de plusieurs possibilités relativement simples à mettre en place : définir la langue locale comme langue de travail, étiqueter correctement les outils et les appareils, demander aux travailleurs étrangers s'ils ont tout compris en cas de doutes. Il convient toutefois de relever qu'il n'existe actuellement que peu de supports d'information contenant des conseils en vue de l'encouragement linguistique sur le lieu de travail.

Enfin, il importe de montrer de manière aussi concrète que possible aux employés ce que peut leur apporter le fait de prendre le temps de suivre un cours de langue.

#### **5<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : l'ODM élabore un guide consacré à l'encouragement linguistique sur le lieu de travail**

L'ODM se base sur les guides existants et sur le soutien des associations sectorielles pour élaborer un guide exposant les possibilités d'encouragement linguistique sur le lieu de travail. Ce guide sera mis à la disposition des employeurs et des services spécialisés en matière d'intégration. Les partenaires du dialogue définissent ensemble comment le guide sera distribué afin d'atteindre le plus grand nombre d'employeurs.

## **6<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : les partenaires du dialogue favorisent la compréhension du processus d'acquisition de connaissances linguistiques**

Les acteurs non étatiques qui participent au dialogue utilisent leurs médias pour expliquer aux employeurs ce qu'ils peuvent attendre des cours de langue. Il importe de montrer aux employeurs l'avantage qu'ils peuvent retirer de tels cours. A cet effet, les partenaires étatiques du dialogue offrent leur soutien spécialisé.

### **3.3 Champ d'action « intégration des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail »**

#### **3.3.1 Objectifs concrets 2012 - 2016**

L'Etat et l'économie créent de concert un cadre favorable à l'intégration des deux groupes cibles sur le marché du travail (information, procédure d'autorisation, qualifications, qualité des candidatures). Les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire particulièrement bien qualifiés sont intégrés au marché du travail.

#### **3.3.2 Renforcement de l'information et du conseil aux autorités et aux employeurs**

Tous les cantons disposent d'activités ou de programmes visant à encourager l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Dans ce cadre, les services spécialisés en matière d'intégration travaillent avec d'autres autorités étatiques (offices du travail, services sociaux, offices régionaux de placement, services d'orientation professionnelle, etc.) et des entreprises (stages, engagements, etc.) et utilisent ces contacts pour informer, conseiller et sensibiliser.

Certains cantons ont distribué aux employeurs la brochure « Informations concernant l'accès des personnes admises à titre provisoire (livret F) au marché du travail suisse », que l'ODM et le SECO ont rééditée à la fin de l'automne 2012. D'autres cantons, comme Genève ou les Grisons, conçoivent leurs propres flyers d'information adaptés aux conditions locales et les envoient aux employeurs et aux bureaux de placement.

Les employeurs continueront à être informés activement en 2014 : Bâle-Ville organisera une séance d'information visant à faire passer le message « Le travail des personnes admises à titre provisoire : un droit, un devoir et un souhait », tandis que Genève s'adressera de manière ciblée aux acteurs du monde du travail.

Les services spécialisés en matière d'intégration renforcent également les informations et les conseils qu'ils fournissent aux autorités compétentes. Ainsi, le canton de Bâle-Campagne organise de quatre à cinq séances annuelles pour les autorités communales compétentes en matière d'aide sociale et Lucerne travaille étroitement avec le service de consultation Jugend&Beruf afin d'encourager l'intégration dans le système de formation professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire de moins de 25 ans.

#### **3.3.3 Sensibilisation des employeurs étatiques et privés**

L'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est difficile, même lorsque les intéressés sont hautement qualifiés. Pourtant, les employeurs font de bonnes expériences avec les personnes de ce groupe qu'ils embauchent et constatent généralement que leurs doutes initiaux au sujet de leur volonté de travailler, de

leurs capacités et des complications administratives étaient infondés. Il est donc important d'informer les employeurs potentiels.

Ce travail de sensibilisation peut prendre les formes les plus diverses. La voie la plus directe passe par des projets concrets, par exemple lors de la recherche de places de stage. Peuvent être citées dans ce domaine les formations RIESCO et Profora dispensées dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration par Hotel&Gastro formation à Lucerne et à Zurich. Une autre voie consiste à mener des entretiens à l'image de ceux réalisés par le service d'intégration des Grisons avec la commission paritaire du même canton.

Troisième possibilité : publier des articles dans les journaux des associations patronales et des associations sectorielles. C'est ainsi que la revue « Flash » de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs a publié une contribution sous le titre « Oser le permis F ! » afin d'inciter les entreprises à engager des personnes admises à titre provisoire. A l'échelle nationale, les partenaires du dialogue 2013 ne sont pas parvenus, pour des raisons de capacités, à planifier et à publier ensemble de tels articles.

Enfin, les articles dans les médias de masse contribuent également à sensibiliser les entreprises. Pendant les Journées du réfugié, Radio Grischa a ainsi diffusé, en collaboration avec le service d'intégration des Grisons, des contributions sur l'intégration sociale et professionnelle de réfugiés reconnus. En Suisse orientale, TVO a diffusé un film sur le même thème.

#### **3.3.4 Lever les obstacles**

Les obstacles à l'intégration sur le marché du travail sont également de nature administrative. La mention « sans activité lucrative » sur le permis des réfugiés reconnus (permis B) à la recherche d'un emploi induit en erreur les employeurs potentiels en leur donnant à penser que les intéressés n'ont pas le droit de travailler. Il arrive que des employeurs renoncent à une embauche pour cette raison. L'ODM a donc adapté la directive le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Un nouveau permis n'est plus délivré à chaque fois que l'intéressé commence une activité lucrative. Toutefois, une autorisation reste nécessaire lors d'une prise d'emploi. La mention sur le permis est désormais la suivante : « Activité lucrative soumise à autorisation ».

Une collaboration plus intense entre les offices qui ont affaire aux réfugiés et aux personnes admises à titre provisoire serait également des plus utiles. C'est pourquoi l'Association des offices suisses du travail (AOST) a décidé, en 2013, que l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire ferait partie de ses axes de travail pour les prochaines années. Avec l'Association des services cantonaux de migration (ASM), l'ODM et le seco, elle a institué un groupe de travail visant à optimiser les offres et à lever les obstacles administratifs.

Les cantons s'efforcent également de supprimer les obstacles administratifs. Ainsi, Saint-Gall et les Grisons examinent actuellement comment simplifier les procédures d'autorisation pour les stages et les engagements à l'essai et lever les barrières à l'intégration professionnelle. En 2014, la ville d'Yverdon simplifiera sa procédure de recrutement pour les personnes titulaires d'un permis B, F ou N.



### **3.3.5 Projets pilotes**

Comme mentionné plus haut, tous les cantons mettent au point des mesures ou des programmes afin d'encourager l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire et, dans ce cadre, travaillent étroitement avec les entreprises. Ci-dessous quelques projets pilotes lancés en 2013 ou démarrant en 2014.

La formation pour réfugiés RIESCO dans le secteur de l'hôtellerie et la restauration – une formation d'un an incluant des stages proposée par Hotel&Gastro formation – est dispensée dans les cantons de Lucerne et de Zurich. En 2013, un projet pilote RIESCO a débuté à Zurich dans les secteurs de la technique du bâtiment et de la technique automobile. En 2014, ce projet sera intégré dans l'offre régulière du service cantonal d'intégration.

En 2013, l'Association des présidents de commune du canton de Saint-Gall a lancé un projet pilote mis en œuvre par la section cantonale de la Croix-Rouge suisse : des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont formés pour fournir des soins dans des établissements médico-sociaux et font également un stage dans ce domaine.

En 2014, Fribourg lancera un projet pilote dans le cadre duquel les entreprises qui engagent des personnes admises à titre provisoire recevront des subventions. L'accent sera mis sur les personnes âgées de 25 à 35 ans.

En 2013, le canton d'Argovie a inauguré le projet pilote d'une durée de deux ans « Conseil spécialisé et soutien à la mise en œuvre pour les migrants aux qualifications professionnelles élargies ». Les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire doivent trouver un emploi correspondant à leurs qualifications sur le marché primaire du travail.

Le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants - Formations de rattrapage » de l'ODM poursuit des objectifs similaires. Les données relatives à la formation, à l'expérience professionnelle et aux connaissances linguistiques ont été saisies de manière systématique pour plus de 400 personnes qui ont été reconnues comme réfugiés ou admises à titre provisoire au cours du premier semestre 2012. 50 personnes qualifiées sur le plan professionnel ont été sélectionnées sur cette base. Depuis 2013, elles sont soutenues dans leur recherche d'un poste adéquat. Ce projet suppose notamment la reconnaissance des diplômes et expériences professionnelles acquis à l'étranger et d'éventuelles formations de rattrapage. S'étalant sur plusieurs années, le projet permettra également d'identifier où se situent les obstacles en matière de reconnaissance de diplômes, de formations de rattrapage et d'accès au marché du travail.

### **3.3.6 Conclusion**

La Confédération, les cantons et les communes s'efforcent de lever les obstacles administratifs qui entravent l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Les services spécialisés en matière d'intégration ne cessent de constater que les employeurs craignent souvent un surplus de travail et des complications lorsqu'il s'agit d'engager des personnes de cette catégorie, que ce soit pour des engagements à l'essai, des stages ou des postes fixes. Ces réticences s'expliquent par le fait que les employeurs ne connaissent pas suffisamment les conditions-cadres relatives à l'engagement de travailleurs de ce groupe-cible. Les associations patronales et sectorielles peuvent contribuer à combler cette lacune via leurs médias en fournissant des informations, notamment aux niveaux des bonnes pratiques et des expériences réalisées par les em-

ployeurs. Pour ce faire, elles peuvent compter sur le soutien spécialisé des services étatiques compétents.

**7<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : l'Etat et les associations renforcent l'information consacrée à l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire**

Les partenaires du dialogue se soutiennent mutuellement pour informer les employeurs au sujet de l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. Les associations patronales et sectorielles utilisent leurs médias pour publier des articles sur des projets et des bonnes pratiques. Les services étatiques spécialisés en matière d'intégration leur fournissent les informations nécessaires.

## **4 Bilan global**

Après un an de dialogue « Travailler – Donner sa chance – saisir sa chance », le bilan est positif. La collaboration entre Etat et économie s'est renforcée, notamment aux niveaux cantonal et communal, c'est-à-dire là où l'intégration et les mesures d'encouragement prennent place concrètement. L'Etat a développé non seulement la primo-information destinée aux nouveaux arrivants et les cours de langues axés sur la pratique mais également les prestations de conseil aux employeurs et aux employés.

Les partenaires sociaux des deux secteurs concernés, à savoir le secteur principal de la construction et le secteur de l'hôtellerie-restauration, se sont fortement engagés dans l'encouragement linguistique. Le projet pilote « L'allemand sur le chantier » a été un succès et sera donc prolongé jusqu'à fin 2015 et étendu à d'autres régions de Suisse. S'agissant des cours de langues axés sur la pratique, les partenaires sociaux peuvent recourir aux supports de formation spécifiques aux secteurs que l'ODM a fait élaborer dans le cadre du système d'apprentissage des langues fide.

Le projet du secteur de l'hôtellerie-restauration, qui vise à traiter plus largement les thèmes de l'intégration et de la communication interculturelle dans le cadre de la formation annuelle de plus de 1000 futurs employeurs, est bien établi. En 2014, l'Union suisse des arts et métiers examinera comment développer les thèmes de l'intégration et de la non-discrimination dans la formation continue des cadres de PME.

La Confédération, les cantons et les communes ont lancé de nombreux projets pilotes afin d'encourager l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Qui plus est, les différentes autorités aux niveaux fédéral et cantonal travaillent à éliminer les obstacles administratifs.

Le principal point nécessitant un regain d'attention concerne l'information et la sensibilisation des employeurs, que ce soit sur des questions générales en matière d'intégration ou sur des thèmes concrets tels que l'encouragement linguistique sur le lieu de travail ou l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire. A cet égard, les partenaires du dialogue peuvent en faire davantage, notamment au niveau national. C'est pourquoi ils ont fixé plusieurs axes de travail dans ce domaine dans le but, entre autres, de renforcer l'information à l'échelle régionale.

Afin d'élargir le dialogue, il faudrait lui associer d'autres branches qui comptent une part élevée d'étrangers. Les nouveaux partenaires devraient autant que possible s'impliquer avec leurs propres projets.

**8<sup>ème</sup> axe de travail 2014 : recherche de nouveaux partenaires du dialogue**

La direction de projet CTA prend contact avec d'autres secteurs qui comportent une proportion élevée de travailleurs étrangers afin de les convaincre de participer au dialogue sur l'intégration et de lancer des projets pilotes. A cet effet, elle reçoit notamment le soutien de l'Union patronale suisse et de l'Union suisse des arts et métiers. Qui plus est, des secteurs qui s'engagent déjà dans le sens des objectifs du dialogue CTA sur l'intégration doivent être inclus dans le dialogue.

## 5 Annexe

Les partenaires du dialogue étaient représentés comme suit lors de la rencontre technique du 6 décembre 2013 :

Confédération	ODM : Adrian Gerber, chef de la Division Intégration Michèle Laubscher, conseillère spécialisée Division Intégration
Cantons	CdC : Thomas Minger, chef du Service des affaires intérieures Nicole Gysin, cheffe adjointe du Service des affaires intérieures
Villes et communes	UVS : Sybille Oetliker, responsable Questions sociales et financières
Associations patronales	UPS : Ruth Derrer Balladore, membre de la direction, Droit du travail et marché du travail  Usam : Dieter Kläy, Marché du travail
Associations sectorielles	Hotelleriesuisse : Bettina Baltensperger, responsable de projet Service juridique  SSE : Heinrich Bütikofer, sous-directeur Jean-Pierre Grossmann, responsable Politique sociale
Syndicats	Unia : Mauro Moretto, responsable de la branche hôtellerie- restauration
Population migrante	FIMM : Fiammetta Jahreiss, vice-présidente