

Hopfenweg 21  
Postfach/C.p. 5775  
CH-3001 Bern  
Tel. 031 370 21 11  
Fax 031 370 21 09  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Recherche de Travail.Suisse sur l'intégration des migrants dans les entreprises en Suisse

## L'essentiel en bref

### 1. Questions et buts de la recherche

- Quelles sont les pratiques qui permettent une intégration optimale des migrants dans les entreprises ?
- Quels sont les acteurs à sensibiliser sur ce thème, quelles sont les recommandations à faire pour une bonne intégration dans les entreprises ?

### 2. Méthode

- La recherche a été menée à l'échelon national. 14 études de cas approfondis d'entreprises et 16 groupes de discussion de cadres et de migrants provenant de différentes entreprises ont fourni la substance des résultats.

### 3. Quatre axes fondamentaux de l'intégration dans l'entreprise

- La recherche a identifié quatre axes fondamentaux pour une bonne intégration des migrants au lieu de travail.
  - la communication sociale (langue, culture, information etc.)
  - la formation et la reconnaissance des acquis, des expériences et des diplômes
  - la non-discrimination et l'égalité de traitement
  - la politique de l'entreprise (gestion des conflits et organisation du travail)

### 4. Principaux résultats

- Il n'existe, dans les entreprises suisses, **pas de concepts d'intégration élaborés mais des mesures isolées et souvent des solutions ad-hoc**. Certains secteurs sont plus sensibilisés à la question de l'intégration (par exemple, le secteur des soins infirmiers) que d'autres (comme l'hôtellerie-restauration).
- La **taille de l'entreprise joue un rôle non négligeable dans les possibilités d'intégration**. Les grandes entreprises peuvent mettre sur pied des mesures formelles (par exemple, journal d'entreprise, cours de langue internes, formation des cadres aux questions transculturelles). Les petites entreprises peuvent compenser des moyens limités par des relations plus personnalisées et s'arranger avec des solutions

ad-hoc (soutien individuel au niveau des démarches administratives, formes de parrainage, souplesse dans les demandes de vacances etc.).

- Dans le domaine de la communication sociale, **l'apprentissage de la langue** est primordial. **Le manque de connaissance de la langue locale est en effet la cause (et parfois le prétexte) d'un accès restreint à l'information ou à la promotion vers un poste plus valorisant et mieux payé.** Ces cours de langue doivent par conséquent être ciblés sur des besoins spécifiques (par exemple vocabulaire professionnel, connaissance du contexte de l'entreprise) et permettre, contre une participation financière du collaborateur migrant, un avancement sur le plan du salaire et du poste occupé.
- **L'accès à l'information concernant le poste de travail est central** dans la question de l'intégration. De **nombreux déficits d'information existent en ce qui concerne le cahier des charges (tâches et responsabilités) les possibilités de formation, les droits et devoirs.** Pour résoudre ces problèmes, il faut miser sur des sets introductifs (Einführungsbox) les entretiens d'évaluation, des phases d'introduction intensives. Les systèmes de parrainage sont utiles à cet égard.
- Les **compétences** des migrants ne sont souvent **pas reconnues sur le niveau formel** (certificats, diplômes) ce qui les désavantage pour un changement d'emploi ou une promotion ainsi que dans l'accès à la formation continue. Pour résoudre au moins en partie ces difficultés, les entreprises devront plus systématiquement faire connaître les offres de formation continue mais aussi encourager leur personnel migrant dans des démarches de validation de leurs acquis.
- Il faut **passer d'une perspective en termes de déficit** (les migrants auraient un manque qu'il faut combler) **à une logique en termes de ressources** (les migrants ont, par leur différence, un « plus » à offrir à leurs employeurs). Ces ressources sont, par exemple, la connaissance d'autres langues ainsi qu'un bagage culturel qui peuvent aider à la compréhension (par exemple pour mieux comprendre les patients étrangers dans un hôpital).
- **La discrimination est fréquente sur le lieu de travail.** Il en existe différentes formes comme **l'exploitation** (par exemple un travailleur clandestin que l'on paie 1'000 francs de moins parce qu'il n'est pas en mesure de se défendre) ou **l'ethnisation des tâches** (on trouve naturel que faire la plonge ou nettoyer les toilettes soient des tâches effectuées par des catégories de personnes déterminées). Les solutions passent, d'une part, par la prévention de ces situations (par exemple via une charte d'entreprise) et, d'autre part, par la promotion de l'égalité de traitement (faire connaître les droits et les faire valoir).
- **La façon d'organiser le travail a un potentiel d'intégration non négligeable pour les collaborateurs migrants.**
  - a) l'appartenance fixe à une équipe s'avère par exemple clairement plus favorable à l'intégration dans l'entreprise que l'affectation mobile à un poste différent chaque jour ;

- b) un poste pensé pour permettre un certain degré d'interaction avec des collègues, mais également avec la clientèle par exemple, offre aux collaborateurs des perspectives d'intégration meilleures.
- **Pas tous les problèmes d'intégration au lieu de travail sont spécifiques aux migrants.** Une politique de l'entreprise qui tient mieux compte des paramètres de l'intégration est favorable à l'ensemble du personnel, tant suisse que migrant.