

**Dialogue CTA sur l'intégration « Au travail » :
bilan intermédiaire, 26 janvier 2015
Intervention de Guy Morin, président de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA)**

Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureux de vous accueillir aujourd'hui à cette conférence de presse et de vous souhaiter la bienvenue au nom de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA). Quelques mots sur la CTA : la CTA est une plate-forme politique du Conseil fédéral, de la Conférence des gouvernements cantonaux et des associations communales qui a vu le jour en 2001. Elle couvre des sujets qui requièrent l'étroite collaboration des trois échelons de l'État.

Cela fait un peu plus de deux ans que la CTA a instauré le dialogue sur l'intégration « Au travail », pour débattre avec les milieux de l'économie de la politique suisse d'intégration et mettre sur pied des projets communs.

En 2012, nous avons décidé de consentir davantage d'efforts dans trois champs d'action :

- (1) information et sensibilisation ;
- (2) langue et formation ;
- (3) intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire.

L'objectif de la rencontre d'aujourd'hui était de vérifier si la direction suivie est la bonne et si de nouveaux efforts doivent être déployés. Le bilan est positif. Nous sommes parvenus à intensifier la collaboration entre les secteurs public et privé. Les partenaires au dialogue font tous preuve d'un engagement réel, les objectifs du dialogue ont été communiqués à large échelle et des projets concrets ont été lancés.

De nouveaux partenaires ont rejoint le dialogue, ce dont nous nous félicitons tout particulièrement. Je citerai Allpura, l'association suisse des entreprises du nettoyage, Swisstaffing, l'association faïtière du secteur des services de l'emploi et hotelleriesuisse, le centre de compétences de l'hôtellerie suisse.

Lorsque le dialogue a été mis sur les rails, les partenaires avaient déjà insisté sur la nécessité de tirer parti du potentiel national. À la suite du « oui » à l'initiative Contre l'immigration de masse, notre dialogue est plus actuel que jamais. Nous n'avons pas les moyens, et ne devons pas, ignorer le potentiel représenté par les migrantes et les migrants qui vivent dans notre pays. Nous avons donc décidé d'intensifier les travaux effectués jusqu'ici et de fixer de nouveaux points forts. Cet après-midi, les partenaires au dialogue ont adopté une déclaration commune que nous aimerions vous présenter brièvement, en même temps que le bilan intermédiaire.

Les projets mis sur pied ces deux dernières années sont la preuve que nous avons actionné de nombreux leviers pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail. Il n'en reste pas moins que les partenaires ont aujourd'hui de nouveau insisté sur la nécessité de consentir de nouveaux efforts pour réaliser nos objectifs à l'horizon 2016. Il faudra ensuite tirer un bilan global, dans le cadre d'une conférence nationale sur l'intégration.

Conférence de presse du 26.01.2015: travaux concernant le Dialogue CTA sur l'intégration

L'économie veut continuer d'exploiter le potentiel existant en Suisse

Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union suisse des arts et métiers

Seules les paroles prononcées font foi.

**Embargo: 26 janvier 2015, 16h00
Seul le texte oral fait foi**

Les deux dernières années ont permis d'enregistrer des progrès dans le sens des objectifs visés par le dialogue sur l'intégration. Je voudrais évoquer ici quelques faits par lesquels les partenaires économiques ont contribué à l'intégration des migrants au lieu de travail. Le rôle de l'employeur dans le processus d'intégration est primordial. Mais pour qu'il puisse jouer son rôle de manière vraiment efficace, il doit disposer de certaines informations: comment peut-il contribuer concrètement à l'intégration au lieu de travail? Où trouver conseil s'il souhaite par exemple inscrire un employé à un cours de langue? Peut-il embaucher des personnes admises à titre provisoire? Depuis 2013, les organisations professionnelles et patronales recourent de plus en plus à leurs moyens d'information et à leurs canaux internes pour diffuser des informations à ce sujet.

Dans de nombreuses PME, la diversité culturelle est et restera une réalité. Pour les entreprises concernées, cette diversité est un enrichissement qui les ouvre, par exemple, à d'autres cultures et à d'autres langues, leur apportant ainsi des connaissances qui peuvent leur être utiles et contribuer à leur réussite. Mais elle représente également des défis à relever. C'est pourquoi, en 2013, Gas-troSuisse a décidé d'intégrer les thématiques de l'intégration et de la communication interculturelle aux programmes de formation de ses cadres, touchant ainsi chaque année 1300 futurs cadres environ. Et cette année, hotelleriesuisse fera de même dans son programme de formation postgrade. Les partenaires du Dialogue sur l'intégration ont en outre discuté des modalités par lesquelles ces thèmes pourraient être traités plus en profondeur dans d'autres programmes de formation continue destinés aux cadres dirigeants. Ils étudieront cette année l'idée d'un module de base qui puisse s'adapter aux besoins des diverses branches professionnelles.

En octobre 2012, les partenaires du Dialogue se sont aussi donné comme objectif d'intégrer au marché du travail davantage de réfugiés reconnus et de personnes admises à titre provisoire. Depuis lors, dans le canton de Zurich, un programme de formation d'une année dénommé "Riesco" et destiné aux réfugiés a été introduit dans les secteurs du bâtiment et de la technique automobile, suivant l'exemple du programme du même nom mis en place dans l'hôtellerie-restauration.

L'année dernière, la Société lucernoise des entrepreneurs, les "Maurerhallen" de Sursee et le Canton de Lucerne ont lancé la formation pilote "Perspektive Bau", qui s'achèvera à la fin de l'été; après quoi les 13 participants devraient pouvoir accéder sans problème à un apprentissage de maçon CFC ou à une formation d'aide-maçon AFP. Enfin, l'association suisse des entreprises de location de services Swisstaffing a décidé de concevoir et de lancer cette année un projet pilote dans ce domaine.

Ces projets pilotes permettent de recueillir les expériences acquises. En même temps, ils prouvent qu'il est possible d'intégrer au marché du travail les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire: jusqu'ici, la plupart des participants à ces projets ont trouvé un emploi fixe ou une place d'apprentissage, car ils sont motivés et performants. C'est pourquoi les milieux économiques partenaires du Dialogue entendent poursuivre, à l'avenir, leur participation à la mise sur pied de nouveaux projets.

Les exemples donnés par les membres de l'Union suisse des arts et métiers montrent que nos branches professionnelles trouvent un réel intérêt à soutenir les efforts déployés pour atteindre les objectifs du Dialogue entamé en octobre 2012. Il est important d'exploiter le potentiel existant dans notre pays. Et nous voulons continuer d'y contribuer.

Conférence de presse du 26 janvier 2015

Embargo 26 janvier 2015, 16h00 – Seul le texte prononcé fait foi

Intégration: à moyens simples, grands effets!

Par le prof. Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse

La langue est un facteur déterminant de l'intégration sur le lieu de travail et dans la vie quotidienne. En même temps, le lieu de travail offre un environnement idéal pour acquérir des connaissances linguistiques et les étendre. De nombreux employeurs en sont conscients. Ils apportent un soutien en matière d'apprentissage linguistique à ceux de leurs collaborateurs qui sont de langues maternelles différentes. Les partenaires de dialogue de l'économie veulent encore renforcer cette prise de conscience dans le monde du travail. Je souhaite montrer ici à l'aide de trois exemples comment on peut agir dans ce domaine.

Les partenaires sociaux de la branche principale de la construction ont lancé dès le début du dialogue le 30 octobre 2012 le projet pilote «L'allemand sur le chantier» : il s'agit de cours de langue gratuits dispensés sur les chantiers durant le temps de travail, qui recourent au système d'apprentissage «fide». Les objectifs de «fide» sont axés sur la pratique: changer l'équipe de travail avec un collègue, comprendre les rapports de chantier. Le système est conçu de manière à permettre aussi aux personnes peu habituées à l'enseignement de maîtriser rapidement les situations de la vie quotidienne sur le lieu de travail et dans leur vie privée.

Les premiers cours ont eu un tel succès que le projet pilote a été prolongé jusqu'à fin 2015. Avec toutefois une modification : du fait que les cours donnés pendant le temps de travail limitent beaucoup l'activité sur le chantier, ils ont maintenant lieu pendant les périodes de loisirs. Le temps du cours est indemnisé: les personnes qui suivent un cours d'un semestre bénéficient d'une prime salariale de 750 francs. Les coûts des cours et des primes salariales sont prélevés sur le Fonds paritaire.

En 2014, plus de 400 collaborateurs ont pris part à près de 40 cours en Suisse alémanique. Cette année, ils seront encore aussi nombreux. Pour autant que la demande soit suffisante, les premiers cours de français seront aussi offerts en Suisse romande.

Les partenaires sociaux de l'hôtellerie et de la restauration augmenteront le nombre de leurs cours de langue dispensés dans le cadre du programme de qualification de base «Progresso». Le cours de cinq semaines offert depuis quelques années est destiné aux collaborateurs sans diplôme professionnel. La participation au cours est gratuite et compte comme temps de travail; les coûts sont couverts par le Fonds paritaire de la branche. En outre, les partenaires sociaux veulent introduire le système d'apprentissage linguistique «fide» dans tous leurs cours de langues.

Mais pour que les collaborateurs d'une autre langue puissent bien communiquer dans l'entreprise, il faut plus que des cours de langue axés sur la pratique et spécifiquement adaptés à une profession. **C'est au quotidien qu'on apprend vraiment une langue.** Les employeurs peuvent apporter leur soutien à ce processus d'apprentissage sans grands frais: étiqueter les outils et les appareils avec leur nom correct, parler en phrases simples et correctes, demander si les instructions ont été bien comprises. Les partenaires du dialogue ont regroupé une série de **conseils destinés aux PME** et distribuent maintenant largement leurs flyers aux entreprises. Ils souhaitent ainsi sensibiliser directement ces dernières à la promotion de l'apprentissage linguistique sur le lieu de travail.

Dans la foulée du 9 février 2014 et de l'évolution démographique, le potentiel interne de main-d'œuvre est plus important que jamais pour les employeurs. L'intégration dans le monde du travail de personnes issues de l'immigration en particulier est un élément essentiel pour assurer notre pérennité économique et sociale. Les employeurs suisses sont résolus à apporter leur contribution à cet égard.

Note

Dialogue CTA sur l'intégration « Au travail » : bilan intermédiaire

Conférence de presse du 26 janvier 2015

Jean-Michel Cina, conseiller d'État, président de la CdC

Mesdames, Messieurs,

Les cantons sont un acteur majeur de la promotion de l'intégration. Conjointement avec la Confédération, ils ont sensiblement augmenté les moyens attribués au domaine de l'intégration. Par ailleurs, ce sont les programmes cantonaux d'intégration (PIC) qui se chargent de la coordination des mesures depuis janvier 2014. Les 26 cantons se sont mis d'accord avec la Confédération sur des objectifs à atteindre dans huit domaines d'encouragement.

C'est dans les domaines de l'apprentissage des langues, de la formation et de l'accès à l'emploi que notre investissement est le plus important. Le crédit à l'intégration permet de financer quelque 5 000 offres d'encouragement linguistique, qui s'adressent à plus de 100 000 personnes ; et la tendance est à la hausse.

La majeure partie des réfugiés reconnus et des personnes accueillies à titre provisoire n'a pas accès au marché du travail. Cela ne saurait persister. Aussi beaucoup de cantons font intervenir des coaches du travail qui élaborent des plans d'intégration sur mesure, sur la base d'un bilan individuel des compétences et du potentiel, et qui accompagnent les personnes dans leur recherche d'emploi. La clé du succès réside dans les bonnes relations avec des entreprises actives à l'échelon local.

De plus, tous les cantons ont développé leurs offres en matière d'information et de conseil en instaurant des services spécialisés chargés de servir d'interlocuteurs aux immigrés et à la population résidente, aux entreprises et aux autorités pour toutes les questions relatives à l'intégration. Vous le voyez, les cantons maintiennent le cap et sont fidèles aux objectifs du dialogue CTA sur l'intégration.

Cependant, nos partenaires et nous-mêmes faisons tous le même constat : il ne saurait être question de nous reposer sur nos lauriers. C'est pourquoi nous avons convenu aujourd'hui de mettre en avant certains éléments dans deux domaines, à savoir :

1. Parmi les étrangers qui vivent en Suisse, trop d'adultes n'ont pas de diplôme professionnel. En effet, pour obtenir un diplôme, il faut avoir suffisamment de connaissances linguistiques et être capable d'apprendre seul, autant d'obstacles que beaucoup ne peuvent franchir sans soutien. C'est ce levier qu'entendent actionner les partenaires au dialogue en veillant à supprimer ces obstacles et à prendre en compte les besoins de la main d'œuvre peu instruite et de la population migrante résidant en Suisse. À cette fin, il s'agira ces prochaines années d'améliorer l'information sur les offres relatives aux diplômes professionnels et aux formations continues et

de créer des conditions cadres favorables pour les travailleurs afin que les migrants recourent davantage à ces offres.

2. Les partenaires au dialogue estiment également nécessaire d'intervenir dans un second domaine : l'accès au marché du travail pour les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire. S'agissant des pouvoirs publics, les cantons examineront avec la Confédération les modalités susceptibles de lever les obstacles administratifs actuels (simplification des procédures pour ce qui des autorisations de travail et de stage, par exemple). Par ailleurs, les partenaires au dialogue ont déclaré d'un commun accord qu'ils allaient s'engager pour que ce groupe-cible soit sciemment pris en considération lorsqu'un emploi est repourvu. Il importe en effet que ces personnes puissent faire leurs preuves. Car les projets en cours l'ont bien montré : les migrants sont souvent très motivés, faisant preuve d'un engagement et d'une discipline à toute épreuve. Le projet d'intégration lucernois « *Perspektive Bau* » en est l'illustration parfaite.



Berne, le 26 janvier 2015

Exposé de Kurt Fluri, Président de l'Union des villes suisses, pour l'échelon communal

La parole prononcée fait foi

Politique d'intégration dans les villes et les communes : sensibiliser et montrer l'exemple

Mesdames, Messieurs,

Les villes et les communes sont très heureuses de pouvoir participer à ce dialogue sur le thème de l'intégration. Je représente ici autant l'Association des communes suisses que l'Union des villes suisses. De notre point de vue, il est décisif que les trois échelons étatiques, de même que l'économie, comme aujourd'hui, agissent en commun dans ce débat. Ce n'est qu'ainsi que les défis posés par l'intégration recevront une réponse.

Dans ce domaine, les villes et les communes jouent un rôle clé. L'intégration a en effet lieu là où les gens vivent et travaillent, là où les enfants vont à l'école, là où les réseaux sociaux et les liens d'amitié naissent – au travail, au village, dans le quartier ou au sein d'une association. Les autorités des communes et les villes sont en contact direct avec la population. Nombre d'entre elles ont mis en place des bureaux d'intégration et nommé des responsables. Elles jouent ainsi un rôle important pour informer et sensibiliser la population et les employeurs.

On doit aussi aux villes et aux communes, entre autres, le succès de l'apprentissage de la langue locale. Dans le canton de St-Gall par exemple, des cours d'allemand sont proposés partout et la participation dépasse les attentes. Or cette offre est majoritairement financée par les communes. L'administration municipale bernoise a aussi organisé des cours d'allemand pour les collaborateurs immigrés. De nombreuses villes et communes disposent en outre de plans directeurs pour l'intégration qui ont été élaborés avec d'autres partenaires, comme l'économie, à Baden par exemple.

L'économie et les pouvoirs publics doivent encourager l'intégration ensemble. Comme l'orateur m'ayant précédé l'a déjà relevé, notre responsabilité est encore plus grande depuis la votation contre l'immigration de masse. Nous devons mieux utiliser le potentiel des travailleuses et travailleurs de Suisse. Pour ce faire, une des possibilités consiste à encourager la formation et le perfectionnement grâce auxquels les personnes au chômage ou peu qualifiées deviennent capables d'assumer de nouvelles tâches, passant d'auxiliaires à spécialistes.

Mais que font les communes et les villes elles-mêmes dans ce domaine, que pouvons-nous encore améliorer? La politique et les entreprises locales pourraient engager des contacts pour débattre de la question. Les municipalités pourraient, dans ce sens, sensibiliser en informant par exemple sur les offres de perfectionnement. D'un point de vue de politique sociale, nous devons réussir à mieux intégrer les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire. Lorsqu'elles le peuvent, les villes et les communes devraient montrer l'exemple, puisqu'elles emploient elles-mêmes de nombreuses personnes, notamment dans le domaine de la santé et des soins (EMS, etc.) ou dans les secteurs du nettoyage et de l'entretien (inspectorat des routes, etc.). Les collaboratrices et collaborateurs ne parlant pas la langue nationale devraient pouvoir suivre des cours de langues et de perfectionnement professionnel.

Dans l'idéal, les cours de formation sont un moteur d'intégration. Lorsqu'on prend conscience de pouvoir apporter de nouvelles compétences, on s'engage aussi davantage au travail et dans la société!

Contact : Kurt Fluri, Président de l'Union des villes suisses, 079 415 58 88