

Résultats d'un sondage réalisé auprès des entreprises romandes en 2019

Données utilisées pour la publication du
«Guide pratique pour intégrer votre personnel étranger»



Résultats d'un sondage réalisé auprès des entreprises romandes en 2019

Fin mars 2019, un sondage a été lancé auprès des entreprises romandes pour connaître leur intérêt sur le thème de l'intégration, leurs principaux besoins et les mesures déjà mises en place à destination de leur personnel étranger. Les résultats ainsi obtenus ont servi de base de réflexion au groupe de travail tripartite réuni autour de cet ouvrage intitulé «guide pratique pour intégrer votre personnel étranger».

Pourquoi un sondage ?

Le but principal du sondage – loin de vouloir présenter des résultats scientifiques qui permettraient des analyses pointues – est avant tout de montrer la mobilisation des entreprises qui ont été nombreuses – près de septante – à répondre aux questions posées. Parmi elles, environ 70% regroupent moins de 50 collaborateurs et collaboratrices; 15% entre 50 et 100 et 15% plus de 100.

Le choix des questions posées permet, d'une part, de cerner les thématiques prioritaires pour les entreprises et, d'autre part, d'identifier les besoins et lacunes sur certaines de ces thématiques. Il est à relever que l'identification de problématiques liées spécifiquement à l'intégration des femmes n'a pas été mise en exergue, dans la mesure où elles sont peu représentées dans certains secteurs qui apparaissent principalement dans ce sondage.

Les niveaux hiérarchiques représentés, tout comme des spécificités d'organisation propre à chaque entreprise peuvent induire des approches différentes, notamment quant au degré de proximité avec le personnel. Ces disparités peuvent également traduire des réponses variées quant aux mesures d'intégration prises dans l'entreprise.

Brève analyse des résultats

De manière générale, nous pouvons établir trois constats, à savoir que l'intégration est perçue comme un enjeu important pour le secteur privé, qu'il existe des besoins importants en la matière mais que les entreprises réussissent déjà dans certains cas à mettre en œuvre des moyens pour faciliter l'intégration de leur personnel étranger. Bien que l'intégration du personnel étranger fasse référence à l'intégration de personnes d'origine étrangère, la réalité du terrain rappelle l'importance du parcours individuel de chaque personne. À cet égard, le statut d'étranger ne peut à lui seul être un indicateur d'un besoin d'intégration.

Premier constat: les données récoltées ont permis d'observer un intérêt pour l'intégration qui est une donnée considérée comme importante, aussi bien dans le recrutement des collaborateurs que dans la vie de l'entreprise. Plusieurs raisons sont évoquées, comme le fait qu'il s'agit d'une nécessité qui s'impose, d'un impératif moral et social ou encore d'une plus-value pour l'entreprise.

L'intégration sociale et culturelle fait partie des critères pris en compte pour le recrutement du personnel. Bien que l'expérience professionnelle, les langues et les diplômes soient des critères importants, l'intégration est aussi examinée et peut influencer la décision d'engager une personne plutôt qu'une autre. La lecture des résultats ne permet toutefois pas d'interpréter quelle perception de la notion d'intégration les personnes sondées ont et d'en définir des contours précis. Sachant que l'intégration professionnelle recouvre plusieurs aspects pratiques, tels que la qualité de la formation de base et continue ou la compréhension et la maîtrise des codes professionnels, le groupe de travail tripartite qui a rédigé le «guide pratique pour intégrer votre personnel étranger» a identifié quatre axes déterminants relevant de l'intégration au travail:

- la communication interpersonnelle;
- la formation et les compétences;
- la non-discrimination et l'égalité de traitement;
- l'organisation du travail et la gestion des conflits.

Deuxième constat: il existe des besoins en matière d'intégration. Bien que l'absence d'outils soit la problématique la plus marquante, l'information et l'accès à celle-ci restent aussi des points à améliorer. L'outil qui semble devoir être développé en priorité est celui de l'accompagnement individuel. À cet égard, certaines entreprises de petites tailles rencontrent probablement plus de difficultés pour assurer cet accompagnement.

Troisième constat: certaines entreprises disposent déjà de mesures en matière d'intégration de leurs collaborateurs étrangers, en fonction notamment de leur taille et de leur activité. Une grande partie des entreprises dispose de documents écrits, telle que des chartes du personnel, pour faciliter l'intégration des collaboratrices et collaborateurs. D'autres procèdent de manière orale à la transmission des règles d'usage et du vivre-ensemble ou introduisent certaines notions d'intégration dans des offres de cours (comme par exemple dans le cadre des cours de français de l'orientation professionnelle, de certaines formations professionnelles ou du programme RIESCO).

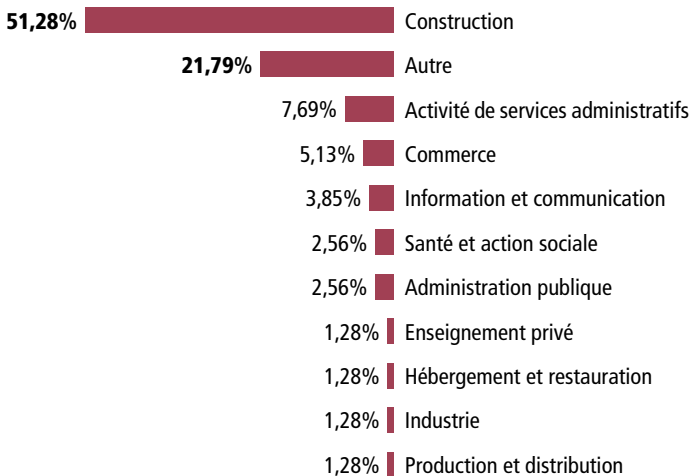
La formation en entreprise et l'évaluation des acquis de l'expérience semblent être largement mis en place dans les entreprises qui ont répondu au sondage. Cependant, les offres de formation gagneraient à être plus largement développées, d'après certains commentaires formulés par les sondés et au vu de l'existence d'une réelle demande en la matière. Par ailleurs, il apparaît qu'une grande majorité d'entreprises ignore l'existence des prestations offertes par un centre de bilan de compétence, cette option étant donc encore peu utilisée par les entreprises. Or, l'évaluation des collaboratrices et collaborateurs permet aussi à l'entreprise d'évoluer.

Enfin, pour mettre en œuvre des mesures, les entreprises interrogées indiquent ne pas disposer pour elles-mêmes ou pour leurs employés d'aides financières ou de subventions pour l'intégration. Si des prestations sont octroyées, elles sont destinées à certains apprentis ou à une reconversion professionnelle dans le cadre de l'assurance invalidité (AI).

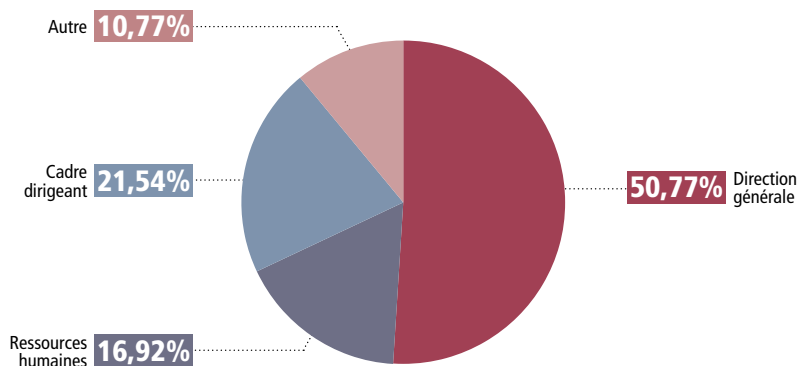
Résultats sélectionnés



Quel est le secteur d'activité de votre entreprise?

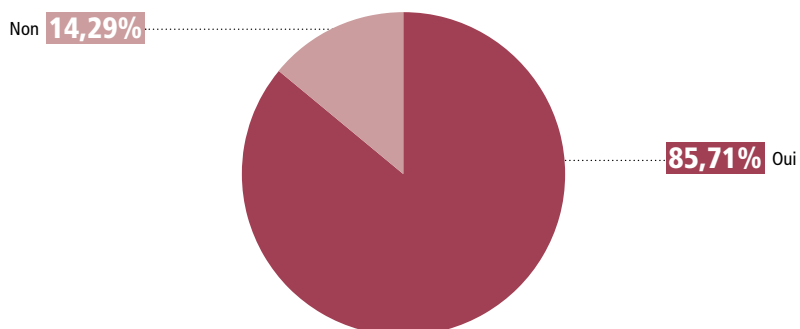


Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise?

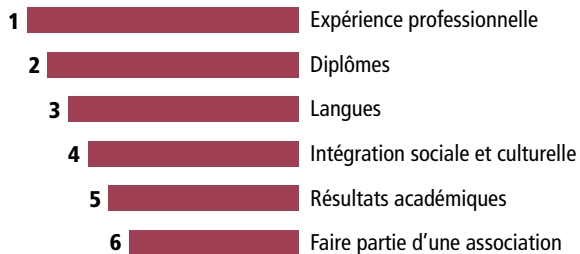


[...] L'intégration est le fondement des relations humaines.

Estimez-vous que l'intégration est un thème important à aborder au sein de l'entreprise?

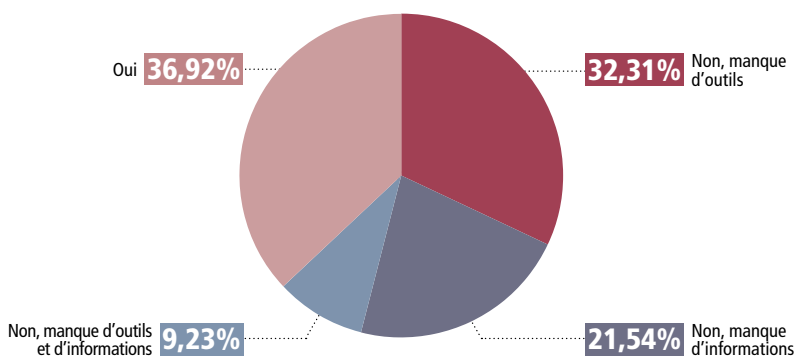


Quelle qualification ou compétence est prise en compte prioritairement lors de l'engagement du personnel?

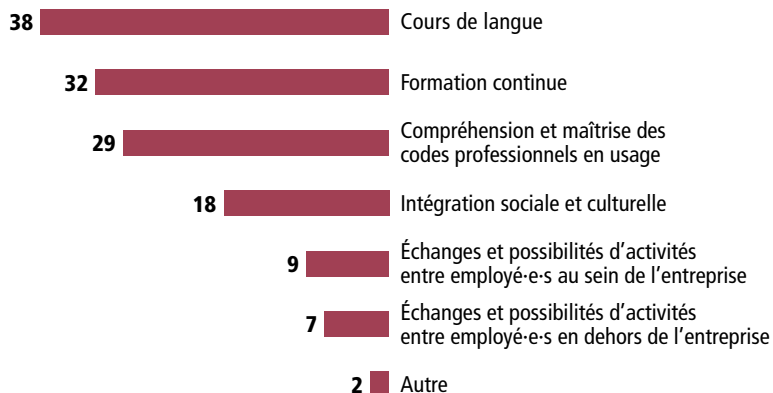


[...] L'intégration favorise l'échange des compétences.

Disposez-vous de tous les outils et informations nécessaire pour aider à l'intégration de vos employé-e-s?

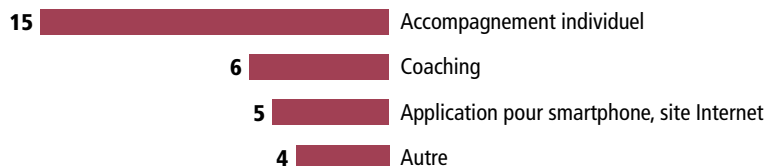


Quels sont les besoins que vous identifiez le plus fréquemment parmi votre personnel et pour lesquels vous aimeriez que des solutions soient proposées?



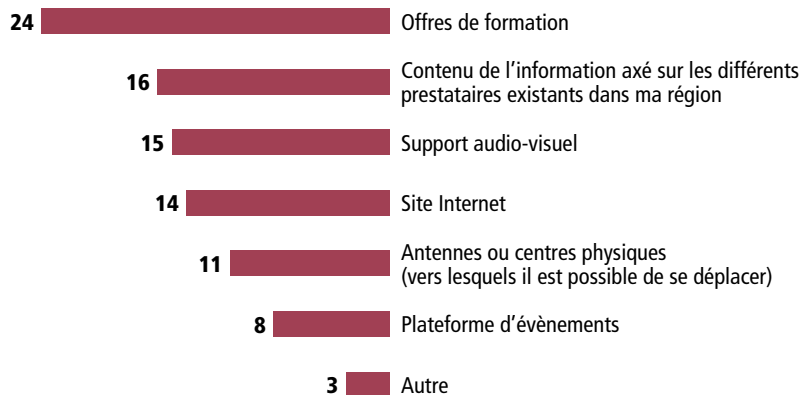
[...] L'intégration permet de créer de bonnes relations au sein d'un groupe.

Quels sont les outils qui manquent?

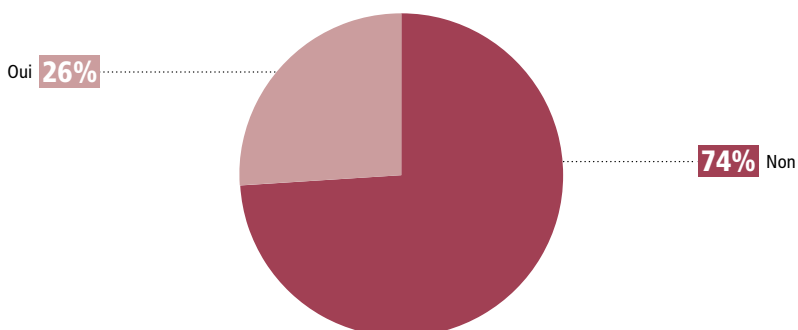


[...] Il nous manque le soutien d'organes externes.

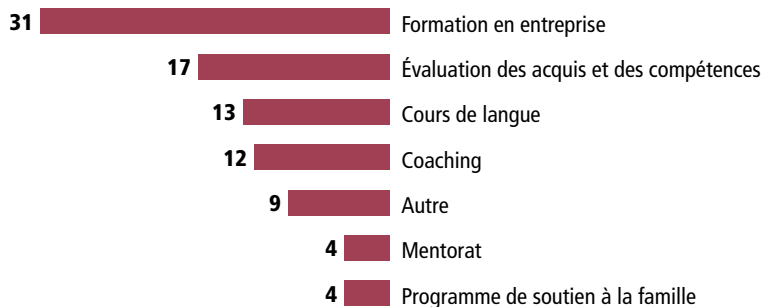
Y a-t-il des moyens d'informer qui pourraient stimuler en particulier votre intérêt et faciliter le travail d'intégration?



Disposez-vous de documents écrits pour faciliter l'intégration de vos collaborateurs?

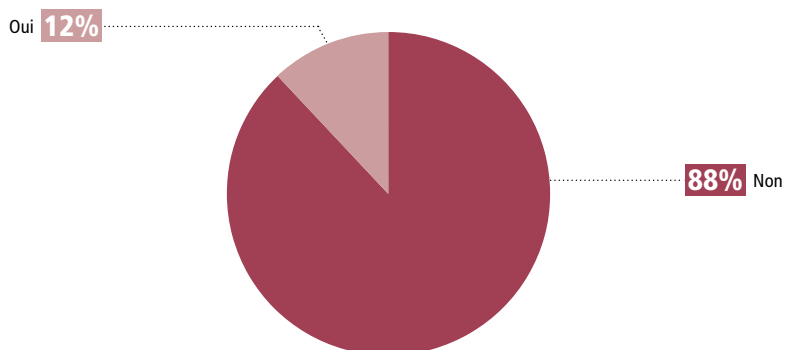


Quelles sont les mesures pour faciliter l'intégration du personnel au sein de votre entreprise?

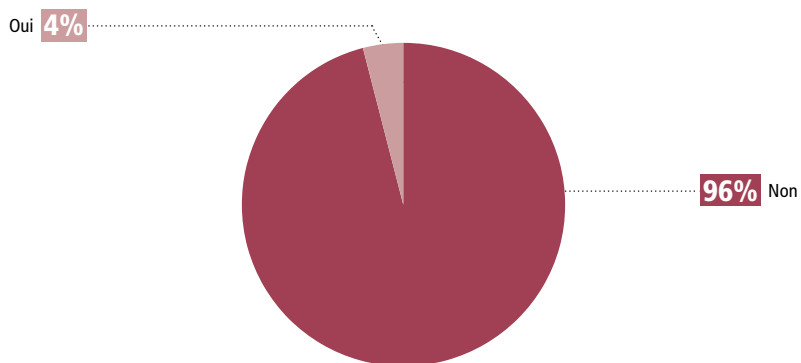


[...] Il faudrait éviter de stigmatiser et considérer les collaborateurs·trices de la même manière.

Avez-vous connaissance des prestations offertes par un centre de bilan de compétences?



Êtes-vous au bénéfice vous-même ou vos employé-e-s d'aides financières ou subventions pour l'intégration (par ex. pour les cours de langue)?





Bureau lausannois pour les immigrés (BLI),
Ville de Lausanne



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Confédération suisse



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève

Fédération des Entreprises Romandes Genève



Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

République et Canton de Genève



Programme d'intégration cantonal
du canton de Genève



Le syndicat Syna

Travail.Suisse

Travail.Suisse, l'organisation faitière indépendante
des travailleurs et travailleuses



Canton du Valais
Département de la sécurité, des institutions et du sport,
Service de la population et des migrations