

Integration und Arbeit

Zusammenfassung der Studie
„Integration und Arbeit“
Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte
zur Besserstellung von Ausländerinnen und
Ausländern auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt

Empfehlungen der
Eidgenössischen Ausländerkommission

November 2003



Der Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Orte der Integration. Die Eidgenössische Ausländerkommission hat deshalb eine vertiefende Studie zu Integration und Arbeit in Auftrag gegeben und daraus Empfehlungen zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt abgeleitet.

Diese kleine Broschüre umfasst

- eine Zusammenfassung der Studie
- das Inhaltsverzeichnis der Studie
- die Empfehlungen der EKA

Nachbestellungen dieser Broschüre sowie der vollständigen Studie:

per E-Mail: eka-cfe@imes.admin.ch
oder mit dem Talon auf dieser Seite
Einsenden an:

EKA
Quellenweg 9
CH-3003 Bern-Wabern

Bestellung

Bitte schicken Sie uns:

☐	Ex. Studie Integration und Arbeit (64 S.) deutsch
☐	Ex. Studie Integration und Arbeit (64 S.) französisch
☐	Ex. dieser Broschüre (Zusammenfassung und Empfehlungen) deutsch
☐	Ex. dieser Broschüre (Zusammenfassung und Empfehlungen) französisch
☐	Ex. dieser Broschüre (Zusammenfassung und Empfehlungen) italienisch

an folgende Adresse:

Zusammenfassung

Der Auftrag

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat für 2003 das Thema «Integration in der Arbeitswelt» als Jahresthema bestimmt. An der Plenarsitzung der EKA vom 14./15. Mai 2003 wurde das Thema vertieft behandelt. Dabei stand primär die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die Frage der beruflichen Mobilität im Zentrum. Die Ergebnisse der Diskussion werden an der Jahrestagung der EKA im Herbst 2003 einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt. Im Hinblick auf das Jahresthema und die Plenarsitzung hat die EKA eine Studie in Auftrag gegeben, die einen Überblick über die in der Schweiz vorhandene Forschung und Literatur zu Problemlage und Handlungsmöglichkeiten geben soll. Weiter sollen Handlungsbereiche und Handlungsmöglichkeiten systematisch aufgezeigt und der weitere Forschungsbedarf dargelegt werden. Die Studie war Ausgangspunkt für die Diskussion des Jahresthemas an der Plenarsitzung. Mit diesem Bericht liegt sie nun in einer leicht überarbeiteten und ergänzten Form vor.

Das Ziel

Der vorliegende Bericht will eine Basis für die weitere Diskussion der umfassenden Thematik «Integration und Arbeit» schaffen. Um Wege der Integration aufzeigen zu können, ist es zunächst notwendig, die Faktoren, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erschweren, systematisch zu beschreiben. Es ist sinnvoll, eingangs die Stellung von Ausländerinnen und Ausländern in der Arbeitswelt anhand von einigen ausgewählten statistischen Eckdaten zu dokumentieren (Kapitel 2). Aus einer problemorientierten Perspektive wird beschrieben, welche Benachteiligungen in den unterschiedlichen Problembereichen bestehen und welche Hürden bei der Integration überwunden werden müssen (Kapitel 3). Aus einer handlungsorientierten Perspektive werden Interventionsbereiche benannt und entlang dieser Bereiche in einer Auslegeordnung konkrete Handlungsmöglichkeiten und Massnahmen aufgezeigt (Kapitel 4). Als Basis für die weitere Diskussion werden schliesslich Interventionsbereiche, Akteure und Ansatzpunkte für die Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Arbeitsmarkt zusammenfassend dargestellt (Kapitel 5).

Beschäftigung und Integration

Der Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Mobilität sind wichtige Indikatoren für die strukturelle Integration der Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist einerseits abhängig von Faktoren der rechtlichen Integration (namentlich vom Aufenthaltsstatus) und der kulturellen Integration (insbesondere der Sprache). Umgekehrt wirkt die Einbindung in den Arbeitsmarkt wiederum positiv auf solche Faktoren zurück, beispielsweise durch die Möglichkeit, am Arbeitsplatz die Sprachkompetenz verbessern zu können.

Ungleichstellungen in der Arbeitswelt

Bei der Beschäftigung und der beruflichen Mobilität sind zahlreiche Ungleichstellungen zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Schweizerinnen und Schweizern dokumentiert. Ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt können auf unterschiedlichen Qualifikationen, aber auch auf Vorurteilen und Diskriminierung beruhen. Es sind drei Problemfelder zu unterscheiden:

- Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«VOR DEM ARBEITSMARKT»** führen dazu, dass Ausländerinnen und Ausländer mit ungleichen, ungünstigeren Voraussetzungen auf den Arbeitsmarkt kommen. Dies kann der Fall sein in Bezug auf die Sprache, die Schulbildung, den Aufenthaltsstatus etc.
- Ungleichstellungen und Diskriminierungen im **«GRENZBEREICH ZUM ARBEITSMARKT»** manifestieren sich einerseits beim Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben: bei der Berufswahl, Berufsberatung, Berufsbildung, in Zwischenlösungen und Lehrstellen. Andererseits bestehen sie beim Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung und betreffen die Stellenvermittlung oder den Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsprogrammen.
- Schliesslich bestehen Ungleichstellungen und Diskriminierungen **«AUF DEM ARBEITSMARKT»**. Damit ist die begründete oder diskriminierende Ungleichbehandlung von ausländischen und einheimischen Arbeitskräften in allen Belangen der Beschäftigung angesprochen. Sie betrifft die Anstellung, Beförderung, Entlohnung und besteht in Bezug auf Arbeitsschutz, Beschäftigung und Kündigung. Auch

rassistische Belästigung oder Mobbing müssen als Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ernst genommen werden.

In den drei Problemfeldern sollen die Faktoren beleuchtet werden, die für den Zugang zu Beschäftigung und die berufliche Mobilität eine zentrale Rolle spielen. Die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, namentlich die Ausländer-, Berufsbildungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung, sind in diesem Bericht nicht Gegenstand der vertieften Analyse.

Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»

- **SPRACHE:** Die Sprache spielt bei Anstellungs- oder Beförderungsentscheiden eine wichtige Rolle. Grosse Bedeutung wird dabei vor allem den (mündlichen und schriftlichen) Kenntnissen der Ortssprache beigemessen. Andere Aspekte der Sprachkompetenz, wie die Herkunftssprache oder das Beherrschen von weiteren Fremdsprachen, werden dabei oft vernachlässigt. Mangelnde Sprachkenntnisse stellen nicht nur bei der Anstellung und Beförderung, sondern in allen Bereichen der Arbeitswelt ein grosses Handicap dar.
- **SCHULBILDUNG:** Ausländische Kinder sind in Schulen mit Grundansprüchen (Realschule) übervertreten und werden auch immer häufiger sonderpädagogisch betreut, wie die Entwicklung seit 1980 zeigt. Bereits in der obligatorischen Schule werden Weichen gestellt, die für das weitere berufliche Fortkommen entscheidend sind.

Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»

- **BERUFSWAHL UND BERUFSBERATUNG:** Der Berufswahlprozess ist für alle Jugendlichen, ungeachtet ihrer Nationalität, eine entscheidende Phase auf dem Weg in das Berufsleben. Die Eltern spielen darin eine wichtige Rolle. Oftmals können Eltern ausländischer Herkunft ihre Kinder aber nicht adäquat unterstützen, da sie das schweizerische Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt zu wenig kennen oder ihnen auch der hohe Stellenwert der nachobligatorischen Ausbildung in der Schweiz nicht bewusst ist. Aber auch die Institutionen der Berufsberatung vermögen auf die Bedürfnisse von ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern oft nicht in geeigneter Weise einzugehen. Dies, wenn beispielsweise Informationen nur in der Ortssprache vorliegen oder die Beratenden mit den spezifischen Problemen von neu zugezogenen Jugendlichen nicht vertraut sind.

- **ZWISCHENLÖSUNGEN UND BRÜCKENANGEBOTE:** Gerade ausländische Jugendliche wählen überdurchschnittlich häufig eine Zwischenlösung und treten nach der obligatorischen Schule nicht in eine Ausbildung der Sekundarstufe II ein. Grund dafür sind u.a. der wachsende demografische Druck und die Lehrstellenknappheit sowie die Notwendigkeit, schulische und sprachliche Lücken zu schliessen.
- **BERUFSBILDUNG UND LEHRSTELLEN:** Jugendliche ausländischer Herkunft haben grössere Schwierigkeiten, eine Lehrstelle zu finden, besuchen überdurchschnittlich häufig eine Anlehre und weisen spezifische Muster bezüglich der gewählten Berufsfelder auf. Dies liegt nicht nur an ihren pauschal betrachtet ungünstigeren Voraussetzungen, sondern auch an indirekt diskriminierenden Rekrutierungsverfahren und an Eignungstests, die insbesondere neu zugezogene Jugendliche benachteiligen. Auch Vorurteile seitens der Ausbildungsbetriebe führen dazu, dass ausländische Jugendliche trotz der erforderlichen Qualifikation die gewünschte Lehrstelle nicht erhalten. Selbstbeschränkendes Verhalten der Jugendlichen ist ein weiterer Stolperstein.
- **STELLENVERMITTLUNG:** Wenn staatliche oder private Arbeitsvermittlungsbüros von den Stellensuchenden Merkmale erfassen, die nicht stellenrelevant sind, oder bereit sind, auch Stellen zu vermitteln, die mit diskriminierenden Einschränkungen verbunden sind, verstossen sie gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und verbauen den Betroffenen den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Problemfelder «auf dem Arbeitsmarkt»

- **ANSTELLUNG:** Diskriminierung bei der Anstellung ist gravierend, denn sie verbaut den Zugang zur Beschäftigung. Bei der Anstellung kann es zu indirekten, häufig gar nicht bewussten Diskriminierungen kommen. Wenn beispielsweise ein Betrieb die Stellen nicht ausschreibt, sondern mit Angehörigen und Bekannten von Angestellten besetzt, kann dieses Verfahren den Angehörigen von Nationalitäten, die im Betrieb nicht vertreten sind, den Zugang zu diesem Betrieb erschweren. Diskriminierung lässt sich auch auf verschiedenen Stufen des Bewerbungsverfahrens dokumentieren. Am häufigsten kommt es bereits beim Erstkontakt zur Diskriminierung, wenn beispielsweise Stellensuchenden allein aufgrund ihres fremdländisch klingenden Namens mitgeteilt wird, die Stelle sei bereits vergeben. Im Bewerbungsgespräch können Vorurteile zum Ausschluss von Menschen führen, die als «anders» empfunden werden. Und auch bei der Bewerbung kann

selbstbeschränkendes Verhalten von Seiten der Ausländerinnen und Ausländer eine Rolle spielen.

- **BEFÖRDERUNG:** Arbeitskräfte ausländischer Herkunft können davon betroffen sein, dass sie zum vornherein von einer systematischen Laufbahnplanung ausgeschlossen sind. Dies kann damit zu tun haben, dass die Zukunftsperspektiven der Betroffenen wegen ihres ungeklärten Aufenthaltsstatus unsicher sind. Aber es sind auch andere Ausschlussmechanismen wirksam. Bei gleichen Qualifikationen haben Ausländerinnen und Ausländer geringere Chancen, eine höhere Position zu erreichen als schweizerische Arbeitskräfte, wie das Beispiel der Grenzgängerinnen und Grenzgänger zeigt. Wenn diese nach demselben Muster befördert würden, wie Schweizerinnen und Schweizer, müssten 36 Prozent von ihnen in Positionen mit leitenden Aufgaben tätig sein, es sind aber nur 29 Prozent.
- **WEITERBILDUNG, NACHHOLBILDUNG:** Mangelnde Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ausschluss von weiterführenden Bildungsangeboten begrenzen die Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, der Beförderung und eines Stellenwechsels. Im Ausschluss von Weiterbildung kann sich direkte Diskriminierung durch den Arbeitgeber manifestieren. Es besteht auch das Problem, dass ausländische Abschlüsse nicht anerkannt sind, die für eine Weiterbildung nötig wären. Ebenfalls stellt die Finanzierung der Weiterbildung manchmal ein Problem dar.
- **KÜNDIGUNG:** Zwar sind Kündigungen aufgrund von persönlichen Merkmalen, die keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben (z.B. die Hautfarbe) laut dem Schweizer Obligationenrecht klar missbräuchlich. Es besteht jedoch ein Graubereich, in dem es zu solchen Kündigungen kommt: wenn beispielsweise einem Verkäufer dunkler Hautfarbe erklärt wird, dass die Kundschaft ihn nicht akzeptiere oder eine Frau entlassen wird, weil sie gegen das Kopftuchverbot in der Betriebsordnung verstösst.

Handlungsperspektiven

Die aufgezeigten Benachteiligungen von Ausländerinnen und Ausländern im Zugang zum Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Mobilität sind teilweise sachlich begründet und lassen sich auf die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zurückführen. Zum Teil sind die Benachteiligungen Ausdruck der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Arbeitskräfte vor dem Arbeitsmarkt, im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt und in den Betrieben. Wenn Ausländerinnen und Ausländern der

Zugang zum Arbeitsmarkt und die berufliche Mobilität erleichtert werden soll, erfordert dies einerseits Massnahmen, welche Diskriminierung beseitigen und andererseits Massnahmen, welche die Voraussetzungen der benachteiligten Gruppen verbessern. Diese beiden Perspektiven stellen keine Alternativen dar, sondern bedingen bzw. ergänzen sich. Integration ist nicht möglich, solange diskriminierende Schranken bestehen. Allein die Beseitigung dieser Schranken führt jedoch nicht automatisch zur Integration. Vielmehr sind dazu positive Förderungsmassnahmen nötig, die bestehende Ungleichheiten beseitigen.

Interventionsbereiche

Aus einer handlungsorientierten Perspektive lassen sich drei Interventionsfelder beschreiben:

- Das erste liegt im Übergang von der schulischen in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt.
- Das zweite setzt bei der Weiterbildung und Qualifikationsförderung und dem Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit an.
- Das dritte betrifft die Integration im betrieblichen Alltag.

Im Folgenden wird entlang dieser Interventionsfelder eine Auslegeordnung von Massnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Arbeitswelt und der Verbesserung der beruflichen Mobilität vorgenommen.

Jugendlichen den Einstieg erleichtern

Jugendlichen ausländischer Herkunft den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern bedeutet, ihnen zielgruppengerechte Beratung und Unterstützung zukommen zu lassen und flexible Berufsbildungsangebote und Zwischenlösungen anzubieten.

Berufswahl und Berufsberatung

Eine nachobligatorische Ausbildung ist in wesentlichem Masse mitbestimmend für die weiteren Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies bedeutet einerseits, dass die Jugendlichen und ihre Eltern für die Bedeutung einer Ausbildung auf Sekundarstufe II sensibilisiert werden müssen. Andererseits müssen ihnen die nötigen Informationen zum Bildungsangebot und den Bildungsmöglichkeiten in adäquater Form zur Verfügung stehen. Wichtig für die ausländischen Jugendlichen ist eine klare und realistische Laufbahnplanung, bei der sie Unterstützung benötigen. Insbesondere müssen Massnahmen ergriffen werden, um junge Migrantinnen, die oft mit einer doppelten Benachteiligung aufgrund der Herkunft und des Geschlechts zu kämpfen haben, in der Berufswahl und Berufsfindung zu unterstützen.

Massnahmen:

- Information, Beratung, Begleitung für ausländische Jugendliche
- Berufswahlprojekte für junge Migrantinnen
- Information, Beratung für ausländische Eltern

Zwischenlösungen und Brückenangebote

Brückenangebote richten sich an Jugendliche, die nach Abschluss der obligatorischen Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung eintreten können. Es kann zwischen eher schulisch und eher praktisch ausgelegten Angeboten unterschieden werden. Zu unterscheiden sind ausserdem Angebote des öffentlichen Bildungssystems und Angebote im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (Berufsintegrationsprogramme, Motivationssemester). Brückenangebote bestehen in einer grossen Vielfalt. Es fehlt dabei an Übersichtlichkeit, und die Koordination der Angebote sollte verbessert werden. Massnahmen:

- Integrationskurse
- Andere schulische Angebote (10. Schuljahre)
- Vorlehren
- Werkklassen, Werkjahre
- Motivationssemester, Berufsintegrationsprogramme

Allgemeinbildende Angebote der Sekundarstufe II

Um die Integration von begabten anderssprachigen Jugendlichen in die allgemeinbildenden Angebote der Sekundarstufe II zu erleichtern, müssen in den Mittelschulen und Diplommittelschulen entsprechende Massnahmen getroffen werden:

- Flexible Zulassungspraxis
- Förder- und Stützangebote

Berufsbildung und Lehrstellen

Die Neuregelung der Berufsbildung bringt auch für ausländische Jugendliche Verbesserungen. In diesem wichtigen Handlungsbereich sind jedoch zusätzliche Anstrengungen nötig. Massnahmen:

- Anlehren
- Begleitete Anlehren, Anlehre plus
- Erweiterte Berufslehren
- Ausbildungsplätze in Migrantenbetrieben
- Berufspraktika
- Übungsfirmen
- Austauschprogramme für Lehrlinge
- Qualifizierung von Schlüsselpersonen
- Selektionskriterien zur Lehrstellenbesetzung
- Rekrutierungsinitiativen

Individuelle Qualifikationen fördern, die Stellensuche erleichtern

Mit den Massnahmen in diesem Interventionsfeld werden zwei Ziele verfolgt: erstens das Ziel, die Voraussetzungen der Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt durch die Förderung der individuellen Qualifikationen zu verbessern und zweitens das Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern.

Sprachförderung

Qualifikationsförderung heisst zunächst Sprachförderung. Neben dem generellen Angebot von Sprachkursen für Fremdsprachige sollen gezielt Massnahmen zur Sprachförderung von Personen auf Stellensuche, in Ausbildung oder von berufstätigen Personen angeboten werden. Neben der Sprachförderung in der Ortssprache sind Massnahmen zu treffen, welche die Kompetenzen in der Erstsprache verbessern. Insbesondere soll auch die Mehrsprachigkeit als Wert gefördert werden. Massnahmen:

- Berufslehrbegleitende Sprachförderung
- Berufsbegleitende Sprachförderung
- Sprachkurse für Erwerbslose
- Sprachförderung in der Erstsprache
- Berücksichtigung der Fremdsprachigkeit bei Selektionsentscheiden

Weiterbildung und Nachholbildung

Qualifikationsorientierte Weiterbildung ist eine wichtige Massnahme zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Ausländerinnen und Ausländern. Diese lassen sich auch durch berufsorientierte Angebote, namentlich durch Nachholbildung, verbessern. Massnahmen:

- Qualifikationsorientierte Weiterbildung auf Betriebsebene
- Qualifikationsorientierte Weiterbildung ausserhalb der Betriebe
- Nachholbildung

Stellenvermittlung

Im Schlüsselbereich der Arbeitsvermittlung müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Gleichbehandlung aller Stellensuchenden bei der Vermittlung zu garantieren. Massnahmen:

- Verhaltensrichtlinien zur Stellenvermittlung
- Zielgruppengerechte Informations- und Beratungsangebote

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Bildungs- und Beschäftigungsprogramme im Rahmen der Arbeitslosenversicherung können für Arbeitssuchende ausländischer Herkunft mit positiven arbeitsmarktlichen Wirkungen verbunden sein. Für bildungsferne Ausländerinnen und Ausländer bietet sich insbesondere die Chance, fachliche und berufliche Grundqualifikationen zu erlangen. Massnahme:

- Qualifizierende Bildungs- und Beschäftigungsprogramme

Integration im Betrieb fördern

Integration findet im Betriebsalltag statt. Es liegt im Interesse der Betriebe, die Integration aktiv zu fördern und damit das Potenzial der Angestellten besser zu nutzen und Konflikte zu vermeiden. Eine wirkungsvolle betriebliche Chancengleichheitspolitik setzt beim Einstellungsverfahren an, reicht über die Beförderungspraxis hin zum Schutz vor missbräuchlicher Kündigung.

Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren

Die Massnahmen zielen einerseits auf die Gewährleistung nichtdiskriminierender Verfahren, andererseits auf positive Massnahmen, welche die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitskräften beheben:

- Anwerbungsinitiativen
- Erstellung von Stellenprofilen
- Richtlinien für die Rekrutierung und Selektion
- Adäquate Eignungstests
- Statistiken zur Einstellungspraxis

Beförderung

Auch bei der internen Stellenbesetzung müssen objektive Kriterien den Ausschlag für die Personalentscheide geben. Daneben soll die betriebsinterne Mobilität gezielt gefördert werden. Massnahmen:

- Richtlinien zur Beförderungspraxis
- Mentoringprogramme
- Statistiken zur Beförderungspraxis

Kündigung

Einerseits müssen Massnahmen getroffen werden, die Schutz vor missbräuchlicher Kündigung bieten, andererseits müssen irreguläre Arbeitsverhältnisse bekämpft werden, in denen für die Betroffenen kein Schutz vor Verlust der Arbeit besteht. Auf betrieblicher Ebene muss insbesondere bekannt gemacht werden, wann eine

Kündigung missbräuchlich ist und wie dagegen vorgegangen werden kann. Massnahme:

- Betriebsinterne Information zu Kündigung und Kündigungsschutz

Übergreifende Massnahmen

Über alle Interventionsfelder hinweg zieht sich die Notwendigkeit, die Massnahmen durch Information und Sensibilisierung zu begleiten, Schulung für die Schlüsselpersonen des jeweiligen Bereichs anzubieten sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu überprüfen.

Instrumente zur Förderung und Durchsetzung der Massnahmen

Verschiedene Instrumente können die Förderung und Durchsetzung der Integrations- und Nichtdiskriminierungsmassnahmen unterstützen:

- **VERHALTENS-CODICES**, die zur Förderung der Chancengleichheit und zu nichtdiskriminierendem Verhalten anleiten.
- **BETRIEBSVEREINBARUNGEN UND GAV**, in denen Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung festgeschrieben werden können.
- **ZERTIFIZIERUNG UND RATING**, welche für Betriebe Anreize schaffen, sich für Chancengleichheit einzusetzen.
- **«MANAGING DIVERSITY»**, eine Form des Personalmanagements, die Vielfalt als Chance versteht.

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Ausblick

Um den erleichterten Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zu fördern, müssen ihre Voraussetzungen verbessert und ungerechtfertigte Benachteiligungen verhindert werden. Im vorliegenden Bericht werden Interventionsbereiche aufgezeigt und es wird eine breite Auslegeordnung von Massnahmen vorgenommen, die in diese Richtung zielen. Diese Auslegeordnung ist nicht abschliessend. Um wirkungsvoll handeln zu können, wird es wichtig sein, die aufgezeigten Massnahmen weiter zu systematisieren und zu evaluieren. Auch müssen die verantwortlichen Akteure benannt und ihre Rolle weiter konkretisiert werden. Die vorliegende Bestandesaufnahme soll dazu dienen, die politische Diskussion zu versachlichen. Mit der nationalen Tagung «Integration durch Arbeit?» der Eidgenössischen Ausländerkommission vom 7. November 2003 soll eine konstruktive Diskussion angestossen werden.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Ausgangslage und Fragestellung	10
2 Ausländerinnen und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt	11
2.1 Beschäftigung	11
2.2 Bildung und Weiterbildung	14
2.3 Sprache	17
2.4 Frauen und Jugendliche	17
2.4.1 Ausländische Frauen in Beruf und Bildung	17
2.4.2 Ausländische Jugendliche	18
2.5 Exkurs: Ausländergesetzgebung und Arbeitsmarkt	20
2.5.1 Regelungen im Rahmen der Personenfreizügigkeit	20
2.5.2 Regelungen im Rahmen des Ausländer- und Asylrechts	21
3 Zugang zum Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Die Problemfelder	23
3.1 Ungleichstellung und Diskriminierung in der Arbeitswelt	23
3.2 Problemfelder «vor dem Arbeitsmarkt»	24
3.2.1 Sprache	26
3.2.2 Obligatorische Schulbildung	27
3.3 Problemfelder «im Grenzbereich zum Arbeitsmarkt»	27
3.3.1 Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben	27
3.3.1.1 Transitionen	28
3.3.1.2 Berufswahl und Berufsberatung	28
3.3.1.3 Zwischenlösungen und Brückenangebote	29
3.3.1.4 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II	30
3.3.1.5 Berufsbildung und Lehrstellen	30
3.3.2 Der Übergang von der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die Berufstätigkeit	32
3.3.2.1 Stellenvermittlung	33
3.3.2.2 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme	35
3.4 Problemfelder «auf dem Markt»	37
3.4.1 Anstellung	37
3.4.2 Beförderung	37
3.4.3 Kündigung	38
3.4.3.1 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung	38
4 Interventionsbereiche und Massnahmen	40
4.1 Integration fördern, Diskriminierung beseitigen	40
4.2 Jugendlichen den Einstieg erleichtern	40
4.2.1 Berufswahl und Berufsberatung	41
4.2.2 Zwischenlösungen und Brückenangebote	43
4.2.3 Allgemeinbildende Ausbildungsgänge der Sekundarstufe II	46
4.2.4 Berufsbildung und Lehrstellen	46
4.3 Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern	49
4.3.1 Sprachförderung	49
4.3.2 Berufliche Weiterbildung und Nachholbildung	50
4.3.3 Stellenvermittlung	51
4.3.4 Bildungs- und Beschäftigungsprogramme	51
4.4 Integration im Betrieb fördern	52
4.4.1 Rekrutierungs- und Anstellungsverfahren	52
4.4.2 Beförderung	52
4.4.3 Kündigung	53
4.5 Übergreifende Massnahmen	53
4.6 Instrumente zur Durchsetzung der Massnahmen	53
5 Den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern: Überblick und Ausblick	56
6 Abkürzungsverzeichnis	59
7 Literaturverzeichnis	60

Integration und Arbeit

Empfehlungen der Eidgenössischen Ausländerkommission EKA zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt

November 2003

Einleitung

Fragen zur Integration in der Arbeitswelt und am Arbeitsplatz gehen uns alle an. Der Arbeitsplatz ist einer der wichtigsten Orte der Integration. Arbeit zu haben, bedeutet auch gesellschaftliche Anerkennung. Das gilt sowohl für die Einheimischen wie auch für die Zugewanderten. In der Schweiz arbeitet an jedem vierten Arbeitsplatz eine Person mit einem ausländischen Pass. Jede vierte Arbeitsstunde wird von Zugewanderten geleistet, und ein wesentlicher Teil der Innovationskraft stammt von Menschen, die in unser Land eingewandert sind. Diese Tatsachen jedoch dürfen nicht darüber hinweg täuschen, dass insbesondere Arbeitskräfte ausländischer Herkunft mit grösseren Schwierigkeiten konfrontiert sind, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt oder um die berufliche Mobilität geht. Gründe dafür gibt es viele.

Die Eidgenössische Ausländerkommission hat sich in diesem Jahr vertieft mit der Thematik des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der Integration am Arbeitsplatz beschäftigt. Resultat dieser intensiven Auseinandersetzung sind zwei Publikationen. Die Ausgabe 3 der Zeitschrift «terra cognita – Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration» ist dem Thema Integration und Arbeit gewidmet. Zum andern präsentiert die EKA die Studie «Integration und Arbeit: Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zur Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt». Aufgrund dieser Studie hat die EKA Empfehlungen formuliert, welche den Zugang in die Berufswelt und zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Verbesserung von Qualifikationen ermöglichen sowie die Integration in den Betrieben fördern sollen.

Aus der Sicht der EKA liegt es in der Verantwortung verschiedenster Akteure, sich für die Verbesserung der Situation von rechtmässig anwesenden Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt stark zu machen. Sowohl staatliche Institutionen wie auch Sozialpartner und – letztlich jeder einzelne Betrieb sind angesprochen, ihren Beitrag zu leisten. Mit den folgenden Empfehlungen ruft die EKA diese Akteure auf, sich in diesem Bereich zu engagieren. Sie wird mit ihnen zusammen die Möglichkeiten der Umsetzung angehen.

Grundsätze

- Gleichbehandlung schweizerischer und ausländischer Arbeitskräfte

Vielfältige Veränderungen in verschiedensten Bereichen der Wirtschaft beeinflussen die Arbeitssituationen von *allen* Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Schweizerinnen und Schweizer können ebenso von Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder in Bezug auf die berufliche Mobilität betroffen sein wie Migrantinnen und Migranten. Häufig ist sogar eher die soziale Stellung ausschlaggebend, ob jemand bei Arbeitslosigkeit rasch wieder eine Stelle findet oder im beruflichen Werdegang erfolgreich ist. Wenn im Folgenden also von Arbeitskräften ausländischer Herkunft oder von Migrantinnen und Migranten die Rede ist,

heisst dies nicht, dass nicht auch Schweizerinnen und Schweizer mit gleichen oder ähnlichen Problemen konfrontiert sind.

Der Auftrag der EKA ist es, sich um die spezifischen Anliegen von Migrantinnen und Migranten zu kümmern und Vorschläge für ein friedliches Zusammenleben zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft zu machen. Die Empfehlungen zur Besserstellung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt verstehen sich als Beitrag zum Zusammenleben von Ausländern und Schweizern sowie zur Sicherung des sozialen Friedens und des gesellschaftlichen Zusammenhalts in unserem Land.

- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei der Ausbildung und im Berufsleben

Die Voraussetzung für Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Ausbildung und bei der Ausübung des Berufs ist die Anwendung des *Grundsatzes der Nichtdiskriminierung*. Dieser Grundsatz muss auf allen Stufen der Bildung und in allen Bereichen der Beschäftigung zum tragen kommen. Entsprechende Sensibilisierungsmassnahmen sind daher nach wie vor von zentraler Bedeutung.

So sind die Bildungsinstitutionen (von der Primarschule bis zur Mittelschule und Berufsbildung) gefordert, die Erkenntnisse der „Interkulturellen Pädagogik“ gezielt umzusetzen. Dabei sollen die Ressourcen der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund berücksichtigt und beispielsweise deren Sozialkompetenz, Mehrsprachigkeit und bildungspraktische Qualifikationen positiv bewertet werden.

Im Bereich der Berufsberatung sind entsprechende Anstrengungen der chancengleichen Beratung zu systematisieren. Analog dazu sind weitere Beratungsangebote (z. B. für Stellensuchende) zusätzlich im Hinblick auf eine für die Situation von Zugewanderten sensibilisierte Unterstützung auszurichten.

Desgleichen ist auf der Ebene der Betriebe der Grundsatz der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung von zentraler Bedeutung. Dies betrifft alle Bereiche und Stationen im beruflichen Leben: die Anstellung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, die Beförderung im Unternehmen sowie die Beendigung einer Anstellung.

Drei Interventionsachsen zur Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt

Ausgehend von diesen Grundsätzen, die als Voraussetzung für eine Besserstellung ausländischer Arbeitskräfte verstanden werden, formuliert die Eidgenössische Ausländerkommission konkrete Empfehlungen. Diese orientieren sich entlang von drei Interventionsachsen:

- Jugendlichen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern
- Individuelle Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern
- Integration im Betrieb fördern

Jugendlichen den Einstieg in die Berufswelt erleichtern

- *Mentoring und Coaching für Jugendliche mit Migrationshintergrund anbieten*

Die *individuelle* Begleitung von jungen Menschen mit Schwierigkeiten hat sich bewährt. Jugendliche ausländischer Herkunft, die beim Übergang vom Schulabschluss zur (Lehr-) Stellensuche Probleme haben, sind gezielt zu begleiten und zu unterstützen. Mentoringprogramme und Coachingangebote haben sich in solchen Situationen als sehr erfolgreich erwiesen. Schul- und Erziehungsdirektionen sowie die Berufsbildungsämter auf kantonaler und eidgenössischer Ebene sind angesprochen, solche Fördermassnahmen als niederschwellige Angebote zur Verfügung zu stellen.

- *Nachholbildung ermöglichen*

Bildung ist die Basis zum beruflichem Einstieg und zur Integration in den Arbeitsmarkt. Die im neuen Berufsbildungsgesetz vorgesehene Bestimmung (nBBG Art. 12; BBV Art. 6) zur Ermöglichung des Nachholens einer Berufsbildung ist gezielt umzusetzen. Das Nachholen einer solchen Bildung ist vor allem für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten oder für (junge) Erwachsene, die im Jugendlichenalter in die Schweiz gekommen sind, eine Chance, sich im Hinblick auf eine berufliche Tätigkeit zu qualifizieren. Die kantonalen Erziehungsdirektionen, Bildungsinstitutionen sowie die Berufsverbände sind aufgerufen, entsprechende Programme bereit zu stellen und Brückenangebote und Motivationssemester sowohl auf Sekundarstufe I wie auf Sekundarstufe II anzubieten.

Individuelle Qualifikationen fördern und die Stellensuche erleichtern

- *Berufsorientierte Sprachförderung unterstützen und Mehrsprachigkeit anerkennen*

Gute Sprachkompetenzen sind eine wichtige Voraussetzung zur beruflichen Integration. Zugewanderte mit geringen Kenntnissen in einer unserer Landessprachen sollen daher die Möglichkeit haben, Sprachkurse im Rahmen ihres beruflichen Umfeldes zu belegen. Ausserdem ist die Mehrsprachigkeit vieler ausländischer Arbeitskräfte als besondere Qualifikation anzuerkennen. Die Sozialpartner sind gefordert, Gesamtarbeitsverträge zu realisieren bzw. bereits bestehende zu ergänzen, die der Sprachförderung Rechnung tragen. Ferner sind Vorgesetzte aufgefordert, die Mehrsprachigkeit als bedeutende Ressource anzuerkennen.

- *Chancengleichheit bei der Besetzung von Stellen und Lehrstellen ungeachtet der Herkunft und der Nationalität realisieren*

Viele Menschen ausländischer Herkunft werden bei der Besetzung von Stellen direkt oder indirekt diskriminiert. Bei Ausschreibungen von Stellenangeboten und der Besetzung von Stellen soll das Prinzip der Chancengleichheit ungeachtet der Herkunft und der Nationalität gewährleistet werden. Personalverantwortliche und Vorgesetzte sollen bei Ausschreibungen und der Auswahl von Stellensuchenden explizit auch Bewerbungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit einem Migrationshintergrund berücksichtigen und willkommen heissen.

Integration im Betrieb fördern

- *Betriebskulturen des gegenseitigen Respekts entwickeln*

Chancengleiche Arbeitsbedingungen und ein offenes Betriebsklima fördern die gegenseitige Akzeptanz unter den Mitarbeitenden und wirken sich positiv auf das Image des Unternehmens aus. Management- und Personalverantwortliche werden daher aufgerufen, für die Entwicklung von Betriebskulturen einzutreten, welche von Respekt und Akzeptanz gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Nationalität geprägt ist.

- *Zugewanderten und Neueintretenden in ein Unternehmen den Einstieg erleichtern*

Patenschafts- und Mentoringprogramme haben sich als integrationsfördernde Massnahmen als sehr erfolgreich erwiesen. Zur Unterstützung von neu Zugewanderten bzw. neu Eintretenden in Betrieben sollen Patenschaftssysteme eingerichtet werden, welche eine rasche Integration in den Arbeitsalltag und die Betriebskultur ermöglichen. Arbeitgeber werden aufgefordert, solche bewährten Massnahmen zur Förderung der Integration in ihren Unternehmen einzusetzen.



Eidgenössische Ausländerkommission
Quellenweg 9
CH-3003 Bern-Wabern
eka-cfe@imes.admin.ch
www.eka-cfe.ch

Intégration et travail

Résumé de l'étude

„Intégration et travail“

Champs d'activité, acteurs et domaines à développer dans l'optique de l'amélioration du statut des étrangers dans le marché suisse du travail

Recommandations de la
Commission fédérale des étrangers

Novembre 2003



Le poste de travail est l'un des endroits les plus importants en matière d'intégration. C'est pourquoi, la Commission fédérale des étrangers CFE a donné un mandat pour faire une étude approfondie sur l'intégration et le travail. Sur cette base, elle a formulé des recommandations pour améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail suisse.

Cette petite brochure contient

- Un résumé de l'étude
- Le sommaire de l'étude
- Les recommandations de la CFE

Adresses pour les commandes de la présente brochure et de l'étude intégrale :

par e-mail : eka-cfe@imes.admin.ch

ou avec le coupon ci-dessous

envoyer à :

CFE
Quellenweg 9
CH-3003 Berne-Wabern

Commande

Prière d'envoyer :

☐	expl. de l'étude « Intégration et travail » (64 pages) en français
☐	expl. de l'étude « Intégration et travail » (64 pages) en allemand
☐	expl. de la brochure (résumé et recommandations) en français
☐	expl. de la brochure (résumé et recommandations) en allemand
☐	expl. de la brochure (résumé et recommandations) en italien

à l'adresse suivante:

Résumé

Le mandat

Pour l'année 2003, la Commission fédérale des étrangers (CFE) a choisi «Intégration dans le monde du travail» comme thème de l'année. Lors de la séance plénière de la CFE des 14 et 15 mai 2003, le thème a été débattu de manière approfondie. Dans ce contexte, la facilitation de l'accès au marché du travail et la question de la mobilité professionnelle ont figuré au premier plan. Les résultats de la discussion seront présentés, à un plus large public, lors de la session annuelle de la CFE en automne 2003. Dans l'optique du thème annuel et de la session plénière, la CFE a commandé une étude censée donner un aperçu de la recherche et de la littérature en Suisse, aperçu consacré à la problématique et aux possibilités d'action. De plus, des secteurs d'activité et des possibilités d'action, de même que le besoin ultérieur de recherche, doivent être mis en évidence de manière systématique. Lors de la séance plénière, l'étude a constitué le point de départ du débat consacré au thème de l'année. Avec ce rapport, elle est disponible maintenant sous une forme légèrement revue et complétée.

L'objectif

Le présent rapport a pour but de créer une base pour un débat ultérieur sur la thématique globale «Intégration et travail». Dans l'optique de mettre en évidence les voies conduisant à l'intégration, il est tout d'abord nécessaire de procéder, de manière systématique, à une description des facteurs qui compliquent l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle. Il est judicieux, initialement, de justifier la position des étrangers à l'aide de quelques données de référence statistiques (chapitre 2). Dans une perspective tenant compte des problèmes, nous décrivons les désavantages qui ressortent des divers groupes de problèmes et les obstacles qui doivent être surmontés par rapport à l'intégration (chapitre 3). Dans une perspective orientée sur l'action, nous citons les champs d'intervention et, dans le cadre de ces derniers, nous mettons en évidence des possibilités d'action et des mesures concrètes dans une analyse de la situation (chapitre 4). En tant que base d'un débat ultérieur, nous présenterons finalement, sous forme résumée, des champs d'intervention, des acteurs et des points importants tendant à l'amélioration du statut des étrangers dans le marché du travail (chapitre 5).

Emploi et intégration

L'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle sont des indicateurs importants de l'intégration structurelle des étrangers en Suisse. D'une part, leur intégration dans le marché du travail est dépendante de facteurs relevant de l'intégration au niveau de la législation (plus précisément du statut de séjour) et de l'intégration culturelle (la langue, en particulier). Inversement, l'intégration au marché du travail réagit à nouveau, de manière positive, sur de tels facteurs, grâce par exemple à la possibilité de pouvoir améliorer les compétences linguistiques à la place de travail.

Inégalités dans le monde du travail

Dans le cadre de l'emploi ou de la mobilité professionnelle, de nombreuses inégalités entre étrangers et Suisses sont visibles. L'inégalité des chances dans le marché du travail peut reposer sur des qualifications différentes, mais également sur des préjugés et sur la discrimination. Trois groupes de problèmes doivent être différenciés:

- Les inégalités et discriminations «**EN AMONT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**» ont pour conséquence que les étrangers arrivent dans le marché du travail avec des prédispositions inégales et peu favorables. Cela peut être dû à la langue, à la formation scolaire, au statut de séjour, etc.
- Les inégalités et discriminations «**À LA PÉRIPHÉRIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL**» se manifestent, d'une part, dans la transition entre la formation initiale et la vie active: lors du choix d'une profession, lors de l'orientation professionnelle, lors de la formation professionnelle, dans le cadre de solutions transitoires et dans les places d'apprentissage. Elles existent, d'autre part, lors du passage du chômage à l'emploi et concernent le placement ou l'accès aux programmes de formation et d'emploi.
- Il existe, finalement, des inégalités et discriminations «**DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL**». L'inégalité de traitement, justifiée ou discriminatoire, dont sont victimes les travailleurs d'origine étrangère et les travailleurs indigènes dans tous les domaines de l'emploi, est ainsi abordée. Elle concerne l'engagement, la promotion, la rémunération; elle existe également pour ce qui a trait à la protection de la main-d'œuvre, l'emploi et la résiliation. Le harcèle-

ment raciste et le mobbing, en tant que formes de discrimination, doivent également être pris au sérieux dans le marché du travail.

Dans les trois groupes de problèmes, il s'agit de mettre en lumière les facteurs, qui jouent un rôle essentiel dans le cadre de l'accès à un emploi et de la mobilité professionnelle. Les conditions cadres en vigueur sur le plan légal, plus précisément la législation afférente aux étrangers, à la formation professionnelle et à l'assurance-chômage obligatoire ne font pas l'objet d'une analyse approfondie dans ce rapport.

Groupes de problèmes «en amont du marché du travail»

- **LANGUE:** lors de décisions d'engagement ou de promotion, la langue joue un rôle primordial. Une grande importance est attribuée, avant tout, aux connaissances (orales et écrites) de la langue de l'endroit. D'autres aspects de la compétence au niveau linguistique, tels que la langue d'origine ou la maîtrise d'autres langues étrangères, sont souvent négligés dans ce contexte. L'absence de connaissances linguistiques ne représente pas seulement un handicap non négligeable lors d'un engagement ou d'une promotion, mais elle est sous-jacente dans tous les domaines touchant le monde du travail.
- **EDUCATION SCOLAIRE:** les enfants d'origine étrangère sont surreprésentés dans les écoles à niveau d'exigences élémentaire (cycle d'orientation) et sont toujours plus fréquemment encadrés, d'une manière spéciale, au niveau pédagogique, ainsi que le montre l'évolution depuis 1980. Lors de la scolarité obligatoire déjà, des options, qui seront décisives pour l'avancement professionnel ultérieur, sont prises.

Groupes de problèmes «à la périphérie du marché du travail»

- **CHOIX D'UNE PROFESSION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE:** le processus de choix d'une profession constitue pour tous les adolescents, indépendamment de leur nationalité, une phase décisive sur le chemin de la vie professionnelle. Dans ce contexte, les parents jouent un rôle important. Souvent, les parents d'origine étrangère ne sont pas en mesure d'épauler leurs enfants de manière adéquate, étant donné qu'ils ne connaissent que trop peu le système suisse de formation professionnelle et le marché du travail ou qu'ils ne sont pas conscients de la place éminente que revêt la formation postobligatoire en Suisse. Souvent également, les institu-

tions d'orientation professionnelle ne peuvent répondre, de manière appropriée, aux besoins des adolescents d'origine étrangère et de leurs parents. Lorsque, par exemple, les informations ne sont disponibles que dans la langue de l'endroit ou que les conseillers ne sont pas familiarisés avec les problèmes spécifiques d'adolescents arrivés récemment.

- **SOLUTIONS TRANSITOIRES ET OFFRES DE FORMATION TRANSITOIRE:** les adolescents d'origine étrangère, justement, choisissent dans une mesure souvent supérieure à la moyenne une solution transitoire et n'entreprennent pas une formation dans l'enseignement du degré secondaire II après la scolarité obligatoire. La pression démographique croissante et la pénurie de places d'apprentissage, de même que la nécessité de combler des lacunes scolaires et linguistiques, en sont, entre autres, les raisons.
- **FORMATION PROFESSIONNELLE ET PLACES D'APPRENTISSAGE:** les adolescents d'origine étrangère ont des difficultés non négligeables de trouver une place d'apprentissage, ils s'engagent d'une manière souvent supérieure à la moyenne dans une formation élémentaire et développent des modèles spécifiques au regard des champs professionnels choisis. Considéré de manière globale, ceci n'est pas seulement dû à leurs prédispositions plus défavorables, mais également à des procédures de recrutement indirectement discriminatoires et à des tests d'aptitude, qui désavantagent plus particulièrement les adolescents arrivés récemment. Les préjugés du côté des entreprises de formation ont également pour conséquence que les adolescents d'origine étrangère ne se voient pas attribuer une place d'apprentissage, malgré la qualification exigée. Un comportement auto-limitateur des adolescents constitue un autre obstacle.

- **SERVICE DE PLACEMENT:** lorsque des bureaux de placement étatiques ou privés enregistrent des caractéristiques de demandeurs d'emploi qui ne sont pas importantes pour la place mise au concours, ou qu'ils sont prêts à attribuer des places liées à des restrictions discriminatoires, ils contreviennent au principe de non-discrimination et ferment l'accès au marché du travail aux personnes impliquées.

Groupes de problèmes «dans le marché du travail»

- **ENGAGEMENT:** la discrimination lors de l'engagement est grave, elle ferme en effet l'accès à l'emploi. Lors de l'engagement, on peut se trouver en présence de discriminations indirectes, dont on n'a

fréquemment pas conscience. Lorsque, par exemple, une entreprise ne met pas ses places au concours, mais les attribue à des membres de la famille et à des connaissances de collaborateurs, ce processus peut compliquer l'accès à cette entreprise à des ressortissants de nationalités qui ne sont pas représentées dans l'entreprise. On remarque également la discrimination à différents niveaux de la procédure de candidature. Le plus fréquemment, la discrimination apparaît déjà lors du premier contact, lorsque l'on déclare, par exemple, à des demandeurs d'emploi que la place est déjà attribuée, ce sur la seule base de leur nom à consonance étrangère. Lors de l'entretien de candidature, des préjugés peuvent avoir pour conséquence l'exclusion de personnes qui sont ressenties comme «différentes». Un comportement auto-limitateur de la part des étrangers peut également jouer un rôle lors de la candidature.

- **PROMOTION:** les travailleurs d'origine étrangère peuvent être touchés, en ce sens qu'ils sont, de prime abord, exclus d'un plan de carrière systématique. Ceci peut s'expliquer par le fait que les perspectives d'avenir des personnes impliquées sont incertaines à cause de leur statut de séjour en suspens. Mais d'autres mécanismes d'exclusion sont également efficaces. A qualifications égales, les étrangers ont des chances plus faibles d'atteindre une position élevée que les travailleurs suisses, comme le montre l'exemple des frontaliers. Si ces derniers faisaient l'objet de promotions selon le même modèle que les Suisses, 36 pour cent d'entre eux devraient occuper des positions cadres, alors qu'ils ne sont que 29 pour cent.
- **PERFECTIONNEMENT, FORMATION DE RATTRAPAGE:** l'absence d'informations sur les possibilités de perfectionnement et d'offres de formation supérieure limite les possibilités d'une évolution professionnelle ultérieure, la promotion et le changement de place de travail. En l'absence de possibilités de perfectionnement, une discrimination directe de la part de l'employeur peut se manifester. Un problème existe également, en ce sens que les diplômes étrangers, qui seraient nécessaires pour suivre un perfectionnement, ne sont pas reconnus. De même, le financement du perfectionnement représente parfois un problème.
- **RÉSILIATION:** au demeurant, les résiliations sur la base de caractéristiques personnelles, qui n'ont aucune relation avec les rapports de travail (la couleur de la peau, par exemple), sont clairement abusives selon le droit suisse des obligations. Il existe toute-

fois une zone grise, dans le cadre de laquelle de telles résiliations peuvent intervenir. Lorsque, par exemple, on explique à un vendeur à la peau foncée que la clientèle ne l'accepte pas ou lorsqu'une femme est licenciée parce qu'elle ne se conforme pas à l'interdiction de porter un foulard, interdiction dûment consignée dans le règlement d'entreprise.

Perspectives d'action

Les désavantages, dont sont victimes les étrangers dans le cadre de l'accès au marché du travail et de la mobilité professionnelle, sont, en partie, justifiés de manière concrète et peuvent être attribués à des conditions de départ différentes. Les désavantages sont, en partie, l'expression de la discrimination directe et indirecte de ces travailleurs en amont du marché du travail, à la périphérie du marché du travail et dans les entreprises. Si l'accès au marché du travail et la mobilité professionnelle des étrangers doivent être facilités, cela demande, d'une part, des mesures qui fassent disparaître la discrimination et, d'autre part, des mesures qui concourent à améliorer les prédispositions des groupes désavantagés. Ces deux perspectives ne constituent pas une alternative, mais sont nécessaires et se complètent. L'intégration n'est pas possible, aussi longtemps que des entraves discriminatoires subsistent. A elle seule, toutefois, l'élimination de ces entraves ne conduit pas automatiquement à l'intégration. Au contraire, des mesures d'encouragement positives sont nécessaires, mesures qui suppriment les inégalités existantes.

Domaines d'intervention

Sous une perspective orientée vers l'action, on peut décrire trois champs d'intervention:

- Le premier réside dans le passage de la formation scolaire à la formation professionnelle et au marché du travail.
- Le second a trait au perfectionnement, à la promotion de la qualification et à la sortie du chômage.
- Le troisième concerne l'intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Par la suite, dans le cadre de ces champs d'intervention, nous procéderons à une analyse des mesures visant à faciliter l'accès au monde du travail et à améliorer la mobilité professionnelle.

Favoriser l'accès des jeunes

Faciliter aux adolescents d'origine étrangère l'accès au monde professionnel signifie leur apporter un conseil

et un soutien conformes aux groupes cibles et leur proposer des offres de formation professionnelle et des solutions transitoires flexibles.

Choix de la profession et orientation professionnelle

Dans une mesure importante, une formation post-obligatoire contribue aux chances de succès ultérieures dans le marché du travail. Cela signifie, d'une part, que les adolescents et leurs parents doivent être sensibilisés à l'importance d'une formation dans l'enseignement du degré secondaire II et, d'autre part, que les informations nécessaires concernant l'offre et les possibilités de formation soient disponibles sous une forme adéquate. Il est important pour les adolescents d'origine étrangère d'avoir un plan de carrière clair et réaliste, pour lequel ils ont besoin de soutien. Il s'agit, en particulier, de recourir à des mesures visant à soutenir de jeunes migrantes, qui doivent souvent lutter avec un double désavantage sur le plan de l'origine et du sexe, dans le choix et la recherche d'une profession. Mesures:

- Information, consultation, encadrement pour adolescents d'origine étrangère
- Projets de choix d'une profession pour de jeunes migrantes
- Information, consultation pour parents d'origine étrangère

Solutions transitoires et offres de formation transitoire

Les offres de formation transitoire s'adressent à des adolescents qui, une fois leur scolarité obligatoire terminée, ne peuvent s'engager directement dans une formation professionnelle. On peut faire la différence entre des offres axées plutôt sur une direction scolaire ou plutôt sur une direction pratique. En outre, il s'agit de différencier les offres du système d'éducation public des offres conçues dans le cadre de l'assurance-chômage obligatoire (programmes d'intégration professionnelle, semestres de motivation). Il existe un grand nombre d'offres de formation transitoire. Dans ce contexte, la transparence fait défaut et la coordination des offres devrait être améliorée:

- Cours d'intégration
- Autres offres scolaires (10^{ème} année d'école)
- Préapprentissage
- Classes pratiques, années de pratique
- Semestres de motivation, programmes d'intégration professionnelle

Offres de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II

Afin de faciliter l'intégration d'adolescents de langue étrangère doués dans les offres de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II, des mesures appropriées doivent être prises dans les écoles secondaires et dans les écoles du degré diplôme. Mesures:

- Pratique d'admission flexible
- Offres d'encouragement et de soutien

Formation professionnelle

La nouvelle réglementation de la formation professionnelle apporte également des améliorations aux adolescents d'origine étrangère. Dans ce secteur d'activité important, des efforts supplémentaires sont cependant nécessaires. Mesures:

- Formations élémentaires
- Formations élémentaires avec accompagnement, formations élémentaires plus
- Apprentissages plus étendus
- Places de formation dans des entreprises de migrants
- Stages professionnels
- Entreprises d'entraînement
- Programmes d'échange pour apprentis
- Qualification de personnes clé
- Critères de sélection dans le cadre de l'attribution de places d'apprentissage
- Initiatives de recrutement

Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi

Les mesures dans ce champ d'intervention poursuivent deux objectifs: en premier lieu, l'objectif visant à améliorer les prédispositions des étrangers dans le marché du travail et la promotion des qualifications individuelles et, en second lieu, la diminution du chômage.

Promotion de la langue

Promotion des qualifications signifie, de prime abord, promotion de la langue. À part l'offre générale de cours de langue destinés aux allophones, il s'agit de proposer des mesures ciblées censées promouvoir la langue et destinées à des personnes à la recherche d'un emploi, en formation ou exerçant une activité. À part la promotion de la langue de l'endroit, des mesures, censées améliorer les compétences dans la langue originelle, doivent être prises. Il s'agit également de promouvoir le plurilinguisme. Mesures:

- Promotion de la langue axée sur l'apprentissage
- Promotion de la langue axée sur la profession
- Cours de langue pour personnes sans activité rémunérée
- Promotion de la langue dans la langue originelle
- Prise en compte des capacités dans le domaine des langues étrangères lors de décisions de sélection

Perfectionnement et formation de rattrapage

Le perfectionnement orienté vers les qualifications est une mesure importante dans le cadre de l'amélioration des chances dans le marché du travail des personnes d'origine étrangère. Ces chances peuvent également être améliorées grâce à des offres axées sur la profession, plus précisément grâce à la formation de rattrapage. Mesures:

- Perfectionnement orienté, au niveau de l'entreprise, sur les qualifications
- Perfectionnement axé sur les qualifications à l'extérieur des entreprises
- Formation de rattrapage

Service de placement

Dans le domaine du placement, des efforts doivent être entrepris, afin de garantir à tous les demandeurs d'emploi une égalité de traitement lors du placement. Mesures:

- Directives de conduite lors du placement
- Offres d'information et de consultation conformes aux groupes cibles

Programmes de formation et d'emploi

Pour les demandeurs d'emploi d'origine étrangère, les programmes de formation et d'emploi dans le cadre de l'assurance-chômage obligatoire peuvent être liés à des effets positifs relevant du marché du travail. La chance est offerte, à des étrangers sans formation, en particulier, d'acquérir des qualifications de base dans le domaine professionnel. Mesure:

- Programmes de formation et d'emploi permettant d'accéder à des qualifications

Promotion de l'intégration dans l'entreprise

L'intégration se déroule dans la vie quotidienne de l'entreprise. Il est dans l'intérêt des entreprises de promouvoir activement l'intégration et, ainsi, de mieux utiliser les potentialités des collaborateurs et d'éviter les conflits. Une politique d'égalité des chances efficace au niveau de l'entreprise débute lors de la procédure d'en-

gagement, passe par la pratique de la promotion jusqu'à la protection contre la résiliation abusive.

Procédures de recrutement et d'engagement

Les mesures visent, d'une part, la garantie de procédures non discriminatoires; d'autre part, on exige des mesures positives tendant à éliminer les désavantages dont sont victimes des groupes déterminés de travailleurs. Mesures:

- Initiatives dans le domaine du recrutement
- Etablissement de profils de postes de travail
- Directives de recrutement et de sélection
- Tests d'aptitude adéquats
- Statistiques relatives à la pratique d'engagement

Promotion

De même, lors de l'attribution de places à l'interne, des critères objectifs doivent être déterminants lors de décisions touchant le personnel. A part cela, la mobilité interne doit faire l'objet d'une promotion ciblée. Mesures:

- Directives en matière de pratiques dans le domaine de la promotion
- Programmes de mentoring
- Statistiques relatives aux pratiques dans le domaine de la promotion

Résiliation

Il s'agit, d'une part, de prendre des mesures offrant une protection contre la résiliation abusive; d'autre part, les conditions de travail irrégulières, pour lesquelles aucune protection n'existe contre la perte du travail pour les personnes impliquées, doivent être combattues. Au niveau de l'entreprise, il s'agit de faire connaître, en particulier, quand une résiliation est abusive et de quelle manière il faut procéder dans ce cas. Mesure:

- Information interne, au niveau de l'entreprise, en matière de résiliation et de protection contre la résiliation

Mesures suprasectorielles

Au-delà des champs d'intervention, il est indispensable d'accompagner les mesures par l'information et la sensibilisation, d'offrir une formation aux personnes clé de chaque secteur, de même que vérifier les conditions cadres légales.

Instruments de promotion et d'application de mesures

Divers instruments peuvent soutenir la promotion et l'application des mesures d'intégration et de non-discrimination:

- **CODES DE CONDUITE**, qui incitent à la promotion de l'égalité des chances et à un comportement exempt de discrimination.
- **ACCORDS D'EXPLOITATION ET CCT**, dans lesquels l'égalité des chances et la non-discrimination peuvent être consignées.
- **CERTIFICATION ET RATING**, qui créent pour les entreprises des attraits leur permettant de s'engager en faveur de l'égalité des chances.
- **«MANAGING DIVERSITY»**, une forme de management du personnel qui conçoit la diversité comme une chance.

Faciliter l'accès au marché du travail: une perspective

Afin de promouvoir un accès facilité aux étrangers, il s'agit d'améliorer leurs prédispositions et d'empêcher les désavantages injustifiés dont ils sont victimes. Dans le présent rapport, les champs d'intervention sont mis en évidence et une analyse exhaustive des mesures allant dans ce sens est entreprise. Cette analyse de situation n'est pas finale. Afin d'agir efficacement, il sera important de systématiser plus avant les mesures mises en évidence et de procéder à une évaluation. Les acteurs responsables doivent également être cités et leur rôle concrétisé. Le point de la situation exposé est censé objectiver le débat politique. La Journée nationale «Intégration par le travail?» de la Commission fédérale des étrangers du 7 novembre 2003, doit inciter à un débat constructif.

Table des matières

Résumé	5
1 Situation initiale et problématique	11
2 Les étrangers dans le marché du travail	12
2.1 Emploi	12
2.2 Formation et perfectionnement	15
2.3 Langue	18
2.4 Femmes et adolescents	18
2.4.1 Femmes d'origine étrangère dans la profession et dans l'éducation	18
2.4.2 Adolescents étrangers	19
2.5 Digression: législation relative à la loi sur les étrangers et marché du travail	20
2.5.1 Dispositions dans le cadre de la libre circulation des personnes	21
2.5.2 Dispositions dans le cadre du droit des étrangers et du droit d'asile	23
3 Accès au marché du travail et mobilité professionnelle: les problèmes	24
3.1 Inégalité et discrimination dans le monde du travail	24
3.2 Problèmes «en amont du marché du travail»	27
3.2.1 Langue	27
3.2.2 Scolarité obligatoire	28
3.3 Problèmes «à la périphérie du marché du travail»	28
3.3.1 Transition de la formation initiale à la vie active	28
3.3.1.1 Transitions	29
3.3.1.2 Choix d'une profession et orientation professionnelle	30
3.3.1.3 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire	30
3.3.1.4 Filières de formation de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II	31
3.3.1.5 Formation professionnelle et places d'apprentissage	31
3.3.2 La transition entre le chômage (de longue durée) et l'activité professionnelle	33
3.3.2.1 Service de placement	35
3.3.2.2 Programmes de formation et d'emploi	36
3.4 Groupes de problèmes «dans le marché»	38
3.4.1 Engagement	39
3.4.2 Promotion	39
3.4.3 Résiliation	40
3.4.3.1 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage	40
4 Champs d'intervention et mesures	42
4.1 Encourager l'intégration, éliminer la discrimination	42
4.2 Favoriser l'accès des jeunes	43
4.2.1 Choix d'une profession et orientation professionnelle	43
4.2.2 Solutions intermédiaires et offres de formation transitoire	45
4.2.3 Formations de culture générale de l'enseignement du degré secondaire II	48
4.2.4 Formation professionnelle et places d'apprentissage	48
4.3 Encourager la qualification, faciliter la recherche d'emploi	51
4.3.1 Promotion de la langue	51
4.3.2 Perfectionnement professionnel et formation de rattrapage	53
4.3.3 Service de placement	54
4.3.4 Programmes de formation et d'emploi	54
4.4 Encourager l'intégration dans l'entreprise	54
4.4.1 Procédure de recrutement et d'engagement	54
4.4.2 Promotion	55
4.4.3 Résiliation	55
4.5 Mesures suprasectorielles	55
4.6 Instruments destinés à la mise en œuvre des mesures	56
5 Faciliter l'accès au marché du travail: aperçu et perspective	58
6 Répertoire des abréviations	61
7 Bibliographie	62

Intégration et travail

Recommandations

de la Commission fédérale des étrangers CFE en vue d'améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail

Novembre 2003

Introduction

Les questions de l'intégration dans le monde du travail et au poste de travail nous concernent tous. Le poste de travail est l'un des endroits les plus importants en matière d'intégration. Avoir du travail signifie aussi être reconnu dans la société. Cela est valable aussi bien pour les Suisses que pour les étrangers. En Suisse, un travailleur sur quatre est détenteur d'un passeport étranger. Autrement dit, une heure de travail sur quatre est accomplie par un immigré et une grande partie de la force innovatrice de notre pays est constituée de personnes venues d'ailleurs. Or, la main-d'œuvre d'origine étrangère est confrontée à des difficultés supplémentaires par rapport aux autochtones lorsqu'il s'agit d'accès au marché de l'emploi ou encore de mobilité professionnelle. Les raisons sont nombreuses.

Cette année, la Commission fédérale des étrangers s'est penchée de manière approfondie sur le thème de l'accès au marché du travail et l'intégration au poste de travail. Deux publications ont été le fruit de cette préoccupation. Le numéro 3 de «terra cognita», revue suisse de l'intégration et de la migration, a été consacré à l'intégration et au monde du travail. Par ailleurs, la CFE présente l'étude « Intégration et travail : champs d'activité, acteurs et domaines à développer dans l'optique de l'amélioration du statut des étrangers dans le marché du travail ». Se fondant sur cette étude, la CFE a formulé des recommandations qui devraient permettre de faciliter l'accès des étrangers au monde du travail et au marché de l'emploi, d'améliorer leurs qualifications et de promouvoir leur intégration au sein des entreprises.

Du point de vue de la CFE, il appartient aux différents acteurs concernés de répondre à cette situation et de s'engager pour améliorer la situation des immigrés avec autorisation sur le marché du travail suisse. Tant les institutions étatiques que les partenaires sociaux et, en fin de compte, les entreprises privées, sont appelés à apporter leur contribution en la matière. En formulant les recommandations que voici, la CFE appelle dès lors tous ces acteurs à s'engager pleinement dans ce domaine. Elle examinera avec eux des possibilités et des moyens de les mettre en œuvre.

Principes

- Egalité de traitement entre la main-d'œuvre suisse et étrangère

De multiples changements et mutations dans les domaines les plus divers de l'économie bouleversent la situation de tous les travailleurs. En effet, aujourd'hui, les travailleurs suisses peuvent rencontrer autant de difficultés dans l'accès au marché du travail ou en matière de mobilité professionnelle que les immigrés. Le statut social est même fréquemment décisif pour qu'un travailleur au chômage retrouve rapidement un emploi ou qu'un travailleur réussisse sa carrière professionnelle. Lorsqu'il sera question ci-après de main-d'œuvre étrangère ou de migrants, cela ne signifiera donc pas d'emblée que les ressortissants suisses ne sont pas confrontés à des problèmes identiques ou similaires.

La CFE a pour mission de se préoccuper des intérêts spécifiques des immigrés et de présenter des propositions en vue d'une bonne cohabitation entre les personnes d'origine différente.

Les recommandations en vue de l'amélioration de la situation des migrants sur le marché du travail entendent contribuer à cette cohabitation entre la population étrangère et suisse et garantir ainsi la paix et la cohésion sociales dans notre pays.

- Égalité des chances et non-discrimination dans la formation et dans la vie professionnelle

L'application du principe de non-discrimination est une condition sine qua non de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, à la fois dans la formation et dans l'exercice d'une activité professionnelle. Ce principe doit cependant être appliqué à tous les niveaux de la formation et dans tous les domaines de l'emploi. C'est justement pour cette raison que les mesures de sensibilisation prises en la matière ont une aussi grande importance.

Ainsi les institutions de formation (du niveau primaire à la formation professionnelle) sont-elles appelées à mettre en pratique les acquis des connaissances de la «pédagogie interculturelle». A cet effet, il conviendra de tenir compte des ressources des enfants et adolescents provenant d'un milieu immigré et de relever positivement, par exemple, leurs compétences sociales, leur plurilinguisme et leurs qualifications pratiques dans la formation.

Quant à l'orientation professionnelle, il y aura également lieu de faire des efforts pour systématiser les conseils en vue d'assurer l'égalité des chances. Il conviendra de fournir encore d'autres offres (par exemple pour les demandeurs d'emploi) tenant compte de la situation particulière des immigrés.

Il est important que le principe d'égalité des chances et de non-discrimination des étrangers s'applique aussi au niveau de l'entreprise. Ceci concerne tous les domaines et toutes les étapes de la vie professionnelle, de l'engagement à la fin des rapports de service en passant par la formation au sein de l'entreprise, la formation continue et les promotions dans l'entreprise.

Trois axes d'intervention pour améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail

Se fondant sur ces principes, qui peuvent être considérés comme des conditions à l'amélioration du statut de la main-d'œuvre étrangère, la CFE formule des recommandations concrètes qui s'articulent sur trois axes d'intervention distincts:

- Favoriser l'accès des jeunes dans le monde du travail
- Encourager les qualifications individuelles, faciliter la recherche d'emploi
- Encourager l'intégration dans l'entreprise

Favoriser l'accès des jeunes dans le monde du travail

- *proposer mentoring et coaching aux jeunes provenant d'un milieu immigré*

L'accompagnement *individuel* de jeunes présentant des difficultés a fait ses preuves. En effet, les jeunes d'origine étrangère qui rencontrent des problèmes dans le passage de la fin de la scolarité à la recherche d'un apprentissage ou d'un emploi devraient être accompagnés et soutenus. Les programmes de mentoring ou de coaching élaborés dans ce but se sont révélés particulièrement efficaces dans de telles circonstances. Les directions des écoles, les départements de l'instruction publique ou les services de formation professionnelle, tant sur le plan cantonal que fédéral, sont appelés à mettre à disposition des jeunes de telles mesures d'aide, au titre d'offres minimales que l'on devrait accorder à cette catégorie de personnes.

- *Rendre possible le rattrapage d'une formation*

La formation est la base de toute entrée dans le monde professionnel et constitue pratiquement la condition de l'intégration sur le marché du travail. Il y aura donc lieu de met-

tre en pratique de façon ciblée les dispositions prévues dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle (nLFPr art, 12 ; OPR art, 6) prévoyant le rattrapage d'une formation professionnelle. Ce rattrapage ultérieur d'une formation constitue surtout une chance de se qualifier dans une activité professionnelle pour les jeunes ayant des difficultés à apprendre ou pour des (jeunes) adultes récemment immigrés dans notre pays. Les départements cantonaux de l'instruction publique, les institutions de formation professionnelle et les associations professionnelles sont appelés à élaborer de tels programmes et à proposer des offres dites de passerelle et des semestres de motivation, tant au niveau secondaire I que II.

Encourager les qualifications individuelles, faciliter la recherche d'emploi

- *Soutenir l'encouragement linguistique orienté sur la profession et reconnaître les avantages d'un plurilinguisme*

De bonnes compétences linguistiques sont une condition préalable importante pour l'intégration professionnelle. Les immigrés qui n'ont que très peu de connaissances de l'une de nos langues nationales devraient dès lors avoir la possibilité de fréquenter des cours dans le cadre de leur environnement professionnel. Par ailleurs, on devrait aussi enfin reconnaître le plurilinguisme de la main-d'œuvre étrangère en tant que qualification particulière. Les partenaires sociaux sont donc invités à créer des contrats collectifs de travail - ou à les compléter s'ils existent déjà - en tenant compte de cet encouragement linguistique. Par ailleurs, les cadres sont, eux aussi, invités à reconnaître le plurilinguisme comme une ressource humaine importante.

- *L'égalité des chances dans l'occupation de postes ou de places d'apprentissage, indépendamment de l'origine et de la nationalité*

De nombreuses personnes d'origine étrangère souffrent d'une discrimination directe ou indirecte lors de leur candidature. Le principe de l'égalité des chances indépendamment de l'origine ou de la nationalité d'un candidat devrait être garanti aussi bien dans la mise au concours de postes à repourvoir que dans l'occupation des postes en question. Lors de la mise au concours d'emplois et de la sélection des candidatures, les responsables des ressources humaines et les cadres devraient tenir compte des offres présentées par les candidats provenant de milieux d'immigrés et les considérer avec bienveillance.

Encourager l'intégration dans l'entreprise

- *Développer une culture d'entreprise favorisant le respect mutuel*

Des conditions de travail garantissant l'égalité des chances et un climat de travail accueillant favorisent l'acceptation mutuelle parmi le personnel d'une entreprise. Ces facteurs ont un effet positif sur l'image de marque de l'entreprise. Le management et les responsables en ressources humaines sont donc invités à s'engager personnellement en faveur du développement d'une culture d'entreprise qui soit imprégnée de respect et d'acceptation des différences à l'égard des travailleurs d'origine et de nationalité étrangères.

- *Faciliter l'entrée des immigrés et de nouveaux salariés au sein de l'entreprise*

Les programmes de parrainage et de mentoring se sont révélés particulièrement utiles en tant que mesures en vue de promouvoir l'intégration. Il conviendra donc d'instaurer de tels systèmes de parrainage pour activer l'intégration des immigrés ou du nouveau personnel dans les entreprises, de manière à ce que cette intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise et dans sa culture soit rapide. Les employeurs sont donc invités à mettre en place de telles mesures pour promouvoir l'intégration dans leurs entreprises.



Commission fédérale des étrangers CFE

Quellenweg 9

CH-3003 Berne-Wabern

eka-cfe@imes.admin.ch

www.eka-cfe.ch