



Chambre neuchâteloise du
commerce et de l'industrie



Multiculturalité en entreprise

Conférence du 11.11.08



Multiculturalité et entreprises

Société multiculturelle?

Perspectives

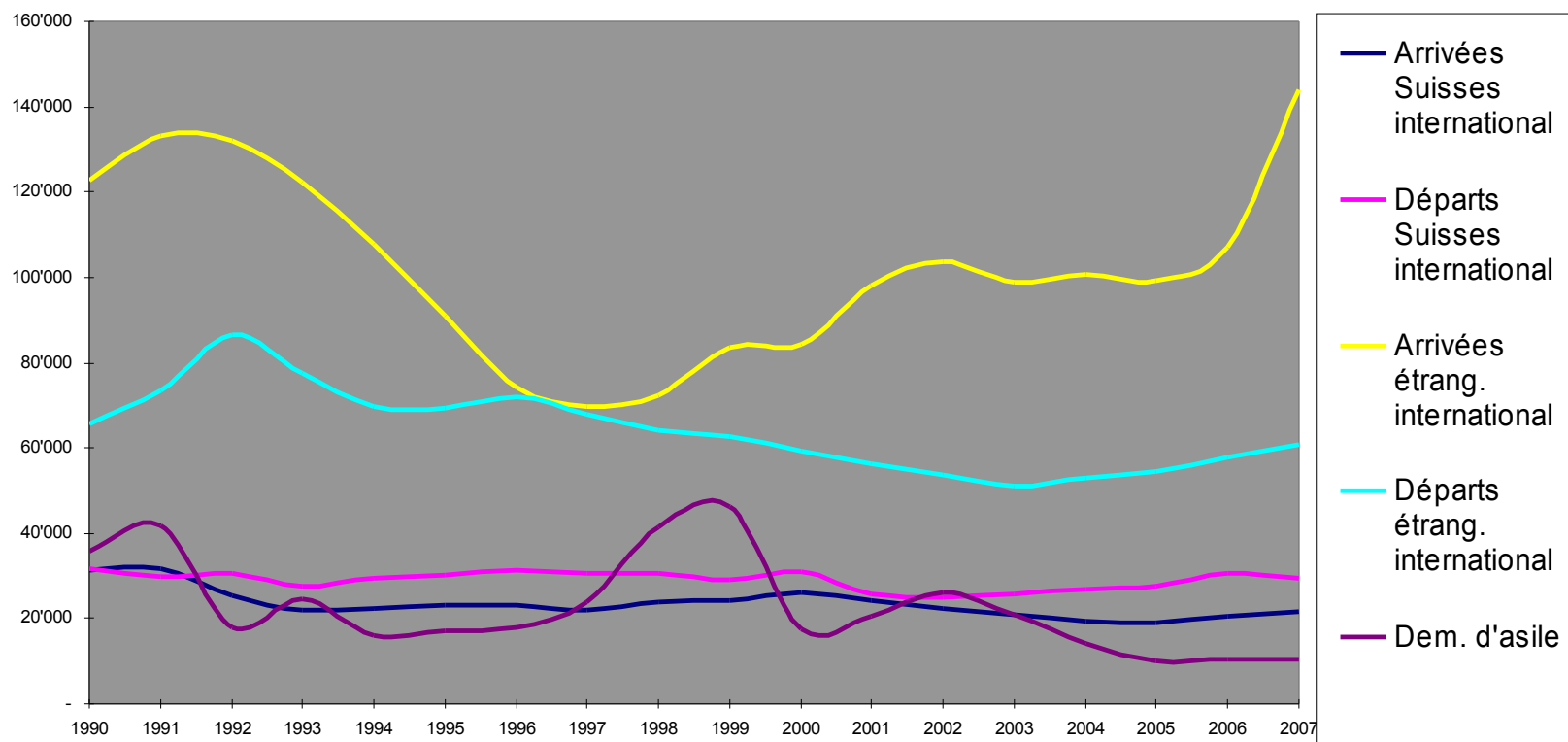
Défis & actions

Conclusion



Flux migratoires

Migrations internationales de la population résidente suisse et étrangère +
demandeurs d'asile de 1990 à 2007



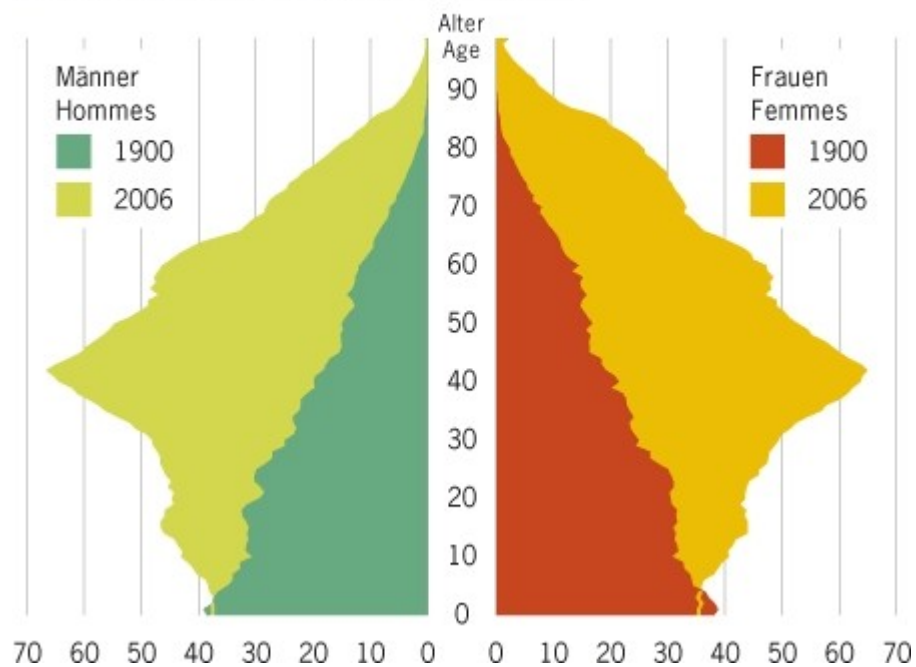


Démographie

Altersaufbau der Bevölkerung, in 1000

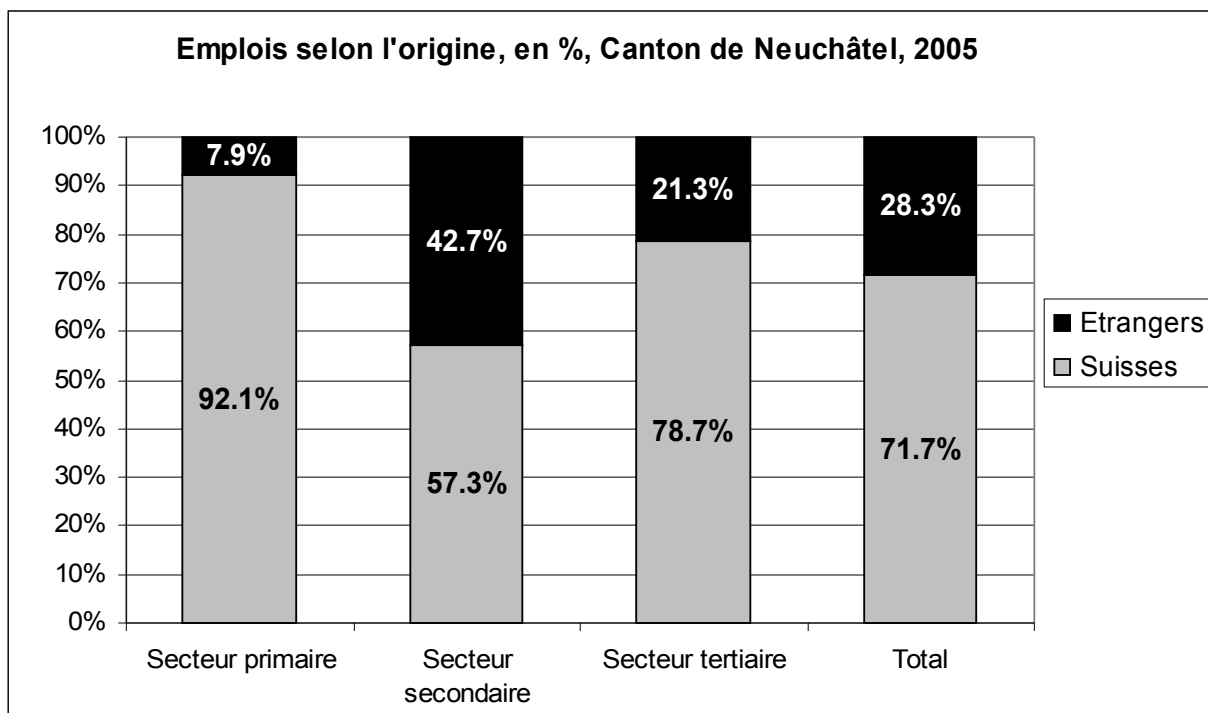
G 1.3

Structure par âge de la population, en milliers



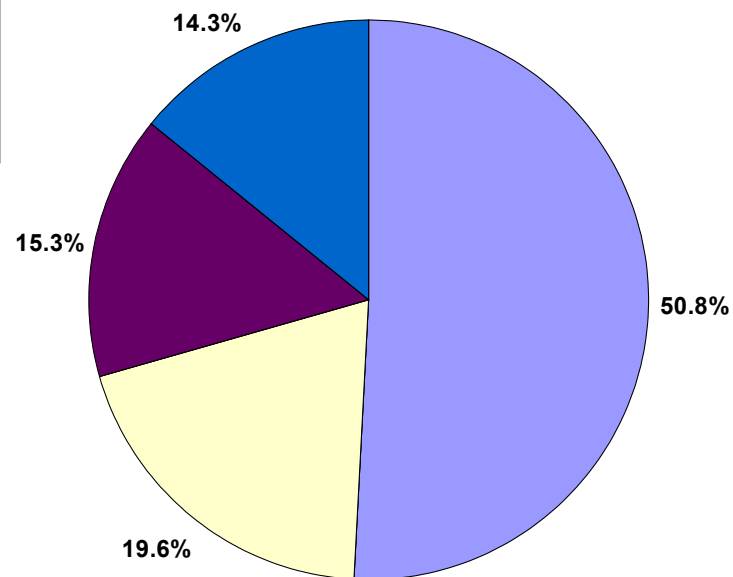
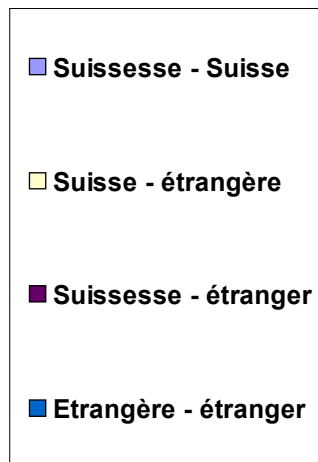
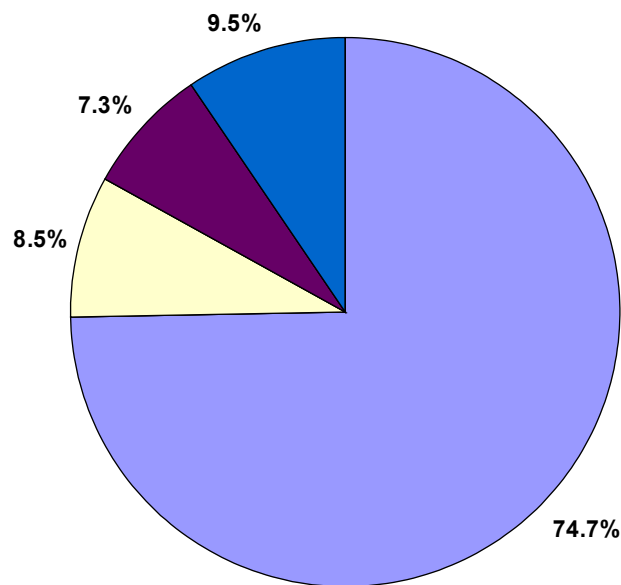


Part des étrangers dans l'économie





Mariages en Suisse 1970 & 2006



Une Suisse multiculturelle et métissée...



...Miss suisse – Whitney Toyloy





Perspectives de recrutement RH

- ⊕ **Besoin soutenu de recrutement de personnel dans les années à venir**
- ⊕ **Réservoir « national » de main-d'œuvre insuffisant**
 - ⊞ *...celui des pays européens les plus proches également insuffisant*
- **Extension accrue des zones de recrutement pour le marché du travail à d'autres continents**



Défis

⊕ Préparer la venue de ces hommes, femmes et familles

⊞ « *Nous avons demandé des bras, mais ce sont des hommes qui sont venus* »

→ Max Frisch

⊕ Cohésion sociale



⊕ Cohésion sociale

Interdépendance

- ⊕ Equilibre des relations intercommunautaires dans la société
 - xénophobie, racisme: effets négatifs sur le plan des conditions cadres du développement social et économique
- ⊕ Equilibre dans l'entreprise, ambiance de travail, productivité et valorisation des compétences (gaspillage de talents)
 - gestion ressources humaines: tensions, chômage

⊕ Objectifs communs entre Etat et employeurs

→ mesures publiques et privées



Cohésion sociale

✚ **Etat**

- ✚ Charte de la citoyenneté
- ✚ Fonction d'exemple par l'engagement de personnes issues des migrations récentes à des postes clés (police, chauffeurs transports en commun, etc.)

✚ **Entreprise**

- ✚ Code de conduite
- ✚ Standard et normes de qualité
- ✚ CV anonymes
- ✚ Diversity management
- ✚ Valorisation de la diversité interne des entreprises et intégration



FONDEMENTS ET PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

NEUCHÂTEL

NEUCHÂTEL

*«Le Canton de Neuchâtel est une république
démocratique, laïque, sociale,
et garante des droits fondamentaux.»*

RÉPUBLIQUE ET CANTON
DE NEUCHÂTEL
SERVICE DE LA COHÉSION
MULTICULTURELLE (SCOM)
COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL POUR
L'INTÉGRATION DES ÉTRANGERS (CTIE)

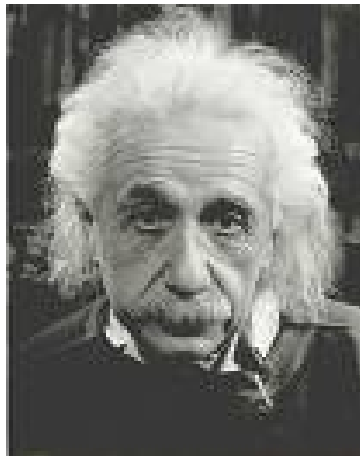


Conclusion

✦ **Culture de la bienvenue et de la tolérance**

✦ Etat et entreprises

✦ « *Il est plus facile de briser le noyau atomique
réjugé* »



A. Einstein



... fin de la présentation!



La Multiculturalité en entreprise

Qu'est ce que la multiculturalité?

- Reflète l'idée que des personnes de différentes cultures et issues de groupes différents vivent sur le même territoire, se côtoient
- Les différences peuvent être perçues avec indifférence, de manière positive ou de manière négative

Pourquoi parler de la multiculturalité en entreprise ?

Présence de main d'œuvre immigrée dans le monde du travail: une réalité incontournable du pays.

- Présence et apports mais tensions inévitables
- Le moyen le meilleur pour réduire: l'intégration

Intérêt de la société :

- paix sociale

Intérêt de l'entreprise

- Climat sain de travail
- Anticipation des conséquences d'ordre structurel liées
- au vieillissement de la population résidente

Pourquoi parler de la multiculturalité en entreprise ?

➤ Nous avons demandé des bras...

et des hommes sont venus!

➤ Max Frisch

Pourquoi parler de la multiculturalité en entreprise ?

- **Nécessité de préparer la venue de ces hommes et de leur famille**
- **Intégrer dans la société et dans l'entreprise**
- **Dans la société : un certain nombre de mesures sont déjà en vigueur, d'autres sont en cours de réflexion et de conception**
- **Dans l'entreprise :
Outre les mesures habituelles, il faut tenir compte de cet aspect de diversité et de multiculturalité**
- **Anticiper et préparer le terrain par l'information**

Un exemple

« *Tous différents,
tous ensemble
dans l'entreprise* »

Projet pilote de Nivarox Far

Groupe de travail en janvier 2005

réfléchir à certains problèmes liés à la migration, de manière plus générale à la problématique de l'intégration des migrants de l'entreprise et de ceux, nombreux, amenés à être recrutés.

Travaux du groupe

- Conclusions : un des moyens les plus efficaces pour préparer une bonne intégration :
 - information, sensibilisation de toutes les personnes travaillant dans l'entreprise.
 - formation des personnes clefs.

Logique: englober tous les niveaux hiérarchiques du personnel pour les cibler en fonction de leur rôle dans l'entreprise.

3 phases qui constituent le projet pilote
une 4^{ème} étape à mettre en place ultérieurement

1. Information générale pour tous les cadres sur les spécificités de la situation des étrangers dans le monde du travail.
1. Formation du personnel d'encadrement, en particulier à la gestion des relations interculturelles.
1. Information spécialisée pour les ressources humaines sur quelques uns des aspects juridiques des relations de travail (statut des étrangers, mobbing, harcèlement, discriminations de toutes sortes et leurs conséquences pénales).
2. Information ultérieure de tous les employés en cours de réflexion.

Nivarox teste le projet pilote

But du projet

Améliorer les relations de travail entre employés en affichant, par l'information et la sensibilisation, la volonté de l'entreprise de faire de l'intégration une préoccupation essentielle

Description du projet :

Le projet se décompose en trois phases

Phase - 1

Journée des cadres :

- Exposé sur la place des étrangers dans le marché du travail
- Accent sur évolutions démographiques
- Évocation des inégalités dans marché du travail
- Esquisse, au travers d'exemples, des projets expérimentés dans d'autres entreprises, des pistes d'action pour aider à une intégration dans et par l'entreprise

Phase - 2

Formation visant à sensibiliser les chefs d'ateliers, en tant que personnes relais. Deux demi-journées, 4h00 chacune :

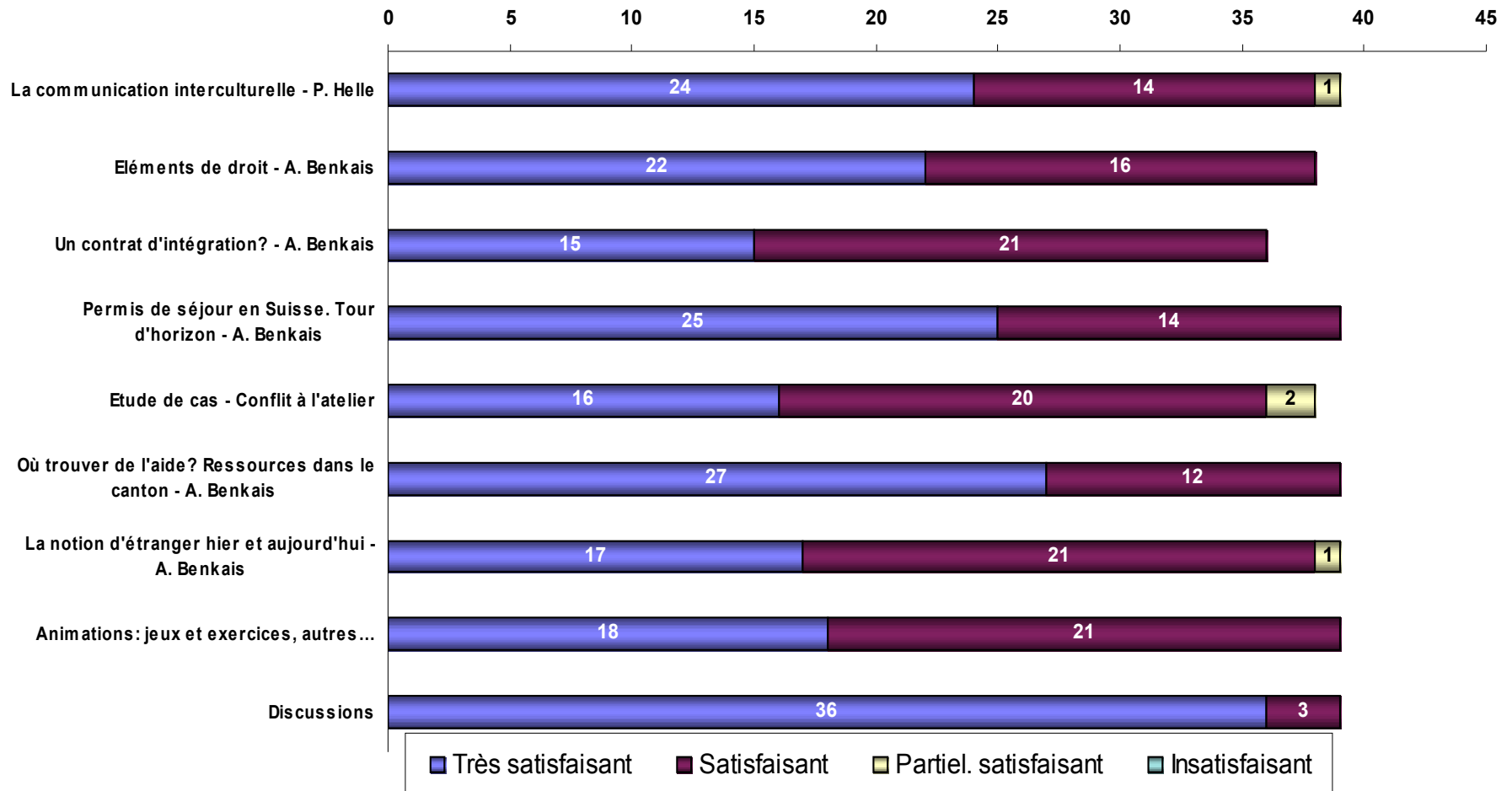
Intervenants: SDE et spécialiste de la communication interculturelle

- Présentations théoriques
- Partie pratique
- **Souci:pouvoir le rapporter au quotidien professionnel**

1. Communication et relations interculturelles : quelques clefs.
2. Régulation des conflits interculturels et travail sur les préjugés : étude de situations et jeux de rôles, étude de cas.
3. Droit du travail et relations de travail : quelques éléments, permis de séjour.
4. Le vêtement dans l'entreprise et étude de cas autour du port du voile.
5. Institutions et contacts utiles.

Evaluation

3. ÉVALUEZ LE DEGRÉ DE SATISFACTION POUR CHAQUE DOMAINE 2006 à 2008



Phase - 3_

- Responsables des ressources humaines
- Échange sous forme d'exposés – débat
- Étudie plus spécifiquement les aspects juridiques des relations de travail et les problématiques liées à la lutte contre les discriminations de toutes sortes

Phase - 4

Réflexion instruments les plus appropriés pour toucher, informer et aider le « niveau » pas encore concerné par le projet, soit, les employés et ouvriers.

1ère étape: questionnaire en 4 questions sur les besoins en matière d'information et manière la plus adéquate de la faire, diffusé dans les ateliers.

Réponses commencent à arriver

Après analyse décision d'une action ou pas et de sa forme

Étapes réalisées

- Information de la Direction et des cadres
- Sensibilisation des Ressources humaines
- Formation des chefs d'ateliers : 8 groupes (toujours en cours)
- Juin 2006°: création d'un groupe « multiculturalité » dans le cadre de Swatch Group

Elargissement de l'action

Promouvoir l'intégration

Comment?

Cours de langue

« Connaître le pays d'accueil »

Cours de langue

- Besoin de cours de langue pour :
 - Collaborateurs sur place et qui ne maîtrisent pas ou pas assez la langue
 - Collaborateurs à recruter dans les années à venir

Ateliers d'insertion / intégration

But

- développer la capacité à s'exprimer simplement dans différents contextes.

Public cible

- toute personne d'origine étrangère dont la faible capacité à s'exprimer oralement en français freine l'intégration socioprofessionnelle.

Réalisation

- Mise en place de cours de français
- 1h30 par semaine, pendant 4 mois
- 1er semestre 2008: 2 groupes

« Connaître le pays d'accueil »

But

- Améliorer les connaissances civiques des participants pour les aider à acquérir une meilleure maîtrise de leur environnement et faciliter ainsi leur intégration.

Objectifs concrets

- Sensibiliser les participants à la nécessité, dans une perspective d'intégration réussie, de s'informer et de se former, en particulier sur des aspects liés au quotidien.
- Organiser les séances d'information de manière à ce que l'accès en soit facilité au plus grand nombre.

Démarche

Enquête auprès des collaborateurs pour connaître les besoins en information

Sur les thèmes suivants

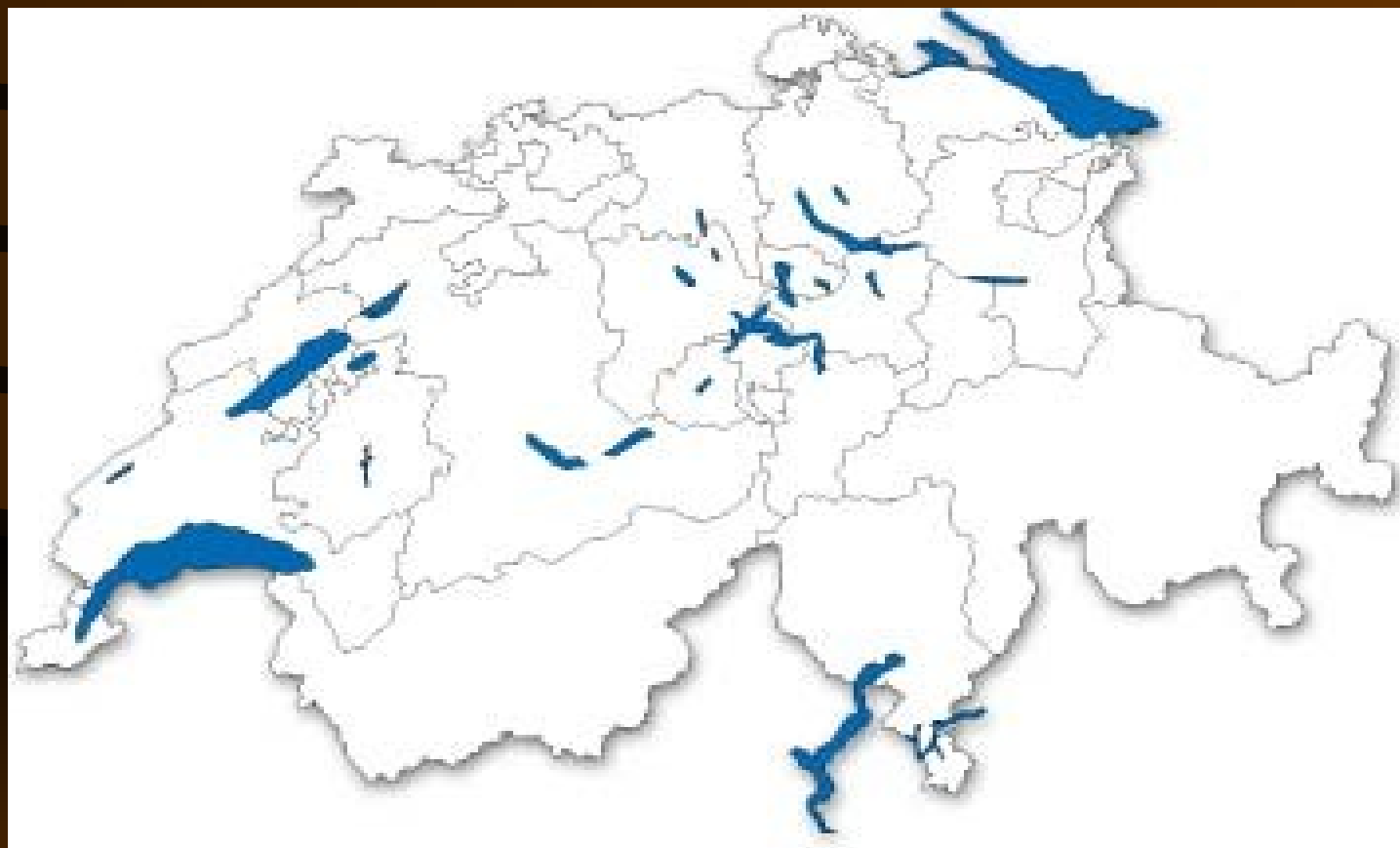
....

- Statuts de séjours et problèmes qui y sont liés.
- Système scolaire et formation professionnelle.
- Assurances
- Après analyse des réponses, décision de l'action la plus adaptée.

En conclusion

- *Un fil conducteur: l'intégration*
- *Un moteur: la motivation*
- *Un principe: la collaboration*
- *Une démarche: un patient travail de construction*
- *Un résultat: un édifice cohérent*
- *Une conclusion: à chaque page qui se tourne, une nouvelle qui s'ouvre*

Vivre ensemble : une histoire humaine à construire!





Intégration des étrangers & prévention du racisme

Priorités du canton de Neuchâtel

Organisation et structures

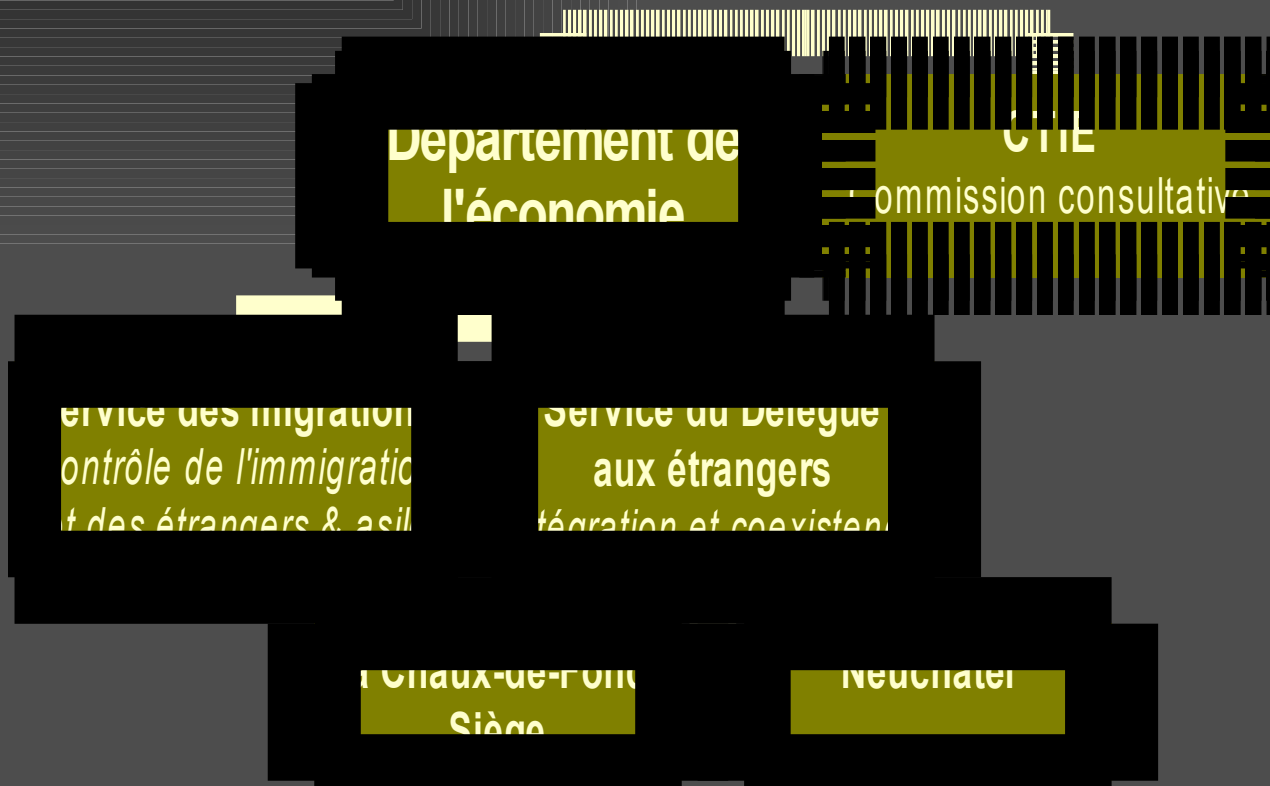
Infos contacts

Priorités du canton de Neuchâtel

- Intégration professionnelle
- Intégration dans l'habitat
- Intégration civique



ORGANISATION GENERALE



INFOS CONTACTS

*Service du délégué aux étrangers
Chaux-de-Fonds & Neuchâtel
032 889 74 42 / www.ne.ch*

- Liaison autorités – collectivités étrangères
 - Information & communication
 - Centres de compétence intégration & prévention du racisme
 - Programmes de français & d'intégration
 - Formations
-

BIENVENUE DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL !





Témoignages

Yves Morel

&

Béchir Maaouia



Questions

