



Universität
Zürich ^{UZH}

ETH zürich



Lucerne / Zurich, le 10 octobre 2018

Verwaltung
Öffentlichkeitsarbeit
lic. rer. publ. Lukas Portmann

Communiqué de presse

Les salariés étrangers se sentent bien intégrés à leur poste de travail

Plus de la moitié des salariés étrangers en Suisse se sentent bien intégrés dans leur environnement professionnel. Les difficultés linguistiques sont l'un des motifs principaux d'un défaut d'intégration. C'est ce qui ressort de la dernière édition du «baromètre RH suisse» de l'EPF Zurich et des universités de Lucerne et de Zurich.

Dans sa dixième édition, le baromètre suisse des ressources humaines (baromètre RH) se consacre au thème principal «intégration et discrimination des salariés étrangers dans l'environnement de travail en entreprise». Sur la base d'une enquête auprès de 1300 salariés étrangers, les facteurs d'influence et les effets de l'intégration vécue et de la discrimination en raison de la nationalité, de l'origine et de la croyance ont été étudiés.

En grande majorité, une intégration «pleine et entière»

S'agissant de l'intégration perçue, il ressort globalement une image positive: 52% des salariés étrangers se sentent parfaitement intégrés dans leur univers de travail professionnel et 31% se sentent relativement intégrés. 17% des personnes interrogées indiquent ne se sentir que partiellement, plutôt pas ou absolument pas intégrées. Les difficultés linguistiques apparaissent comme l'une des principaux motifs d'une intégration mal vécue.

Peu de discrimination en raison de de la nationalité, de l'origine et de la croyance

S'agissant de la discrimination perçue, le résultat est similaire. 86% des personnes interrogées ne se sentent pas ou seulement peu discriminées en raison de leur nationalité, de leur origine ou de leur croyance dans leur environnement professionnel. Les salariés étrangers ressentent le plus de discrimination dans le processus de candidature et la rémunération. Il est intéressant de constater que les étrangères et les étrangers se sentent en particulier discriminés dans le quotidien professionnel par les clientes et les clients et beaucoup moins par leur employeur.

Un potentiel d'amélioration pour le climat d'intégration

Le Prof. Bruno Staffelbach, de l'Université de Lucerne, coéditeur, déclare: «Attentes satisfaites, un bon climat d'intégration et une bonne relation avec les supérieurs et les collègues contribuent à réduire la discrimination perçue au poste de travail.» En particulier,



10 octobre 2018

le climat d'intégration est un facteur d'influence essentiel pour l'intégration de salariés étrangers. Il permet de lutter contre la discrimination au sein de l'entreprise. Il existe toutefois dans ce domaine un potentiel d'amélioration dans les entreprises suisses. En effet, environ un tiers des salariés étrangers pensent que le climat d'intégration dans leur entreprise n'est que moyen. Les entreprises avec un climat d'intégration bien développé accordent beaucoup d'importance à des mesures de gestion du personnel équitables, à la franchise envers les personnes ayant des arrière-plans différents et à l'intégration de divers points de vues dans les processus de décision.

Les tendances critiques: la rémunération et l'insécurité du poste de travail

Outre un thème principal toujours différent, le baromètre RH comprend des thèmes récurrents qui sont traités dans chacune des enquêtes menées tous les deux ans. Il apparaît dans ce contexte que l'évolution est globalement stable depuis 2012. En Suisse, on peut donc prévoir les attentes constantes des salariés en Suisse.

Pour le contrat psychologique, c'est à dire les attentes et offres réciproques, l'écart le plus marqué reste dans l'estimation de ce que devrait être un salaire approprié. Par rapport à la dernière enquête, l'offre salariale des employeurs semble même s'être dégradée. Outre des adaptations réelles de salaires, une meilleure transparence pourrait être utile pour lutter contre cette tendance négative.

De plus, cette année, l'insécurité sur le poste de travail atteint aussi son plus haut niveau depuis le début des mesures. En particulier pour les salariés des secteurs «Transports et communication», «Immobilier, location, TI, Recherche et Développement» ainsi que «Industrie de la transformation», on constate une progression relativement importante de l'insécurité sur le poste de travail. Gudela Grote, professeure à l'EPF Zurich et coéditrice de l'étude souligne: «En règle générale, il faudrait investir davantage dans l'employabilité afin que les salariés soient prémunis en cas de perte d'emploi éventuelle.»

Le baromètre suisse des RH

Le Baromètre suisse des RH indique la façon dont les salariés vivent leur situation de travail. La présente édition aborde par exemple les thèmes suivants: les attentes et les offres réciproques des salariés et des employeurs comme élément composant la relations de travail (contrat psychologique), les pratiques de la gestion des ressources humaines telles que l'organisation du travail et le développement du personnel, la direction, la satisfaction au travail, l'employabilité et l'orientation de carrière. Cette étude est régulièrement publiée par Gudela Grote, professeure de psychologie du travail et de l'organisation à l'EPFZ et par Bruno Staffelbach, directeur du Centre pour la gestion des ressources humaines à l'Université de Lucerne en coopération avec l'Université de Zurich.



10 octobre 2018

Le Baromètre suisse des RH 2018 est basé sur un sondage réalisé auprès de 1947 salariés issus du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. L'édition actuelle se consacre au thème principal de l'intégration et de la discrimination. Afin de disposer d'un échantillonnage parlant de salariés étrangers, pour le thème principal de cette année, un échantillon supplémentaire de salariés étrangers a été interrogé. Au total 1325 réponses de salariés étrangers de Suisse ont été évaluées pour le thème principal. L'enquête a été réalisée entre mars et mai 2018 en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin.

Le Baromètre suisse des RH 2018 a été créé avec le soutien du Fonds national suisse.

Précisions sur l'édition 2018

Le rapport est disponible au téléchargement sous forme électronique sur www.hrbarometer.ch

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, (éditeurs): Baromètre suisse des RH 2018: Intégration et discrimination. Zurich, 2018. Universités de Lucerne et Zurich, EPF Zurich. ISBN 978-3-033-06963-3

Contact:

Prof. Gudela Grote

EPF Zurich

Chaire de psychologie du travail et des organisations

Tél.: +41 44 632 70 86

E-mail: ggrote@ethz.ch

Disponibilité: 10.10.2018 10-12 heures

Prof. Bruno Staffelbach

Université de Lucerne

Centre pour la gestion des ressources humaines

Tél.: +41 41 229 50 05

E-mail: bruno.staffelbach@unilu.ch

Disponibilité: 10.10.2018 14-16 heures