



Universität
Zürich^{UZH}

ETH zürich

UNIVERSITÄT
LUZERN

Baromètre RH suisse 2018

Thème principal
Intégration et discrimination

Synthèse

Publié par Gudela Grote et Bruno Staffelbach



Synthèse

Edition actuelle

L'édition 2018 du baromètre suisse des relations humaines (baromètre RH) examine, pour la dixième fois, les conditions et relations de travail, les embauches et le comportement au travail des salariés en Suisse. Le chapitre principal est consacré cette année au thème de «l'intégration et de la discrimination des salariés étrangers dans l'environnement professionnel de l'entreprise». Il analyse les facteurs d'influence et les effets de l'intégration et de la discrimination vécues en termes de nationalité, d'origine et de croyances.

Échantillon

L'échantillon provient du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. L'enquête de cette année a eu lieu de mars à mai 2018 compris. Les personnes interrogées pouvaient participer en ligne ou en utilisant des questionnaires imprimés. Elles avaient le choix entre des formulaires en allemand, français, italien, portugais et anglais. L'enquête rassemble au total 1947 réponses de salariés de Suisse alémanique, romande et italienne. Afin de pouvoir disposer d'un échantillon pertinent de salariés étrangers, on a également utilisé pour le thème principal de cette année un échantillon tiré exclusivement d'étrangères et d'étrangers domiciliés en Suisse. Au total 1325 réponses de salariés étrangers de Suisse alémanique, romande et italienne ont été évaluées pour le thème principal.

Thème principal: intégration

Au total, s'agissant de l'intégration perçue, l'image est positive. Plus de 50% des salariés étrangers se sentent parfaitement intégrés dans leur univers de travail professionnel. En revanche, 17% des salariés étrangers ne se sentent que partiellement, ne se sentent que partiellement ou pas intégrés. Les difficultés linguistiques apparaissent comme l'un des principaux motifs d'une intégration perçue individuellement comme insatisfaisante.

Thème principal: discrimination

L'image est également positive lorsqu'il s'agit de la discrimination perçue par les salariés étrangers. La plupart d'entre eux (86%) ne ressent pas ou seulement peu de discrimination en raison de leur nationalité, de leur origine ou de leur croyance dans leur environnement de travail. 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 par les clientes et les clients et beaucoup moins par leur employeur. La discrimination perçue ne semble pas dépendre de la taille et de la structure de l'entreprise; elle est particulièrement faible en présence d'un contrat psychologique respecté, d'un bon climat d'intégration et d'une bonne relation avec les supérieurs et les collaborateurs.

**Thème principal:
effets de l'intégration et de
la discrimination**

L'intégration et la discrimination perçues influencent les conditions de travail les plus variées et les comportements des salariés étrangers. Lorsque les salariés étrangers se sentent bien intégrés, cela se répercute positivement sur leur satisfaction au travail et leur engagement envers l'employeur. A l'inverse, la discrimination ressentie génère une estimation plus faible de sa propre employabilité, une insécurité sur le poste de travail plus importante et une intention de démissionner accrue. Par ailleurs, la discrimination en raison de la nationalité, de l'origine ou des croyances génèrent davantage de stress pour les personnes concernées.

**Thème principal:
climat d'intégration**

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. Le climat d'intégration représente ainsi une orientation importante pour le HRM (gestion des ressources humaines). Les entreprises avec un climat d'intégration bien développé accordent beaucoup d'importance aux mesures de gestion du personnel équitables, à la franchise envers les personnes ayant des origines différentes et à l'intégration de divers points de vues dans le processus de décision. Environ un tiers des salariés étrangers pensent que le climat d'intégration dans leur entreprise est moyen. Cela révèle qu'il existe un potentiel considérable d'amélioration dans les entreprises en Suisse. Des mesures d'intégration ciblées, par exemple des formations, des réunions pour faire connaissance ou des directives privilégiant une culture de communication ouverte ont une influence positive sur le climat d'intégration ressenti.

3

**Tendance:
orientation de carrière**

Comme les années précédentes, quatre types de carrières différents ressortent en Suisse: il existe des orientations de carrières traditionnellement orientées vers la progression et traditionnellement orientées vers la sécurité qui fonctionnent en parallèle avec des carrières de type alternatif ou axées sur la responsabilité personnelle. Les orientations de carrière traditionnelles restent majoritaires. Un tiers des salariés est orienté vers la progression et un autre tiers vers la sécurité. Cette année, le type de carrière orienté vers la sécurité est plus fortement représenté que les années précédentes. Dans un contexte d'insécurité croissante sur le poste de travail, les salariés recherchent davantage la stabilité et la sécurité.

**Tendance:
gestion des ressources hu-
maines**

En Suisse, les salariés apprécient l'organisation du travail (variété, globalité, aspect significatif, retour d'informations et autonomie) de manière positive. Les valeurs sont en légère hausse sauf pour le retour par l'activité professionnelle.

Pour la gestion des performances, il apparaît que seule la moitié de tous les salariés bénéficient d'une évaluation régulière de leurs performances. En même temps, un tiers environ ne dispose d'aucune possibilité de développement personnel dans le cadre de formations complémentaires formelles. Sur ce point, il existe une nécessité d'agir pour les deux pratiques HRM. Nous devons également observer les résultats de l'analyse de la tendance sur le thème direction et participation également du point de vue de

4 Tendances: contrat psychologique

l'entreprise. En particulier pour la participation, la valeur la plus basse depuis le début des mesures s'est établie en Suisse.

Aucunes modifications importantes n'ont été constatées par rapport aux années précédentes pour ce qui est de la rémunération. Il est étonnant que seule une petite partie des personnes interrogées (16%) touchent un salaire dépendant de la performance en plus du salaire fixe. Les salaires dépendant de la performance semblent ainsi moins répandus que l'on pourrait supposer sur la base du débat actuel.

Le développement des contenus psychologiques du contrat sont très stables depuis 2012. En Suisse, on peut donc prévoir les attentes constantes des salariés en Suisse. Le plus grand écart par rapport aux prestations réellement apportées par l'employeur porte toujours sur une rémunération appropriée. Par rapport à la dernière enquête, l'offre de rémunération des employeurs est à nouveau évaluée comme en baisse, ce qui renforce encore cet écart. Une meilleure transparence en matière salariale pourrait permettre aux employeurs de contrer cette tendance négative.

Tendance: insécurité sur le poste de travail

Cette année, l'insécurité sur le poste de travail atteint 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. Dans ces secteurs notamment, il faudrait investir davantage dans l'employabilité afin que les salariés soient prémunis en cas de perte d'emploi éventuelle.

Tendance: satisfaction au travail, engagement et intention de démissionner

La satisfaction au travail et de la carrière des salariés en Suisse évolue à un niveau élevé constant. Par rapport aux dernières enquêtes, la satisfaction progressive (les salariés considèrent leurs souhaits et leurs attentes comme comblés, et les augmentent en parallèle) progresse. La satisfaction résignée et l'insatisfaction fixe qui caractérisent les attentes non réalisées régressent légèrement. L'engagement des salariés affichent toujours une légère tendance à la hausse, ce qui évoque des collaborateurs loyaux. L'intention de démissionner reste relativement faible en Suisse, même si, cette année, on a enregistré une légère augmentation dans ce domaine.

Conclusions

Pour la dixième fois, des salariés en Suisse ont été interrogés sur leur situation au travail. Comme les années précédentes déjà, les résultats esquissent une image de principe positive, mais à plusieurs facettes. S'agissant des tendances générales, il apparaît en particulier que l'insécurité sur le poste de travail ressentie a encore augmenté pour atteindre son niveau le plus élevé depuis que l'enquête est réalisée. Globalement, les résultats sur le thème principal sont réjouissants. La plupart des salariés étrangers sont relativement peu discriminés et se sentent intégrés dans leur environnement de travail. Toutefois, il apparaît que les effets de l'intégration et de la discrimi-

nation ne sont pas simplement les deux faces d'une même médaille. Si la discrimination concerne surtout une inégalité de traitement injustifiée, l'intégration signifie aussi, outre l'égalité des chances, qu'il existe un sentiment d'appartenance.

L'ours

© 2018

Universität Luzern, Zürich & ETH Zürich

Éditeurs:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Auteurs:

Julian Pfrombeck

Laura Schärner

Anja Feierabend

Marisa Roth

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Layout: Sara Ribeiro

Image: www.istockphoto.com

ISBN: 978-3-033-06963-3

www.hrbarometer.ch