

Intégration au marché du travail des personnes bénéficiant d'un statut de protection S

Enquête auprès des entreprises

Août 2022

MENTIONS LEGALES

«Intégration au marché du travail des personnes bénéficiant
d'un statut de protection S»

Août 2022

Client : L'Union patronale suisse

Mandataire : Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zurich.

Équipe de projet : Julie Craviolini, Michael Hermann

1	Intégration au marché du travail des personnes bénéficiant du statut de protection S	3
1.1	En bref	3
1.2	Recrutement de personnes ayant le statut S	5
1.3	Motifs de recrutement	7
1.4	Obstacles à une embauche	7
1.5	Mesures souhaitées	10
1.6	Contribution à l'atténuation de la pénurie de main-d'œuvre	14
1.7	Méthodologie	16

Intégration au marché du travail des personnes bénéficiant du statut de protection S

1.1. EN BREF

En mars de cette année, le Conseil fédéral a décidé d'accorder aux personnes ayant fui l'Ukraine à cause de la guerre le statut de protection S, qui leur permet d'exercer une activité lucrative sans délai d'attente. L'Union patronale suisse (UPS) salue la possibilité offerte aux entreprises de contribuer à l'intégration sur le marché du travail des personnes bénéficiant de ce statut. Afin d'en savoir plus sur l'intérêt, mais aussi les défis et les besoins des entreprises suisses liés à l'embauche de réfugiés ukrainiens, l'UPS a chargé l'institut de recherche Sotomo de mener une enquête auprès d'elles. Les responsables de 376 entreprises suisses

francophones et germanophones employant au moins cinq personnes ont été interrogés. L'enquête a eu lieu entre le 18 et le 25 juillet 2022 via le panel B2B d'AmPuls.

L'enquête montre que 56 pour cent des entreprises suisses sont, en principe, intéressées par l'embauche de réfugiés d'Ukraine. Près d'une sur dix en a déjà engagé et dans leur grande majorité (85 %), elles sont satisfaites des prestations de ces personnes. Un de leurs principaux mobiles est la possibilité de contribuer ainsi à l'effort de solidarité. La qualité et la grande motivation de la main-d'œuvre ukrainienne sont également citées comme des facteurs importants.

Mais il existe aussi des obstacles. Ceux qui sont le plus souvent cités sont les connaissances linguistiques insuffisantes. Les entreprises de l'hôtellerie-restauration et celles du secteur de la santé et du social sont particulièrement nombreuses à mentionner cette lacune comme motif de non-recrutement. Pourtant, ce sont aussi les deux branches où les participants à l'enquête s'accordent à situer le plus grand potentiel d'embauche pour les réfugiés ukrainiens. Voilà pourquoi la principale exigence posée aux autorités par les entreprises interrogées est l'offre de cours de langue (62 %).

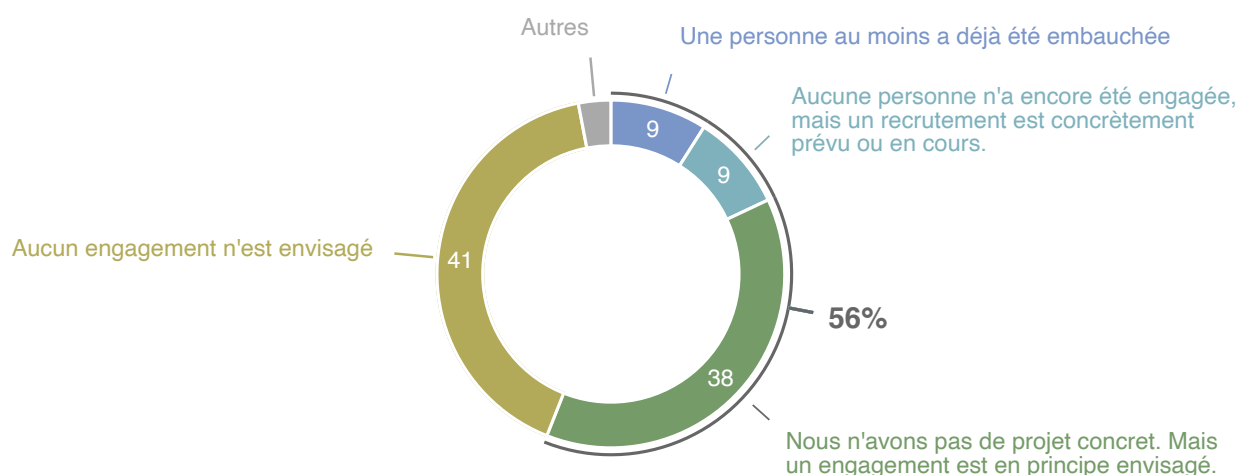
Une deuxième exigence est en rapport avec la limitation actuelle à un an de la validité du statut S. Pas moins de 81 pour cent des entreprises interrogées qui ont déjà embauché des réfugiés d'Ukraine souhaitent que leur permis de travail soit prolongé pour la durée de l'embauche. Cette mesure donnerait aux relations avec les réfugiés une prévisibilité qui permettrait également d'abaisser le seuil requis pour la création de stages ou de places d'apprentissage. Augmenter le nombre de places de formation pour les réfugiés ukrainiens est une préoccupation partagée par de nombreux sondés. Certains d'entre eux indiquent toutefois qu'ils manquent tout simplement, pour l'heure, de candidatures de la part de ces réfugiés. Ils demandent donc que les ORP jouent un rôle plus actif dans l'enregistrement et le placement des personnes au bénéfice du statut S.

1.2. RECRUTEMENT DE PERSONNES AYANT LE STATUT S

- Plus de la moitié des entreprises interrogées (56 %) sont en principe intéressées par l'embauche de personnes réfugiées d'Ukraine (Fig. 1).
- Près d'une entreprise sur dix a déjà embauché au moins une personne bénéficiant du statut de protection S. Tout aussi nombreuses sont celles qui ont concrètement prévu de le faire ou qui ont une procédure d'embauche en cours.

Attitude de l'entreprise à l'égard de l'embauche (Fig. 1)

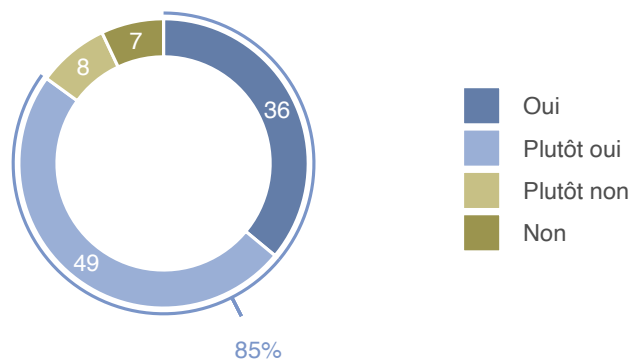
«Que fait ou envisage de faire votre entreprise concernant l'emploi de personnes originaires d'Ukraine bénéficiant du statut de protection S?», N = 376, Données en pourcents



-
- Plus de quatre cinquièmes des entreprises qui emploient déjà des personnes au bénéfice d'un statut S sont satisfaites de leur travail (Fig. 2).

Satisfaction à l'égard du travail des employé-e-s au bénéfice d'un statut S (Fig. 2)

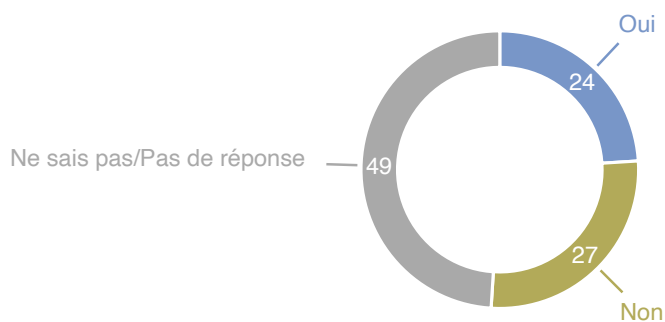
« Le travail de ces personnes vous satisfait-il? », entreprises ayant déjà engagé au moins une personne bénéficiant du statut de protection S, N = 41, Données en pourcents



- Sur le nombre d'entreprises occupant déjà des personnes ayant le statut S, près d'un quart prévoit d'en engager d'autres (Fig. 3) et environ un quart ne l'envisage pas. La moitié restante n'ont pas donné d'information à ce sujet au moment de l'enquête.

L'intention de recruter d'autres personnes bénéficiant du statut de protection S (Fig. 3)

« Votre entreprise prévoit-elle d'embaucher d'autres personnes ayant fui l'Ukraine? », entreprises ayant déjà engagé au moins une personne bénéficiant du statut de protection S, N = 41, Données en pourcents

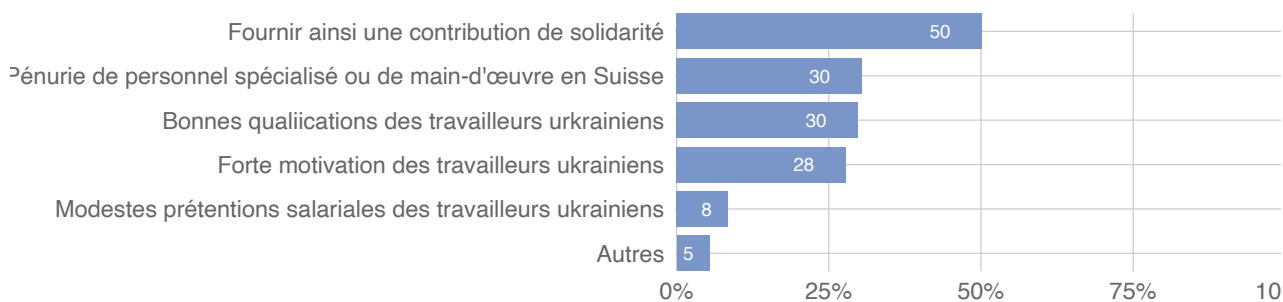


1.3. MOTIFS DE RECRUTEMENT

- Pour une entreprise interrogée sur deux qui envisage au moins un engagement, la contribution à l'effort de solidarité a été ou demeure une motivation essentielle (Fig. 4).
- 30 pour cent des entreprises s'intéressent aux travailleurs potentiels ukrainiens bénéficiant du statut de protection S parce que la Suisse manque de main-d'œuvre qualifiée.

Motifs de l'embauche de personnes ayant le statut de protection S (Fig. 4)

«Pour quelles raisons votre entreprise s'intéresse-t-elle à l'embauche de personnes originaires d'Ukraine bénéficiant du statut de protection S? (Veuillez cocher toutes les réponses qui s'appliquent)», sans les entreprises qui n'envisagent pas d'embaucher du personnel avec statut S, N = 246, données en pourcents

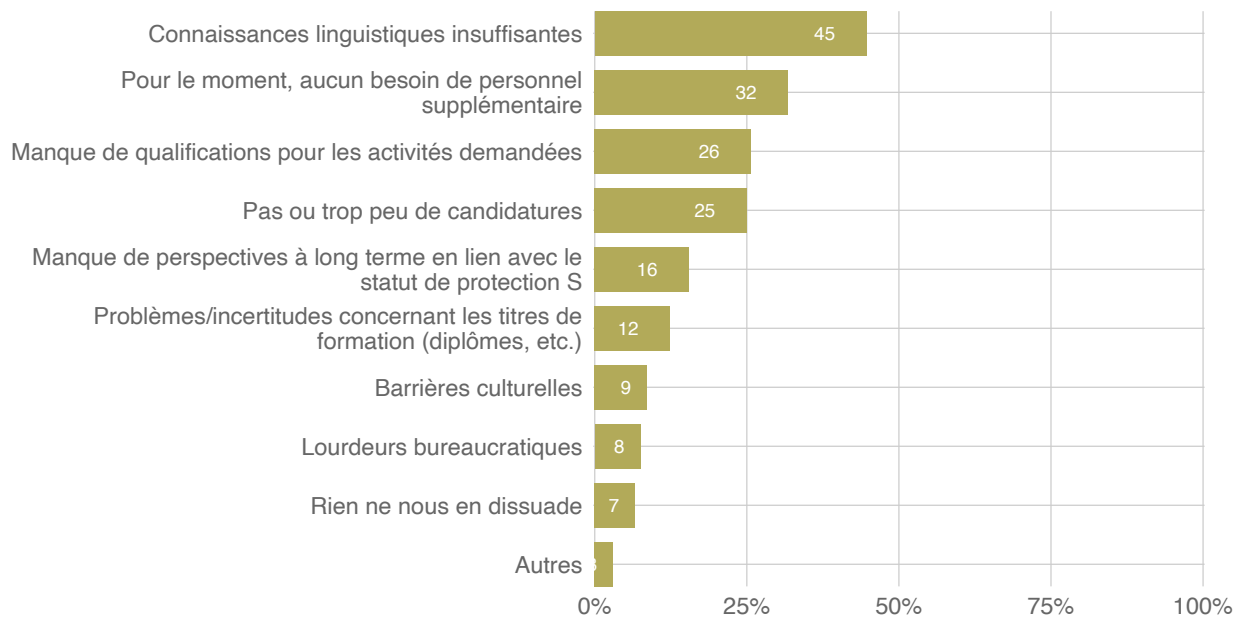


1.4. OBSTACLES À UNE EMBAUCHE

- Pour 45 pour cent des entreprises, les connaissances linguistiques insuffisantes des personnes ukrainiennes au bénéfice du statut S constituent un obstacle à l'embauche (Fig. 5). Les entreprises sont nettement moins nombreuses à estimer que leur niveau de qualification est généralement insuffisant.

Obstacles à l'embauche de personnes au bénéfice d'une protection S (Fig. 5)

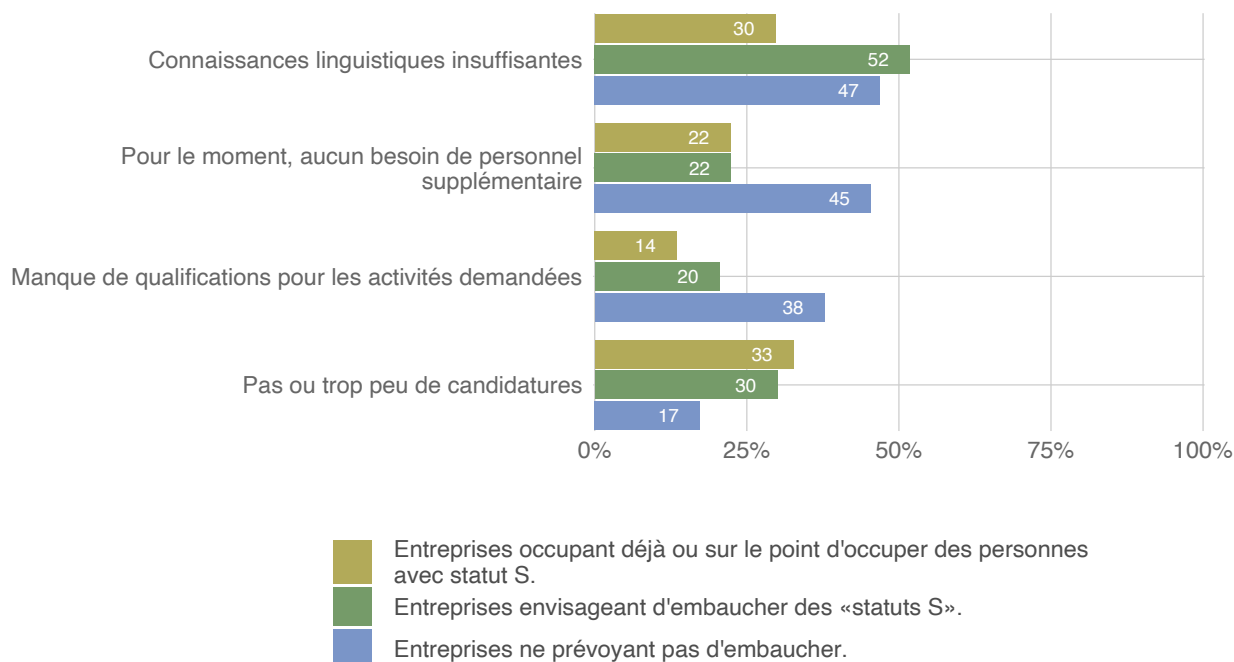
«Qu'est-ce qui vous retient d'embaucher (encore plus) de travailleurs ukrainiens bénéficiant du statut de protection S? (Cochez les réponses qui s'appliquent)», N = 376, données en pourcents



- Les entreprises qui ne projettent pas de recruter se distinguent essentiellement de celles qui l'envisagent par le fait qu'elles jugent insuffisantes les compétences professionnelles, linguistiques ou autres, des personnes ayant fui l'Ukraine. (Fig. 6).
- De plus, ces entreprises ont plus souvent déclaré ne pas avoir besoin de main-d'œuvre supplémentaire.

Obstacles à l'embauche de personnes au bénéfice d'une protection S (Fig. 6)

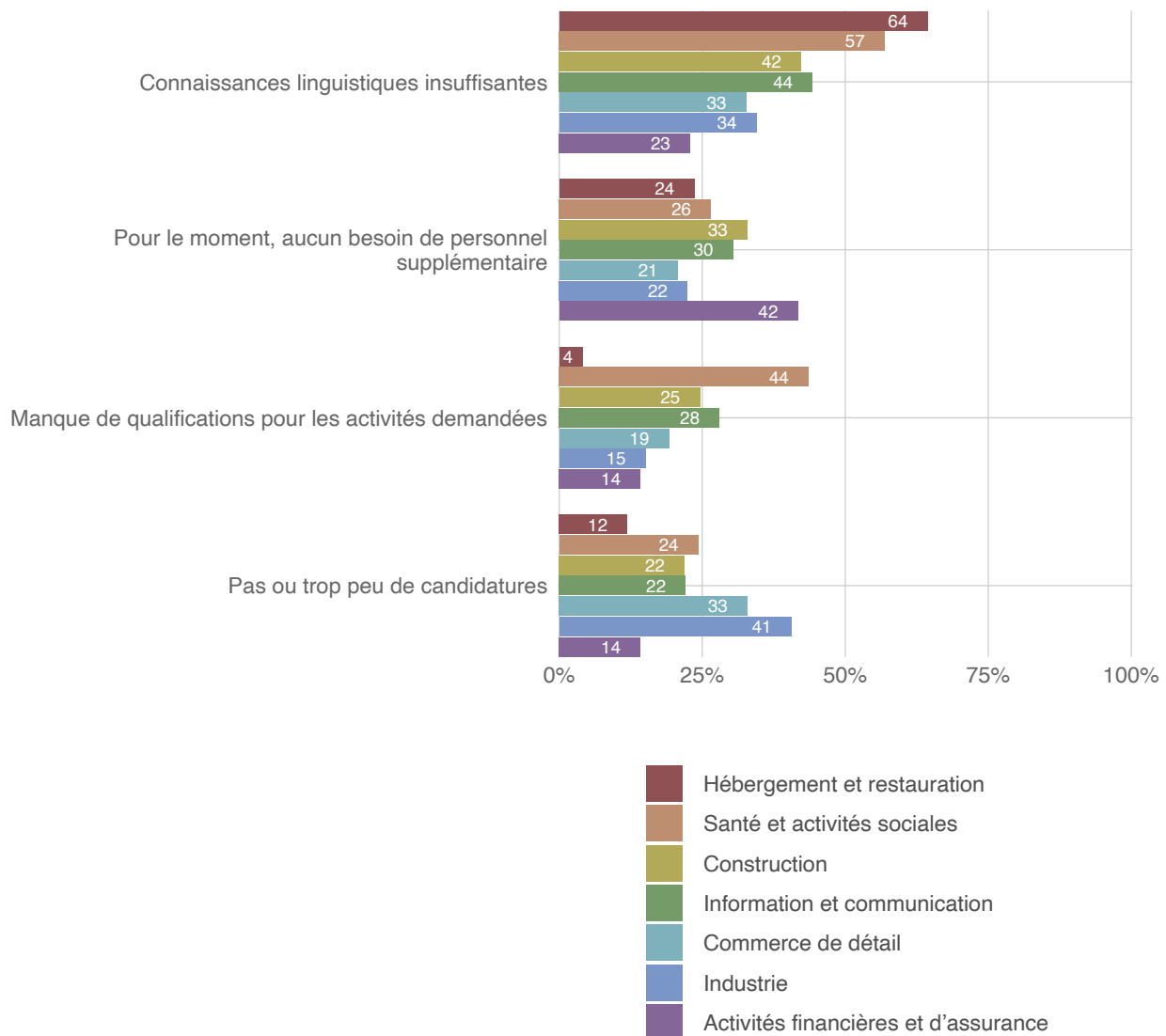
«Qu'est-ce qui vous retient d'embaucher (encore plus) de travailleurs ukrainiens bénéficiant du statut de protection S? (Cochez les réponses qui s'appliquent)», N = 376, données en pourcents



- Les facteurs qui dissuadent d'embaucher diffèrent selon le secteur d'activité considéré. Des connaissances linguistiques insuffisantes sont surtout un obstacle pour les entreprises du secteur de la restauration, du social et de la santé (Fig. 7). Parmi ces dernières, cependant, assez souvent le manque de qualifications pour l'activité recherchée s'oppose aussi à l'embauche.

Obstacles importants à l'embauche de personnes au bénéfice d'une protection S (Fig. 7)

«Qu'est-ce qui vous retient d'embaucher (encore plus) de travailleurs ukrainiens bénéficiant du statut de protection S? (Cochez les réponses qui s'appliquent)», N = 376, données en pourcents

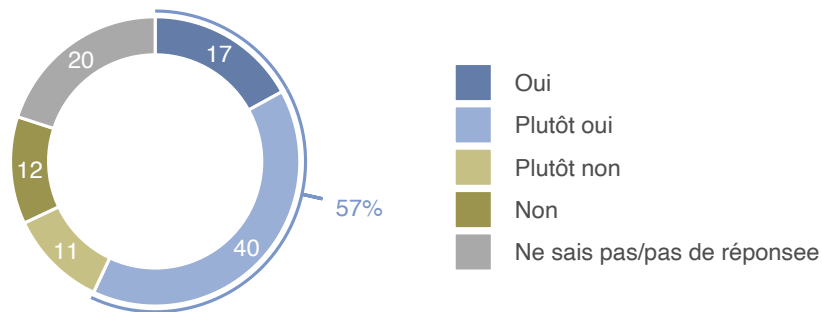


1.5. MESURES SOUHAITÉES

- Le droit de séjour des personnes bénéficiant du statut de protection S est limité à un an. 57 pour cent des entreprises interrogées seraient favorables à une prolongation de ce droit pour la durée de l'engagement (Fig. 8).

Attitude à l'égard de la prolongation du délai de séjour (Fig. 8)

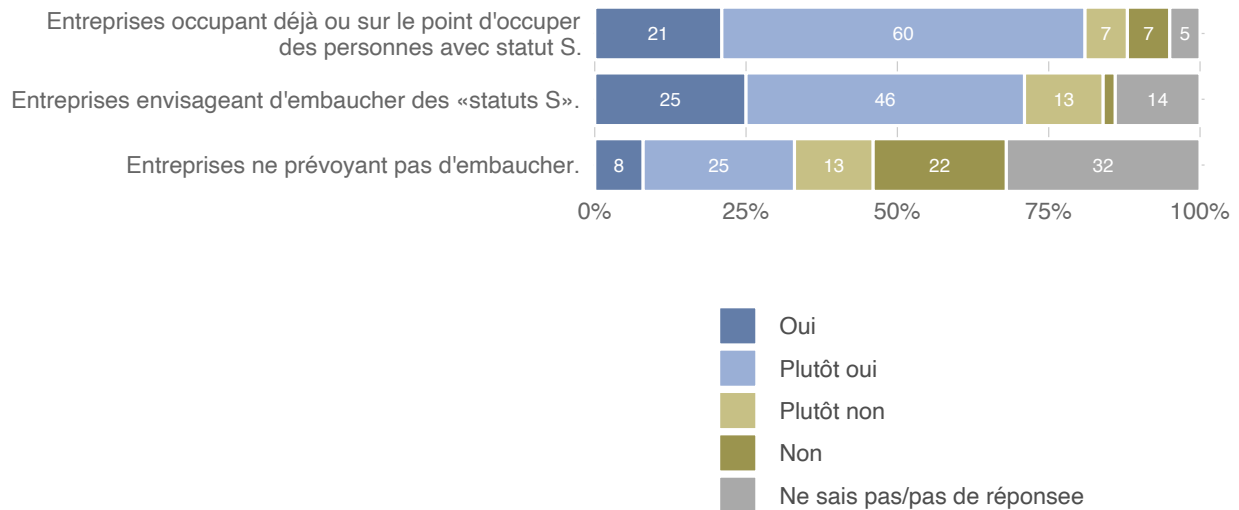
«Le droit de séjour des personnes bénéficiant du statut de protection S est actuellement limité à un an. Du point de vue de votre entreprise, seriez-vous favorable à une prolongation de ce droit de séjour pour la durée de l'engagement?», N = 376, données en pourcents



-
- Quatre cinquièmes des entreprises qui ont déjà engagé des personnes ayant fui l'Ukraine ou dont la procédure d'embauche est en cours au moment de l'enquête souhaitent que ce droit de séjour soit lié à la durée de l'engagement. (Fig. 9).

Position relative à la prolongation de la durée de séjour pour la durée de l'engagement (Fig. 9)

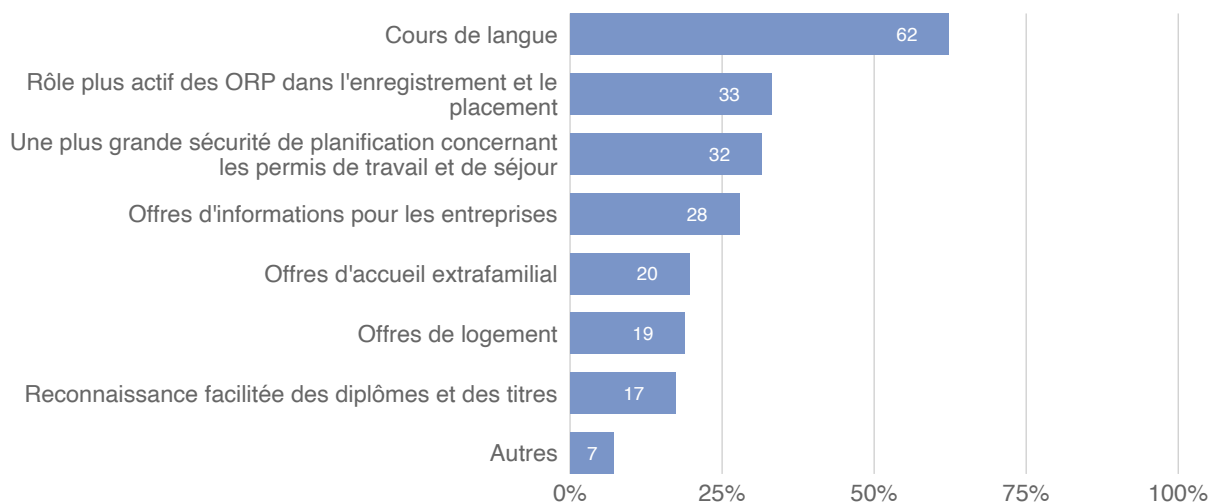
«Le droit de séjour des personnes bénéficiant du statut de protection S est actuellement limité à un an. Du point de vue de votre entreprise, seriez-vous favorable à une prolongation de ce droit de séjour pour la durée de l'engagement?», N = 376, données en pourcents



- Le souhait de loin le plus massif des entreprises est un engagement plus soutenu des autorités en matière d'offres de cours de langue pour les personnes venues d'Ukraine (Fig. 10). Soixante-deux pour cent d'entre elles attendent en effet de la Confédération et des cantons qu'ils se mobilisent en faveur d'une meilleure intégration des personnes actives ukrainiennes en leur proposant des cours de langue.
- Un tiers d'entre elles souhaitent respectivement un rôle plus actif de l'ORP et une plus grande sécurité de planification en matière de permis de travail et de séjour.

Attentes à l'égard des autorités (Fig. 10)

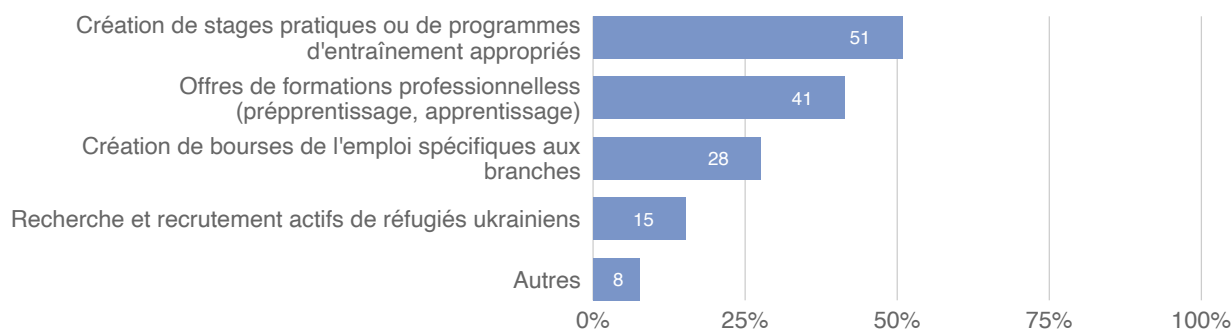
«Où attendez-vous un engagement des autorités (Confédération, cantons) pour l'intégration des réfugiés ukrainiens dans le marché du travail suisse? (Marquez toutes les réponses qui s'appliquent)», N = 376, données en pourcents



— Du côté des associations et des entreprises, on estime que c'est surtout la création de stages et de programmes de formation appropriés ou des offres de formation professionnelle qui seraient utiles à cet égard (Fig. 11).

Attentes des entreprises et de leurs associations (Fig. 11)

«Où attendez-vous un engagement de la part des entreprises / de leurs associations pour l'intégration des réfugiés ukrainiens sur le marché du travail suisse? (Marquez toutes les réponses adéquates)», N = 376, données en pourcents

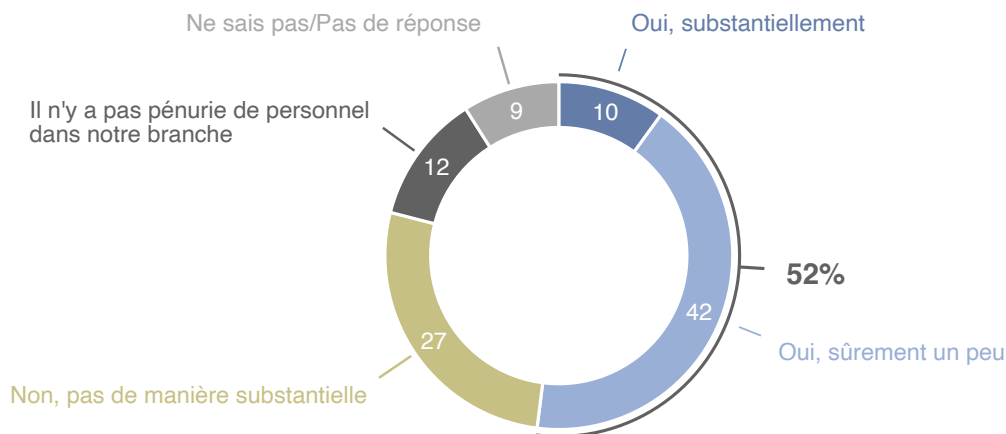


1.6. CONTRIBUTION À L'ATTÉNUATION DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

- Un peu plus d'une entreprise interrogée sur deux estiment que les personnes originaires d'Ukraine bénéficiant d'un statut de protection S peuvent, au moins partiellement, remédier à la pénurie de main-d'œuvre. (Fig. 12).

Contribution à la réduction de la pénurie de main-d'œuvre (Fig. 12)

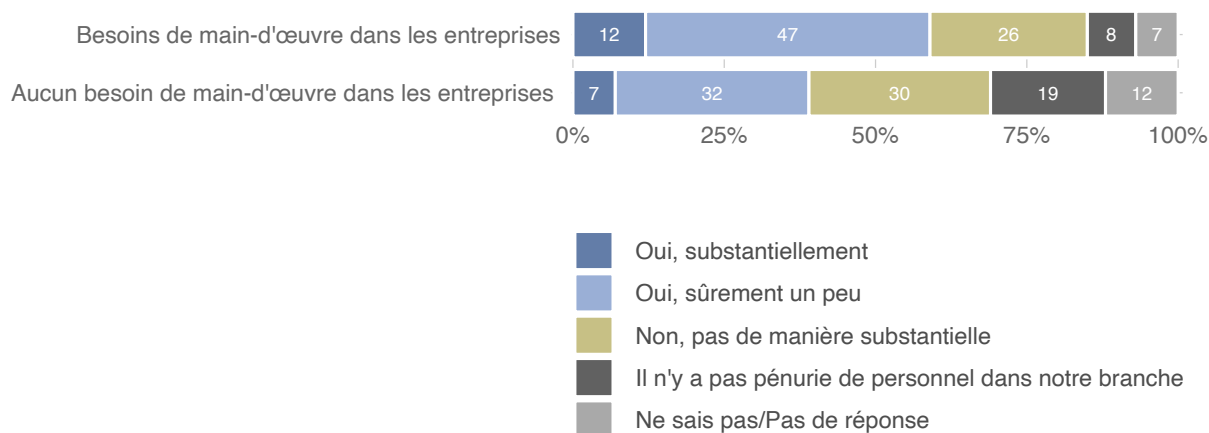
«Comment évaluez-vous la situation : les réfugiés d'Ukraine pourraient-ils contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans votre branche si les conditions -cadres étaient idéales?», N = 376, données en pourcents



- Les entreprises qui ont eu besoin de main-d'œuvre depuis mars dernier ou qui en ont encore besoin sont plus nombreuses à voir dans les personnes bénéficiant d'un statut S un moyen de réduire les pénuries actuelles de personnel affectant les branches concernées. (Fig. 14).

Contribution à la réduction de la pénurie de main-d'œuvre (Fig. 13)

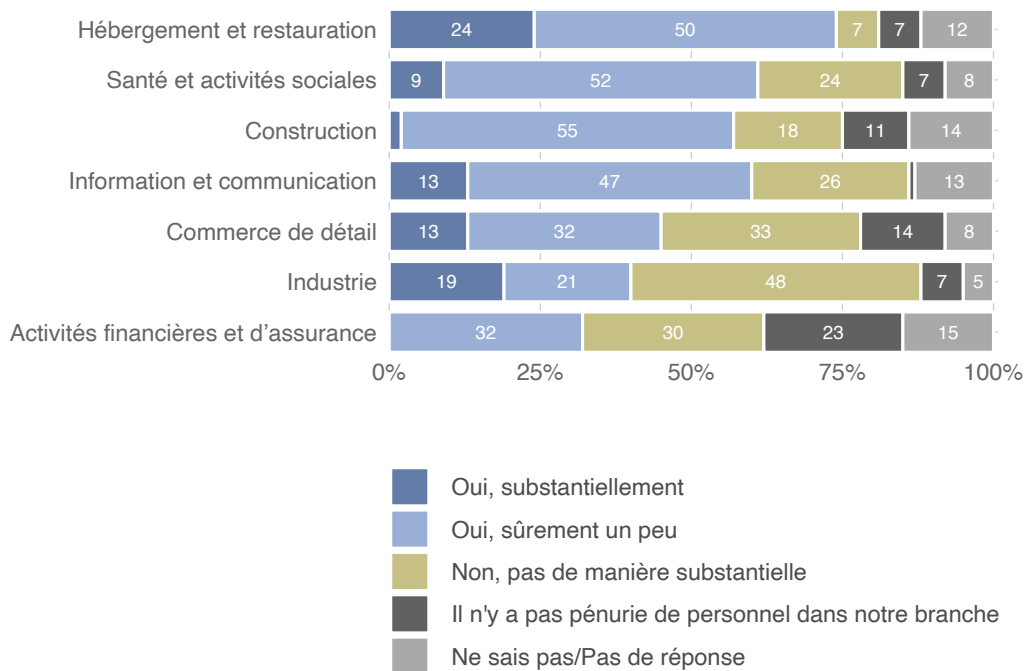
«Comment évaluez-vous la situation : les réfugiés d'Ukraine pourraient-ils contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans votre branche si les conditions -cadres étaient idéales?», N = 376, données en pourcents



- Selon la branche considérée, les entreprises évaluent différemment la contribution des réfugiés d'Ukraine à l'atténuation de la pénurie de main-d'œuvre (Fig. 14). Près des trois quarts des entreprises interrogées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration estiment que l'embauche de personnes avec statut S pourrait adoucir cette pénurie dans leur branche. De même, une majorité d'entreprises actives dans les domaines de la santé et du social, de la construction ou de l'information/communication sont d'avis que ces personnes pourraient contribuer à remédier la pénurie qui les frappe.
- En revanche, le potentiel de ces personnes pour réduire la pénurie de main-d'œuvre est jugé moins important par les entreprises de l'industrie.

Contribution à la réduction de la pénurie de main-d'œuvre (Fig. 14)

«Comment évaluez-vous la situation : les réfugiés d'Ukraine pourraient-ils contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans votre branche si les conditions -cadres étaient idéales?», N = 376, données en pourcents



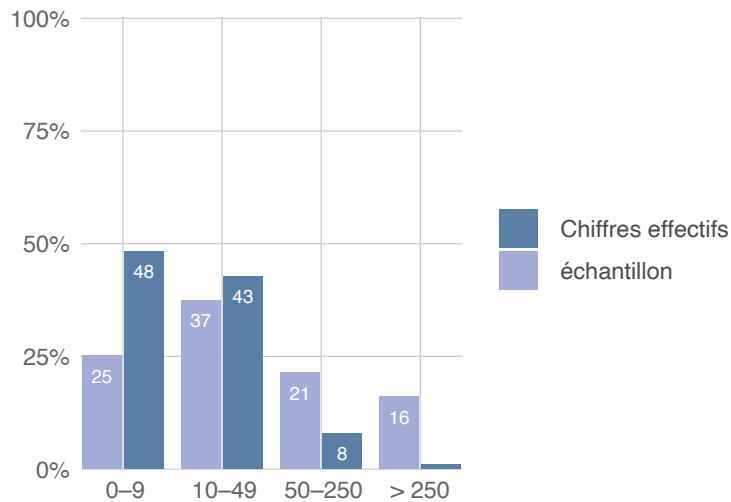
1.7. MÉTHODOLOGIE

L'étude se base sur une enquête en ligne auprès des responsables de 367 entreprises suisses. La collecte des données a eu lieu du 18 au 25 juillet 2022 via le panel d'entreprises d'AmPuls.

La population recensée est constituée d'entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande comptant cinq collaborateurs et plus. Afin de permettre des conclusions pertinentes pour les grandes entreprises, les moyennes entreprises (50 à 250 employés) et les grandes entreprises (> 250) ont été interrogées en surreprésentation (Fig. 15).

Répartition dans l'échantillon et effective – par taille d'entreprise (Fig. 15)

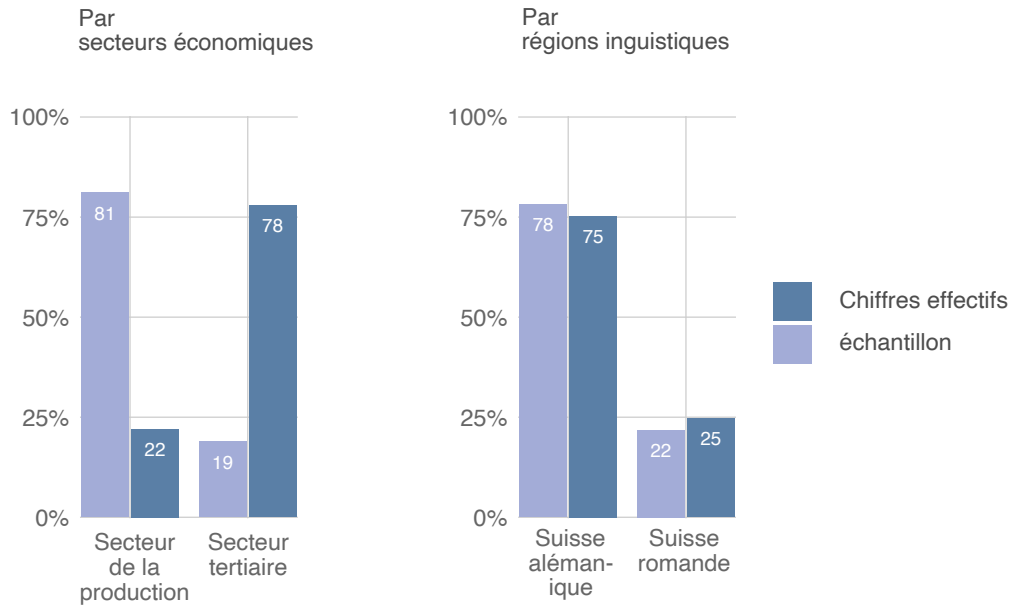
(N = 376), données en pourcents



L'échantillon obtenu a ensuite été pondéré par la méthode IPF (Iterative Proportional Fitting, également appelée Raking ou Raking Ratio) selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique, afin de rendre les résultats représentatifs des entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande (Fig. 16).

Répartition dans l'échantillon et effective (Fig. 16)

(N = 376), données en pourcents



SOTCMO