



Universität
Zürich^{UZH}

ETH zürich

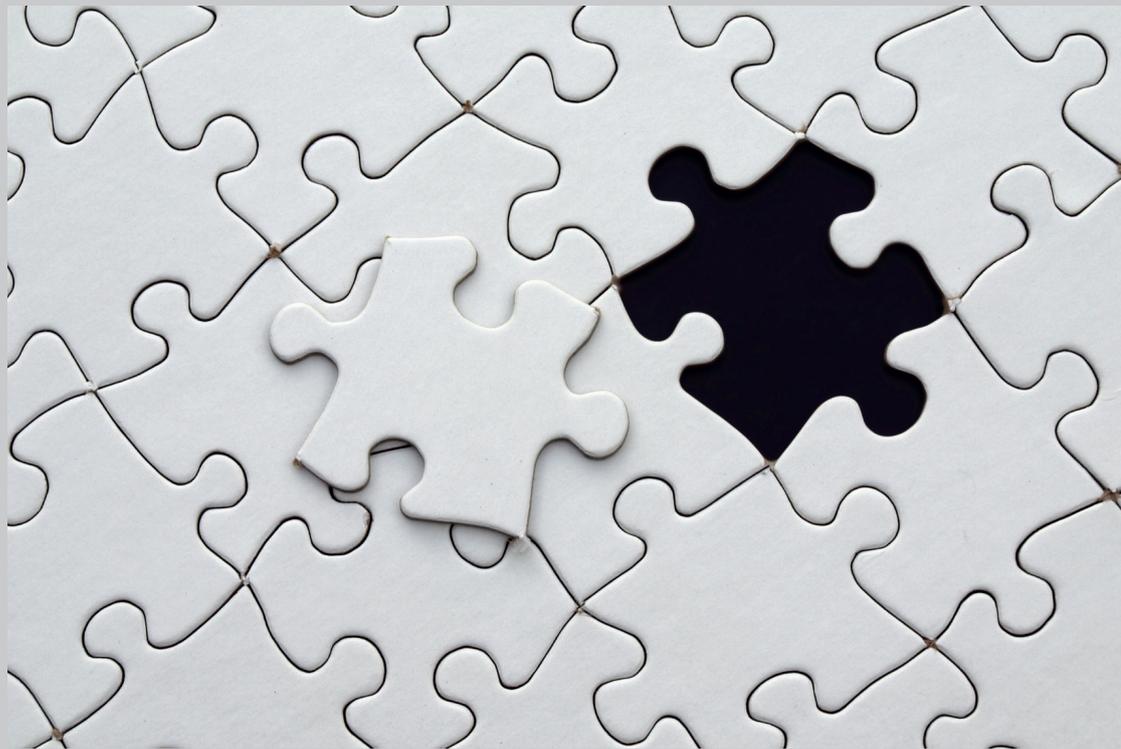
UNIVERSITÄT
LUZERN

Baromètre RH suisse 2024

Thème principal
Le sens et le non-sens au travail

Synthèse

Publié par Gudela Grote et Bruno Staffelbach



Synthèse

Édition actuelle

L'édition de cette année du baromètre suisse des RH analyse pour la treizième fois le climat de travail en Suisse, avec un focus sur «le sens et le non-sens au travail». Avec la diffusion progressive de l'intelligence artificielle (IA) dans le contexte professionnel, la question du sens au travail gagne en importance. Les technologies d'IA ont le potentiel d'automatiser de nombreuses tâches et de modifier fondamentalement la manière dont les gens travaillent. Cela soulève des questions importantes: quelles tâches voulons-nous confier à l'avenir à l'intelligence artificielle et lesquelles voulons-nous assumer nous-mêmes ? Il s'agit, d'une part, de décider quelles activités peuvent être automatisées afin d'augmenter la productivité et de nous libérer des tâches monotones ou dangereuses. D'autre part, il faut s'assurer que le sens du travail soit maintenu, de sorte qu'une activité continue d'être perçue comme épanouissante et significative. Le Baromètre RH suisse 2024 examine, du point de vue des employés, comment le sens et le non-sens sont perçus dans le travail.

Échantillon

L'échantillon sur lequel repose l'enquête a été tiré du registre des échantillons de l'Office fédéral de la statistique. L'enquête a été réalisée entre mars et juin 2024. Les répondants étaient libres de choisir entre une version en ligne et une version papier du questionnaire. Au total, 2032 réponses de salariés de Suisse alémanique, romande et italienne ont été analysées.

Thème principal: importance du travail

Pour les employés en Suisse, le travail a en principe une grande importance dans la vie. Seuls 3% des personnes interrogées indiquent que le travail est plutôt ou tout à fait sans importance dans leur vie. Outre l'importance absolue, les actifs occupés ont également indiqué dans l'enquête de cette année l'importance qu'ils accordent au travail (activité professionnelle) par rapport à d'autres domaines de la vie. En moyenne, parmi toutes les personnes interrogées, la famille est la plus importante avec 36%. Viennent ensuite le travail (31%) et les loisirs (25%). Les activités d'utilité publique (4%) ainsi que la religion et la spiritualité (3%) représentent une part moins importante. Avec l'âge, le travail gagne en importance, tandis que les loisirs sont particulièrement importants chez les jeunes (16 à 35 ans). Pour les 36 à 45 ans, la famille passe au centre de l'importance. Par rapport à l'enquête de 2014, la famille et les loisirs ont tous deux gagné en importance en 2024.

Les raisons pour lesquelles les employés travaillent ont été relevées par le biais des orientations de travail. C'est l'affirmation selon laquelle on travaille pour l'intégration sociale qui recueille le plus de suffrages, suivie par l'obtention d'un revenu (sécurité financière). 41% travaillent avant tout pour atteindre des objectifs de carrière. 28% considèrent leur travail comme une vocation, et 9% travaillent avant tout pour être occupés.

**Thème principal:
sens au travail**

De nombreux employés en Suisse considèrent leur travail comme important et précieux. Près de la moitié d'entre eux (47%) déclarent que leur travail est plutôt ou tout à fait important, et plus d'un tiers (36%) le considèrent comme au moins partiellement important. Environ trois quarts (74%) des salariés ont une bonne perception de ce qui rend leur travail important. Les avis sont partagés quant à l'utilité de leur travail pour comprendre le monde qui les entoure: environ un tiers des travailleurs estiment que leur travail n'est (plutôt ou pas du tout) utile (29%), au moins partiellement utile (35%) ou (plutôt ou tout à fait) utile (36%). L'importance étant liée, entre autres, à la motivation et à la performance au travail, les employeurs devraient (continuer à) veiller à ce que le travail soit important pour les salariés en prenant des mesures d'aménagement du travail.

Le tableau est réjouissant en ce qui concerne l'implication dans le travail (thriving) des employés suisses: près des trois quarts (71%) des personnes interrogées s'impliquent totalement ou plutôt dans leur travail et ont ainsi le sentiment de pouvoir s'y développer et d'être plein d'énergie et de vitalité au travail. De même, la majorité des salariés estiment que leur travail est globalement cohérent.

**Thème principal:
non-sens au travail**

L'ennui ressenti au travail a certes légèrement augmenté par rapport à il y a dix ans, mais il n'est globalement pas souvent présent dans le quotidien des salariés en Suisse.

Environ la moitié des salariés (51%) se sentent en outre au moins partiellement aliénés par leur travail, dont près d'un quart (24%) indiquent être plutôt ou totalement aliénés. Le travail est alors perçu par les salariés comme un fardeau, ils sont désabusés et distants de leur activité et de leur environnement de travail. Les employeurs doivent donc agir.

**Thème principal:
facteurs d'influence sur le
vécu du sens et du non-sens
au travail**

Lorsque le travail occupe une place importante dans la vie des travailleurs, cela conduit à un sentiment accru de signification dans le travail, à un sentiment accru de cohérence et à un épanouissement dans le travail (thriving). Si le travail occupe une place peu importante dans la vie des travailleurs et que l'incitation à travailler est de nature financière, cela conduit plutôt à une aliénation et à un ennui au travail.

Si le travail est organisé de manière à ce que les travailleurs vivent une grande diversité de tâches et que l'accomplissement de leurs tâches est important pour la vie d'autres personnes, l'importance perçue de leur propre travail augmente également. Si les travailleurs reçoivent un feedback sur le degré de réalisation de leurs objectifs et disposent d'une autonomie dans l'exécution de leurs tâches, cela favorise le sentiment de cohérence. Si les travailleurs perçoivent leur travail comme un processus autonome, s'ils peuvent participer aux décisions et s'ils ont de bonnes relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, ils ont plus de chances de s'épanouir dans leur travail. Le manque de sens au travail – l'aliénation et l'ennui – peut également être combattu par des pratiques RH. L'autonomie, la participation, un contrat psychologique rempli et de bonnes relations d'échange permettent

Thème principal:
effets du sens et du non-sens
dans le travail sur les attitudes
et les intentions au travail

de lutter contre l'aliénation. L'ennui peut être minimisé, entre autres, par une diversité des tâches, une grande importance du travail pour les autres collaborateurs et de bonnes relations d'échange.

Les facteurs individuels qui reflètent l'expérience du sens et du non-sens ont à leur tour un impact sur d'autres attitudes et comportements au travail. La perception de l'importance du travail, le sentiment de cohérence et l'épanouissement dans le travail (thriving) réduisent l'insécurité de l'emploi et les intentions de démissionner, augmentent la satisfaction au travail et dans la carrière et renforcent l'engagement. Lorsque le travail est perçu comme cohérent et que les employés s'investissent dans leur travail (thriving), le stress ressenti par les employés diminue également. Le schéma inverse se produit lorsque les travailleurs se sentent aliénés ou s'ennuient au travail. Cela se traduit par une augmentation du stress, une plus grande insécurité de l'emploi, une baisse de la satisfaction professionnelle et de la carrière, une diminution de l'engagement et une plus grande intention de démissionner.

Tendance:
orientations de carrière

Comme les années précédentes, la plupart des salariés sont toujours classés dans une orientation de carrière traditionnelle. Alors que la fréquence des orientations de carrière traditionnelles orientées vers la progression n'a guère changé, la tendance des orientations de carrière montre une augmentation de la fréquence des orientations traditionnelles axées sur la sécurité. Ainsi, cette orientation de carrière reste la plus représentée parmi les salariés en 2024 (45%), et la tendance est donc à la stabilité et à la sécurité financière dans la vie professionnelle. Pour ce type de carrière, les entreprises peuvent mettre l'accent sur la planification de la carrière en vue de rester à long terme dans l'entreprise. Par exemple, en encourageant les carrières horizontales (spécialisées), qui permettent aux employés d'évoluer vers des postes d'experts.

Tendance:
gestion des ressources hu-
maines

Cette année encore, les salariés en Suisse ont une vision globalement positive de l'organisation du travail (diversité, globalité, importance, feed-back et autonomie). En ce qui concerne l'autonomie et la diversité, les valeurs sont toutefois un peu plus basses cette année que lors de l'enquête précédente. Comme les années précédentes, il y a encore un net besoin d'agir en matière de gestion des performances: en 2024, moins de la moitié (44%) des employés en Suisse reçoivent encore une évaluation régulière de leurs performances. En ce qui concerne le développement du personnel, la tendance est positive : ainsi, le nombre moyen de jours de formation continue a de nouveau nettement augmenté pour la première fois. En ce qui concerne le contenu de la formation continue, outre les compétences professionnelles et sociales, les compétences techniques et autres contenus sont de plus en plus proposés. Cependant, moins de la moitié des salariés (42%) reçoivent toujours des offres de développement de carrière de la part de leur employeur.

La gestion et les relations entre les employés et leurs supérieurs ont été jugées un peu moins bonnes que lors de la dernière enquête en 2022, mais restent à un niveau relativement élevé. L'évaluation des possibilités de participation se situe au même niveau que lors de la dernière enquête. Il reste donc nécessaire d'agir dans ce domaine également. Dans le domaine de la rémunération, il apparaît que l'offre de Fringe Benefits est en légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Tendance: **contrat psychologique**

L'analyse du contrat psychologique se concentre sur l'examen des attentes et des offres mutuelles des employeurs et des employés. Par rapport aux années précédentes, on observe une tendance à la stagnation des attentes des salariés et des offres des employeurs en 2024, ce qui reflète également la situation actuelle du marché du travail. Les offres des employeurs sont quasiment inchangées par rapport à 2020. La majorité des attentes des salariés restent à un niveau stable ou ont même légèrement diminué. Une exception est l'attente d'une rémunération équitable ; il y a ici une tendance à la hausse soutenue. Une définition transparente du processus salarial peut aider les employeurs à réduire leurs attentes salariales irréalistes et à renforcer le sentiment d'équité parmi les salariés.

5

Tendance: **insécurité de l'emploi et employabilité**

En 2024, on assistera également à une certaine stabilisation des attitudes au travail des salariés en Suisse. L'insécurité de l'emploi perçue subjectivement reste faible dans presque tous les secteurs. 68% des salariés ne voient actuellement aucune raison de craindre de perdre leur emploi dans un avenir proche. L'employabilité a été jugée relativement élevée pendant deux périodes d'enquête consécutives. Cela indique que les employés et les employeurs ont reconnu la grande importance de l'employabilité.

Tendance: **satisfaction au travail, engagement, intention de démissionner, absences pour cause de maladie**

La satisfaction au travail en Suisse reste à un niveau relativement élevé. Cependant, l'analyse des tendances révèle que la satisfaction au travail affiche une tendance à la baisse depuis 2022. Une analyse plus fine des données montre également une nouvelle baisse de la satisfaction stabilisée. Malgré ce déclin, le groupe des collaborateurs stables et satisfaits représente toujours la plus grande proportion en Suisse. Cependant, par rapport à 2024, on observe une augmentation du type de satisfaction résignée. En conséquence, on constate une augmentation du nombre d'employés qui acceptent ce qui est en réalité une situation de travail insatisfaisante. La proportion de salariés engagés dans un changement positif dans l'entreprise a diminué. On constate également une légère diminution de la loyauté des salariés envers leur employeur et une légère augmentation des intentions de démission. De plus, on peut observer une augmentation du nombre de jours de maladie déclarés subjectivement.

Conclusions

Les entreprises en Suisse peuvent compter sur une main-d'œuvre motivée et fidèle. Cependant, ils ne doivent pas tenir cela pour acquis, mais doivent apporter un soutien continu en matière de conception du travail et de mesu-

res de leadership, compte tenu également de l'évolution des besoins et des conditions de vie. Un détail intéressant ici est que, dans une comparaison d'âge, pour les personnes âgées de 56 à 65 ans, le travail rémunéré est le plus important, et le temps libre le moins important. Au lieu de considérer les salariés plus âgés comme peu désireux d'apprendre et démotivés, ce groupe devrait recevoir beaucoup plus d'attention et de soutien compte tenu de l'évolution démographique.

L'ours

© 2024

Université de Lucerne, Université de Zurich & EPF Zurich

Éditeurs:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Auteurs:

Delia Meyer

Lena Schneider

Anja Feierabend

Matteo Gasser

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Layout: Sara Ribeiro

Image: www.pixabay.com (wilhei/pixabay)

ISBN: 978-3-033-10799-1

www.hrbarometer.ch