

Communiqué de presse

Baromètre suisse des RH 2022

Une approche constructive de l'erreur favorise l'innovation

5 octobre 2022

Cette année, le Baromètre suisse RH se concentre sur les conditions de travail qui favorisent l'action innovante des employés. La gestion ouverte des erreurs qui prévaut en Suisse a un effet positif sur la force d'innovation et l'attitude générale au travail. Il existe un potentiel d'amélioration en matière de soutien aux nouvelles idées, de développement personnel et de rémunération.

Les résultats du Baromètre RH, une enquête menée auprès de plus de 2000 employés, montrent que l'action innovante et l'apprentissage par l'erreur sont largement répandus en Suisse. 86% des employés estiment que les erreurs peuvent être utiles dans leur travail et qu'elles permettent d'en tirer des apprentissages. C'est une très bonne base pour la force d'innovation des entreprises en Suisse. Les employés rapportent également qu'ils se sentent soutenus par leurs supérieurs et leurs collègues de travail et qu'il règne un climat de sécurité psychologique dans de nombreuses entreprises. La gestion proactive des erreurs domine, de sorte que celles-ci peuvent être communiquées et abordées ouvertement. Ce qui est très encourageant, c'est que moins de 10% des employés déclarent qu'ils cachent généralement leurs erreurs.

Toutefois, selon l'enquête, il existe des possibilités d'amélioration, notamment en ce qui concerne la volonté d'accorder plus de temps aux équipes pour le développement de nouvelles idées. De même, l'étude montre que le soutien des idées par les supérieurs pourrait être amélioré au-delà des frontières des départements. Les employés pourraient également être davantage soutenus pour faire face ouvertement au risque de commettre des erreurs.

Effets des cultures de l'innovation et de l'erreur

Une culture d'entreprise qui encourage l'action innovante et l'apprentissage par l'erreur chez les employés n'est pas seulement souhaitable en termes d'innovation. Elle a également une influence positive sur les attitudes générales au travail et sur le vécu de la situation professionnelle. Les employés

des entreprises dotées d'une telle culture font état de moins de stress, d'une plus grande satisfaction au travail et dans la carrière, d'un plus grand engagement, c'est-à-dire d'un attachement à l'organisation, et de moins d'intentions de démissionner.

Inversement, pour agir de manière innovante et apprendre de ses erreurs, l'organisation du travail quotidien est, outre les facteurs culturels, essentielle. L'autonomie, la diversité des tâches et la participation sont les principales caractéristiques du travail pour favoriser l'innovation. Alors que l'autonomie et la diversité des tâches sont relativement répandues, c'est la participation, c'est-à-dire l'implication des employés dans les décisions de l'entreprise, qui est la plus susceptible d'être améliorée.

Tendance à l'augmentation des attentes

En ce qui concerne la situation générale du travail, qui fait également l'objet d'un relevé dans le Baromètre suisse RH, l'image est globalement positive, certainement en raison de la situation actuelle favorable aux employés sur le marché du travail. Les attentes des salariés exprimées dans ce que l'on appelle le contrat psychologique (voir encadré ci-dessous) ont quelque peu augmenté, mais les offres des entreprises aussi. Les sujets de préoccupation demeurent une rémunération appropriée du point de vue des employés et l'existence de possibilités d'évolution. En ce qui concerne ce dernier point, il est particulièrement inquiétant de constater que la tendance à la baisse du nombre de jours de formation continue, déjà mise en évidence dans les éditions précédentes du Baromètre suisse RH, s'est encore renforcée. De même, l'évaluation des performances et la planification des carrières, qui sont des éléments clés du développement du personnel, ne sont toujours pas suffisamment mises en œuvre ou proposées.

Enfin, on peut supposer que si la situation sur le marché du travail reste favorable aux employés, le comportement au travail sera plus dynamique. Actuellement, l'intention de démissionner est certes faible, mais l'employabilité ressentie a augmenté pour la première fois depuis dix ans et les employés font état de formes plus dynamiques d'(in)satisfaction au travail, qui signalent des attentes croissantes de volonté de changement. Les entreprises devraient donc se préparer à cette dynamique en améliorant leurs pratiques RH, en accordant une attention particulière aux rémunérations et au développement personnel.

Le Baromètre suisse RH

Le Baromètre suisse RH indique la façon dont les salariés vivent leur situation de travail. L'enquête porte, entre autres, sur ces thèmes: les attentes et les offres réciproques des salariés et des employeurs comme élément composant la relation 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.

Le Baromètre suisse RH 2022 est basé sur un sondage réalisé auprès de 2088 salariés issus du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. Le Baromètre RH de cette année se concentre sur les thèmes «Innovation & Échec». L'enquête a été réalisée entre mars et juin 2022 en Suisse allemande, en Suisse romande et au Tessin.

Le Baromètre suisse RH 2022 a été créé avec le soutien du Fonds national suisse.

Le rapport est disponible au téléchargement: sur www.hrbarometer.ch →

Bibliographie

Gudela Grote et Bruno Staffelbach, (éditeurs): Baromètre suisse RH 2022: Innovation & Échec. Universités de Lucerne et Zurich, EPF Zurich. ISBN 978-3-033-09471-0

Informations complémentaires

Université de Lucerne
Prof. Bruno Staffelbach
Centre pour la gestion des ressources humaine
Téléphone: +41 41 229 50 05
Bruno.staffelbach@unilu.ch
Joignable aux heures suivantes: 5.10.22, 13-14h

EPF Zurich
Prof. Gudela Grote
Chaire de psychologie du travail
et de l'organisation
Téléphone : +41 44 632 70 86
ggrote@ethz.ch
Joignable aux heures suivantes: 5.10.22, 16-17h