

Communiqué de presse

Baromètre RH suisse

L'importance du travail augmente avec l'âge

25 septembre 2024

La treizième édition du Baromètre RH suisse se penche sur le thème « sens et non-sens au travail ». La majorité des 2032 personnes interrogées en Suisse estiment que leur travail est important et qu'il a du sens, ce qui devient plus important à partir de 55 ans. Près de la moitié d'entre eux se sentent toutefois en partie aliénés, et l'ennui ressenti a légèrement augmenté par rapport à il y a dix ans.

Avec la généralisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le contexte du travail, la question du sens et du non-sens du travail devient de plus en plus pertinente. Les technologies d'IA ont le potentiel d'automatiser de nombreuses tâches et de modifier fondamentalement les méthodes de travail. D'une part, les nouvelles technologies peuvent augmenter la productivité et libérer les personnes des tâches monotones ou dangereuses, d'autre part, il s'agit de préserver le sens du travail pour les personnes. Le baromètre RH suisse 2024 examine, du point de vue des employés, le sens et le non-sens qu'ils perçoivent dans leur travail.

Importance du travail

Pour les employés en Suisse, le travail a en principe une grande importance dans la vie. Si l'on compare l'importance des différents domaines de la vie, on constate que ce sont surtout les domaines « travail rémunéré » et « famille et loisirs » qui sont les plus importants pour les personnes actives en Suisse, avec en moyenne près de 30 % chacun. Avec l'âge, l'importance du travail rémunéré augmente (de 28 à 36 %) et celle des loisirs diminue (de 31 à 22 %). La famille est généralement le domaine de vie le plus important, en particulier pour les personnes interrogées d'âge moyen. Par rapport à 2014, l'importance de la famille est restée pratiquement inchangée, tandis que celle du travail rémunéré a diminué et que celle des loisirs a augmenté dans des proportions similaires (en moyenne d'environ 4 à 5 %). Ces résultats indiquent qu'il existe effectivement une tendance générale à accorder moins d'importance au travail rémunéré et plus aux loisirs.

Un détail intéressant est toutefois que, dans la comparaison des âges, c'est le travail rémunéré qui est le plus important pour les 56 à 65 ans et les loisirs le moins important. Au lieu de considérer les travailleurs âgés comme peu enclins à apprendre et peu motivés, il faudrait accorder beaucoup plus d'attention à ce groupe et l'encourager, notamment en raison des changements démographiques.

Signification et aliénation

Près de la moitié des travailleurs (47 %) considèrent leur travail comme important, et plus d'un tiers le considèrent comme au moins partiellement important (36 %). Beaucoup ont notamment une bonne perception de ce qui rend leur travail significatif. Il est également réjouissant de constater que près des trois quarts (71 %) des personnes interrogées s'épanouissent dans leur travail et ont ainsi le sentiment de pouvoir s'y développer et d'être plein d'énergie et de vitalité dans leur travail. De même, la majorité des salariés estiment que leur travail est globalement cohérent, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un travail qui se tient et qui est compréhensible.

Cependant, 51 % d'entre eux rapportent également qu'ils se sentent au moins partiellement aliénés par leur travail. Près d'un quart d'entre eux (24 %) se sentent même souvent ou toujours aliénés par leur travail. Le travail est alors perçu par les employés comme un fardeau, ils sont désabusés et distants de leur activité et de leur environnement de travail. Il est donc nécessaire que les employeurs agissent. En 2024, près d'un quart des salariés s'ennuyaient en outre au moins parfois au travail, alors qu'ils n'étaient que 12 % il y a dix ans.

Plus de satisfaction grâce au sens

Si le travail occupe une place importante dans la vie des employés, cela conduit à un sentiment plus élevé de l'importance du travail, à un sentiment plus élevé de cohérence et à une absorption dans le travail (thriving). Si le travail occupe une place peu importante dans la vie des travailleurs et que l'incitation à travailler est principalement de nature financière, cela conduit plutôt à une aliénation et à un ennui au travail.

La perception de l'importance du travail, le sentiment de cohérence et l'épanouissement dans le travail réduisent l'insécurité de l'emploi et les intentions de démissionner, augmentent la satisfaction au travail et dans la carrière et renforcent l'attachement à l'employeur. Lorsque le travail est perçu comme cohérent et que les employés s'investissent dans leur travail, le sentiment de stress diminue également. Le schéma inverse se produit lorsque les employés se sentent aliénés ou s'ennuient au travail.

Tendance à la stagnation

Selon les analyses de tendances, les employeurs peuvent continuer à compter sur un état d'esprit positif de la part de leurs employés. De nombreuses attitudes au travail sont relativement stables depuis le début des mesures en 2006, à l'exception de quelques écarts mineurs. L'organisation du travail est globalement jugée positive. La satisfaction au travail et l'engagement restent élevés. Seule l'intention de démissionner a légèrement diminué. Les attentes et les offres réciproques des employés et des employeurs (contrat psychologique) ont tendance à stagner. Les offres des employeurs sont perçues par les salariés comme pratiquement inchangées par rapport à 2022. Les attentes des employés restent pour la plupart à un niveau stable ou sont même légèrement en baisse.

Malgré un marché du travail actuellement favorable à l'emploi, près de la moitié des salariés (45 %) sont intéressés par une carrière traditionnelle axée sur la sécurité au sein de l'entreprise. Au cours

des dernières années, ce chiffre était toujours inférieur à 40 %. Ce besoin accru de sécurité pourrait être lié aux multiples incertitudes sociales et politiques. Cela exige un équilibre minutieux entre la stabilité et les changements nécessaires dans les entreprises, afin d'éviter que la forte orientation des travailleurs vers la sécurité ne conduise à une insistance malsaine sur l'existant.

Une bonne organisation du travail avec des tâches variées, globales et utiles, ainsi que l'autonomie et les possibilités de participation et une relation de direction positive, sont des éléments clés des mesures entrepreneuriales qui renforcent l'employabilité des salariés et favorisent la motivation et la satisfaction.

Le Baromètre RH suisse

Le Baromètre RH suisse 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 RH suisse 2024 est basé sur un sondage réalisé auprès de 2032 salariés issus du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. Le Baromètre RH suisse de cette année se concentre sur les thèmes « sens et non-sens au travail ». L'enquête a été réalisée entre mars et juin 2024 en Suisse allemande, en Suisse romande et au Tessin.

Le Baromètre RH suisse 2024 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 RH suisse 2024 : le sens et le non-sens au travail. Universités de Lucerne et Zurich, EPF Zurich. ISBN 978-3-033-10799-1

Informations complémentaires

Université de Lucerne
Prof. Bruno Staffelbach
Centre pour la gestion des ressources humaines

Téléphone : +41 41 229 50 05
Bruno.staffelbach@unilu.ch

Joignable aux heures suivantes : 25.09.24, 13-14 h

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 : 25.09.24, 16-17 h