



## Baromètre suisse des relations humaines Newsletter de printemps 2023 Résumé

Compte tenu de la forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse et de l'augmentation générale des intentions de démissionner suite à la pandémie («the great resignation»), le premier article de notre newsletter est particulièrement pertinent. Il montre comment les employés vivent leur entrée dans un nouvel emploi et quels sont les facteurs pertinents pour maintenir le plus haut possible la satisfaction professionnelle élevée au début. Le deuxième article traite d'un autre thème central pour les entreprises : L'apprentissage par l'erreur et l'innovation.

### **Article 1: Les «jobhoppers» sont-ils pris dans des engrenages hédoniques ? Comment les orientations de carrière influencent l'évolution des attitudes au travail des nouveaux arrivants.**

Se basant sur les données de huit entreprises suisses ainsi que sur le Baromètre suisse des relations humaines, Wiebke Doden, Julian Pfrombeck et Gudela Grote ont examiné, dans le cadre de deux études, comment évoluent la satisfaction au travail et l'intention de démissionner des employés lorsqu'ils changent d'employeur.

Sans surprise, il s'avère que la satisfaction au travail des employés est la plus basse avant un licenciement. Immédiatement après l'entrée dans une nouvelle entreprise, la satisfaction au travail est élevée et l'intention de démissionner est faible. Il est intéressant de voir comment ces attitudes au travail évoluent au cours d'un nouvel emploi et comment cette dynamique diffère selon l'orientation de carrière des travailleurs interrogés.

### **Article 2: L'aversion pour les erreurs favorise-t-elle l'apprentissage et l'innovation?**

Depuis des années, la Suisse est considérée comme l'un des pays les plus innovants au monde. Pour permettre l'innovation, les entreprises ont besoin d'une culture de l'innovation et de l'erreur appropriée, afin que les employés bénéficient d'un soutien adéquat dans le processus d'innovation. En se basant sur les résultats du baromètre RH 2022, Delia Meyer, Lena Schneider et Anja Feierabend ont étudié de plus près le lien entre l'aversion pour les erreurs, l'apprentissage et l'innovation. Les données montrent qu'une gestion constructive des erreurs permet d'apprendre de celles-ci et de les utiliser pour s'améliorer. Si les erreurs sont perçues comme une contrainte, cela peut également conduire à un apprentissage individuel à partir des erreurs et à un comportement de travail innovant. Toutefois, ce type de culture de l'erreur augmente le stress des travailleurs ainsi que leur intention de démissionner.