

# Communiqué de presse

Surtitre

## La numérisation du travail augmente l'insatisfaction des employés

Le 7 octobre 2020

Cette année, le Baromètre suisse des RH met en relation deux évolutions majeures: la numérisation et le vieillissement de la population. Environ 40 pour cent des personnes interrogées se disent prêtes à travailler au-delà de l'âge de la retraite. En revanche, la numérisation excessive du travail réduit la satisfaction des salariés.

### **Numérisation et surveillance électronique**

Du point de vue des personnes interrogées, les employeurs suisses sont relativement ouverts aux nouvelles technologies. Ainsi, plus de 74 pour cent d'entre elles déclarent que leur employeur a la volonté d'utiliser des solutions numériques. Le sondage révèle toutefois qu'un niveau élevé de numérisation dans l'entreprise engendre une baisse de la satisfaction au travail. Dans le monde du travail numérique, la responsabilité individuelle des employés joue un rôle de plus en plus important. D'une part, 66 pour cent des répondants affirment que leurs supérieurs leur permettent «complètement» ou «plutôt» de prendre des décisions seuls. D'autre part, les personnes interrogées mentionnent également une surveillance électronique effectuée par les employeurs: Par exemple, pour 46 pour cent d'entre elles, l'employeur bloque l'accès à certains sites Internet, et 22 pour cent affirment que leur consultation de sites est surveillée. 20 pour cent des sondés déclarent dès lors qu'ils se sentent limités dans leur sphère privée par leur employeur. Les résultats révèlent que les employés se sentent moins liés à leur entreprise lorsqu'ils sont soumis à une surveillance électronique trop fréquente.

### **Stéréotypes liés à l'âge et auto-efficacité numérique**

Les préjugés à l'égard des employés d'un certain âge semblent largement répandus dans les entreprises en Suisse. A peine plus de dix pour cent des employés n'observent aucun préjugé négatif vis-à-

vis des salariés âgés sur leur lieu de travail. «Ce domaine nécessite d'importantes améliorations de la part des employeurs, mais aussi des cadres et des collègues de travail», affirme Gudela Grote, responsable de l'étude. Les stéréotypes négatifs liés à l'âge réduisent l'auto-efficacité des personnes concernées. Cela signifie que les employés plus âgés ont tendance à considérer leurs aptitudes en matière de technologies numériques comme étant plus faibles. En outre, les préjugés à l'égard des collaborateurs d'un certain âge exercent une influence négative sur l'intention de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Les données du Baromètre suisse des RH indiquent que plus de 40 pour cent des sondés sont disposés à travailler plus longtemps. Cette intention peut par exemple être encouragée activement grâce au «mentorat inversé», c'est-à-dire les échanges entre les collaborateurs plus âgés et plus jeunes.

### **Distinction entre la vie privée et professionnelle**

Environ 75 pour cent des personnes interrogées privilégient une séparation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ce constat est particulièrement important dans la situation actuelle, qui implique que bon nombre de personnes ont toujours un accès limité à leur lieu de travail et travaillent donc beaucoup à leur domicile. Le souhait d'une distinction entre vie privée et professionnelle est encore plus marqué chez les employés d'un certain âge. Par ailleurs, quelque 60 pour cent des sondés admettent qu'en pratique, ils mélangent travail et vie privée. «Il est important qu'aussi bien les employés que leurs supérieurs et les responsables RH veillent à la mise en place de règles claires, par exemple concernant la joignabilité exigée, qui permettent de mettre des limites entre travail et vie privée», déclare Bruno Staffelbach.

### **Tendances**

Cette année encore, le Baromètre des RH a permis d'examiner les tendances générales concernant la gestion des ressources humaines et ses répercussions. Il est étonnant de constater qu'en moyenne, l'insécurité d'emploi ressentie par les employés est la même qu'il y a deux ans. Cela s'explique probablement par le fait que les restrictions en entreprises dues au coronavirus venaient tout juste d'être mises en place au moment du sondage. Des analyses détaillées révèlent également qu'il existe d'importantes différences entre les secteurs et que l'insécurité d'emploi a augmenté par exemple dans le domaine de l'hôtellerie. Le fait que la satisfaction au travail ait augmenté et que les formes d'insatisfaction aient considérablement baissé laisse également supposer que les employés sont particulièrement soulagés d'avoir du travail en ce moment.

Tout comme les années précédentes, l'image de la gestion des ressources humaines est très positive. Mais les pratiques en la matière présentent encore des lacunes. Il convient de promouvoir davantage l'autonomie et la participation et de concevoir le contrat psychologique de manière plus équilibrée, afin que les employés puissent se former de façon autonome et acquérir les compétences nécessaires pour soutenir la transformation numérique.

Le onzième Baromètre suisse des RH repose sur une enquête représentative menée auprès de quelque 2000 employés en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin. Le sondage a commencé à la mi-mars 2020, au moment même où l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qualifiait la propagation du covid-19 de pandémie mondiale et donc, juste avant le début du confinement. Bien

que le sondage ne se concentrait pas explicitement sur la pandémie de coronavirus, les données doivent être interprétées dans ce contexte.

### **Le baromètre suisse des RH**

Le Baromètre suisse des RH indique la façon dont les salariés vivent leur situation de travail. La présente édition aborde par exemple les thèmes suivants: les attentes et les offres réciproques des salariés et des employeurs comme élément composant la relation de travail (contrat psychologique), les pratiques de 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'EPF de Zurich 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 des RH 2020 est basé sur un sondage réalisé auprès de 1995 salariés issus du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. L'édition actuelle a pour thèmes principaux la numérisation et les générations. L'enquête a été réalisée entre mars et mai 2020 en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin.

Le Baromètre suisse des RH 2020 a été créé avec le soutien du Fonds national suisse.

Le rapport est disponible au téléchargement: sur [www.hrbarometer.ch](http://www.hrbarometer.ch) →

### **Bibliographie**

Gudela Grote et Bruno Staffelbach, (éditeurs): Baromètre suisse des RH 2020: Numérisation et générations. Zurich, 2020. Universités de Lucerne et Zurich, EPF Zurich. ISBN 978-3-033-08125-3

### **Plus d'informations**

EPF Zurich  
Prof. Gudela Grote  
Professeure de psychologie  
du travail et des organisations  
Téléphone: +41 44 632 70 86  
ggrote@ethz.ch

Disponibilité: le 7 octobre 2020, de 10 à 12 heures

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

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

Disponibilité: le 7 octobre 2020, de 14 à 16 heures