



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

**ETH** zürich

UNIVERSITÄT  
LUZERN

# Baromètre RH suisse 2020

Thème principal  
Numération et Générations

## Synthèse

Publié par Gudela Grote et Bruno Staffelbach



# Synthèse

2

## Édition actuelle

Le sondage pour le onzième Baromètre suisse des RH a eu lieu dans des circonstances exceptionnelles. Lorsqu'il a débuté à la mi-mars, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qualifiait tout juste la propagation du covid-19 de pandémie mondiale. Tout comme les études précédentes, le Baromètre des RH analyse cette année encore l'ambiance de travail des employés en Suisse. Particulièrement axé sur la numérisation et les générations, il se penche en outre cette année sur la tendance à la numérisation du point de vue des générations, une perspective jusqu'à présent peu étudiée. Il s'intéresse à la manière dont les employés de différentes générations vivent la numérisation et y font face ainsi qu'aux conséquences de cette évolution sur leur attitude au travail et leurs intentions.

## Échantillon

L'échantillon sur lequel repose l'enquête provient du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. Le sondage a été réalisé entre mars et juin 2020. Les personnes interrogées pouvait choisir entre la version en ligne et la version papier du questionnaire. L'enquête rassemble au total 1995 réponses de salariés de Suisse alémanique, romande et italienne.

## Thème principal: la numérisation à l'échelle de l'entreprise

Du point de vue des personnes interrogées, les employeurs suisses sont relativement ouverts aux nouvelles technologies. Ainsi, plus de 74% d'entre elles déclarent que leur employeur a la volonté d'utiliser des solutions numériques. Ce constat se reflète également dans le niveau de numérisation mesuré à l'échelle de l'entreprise et à l'échelle directe du travail des employés. En particulier les moyens de communication numériques sont aujourd'hui majoritairement établis, tandis que l'intelligence artificielle est la moins utilisée jusqu'à présent.

## Thème principal: empowerment et monitoring

Dans le monde du travail numérique, la responsabilité individuelle des employés joue également un rôle de plus en plus important. D'une part, 66% des répondants affirment que leurs supérieurs leur permettent plutôt ou complètement de prendre des décisions seuls. D'autre part, les personnes interrogées mentionnent également un monitoring électronique effectué par leur employeur. Pour 46% d'entre elles, l'employeur bloque l'accès à certains sites Internet, et 22% affirment que leur consultation de sites est surveillée. Pour 14%, l'employeur vérifie le contenu des e-mails professionnels. Les conversations téléphoniques de 8% des répondants sont enregistrées. La proportion des personnes soumises à la surveillance vidéo, au scanner d'empreintes digitales ou à la localisation électronique est respectivement de 7%. La majorité (82%) des sondés déclarent toutefois qu'ils se sentent peu ou ne se sentent pas du tout limités dans leur sphère privée par leur employeur.

**Thème principal:  
stéréotypes liés à l'âge**

Dans le contexte de la numérisation, les préjugés à l'égard des employés d'un certain âge semblent largement répandus dans les entreprises en Suisse. À peine un peu plus de 10% des employés affirment qu'il n'existe pas de préjugés négatifs vis-à-vis des travailleurs plus âgés dans leur service. Il existe un potentiel d'intervention considérable pour les employeurs dans ce domaine. S'il existe des stéréotypes négatifs liés à l'âge, les employés plus âgés ont non seulement l'intention de prendre leur retraite plus tôt mais ils font également preuve de moins d'engagement au travail.

**Thème principal:  
position par rapport à la  
numérisation dans  
l'environnement de travail  
et auto-efficacité numérique**

De manière générale la grande majorité des employés suisses se montrent positifs à l'égard de la numérisation. Parmi les personnes interrogées, 82% considèrent la numérisation dans leur environnement de travail plutôt ou complètement comme une opportunité. Les employés des différentes générations ne présentent en moyenne pas de différences à cet égard. En revanche, il existe des différences selon l'âge concernant l'évaluation de l'auto-efficacité numérique. L'auto-efficacité numérique désigne la conviction de posséder les compétences pour pouvoir atteindre les objectifs visés à l'aide des technologies numériques. Tandis que 79% de l'ensemble des sondés estiment leur auto-efficacité plutôt bonne ou bonne, les employés plus âgés présentent en moyenne une valeur inférieure.

**Thème principal:  
distinction entre la vie  
privée et professionnelle**

La majorité des employés suisses privilégient une séparation entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Toutefois, cela ne correspond généralement pas à leur véritable comportement. La majorité des employés répondent parfois à des messages professionnels pendant leur temps libre et inversement, à des messages privés pendant leur temps de travail. Les collaborateurs plus âgés consultent nettement moins souvent leurs messages privés pendant leurs heures de travail que les jeunes collaborateurs. En moyenne, le groupe des 26 à 35 ans traite même plus d'affaires privées pendant le temps de travail que l'inverse.

**Thème principal:  
facteurs influençant une po-  
sition positive à l'égard de la  
numérisation, l'âge de la re-  
traite et l'auto-efficacité  
numérique**

Les employés dotés d'un haut niveau de formation et d'une grande auto-efficacité numérique ont une perception plus positive de la numérisation dans leur environnement de travail direct. Les employés du secteur informatique et du domaine de la recherche et développement ont également tendance à adopter une position plus positive. En outre, les stéréotypes négatifs liés à l'âge exercent une influence négative sur l'auto-efficacité numérique. Une plus grande autonomie des employés peut contribuer à accroître l'auto-efficacité numérique. L'offre de «mentorat inversé», c'est-à-dire les échanges entre les collaborateurs plus âgés et plus jeunes, peut permettre aux employeurs de favoriser l'intention de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

**Thème principal:  
conséquences de la numérisa-  
tion dans l'entreprise sur les at-**

Le sondage auprès des employés suisses révèle qu'un niveau élevé de numérisation dans l'environnement de travail direct entraîne une baisse de la satisfaction au travail. Il est donc indispensable d'intégrer les nouvelles

**titudes au travail et les intentions**

technologies dans les processus de travail existants de manière réfléchie afin de maintenir la satisfaction et la motivation du personnel.

**Tendance:  
orientations de carrière**

Cette année également, quatre orientations de carrière ont été proposées, dont deux font partie des orientations de carrière traditionnelles et deux des nouvelles orientations de carrière. Comme les années précédentes, la majorité des personnes interrogées disposent d'une orientation de carrière traditionnelle, l'orientation vers la progression étant un peu plus fréquente que l'orientation vers la sécurité. Plus d'un tiers des répondants aspirent donc à une carrière caractérisée par une ascension hiérarchique et une grande fidélité à l'entreprise. On constate en outre des différences au niveau de l'attitude face à la numérisation: les employés qui orientent leur carrière de façon autonome se montrent particulièrement positifs à l'égard de la numérisation, tandis que les personnes traditionnellement orientées vers la sécurité sont comparativement plutôt sceptiques vis-à-vis de cette évolution.

**Tendance:  
gestion des ressources humaines**

Tout comme les années précédentes, l'organisation du travail (diversité, globalité, importance, retour d'information et autonomie) est évaluée très positivement par les employés en Suisse. On constate toutefois un légère baisse de cette tendance.

En ce qui concerne la gestion et le développement du personnel, il est toujours clair que ces deux pratiques de GRH nécessitent encore des améliorations. D'une part, moins de la moitié des employés bénéficient encore aujourd'hui d'une évaluation de leur performance et, d'autre part, le nombre moyen de journées de formation a baissé.

Le constat est mitigé en matière de direction et de participation. Tandis que la direction et donc, la relation entre les employés et leurs supérieurs enregistrent une légère tendance à l'amélioration, la participation a de nouveau baissé. Cela renforce la nécessité d'agir dans ce domaine.

Les résultats concernant la pratique RH de rémunération présentent globalement peu de changements par rapport aux années précédentes, alors que de moins en moins d'employés en Suisse perçoivent encore une composante salariale fixe. Les salaires variables semblent donc avoir gagné en importance.

**Tendance:  
relations professionnelles**

La qualité de la relation professionnelle a été évaluée au moyen du contrat psychologique. L'analyse de la tendance montre que les attentes des collaborateurs vis-à-vis de leur employeur sont relativement stables. Ceux-ci attendent toujours principalement une rémunération appropriée, de la loyauté et de la sécurité d'emploi. Comme ces dernières années, il existe une certaine discordance entre les attentes et la perception de l'offre de l'employeur. Du point de vue des employés, la principale discordance se situe au niveau de la rémunération et des possibilités d'évolution. On constate en outre que les collaborateurs désirent travailler avec les toutes dernières technologies numériques, cette opinion étant moins marquée comparativement aux autres contenus du contrat psychologique. À cet égard, les

entreprises suisses semblent globalement répondre aux attentes de leur personnel.

**Tendance:  
insécurité d'emploi**

Malgré la situation actuelle plutôt incertaine, l'insécurité d'emploi n'a pas augmenté comparativement au sondage de l'an dernier. Des analyses détaillées ont toutefois révélé qu'il existe de fortes différences entre les secteurs, notamment en ce qui concerne le secteur hôtelier, où l'on constate une hausse de l'insécurité d'emploi. Cela signifie qu'il convient d'investir davantage dans l'employabilité dans ces secteurs, de manière à ce que les employés disposent d'alternatives en cas d'éventuelle perte d'emploi.

5

**Tendance:  
satisfaction au travail,  
engagement et intention  
de démissionner**

La satisfaction au travail, l'engagement et les intentions de démissionner sont des thèmes qui continuent d'enregistrer un bilan positif auprès des employés suisses. Les employés semblent globalement satisfaits de ce qu'ils ont actuellement et conscients que certaines circonstances ne peuvent pas être modifiées actuellement. De ce fait, l'engagement reste lui aussi élevé et les intentions de démissionner sont également faibles.

## **L'ours**

© 2020

Universität Luzern, Zürich & ETH Zürich

**Éditeurs:**

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

**Auteurs:**

Julian Pfrombeck

Anja Feierabend

Laura Schärrer

Angelika Kornblum

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Layout: Sara Ribeiro

Image: [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com)

ISBN: 978-3-033-08125-3

[www.hrbbarometer.ch](http://www.hrbbarometer.ch)