

L'ATELIER

Droit du travail (page 38) • Agilité (page 44) • Swisstafing-News (page 46)

Leçons de théâtre

par Fabien Noir,
www.ekima.ch



«JE NE SUIS AUCUNEMENT ANGOISSÉ»

Le dieu du carnage, Yasmina Reza

Deux couples mariés s'assoient ensemble pour régler une dispute entre leurs deux fils adolescents; l'un d'eux a cassé deux dents de l'autre. Ils veulent le faire de manière amicale et mutuellement acceptable, et bien sûr, c'est exactement le contraire qui se produit: à la fin, ils laissent tomber tous leurs masques et se déchirent. Cette pièce, une de mes préférées, couvre toute la panoplie de compétences d'intelligence émotionnelle, telle que définie par Goleman, Salovey & Mayer ou le Dr Reuven Bar-On.

Lisez la suite sur hrtoday.ch



Fabien Noir est comédien consultant, il met en mouvement les managers et les organisations, pour plus d'adaptation comportementale et stratégique.



Le chiffre

1,851 million

Au 1er trimestre 2025, la Suisse comptait 1,851 million de **personnes actives de nationalité étrangère** (+2,4% par rapport à 2024), indique l'Office fédéral de la statistique. Durant la même période, le nombre de personnes en activité de nationalité suisse a diminué à 3,491 millions (-0,1%). Au 1er trimestre 2025, la Suisse comptait en tout 5,342 millions de personnes actives occupées, soit 0,7% de plus qu'au même trimestre de l'année précédente. Pour la même période, la Suisse comptait 240 000 personnes au chômage selon la définition du BIT (4,7% de la population active), soit 24 000 de plus qu'une année auparavant.

TROIS QUESTIONS À...

Armand Brice Kouadio,
professeur de GRH à la HEG Arc de Neuchâtel.



Lors de votre conférence du 20 mai 2025 à l'hôpital de Pourtalès (Neuchâtel), vous avez montré la tension entre l'efficacité et les valeurs professionnelles dans les métiers des soins. Expliquez-nous cette tension.

Armand Brice Kouadio: Cette tension repose sur le fait que les professionnels de santé sont de plus en plus soumis à des exigences de performance quantifiables, dans une logique de rentabilité. Cette quête d'efficacité implique une standardisation des actes de soin, souvent peu compatible avec la nature même de leur engagement, fondé sur des valeurs profondément humaines: la sollicitude, la dignité des patients, la qualité de la relation.

Dans ce contexte tendu, que peut faire un DRH?

En milieu hospitalier, le DRH joue un rôle structurant en repositionnant la fonction RH comme vecteur de sens et de qualité de vie au travail. Ce repositionnement passe d'abord par un soutien renforcé aux encadrants de proximité, notamment via la réduction des tâches administratives superflues, grâce à une digitalisation ciblée et pertinente. La reconnaissance du savoir d'expérience infirmier est également incontournable. Elle suppose la valorisation de parcours professionnels vers des fonctions élargies, telles que celles d'infirmière en pratique avancée (IPA), qui allient expertise clinique et autonomie renforcée.

Dans un contexte de restrictions budgétaires, quelles mesures peuvent améliorer l'attractivité des hôpitaux?

Il existe des leviers peu coûteux mais à fort potentiel pour renforcer l'attractivité des métiers du soin. Trois d'entre eux méritent une attention particulière. Premièrement, il est essentiel de valoriser les métiers en interne, en renforçant la reconnaissance symbolique et sociale du travail soignant. Cela contribue directement au sentiment d'appartenance et à la valorisation du rôle joué par chacun dans le collectif de soin. Deuxièmement: accroître l'autonomie professionnelle, en laissant aux équipes davantage de marge de manœuvre pour adapter leurs pratiques aux réalités du terrain. Enfin, la mise en place d'espaces de parole interprofessionnels (comme des cercles de discussion ou «cafés soins») s'avère stratégique. Ces espaces, plébiscités par les soignants eux-mêmes, permettent une approche plus holistique du soin, favorisent la cohésion des équipes et désamorcent les tensions avant qu'elles ne dégénèrent en conflits ouverts ou en départs.