

Des changements innovants dans les entreprises européennes

Introduction

L'innovation, sous ses différentes formes, est considérée comme l'un des grands facteurs permettant aux entreprises d'accroître leur compétitivité et leur productivité ainsi que d'exploiter pleinement leur potentiel de croissance. En innovant tant sur le plan de leurs produits que sur le plan de leurs pratiques et processus de travail, les lieux de travail européens pourraient augmenter leurs chances d'être compétitifs au niveau international.

Le présent rapport propose une réflexion critique sur les concepts habituels en matière d'innovation et analyse les liens entre l'innovation, les pratiques, les performances et le bien-être sur le lieu de travail dans l'ensemble de l'UE-28. Il examine en particulier les associations entre les comportements innovants dans les entreprises et la mise en œuvre d'ensembles de pratiques sur le lieu de travail. Le rapport étudie également le rôle du dialogue social dans la concrétisation de pratiques innovantes sur le lieu de travail sous la forme d'amélioration des performances et du bien-être.

Le rapport contribue à la recherche et aux débats politiques en examinant l'innovation sous un angle différent. Il reconnaît la nécessité pour les entreprises d'investir dans la recherche et le développement (R&D), d'accroître le nombre de brevets octroyés et d'améliorer la technologie. Néanmoins, il souligne également d'autres facteurs importants qui contribuent à l'innovation, tels que l'organisation du travail, les pratiques en matière de ressources humaines et la participation des travailleurs.

Contexte politique

Dans le contexte européen et dans le cadre de la stratégie Europe 2020, l'innovation est considérée comme un moyen d'assurer une croissance intelligente, durable et inclusive. Des changements structurels portés par l'innovation sont nécessaires pour assurer une reprise durable en réponse à la crise économique et sociale. L'innovation est jugée essentielle pour préserver et améliorer la compétitivité de l'Europe ainsi que la capacité de celle-ci à créer des emplois et à répondre aux défis sociétaux. L'Union de l'innovation, une initiative phare de la stratégie Europe 2020, vise à améliorer la capacité de l'Europe à innover. L'utilisation efficace des compétences et des connaissances tacites, l'apprentissage informel et tout au long de la vie,

ainsi que l'adaptation de l'organisation du travail en vue de répondre aux nouvelles difficultés font partie des grandes priorités de l'Union européenne. L'innovation est une composante essentielle d'un lieu de travail européen à l'épreuve du temps, de même que les pratiques encourageant les comportements innovants dans l'intérêt de l'entreprise, des travailleurs et de la société.

Les conclusions de cette étude ici proposée présentent un intérêt pour la stratégie en matière de compétences pour l'Europe, en particulier pour la coalition en faveur des compétences et des emplois numériques et le plan pour la coopération sectorielle dans le domaine des compétences, étant donné que l'innovation dépend de ces compétences.

Principales conclusions

Cette étude analyse l'innovation consistant à introduire des produits ou des processus nouveaux ou profondément modifiés, des méthodes de commercialisation nouvelles ou considérablement améliorées, ainsi que des changements sur le plan organisationnel. Elle s'intéresse aux innovations présentées comme étant nouvelles pour l'entreprise (mais pas nécessairement pour le marché).

Dans l'UE-28, plus de la moitié des établissements (55 %) ont signalé avoir introduit des produits et services, des stratégies de commercialisation ou des processus nouveaux ou considérablement modifiés au cours de la période 2010-2013. Si l'on analyse la moyenne de l'Union européenne, les innovations les plus courantes portaient sur les produits (40 %), puis sur les processus (35 %). Le changement des stratégies de commercialisation (32 %) était le type d'innovation le moins fréquent.

L'étude a également cherché à comprendre les liens entre l'innovation et les pratiques de travail, notamment l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et la participation des travailleurs. Ces pratiques fournissent le cadre dans lequel le développement des compétences, la participation, la collaboration et l'innovation peuvent prospérer. Les comportements innovants dans les entreprises requièrent des efforts communs, ainsi qu'un cadre organisationnel facilitant et appuyant l'innovation. Il a en outre été constaté que certaines combinaisons (ensembles) de pratiques sur les lieux de travail étaient davantage corrélées aux performances et au bien-être sur le lieu de travail.

Différentes séries de pratiques d'organisation du travail ont été examinées au moyen d'une analyse statistique. L'utilisation d'instruments de suivi de la qualité interne et des événements externes s'est avérée compter parmi les principaux facteurs déterminants de l'innovation au sens large. La collaboration en matière de production, de commercialisation ou de développement – et/ou l'externalisation de ces composantes – présente également des liens positifs avec l'innovation; le niveau d'autonomie des travailleurs constitue lui aussi un facteur important. Toutefois, l'accumulation de pratiques positives individuelles ne permet pas forcément à elle seule de stimuler efficacement l'innovation. Celle-ci est davantage favorisée lorsque de solides structures d'organisation du travail sont associées à une participation directe des travailleurs (par exemple lorsque ceux-ci participent à la résolution de problèmes ou à l'amélioration de la qualité de la production). Les pratiques de gestion des ressources humaines jouent un rôle majeur dans l'amélioration des connaissances et des compétences des travailleurs et peuvent influencer les comportements. Elles peuvent également récompenser l'esprit d'initiative et renforcer la capacité d'innovation. L'analyse des variables relatives à la gestion des ressources humaines a souligné une corrélation positive entre l'accès des travailleurs à la formation et l'innovation. La formation visant à conférer les compétences adéquates aide les entreprises à acquérir un avantage concurrentiel (comme d'autres études l'ont démontré). La motivation, sous la forme d'incitations financières (par exemple la rémunération variable), est elle aussi positivement liée à l'innovation. Les ensembles de pratiques de gestion des ressources humaines encourageant la participation des travailleurs sont très fortement associées à l'innovation, ce qui indique que ces pratiques ont de meilleures chances de créer un environnement propice à l'innovation.

Dans l'ensemble, un lien étroit a été constaté entre l'innovation et la participation directe des travailleurs. En particulier, le nombre d'instruments de participation directe mis en place a été jugé important, de même que la participation des travailleurs au processus décisionnel.

Globalement, les trois ensembles de pratiques sur le lieu de travail (organisation du travail, gestion des ressources humaines et participation des travailleurs) sont tous fortement associés à l'innovation. Les effets les plus marquants observés provenaient de l'ensemble de pratiques relatives à la participation des travailleurs. L'étude a également montré que plus les organisations sont innovantes, plus les entreprises sont performantes et plus le bien-être sur le lieu de travail est important. Ces entreprises innovantes étaient souvent celles qui ont mis en place des pratiques poussées en matière de participation des travailleurs.

Un dialogue social en toute confiance est également important pour les performances et le bien-être. Les niveaux de performance et le bien-être sur le lieu de travail sont largement inférieurs à la moyenne dans les établissements ayant connu des conflits et des actions syndicales. Une relation de confiance entre les représentants des travailleurs et la direction, conjointement avec une participation directe des travailleurs, a été associée à des niveaux de performance et de bien-être plus élevés ainsi qu'à un environnement propice à l'action innovante.

Recommandations politiques

- Les initiatives européennes relatives à l'innovation et à l'avenir du travail devraient encourager les États membres à adopter des pratiques favorables à l'innovation sur le lieu de travail.
- Les politiques nationales et programmes régionaux doivent tenir compte de l'importance de pratiques spécifiques sur le lieu de travail, en particulier celles relatives à l'organisation du travail et à la gestion des ressources humaines qui encouragent la participation des travailleurs.
- Les programmes nationaux et régionaux devraient également donner aux entreprises la possibilité de mettre à profit les idées et les études externes et de collaborer avec d'autres entreprises et des instituts de recherche qui pourraient les aider à améliorer leurs produits ou services. Les réseaux européens compétents en la matière peuvent faciliter ces échanges.
- Les programmes nationaux devraient continuer d'appuyer les formations visant à développer les compétences.
- Les travaux de planification du lieu de travail de demain devraient aider les entreprises à évaluer et à adopter des pratiques sur le lieu de travail qui reprennent les éléments importants présentés dans cette étude.
- Les réseaux d'apprentissage peuvent rassembler chercheurs, entreprises et organisations de travailleurs. L'adoption d'une approche ascendante et l'étude des besoins des entreprises et des travailleurs pourraient s'avérer bénéfiques pour tous.
- Les gouvernements et la communauté des entreprises pourraient aider les petites entreprises et les start-up à adopter des pratiques propices à l'innovation sur le lieu de travail.
- Le changement participatif crée un climat de confiance entre la direction, les travailleurs et leurs représentants. Le dialogue social peut aider les travailleurs à connaître les besoins en matière d'adaptation, favoriser leur participation au fonctionnement de l'entreprise et permettre la contribution de la main-d'œuvre aux débats sur l'avenir de son entreprise.
- Les partenaires sociaux au niveau européen et au niveau national pourraient travailler ensemble sur les questions des différentes formes de participation et du lien entre les pratiques sur le lieu de travail et l'innovation.

Informations complémentaires

Le rapport *Innovative changes in European companies* est disponible à l'adresse suivante: <http://bit.ly/innovchange>.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Stavroula Demetriades, directrice de recherche, à l'adresse suivante: std@eurofound.europa.eu