



Communiqué de presse

Zurich, le 5 novembre 2014

Les employés suisses façonnent leur travail à leur manière

En Suisse, quatre employés sur cinq aménagent activement leur place de travail. Avec le Job Crafting, l'aménagement personnalisé de son travail, les employés essaient d'améliorer sensiblement leur situation au travail. C'est ce qui ressort du baromètre RH 2014 de l'Université de Zurich et de l'ETH Zurich. Cette étude recommande ainsi aux employeurs d'encourager le Job Crafting en offrant aux employés par exemple plus d'occasions de s'exprimer et de s'impliquer.

Dans le but de vivre leur travail de la manière la plus positive qui soit, la plupart des employés suisses essaient d'adapter leurs tâches à leurs besoins et à leurs objectifs. 80 pour cent des quelques 1400 sondés renforcent leurs ressources à l'aide de soutien de la part de relations personnelles. Environ deux tiers des personnes interrogées recherchent de nouveaux défis alors que plus de 30 pour cent d'entre eux réduisent leurs charges émotionnelles, physiques ou intellectuelles par exemple en réduisant leur vitesse de travail. La notion de Job Crafting regroupe ces différentes manières d'agir, étudiées ici par la Prof. Gudela Grote de l'ETH Zurich et par le Prof. Bruno Staffelbach de l'Université de Zurich dans cette huitième édition du baromètre des relations humaines (RH) suisse.

Que les employés perçoivent leur travail comme satisfaisant, stressant ou ennuyeux, il s'agit dans tous les cas du résultat de l'interaction entre le Job Crafting et les mesures d'aménagement du travail prises par l'entreprise. Selon le baromètre RH actuel, trois quarts des sondés se montrent satisfaits au travail et un dixième d'entre eux s'y ennue occasionnellement. Cependant, trois employés sur cinq sont souvent sujets à du stress et plus de deux tiers des personnes interrogées confient souffrir de problèmes de sommeil en lien avec leur situation professionnelle. La grande satisfaction au travail s'oppose donc au haut niveau de stress vécu par les employés. « Ce dernier point est d'autant plus alarmant qu'un vécu positif du travail constitue la base de la motivation, du bien-être et de l'efficacité des employés » explique Bruno Staffelbach, Professeur de Human Resource Management à l'Université de Zurich.

Le Job Crafting ne se substitue pas à un aménagement du travail insuffisant

Comme les résultats du baromètre RH le suggèrent, le Job Crafting ne peut toutefois pas remplacer un aménagement du travail par l'entreprise qui se révélerait insuffisant. Au contraire, le Job Crafting et l'aménagement du travail permis par l'entreprise se complètent et se renforcent, contribuant ainsi à un vécu positif ou négatif du travail, selon les circonstances. Afin de profiter justement d'une interaction positive, l'étude recommande aux employeurs d'encourager le Job Crafting en offrant aux salariés des possibilités de participation mais aussi d'influence. « Des occasions de s'exprimer permettent aux employés de faire part rapidement d'éventuels dysfonctionnements comme de succès dans l'aménagement du travail, avant de s'attaquer aux problèmes conjointement avec l'employeur », insiste Gudela Grote, Professeure de psychologie du travail et de l'organisation à l'ETH Zurich.



Les entreprises peuvent aussi avoir un impact positif sur le vécu au travail ainsi que favoriser le Job Crafting à l'aide d'instruments classiques de l'organisation du travail. Des feedbacks au sujet du travail en soi ou encore une grande diversité des tâches contribuent notamment à un vécu positif du travail. En Suisse, les entreprises font d'ailleurs figure de bon élève à ce sujet : plus de huitante pour cent des employés interrogés perçoivent leur travail comme varié et deux tiers disent avoir un retour suffisant à propos de leur travail. Il reste par contre un potentiel certain d'amélioration au niveau de l'autonomie des employés ainsi qu'au sujet de la pertinence, du sens perçu de leur tâche.

Ce que les cadres et la direction apportent

Les cadres et fonctions dirigeantes ont une influence directe sur le vécu du travail des employés. Les salariés se sentant soutenus par leur supérieur autant sur le plan social qu'au niveau des compétences ressentent moins de stress et sont plus satisfaits au travail. De manière générale, les employés interrogés attribuent une bonne note à leurs cadres et supérieurs : trois quarts d'entre eux décrivent le rapport qu'ils entretiennent avec leur supérieur comme bon. Le conseil aux employeurs serait ici de continuer à soutenir et renforcer les cadres et personnes dirigeantes dans leurs tâches et leurs compétences. En effet, les sondés ayant une fonction d'encadrement rapportent plus souvent ressentir du stress que les personnes interrogés sans fonction d'encadrement.

Un contrat psychologique rempli, représentant des attentes réciproques claires et semblables entre employeur et employé, a un effet non négligeable sur le vécu du travail. Pour cela, il faut que l'employeur et l'employé fassent part en toute transparence de leurs attentes respectives et que ces dernières soient clairement formulées. Des entretiens et discussions avec feedback forment un cadre propice à cela. Cependant, de nombreuses entreprises semblent rater cette chance, puisque des entretiens réguliers n'ont vraisemblablement lieu qu'avec la moitié des personnes interrogées.

Les employés se reposent moins sur leur employeur

Les tendances de ces dernières années montrent que la part des sondés à orientation de carrière indépendante ne cesse de prendre de l'importance. Le salarié avec un modèle de carrière indépendante planifie et gère lui-même sa carrière, dépassant le cadre de l'organisation, et change donc aussi plus fréquemment d'entreprise. Un quart des personnes interrogées appartient à ce type de carrière. La grande majorité des employés relève toutefois toujours d'une représentation traditionnelle de la carrière : ils attendent de leur employeur une continuité et des perspectives de carrière au sein de l'entreprise – ils font preuve en revanche d'un plus grand attachement à leur entreprise.

« L'augmentation du type de carrière indépendante est aussi une réponse au fait que les entreprises offrent souvent moins de stabilité, ce qui laisse planer des doutes quant à des possibilités de promotion interne et de continuité de carrière au sein de la même entreprise » précise Bruno Staffelbach. L'insécurité de l'emploi a en effet sans cesse augmenté en Suisse depuis 2009 : environ un tiers des employés interrogés craint de perdre sa place de travail. De plus, près de la moitié des sondés redoute des restructurations ou plus généralement une détérioration de leur place de travail.



À propos du baromètre RH suisse

Le baromètre RH suisse évalue le ressenti des employés suisses en ce qui concerne leur situation professionnelle. Différents thèmes sont abordés, comme par exemple les attentes et offres réciproques de l'employeur et de l'employé (contrat psychologique), le développement personnel et l'organisation de la gestion des ressources humaines, la satisfaction au travail, l'employabilité ou encore les orientations de carrière. Cette enquête est régulièrement publiée par la Prof. Gudela Grote de la chaire de psychologie de l'organisation et du travail de l'ETH Zurich et par le Prof. Bruno Staffelbach, titulaire de la chaire Human Resource Management de l'Université de Zurich.

Le baromètre RH 2014 se base sur un sondage auprès de 1401 employés fondé sur le registre d'échantillonnage de l'office fédéral de la statistique. Ce sondage a été réalisé entre le mois de mars et le mois de juin 2014 en Suisse romande, alémanique et italienne. L'édition actuelle est principalement dédiée aux thèmes du vécu du travail et du Job Crafting.

Le baromètre RH 2014 a vu le jour grâce au soutien généreux du Fonds national suisse .

À propos de l'annuaire

Le rapport est disponible dès à présent en format électronique et peut être téléchargé depuis : www.hr-barometer.uzh.ch ou www.hr-barometer.ethz.ch.

Gudela Grote und Bruno Staffelbach (Hrsg.): Schweizer HR-Barometer 2014: Arbeitserleben und Job Crafting. Zürich 2014. Universität Zürich und ETH Zürich. ISBN 978-3-033-04783-9.

Contacts:

Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Universität de Zurich
Chaire Human Resource Management
Tel: +41 44 634 29 86
E-Mail: bruno.staffelbach@business.uzh.ch
Disponibilités: 05.11.2014, 14:00 – 17:00

Prof. Dr. Gudela Grote
ETH Zurich
Chaire de psychologie du travail et de l'organisation
Tel: +41 44 632 70 86
E-Mail: ggrote@ethz.ch
Disponibilités: 05.11.2014, 8:30 – 14:00

Nathalie Huber
Media Relations
Universität de Zurich
Tel. +41 44 634 44 64
E-Mail: nathalie.huber@kommunikation.uzh.ch