



Universität
Zürich^{UZH}

ETH

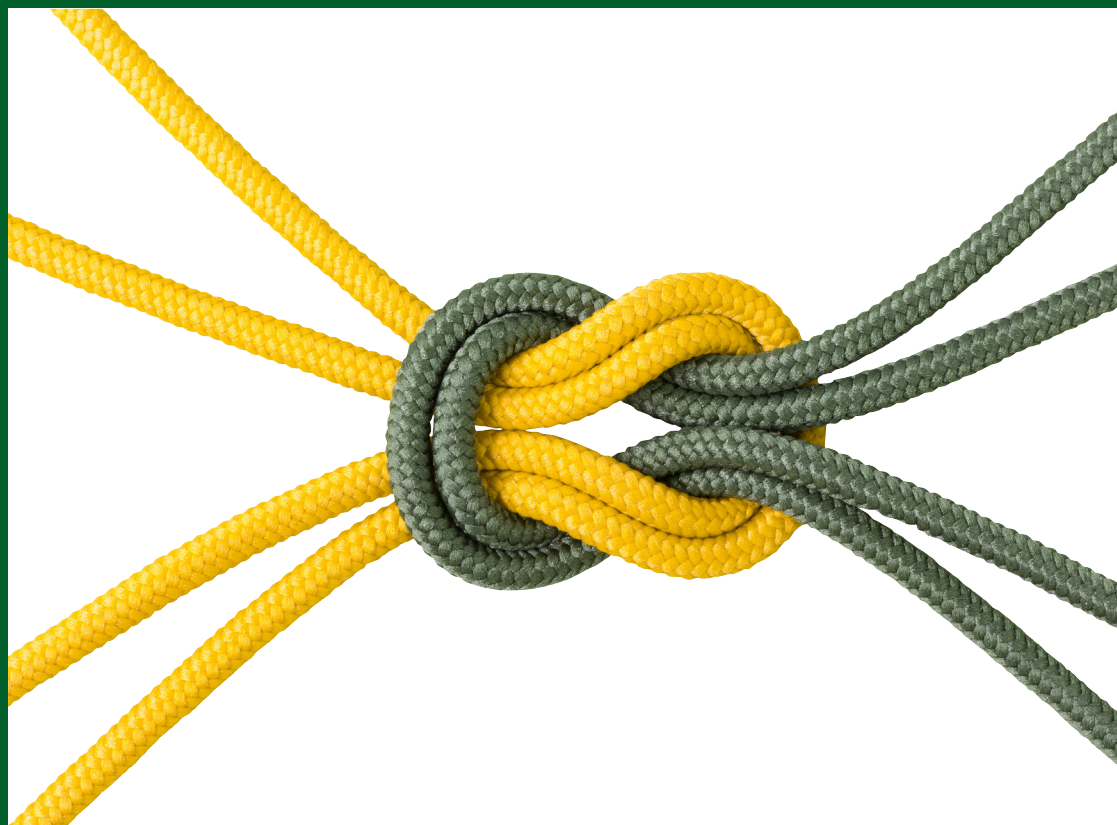
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Baromètre RH suisse 2016

Thème principal
Loyauté et cynisme

Synthèse

publié par Gudela Grote et Bruno Staffelbach



Synthèse

Edition actuelle

La présente édition du Baromètre suisse des relations humaines (Baromètre RH) se penche sur les conditions et relations de travail ainsi que sur les attitudes et comportements des salariés en Suisse pour la neuvième fois consécutive. L'accent de cette édition «Loyauté et cynisme» analyse l'interaction entre la loyauté ressentie et manifestée par les employés et le cynisme qu'ils développent envers leur employeur.

Echantillon

L'échantillon de population ayant servi de base à l'enquête est issu du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. Les sondés pouvaient choisir de répondre au questionnaire en ligne ou sur papier. Réalisée entre mars et juin 2016, l'enquête rassemble au total 1506 réponses de salariés de Suisse alémanique, romande et italienne.

Thème principal: Loyauté ressentie au travail

Bien que la loyauté ressentie par les salariés en Suisse sur leur lieu de travail soit de manière générale plutôt bonne, les analyses montrent toutefois qu'il est possible de l'améliorer. Un salarié sur quatre estime que l'entreprise n'a pas tenu ses promesses sur plusieurs points et un sur trois considère que ses relations avec son/sa supérieur-e et ses collègues de travail ne sont pas totalement satisfaisantes.

Thème principal: Loyauté des employés envers l'employeur

Les salariés sont pour leur part très attachés à leur employeur. Plus de la moitié d'entre eux se sent attachée à lui émotionnellement et moins d'un cinquième envisage sérieusement de démissionner.

Thème principal: Cynisme envers l'employeur

En Suisse, les salariés ne se montrent guère cyniques envers leur employeur. Peu nombreux sont ceux qui nourrissent des pensées ou des sentiments cyniques envers l'entreprise. Deux tiers des salariés font de temps à autre preuve de cynisme envers leur employeur, par exemple sous forme de remarques ironiques.

Thème principal: Conditions pour la loyauté et le cynisme

Le niveau de loyauté et de cynisme manifesté par les salariés dépend considérablement de la loyauté dont leur employeur fait preuve à leur égard. Les salariés qui perçoivent leur employeur comme quelqu'un de loyal sont plus enclins à rester et moins cyniques. L'insécurité au travail joue un rôle central à cet égard. Les salariés qui ont peur de perdre bientôt leur emploi développent une attitude, des sentiments et un comportement cyniques et ont tendance à se demander s'ils vont démissionner.

Thème principal Mesures dans l'entreprise

Certaines mesures de l'entreprise peuvent contribuer à contrecarrer le développement du cynisme des salariés. Dans ce contexte, la gestion de leurs attentes est un élément central. Il est important qu'ils puissent se forger des

attentes réalistes sur leur futur emploi déjà lors du processus de recrutement. Il convient de se pencher sur les attentes mutuelles des salariés et des employeurs lors d'entretiens réguliers afin de pouvoir les faire concorder. De plus, l'une des tâches essentielles de la direction consiste à faire disparaître les incertitudes ressenties par les salariés.

Tendance:
Orientation de carrière

L'orientation carrière traditionnelle axée sur le fait de gravir des échelons continue à augmenter, comme les années précédentes. Et en 2016, l'orientation carrière traditionnelle axée sur la sécurité connaît un nouvel essor. L'orientation carrière axée sur les responsabilités propres affiche par contre un fléchissement par rapport à la dernière enquête de 2014. Ce désir croissant de sécurité ainsi que le fait que les salariés sont de moins en moins disposés à prendre des responsabilités personnelles concernant leur propre carrière correspondent à l'évolution négative de la capacité ressentie à rester sur le marché du travail. Les salariés estiment que leurs chances de trouver un nouvel emploi sur le marché de l'emploi sont plus mauvaises que les années passées. C'est pourquoi ils aspirent à la sécurité et à la continuité avec leur employeur.

3

Tendance:
Pratiques RH

En Suisse, les salariés considèrent l'aménagement de leur travail comme globalement positif. La diversité des tâches surtout a été de manière générale considérée comme élevée durant les dix dernières années d'enquête. C'est uniquement dans le domaine de l'autonomie et dans les commentaires sur le travail lui-même que l'on constate un léger recul. L'enquête actuelle permet également de conclure que les entreprises investissent de plus en plus dans le développement du personnel: les salariés ont en effet un peu plus de journées de formation continue que les années précédentes.

Il est toutefois nécessaire d'agir en matière de planification de carrière: À ce jour, un salarié sur trois seulement se voit proposer des entretiens à cet effet et un sur dix uniquement bénéficie d'un coaching ou d'un mentorat. Les possibilités de participation affichent une tendance à évoluer négative. Depuis l'enquête de 2010, les possibilités de participation offertes aux salariés en Suisse sont de moins en moins fréquentes.

Tendance:
Confiance dans les employeurs

Depuis 2011, l'écart s'est creusé entre les attentes des salariés et les offres des employeurs et stagnent maintenant à un niveau relativement élevé. Les salariés souhaitent avant tout une rémunération convenable et attendent plus de leur employeur dans le domaine des possibilités d'évolution internes.

Tendance:
Insécurité

Depuis le début de son évaluation en 2011, la confiance que les salariés mettent dans leur employeur est relativement constante. Environ trois quarts d'entre eux en Suisse font confiance à leur employeur, 17% en partie et 9% pas vraiment voire pas du tout. C'est la première fois depuis 2009 que le ressenti de l'insécurité au travail est en baisse. Il existe toutefois de grandes différences selon les branches. On enregistre également un faible recul de l'insécurité multidimensionnelle – c'est-à-dire l'inquiétude d'être confronté-

e à des changements non souhaités concernant le contenu de son travail et ses conditions de travail. La plus grande crainte des salariés reste toutefois de voir leur charge de travail augmenter. Ils estiment également que leurs chances sur le marché du travail sont plus faibles qu'il y a encore deux ans.

Tendance:
Satisfaction au travail et engagement

La tendance persistante en vertu de laquelle la satisfaction résignée augmente au détriment de la satisfaction stabilisée continue. C'est la raison pour laquelle 30% seulement des salariés sont satisfaits de leur travail, parce qu'ils ont réduit le niveau de leurs exigences (satisfaction résignée) tandis que 34% d'entre eux sont contents de leur travail parce que leurs attentes et leurs souhaits sont comblés (satisfaction stabilisée). L'engagement des salariés envers leur employeur reste toutefois élevé et affiche même une légère tendance à la hausse. Cela montre globalement un renforcement de la loyauté des salariés envers leur employeur.

Conclusions

L'enquête de cette année ne révèle pas de champs d'action vraiment nouveaux. Elle renforce par contre la nécessité de définir et communiquer clairement les aspects souhaitables des relations de travail et de les concrétiser par des mesures ad hoc de gestion et de développement du personnel.

L'insécurité générale des salariés qui revient régulièrement avec force dans le Baromètre des soucis en Suisse ne devrait pas être exploitée de sorte à laisser les salariés dans une situation de travail insatisfaisante faute d'alternative. Il s'agit au contraire de renforcer les compétences dans le cadre de la gestion de l'insécurité et de générer des relations de travail loyales justement grâce à une attitude ouverte et confiante face à l'insécurité omniprésente.

© 2016

Universität Zürich

Éditeurs:

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

Auteurs:

Julia Humm

Wiebke Doden

Anja Feierabend

Manuela Morf

Alexandra Arnold

Gudela Grote

Bruno Staffelbach

ISBN 978-3-033-04783-9

www.hr-barometer.uzh.ch

www.hr-barometer.ethz.ch