



## Newsletter automne 2013

# Baromètre suisse des relations humaines

### Sommaire

|   |   |
|---|---|
| Éditorial   | 1 |
| Écarts salariaux<br><i>Quelle est l'influence des écarts salariaux sup-<br/>posés sur l'attachement à l'entreprise?</i>                           | 2 |
| La situation sur le marché<br><i>La situation sur le marché du travail influe-t-<br/>elle sur le courage dont font preuve les emplo-<br/>yés?</i> | 3 |
| Précarité de l'emploi<br><i>La crainte de perdre son emploi: une question de<br/>secteur d'activité et de niveau de formation?</i>                | 5 |
| Actualités  | 8 |

#### Site Internet:

[www.hr-barometer.uzh.ch](http://www.hr-barometer.uzh.ch)  
[www.hr-barometer.ethz.ch](http://www.hr-barometer.ethz.ch)

Le baromètre suisse des relations humaines est fi-  
nancé par le Fonds national suisse:



FONDS NATIONAL SUISSE  
SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS  
FONDO NAZIONALE SVIZZERO  
SWISS NATIONAL SCIENCE FOUNDATION

### Éditorial

Le 3 mars 2013, l'initiative populaire fédérale «contre les rémunérations abusives» a été clairement acceptée. Bientôt, le peuple votera sur l'initiative «1:12» et, l'année prochaine, sur l'initiative pour un salaire minimum. Cette année encore, le Conseil fédéral soumettra au Parlement un message afin de mieux protéger les dénonciateurs. Fin septembre, l'Office fédéral de la statistique a communiqué que le taux de chômage chez les jeunes en Suisse s'élève à 7%. De nombreuses questions de politique du personnel ne sont plus aujourd'hui une affaire privée de l'entreprise, mais sont d'intérêt public et sont parfois publiées. La question des écarts de salaires, des taux de chômage et des dénonciateurs en sont trois exemples.

Comment les salariés suisses le vivent-ils? Comment les différences de salaires affectent-elles le lien avec l'entreprise? La situation sur le marché du travail a-t-elle une influence sur le fait que les salariés dénoncent les abus ou non? Le baromètre suisse des ressources humaines est un projet de coopération de l'université et de l'EPF de Zurich, financé par le Fonds national suisse, qui décrit depuis 2006 comment les salariés suisses vivent leur situation de travail. Un sondage représentatif et différencié, réalisé régulièrement auprès des salariés suisses, permet d'étudier les relations entre les employés et leur employeur, de même que le climat de travail dans les entreprises.

Outre divers thèmes centraux d'actualité, il est également question des tendances concernant la gestion des ressources humaines, le contrat psychologique ainsi que l'état d'esprit et le comportement au travail. En plus de

ces articles, une newsletter a pour but de fournir des analyses détaillées ainsi que d'informer sur les publications et les manifestations prévues. Nous avons le plaisir de vous transmettre la deuxième édition de la newsletter relative au baromètre suisse des ressources humaines.

Cette seconde newsletter contient de brefs rapports sur trois évaluations de données qui ont été réalisées à partir du Baromètre RH. A la lumière des prochaines votations populaires, le premier article tente d'analyser quelles sont les répercussions des différences salariales sur les attitudes des salariés. Il est possible de répondre à cette question à l'aide des données du baromètre suisse RH 2008. Les résultats le montrent: plus les salariés jugent important l'écart entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas au sein d'une entreprise, moins ils se sentent liés à l'entreprise.

Le deuxième article s'interroge sur la manière dont la situation du marché du travail influe sur la volonté des salariés de faire face aux problèmes et aux possibles abus sur le lieu de travail. Les sondages dans le cadre du baromètre suisse RH montrent que cela dépend notamment de la nature de ces problèmes et de ces abus, et qu'il peut y avoir selon les cas différentes raisons de garder le silence. Une analyse spécifique des données montre en effet que les conditions du marché du travail jouent également un rôle: lorsque le taux de chômage est élevé, les employés dénoncent moins les abus. Ils choisissent de se taire parce qu'ils se sont résignés et/ou qu'ils veulent se protéger.

La manière dont les salariés perçoivent précarité inhérente aux mutations structurelles constitue le point de départ du troisième article. Les données du baromètre suisse RH 2012 montrent notamment qu'il existe dans ce domaine des différences en fonction du secteur d'activité et que le niveau de formation joue dans cette perception un rôle moins important que ce qu'indiquent les données objectives.

De nombreuses questions de politique du personnel n'intéressent pas uniquement les entreprises, le grand public et/ou le monde politique, mais aussi en premier lieu les salariés. C'est de cela qu'il s'agit avec notre baromètre suisse RH. Nous vous remercions de votre intérêt.

*Gudela Grote & Bruno Staffelbach, rédacteurs en chef*

## Quelle est l'influence des écarts salariaux supposés sur l'attachement à l'entreprise?

Depuis des années, les discussions publiques sur les salaires échauffent les esprits. La franche acceptation de l'initiative populaire «contre les rémunérations abusives» ainsi que les prochaines initiatives «1:12» et «sur les salaires minimums» témoignent du mécontentement de la société quant aux rémunérations élevées des managers et aux écarts de salaires, surtout depuis l'éclatement de la crise financière en 2007. Dans ce contexte, on peut s'interroger sur les répercussions des écarts de salaires sur l'état d'esprit et sur le comportement des employés. En l'occurrence, il s'agit moins de savoir si ces différences sont réellement aussi importantes en termes absolus que de déterminer quel est le jugement que portent les employés sur les écarts supposés et quelles sont les conséquences – conscientes ou non – qui en résultent<sup>1</sup>.

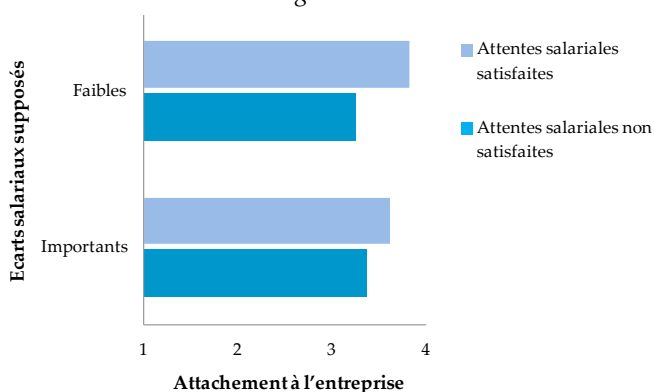
Le Baromètre suisse des ressources humaines 2008 indique qu'environ deux tiers des employés en Suisse jugent important, voire très important l'écart entre le plus petit et le plus gros salaire dans leur entreprise<sup>2</sup>. Mais, jusqu'ici, peu d'études ont porté sur l'influence qu'ont les écarts de salaires supposés au sein d'une entreprise sur l'enthousiasme au travail et sur le comportement du personnel. Une analyse approfondie montre que les employés qui estiment que les différences salariales au sein de leur entreprise sont importantes manifestent une intention de démissionner plus forte<sup>1</sup>. Cette même perception d'écarts de rémunération élevés pourrait également avoir d'autres conséquences, comme un affaiblissement de l'attachement à l'entreprise, critère qui, du côté des employés, se révèle essentiel dans l'optique de rapports de travail de qualité<sup>3</sup>. Des études menées par le passé montrent qu'un faible lien organisationnel entraîne une plus forte propension à démissionner, des fluctuations, du stress, des comportements frauduleux et une baisse de la satisfaction professionnelle<sup>4</sup>.

Le présent article se penche sur la question de l'influence des différences salariales supposées sur l'attachement des employés à l'entreprise, ainsi que sur l'éventuel impact de la satisfaction ou non des attentes salariales en la matière. Les données du Baromètre suisse des ressources humaines 2008 permettent de répondre à ces questions. Les réponses de 1308 employés en Suisse ont été analysées en vue de déterminer l'influence des écarts salariaux sur leur attachement à leur entreprise. Cette étude s'est également intéressée à d'autres facteurs d'influence tels que l'âge, l'ancienneté,

le poste, le niveau salarial, la taille de l'entreprise ainsi que la satisfaction quant au salaire et au travail.

Les résultats montrent que plus les salariés jugent important l'écart entre le salaire le plus bas et le plus élevé au sein de l'entreprise, moins ils se sentent liés à l'entreprise. La combinaison de l'influence des différences salariales supposées avec la satisfaction des attentes en matière de salaire débouche sur le constat suivant: les employés dont les attentes salariales sont satisfaites se sentent moins liés à l'entreprise lorsqu'ils jugent que les écarts de salaires y sont importants. Si les attentes salariales ne sont pas satisfaites, les écarts de rémunération ne jouent en revanche plus aucun rôle (voir illustration 1).

Illustration 1. Influence de la (non-)satisfaction des attentes salariales sur la relation entre l'importance supposée des écarts salariaux et le lien organisationnel



De manière générale, on constate que les aspects salariaux sont un critère influant fortement sur l'attachement à l'entreprise. Il apparaît, par exemple, que lorsque les différences salariales au sein de l'entreprise sont jugées importantes, le lien avec l'entreprise s'affaiblit. Il est toutefois intéressant d'observer que la perception de ces différences comme importantes exerce surtout une influence négative sur le lien organisationnel lorsque les employés ont le sentiment que leurs attentes salariales sont satisfaites. Ainsi, l'attachement à l'entreprise ne dépend pas que du sentiment personnel quant à la satisfaction ou non des attentes salariales, mais également des différences salariales supposées au niveau organisationnel. Comme cette étude porte sur les écarts salariaux supposés et non effectifs au sein d'une entreprise, se pose la question de savoir si la perception qu'ont les employés de ces écarts est correcte. Si les écarts de rémunération leur paraissent plus importants qu'ils ne le sont en réalité, l'entreprise aurait tout intérêt à instaurer une certaine transparence en la matière.

Andreas Schmid & Alexandra Arnold

## Références:

- <sup>1</sup> Brunner, D. (2009). *Die Wahrnehmung der Lohn disparität im Unternehmen und deren Wirkung auf die Kündigungsabsicht*. München: Hampp.
- <sup>2</sup> Grote, G. & Staffebach, B. (2008). Schweizer HR-Barometer 2008: Lohnzufriedenheit und psychologischer Vertrag. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- <sup>3</sup> San Martin, S. (2008). Relational and Economic Antecedents of Organisational Commitment. *Personnel Review*, 37 (6), 589-608.
- <sup>4</sup> Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

## La situation sur le marché du travail influence-t-elle sur le courage dont font preuve les employés?

Le personnel est une source d'information importante pour toute entreprise désireuse d'identifier les problèmes et irrégularités sur le lieu de travail. Les employés qui perçoivent des irrégularités au travail sont souvent placés devant le choix de faire preuve de courage et d'en faire part («voix») à leur supérieur ou aux représentants de l'employeur ou de se taire («silence»). Des études montrent que, fréquemment, ils préfèrent ne rien dire<sup>1</sup>, par autoprotection, résignation ou pour des raisons prosociales<sup>2</sup>.

Le courage des employés de prendre la parole sur le lieu de travail peut avoir une influence déterminante sur le succès de l'entreprise. Souvent, les collaborateurs au bas de l'échelle hiérarchique sont les plus proches de l'organisation et entretiennent un contact direct avec les clients et les groupes d'intérêt<sup>3</sup>. Ils peuvent par conséquent, en fournissant aux supérieurs habilités à agir d'importantes informations sur tout comportement illégal ou contraire à la morale, par exemple, mettre en évidence certaines injustices ou suggérer des possibilités d'amélioration<sup>4</sup>. En outre, après avoir exposé leurs propositions et problèmes, ils ressentent un regain de compétence et s'engagent davantage que s'ils gardent le silence<sup>5</sup>.

L'enquête du Baromètre suisse des ressources humaines 2012 montre que plus de la moitié des employés en Suisse peuvent bien voire très bien évoquer des problèmes concernant leur propre santé, le harcèlement et les abus, les procédures organisationnelles, les conflits avec des collègues de travail ainsi que l'éthique et l'équité. Ils sont en revanche moins enclins à s'exprimer sur le manque de compétences et les prestations insuffisantes de leurs collègues, la politique de l'entreprise ainsi que le

salaires et les inégalités salariales. Le plus souvent, les irrégularités sont tues, car les collaborateurs ne veulent pas compromettre la collaboration avec leurs collègues de travail et leurs supérieurs (silence prosocial) ou parce qu'ils pensent que les évoquer ne changerait rien de toute façon (silence résigné). En Suisse, la protection contre des conséquences négatives (silence autoprotecteur) constitue la raison la moins fréquente pour laquelle des employés taisent les irrégularités constatées sur le lieu de travail.

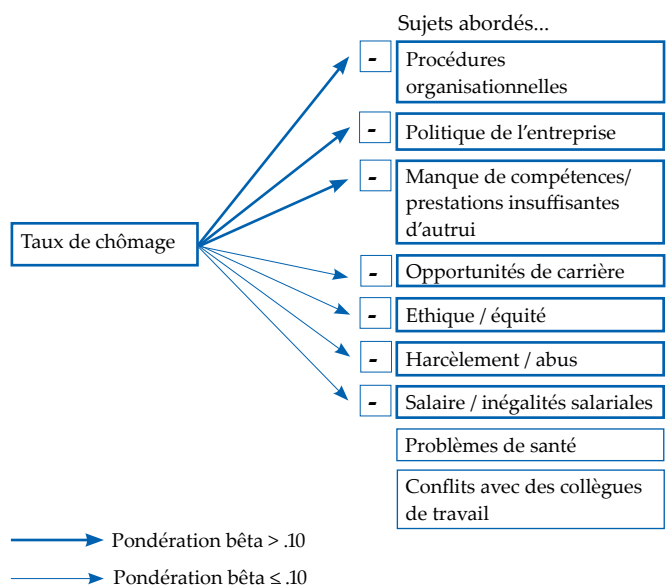
Des analyses détaillées du Baromètre RH 2012 montrent que l'âge, les possibilités de participation, le comportement de conduite, la confiance en l'employeur et la perception de la prestation influent sur l'évocation ou non des problèmes. L'incidence potentielle de la situation du marché du travail en la matière reste une inconnue. Tout particulièrement dans la période actuelle – sur laquelle plane le spectre de la crise économique –, le contexte du marché de l'emploi peut avoir un impact déterminant sur l'étendue de la communication vis-à-vis de personnes occupant des postes plus élevés. Se pose alors la question de savoir, dans une situation où le marché du travail est mis à mal, quels domaines problématiques sont plus ou moins fréquemment évoqués et quelles raisons amènent les employés à se taire.

Pour répondre à cette question, les données du Baromètre suisse des ressources humaines 2012 ont été reliées à celles concernant le taux de chômage du SECO<sup>6</sup>. Chaque fois, les participants à l'étude se sont vu attribuer les taux de chômage de leur domicile, de leur lieu de travail et de leur secteur, réunis dans un indice commun. La moyenne qui en a résulté a servi d'indicateur pour la situation sur le marché du travail. Il a ainsi été étudié, d'une part, quelle est l'influence du taux de chômage sur l'évocation de différents domaines problématiques et lesquels sont plus ou moins fréquemment abordés lorsque ce taux est élevé, et, d'autre part, pour quelles raisons les employés taisent les irrégularités sur le lieu de travail en cas de taux de chômage élevé. Les analyses de cette étude reposent sur les données d'environ 640 employés. Chacune d'entre elles a également examiné d'autres facteurs d'influence tels que le sexe, l'âge, la nationalité, le poste, le revenu, la formation, l'ancienneté et la taille de l'entreprise.

Globalement, les résultats indiquent que, lorsque le taux de chômage est élevé, les employés prennent moins souvent la parole. Mais des analyses détaillées montrent que le taux de chômage n'a pas les mêmes répercussions sur tous les domaines problématiques (voir illustration 1): si les irrégularités concernant les procédures organisationnelles, la politique de l'entreprise ou le manque de compétences et les prestations insuffisantes d'autrui

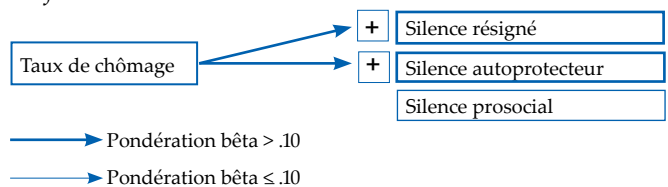
sont nettement moins souvent abordées en cas de taux de chômage élevé, la situation sur le marché du travail n'a en revanche aucune incidence sur l'évocation de problèmes de santé ou de conflits avec des collègues de travail.

Illustration 1. Influence du taux de chômage sur l'évocation des différents domaines problématiques



Il apparaît par ailleurs que, lorsque le taux de chômage est élevé, les employés se taisent avant tout par résignation et autoprotection, mais pas pour protéger les autres (voir illustration 2). On constate toutefois que la variance expliquée par le taux de chômage est relativement faible ( $R^2 = 4\%$  à  $9\%$ ) tant pour l'évocation de différents domaines problématiques que pour les diverses formes de silence et que, dès lors, d'autres facteurs d'influence jouent un rôle important s'agissant du choix des employés de s'exprimer ou de garder le silence quant aux irrégularités constatées sur le lieu de travail.

Illustration 2. Influence du taux de chômage sur les différentes formes de silence



En résumé, les résultats indiquent que, lorsque le taux de chômage est élevé, les employés abordent moins fréquemment les irrégularités avec leur supérieur ou les représentants de l'employeur. Il semble que, dans les périodes de difficultés économiques, les employés font moins souvent preuve du courage nécessaire pour aborder les irrégularités concernant l'entreprise (p. ex. prob-

lèmes relatifs aux procédures organisationnelles ou à la politique d'entreprise), mais essaient plutôt de préserver leurs propres intérêts et de s'autoprotéger.

Sandra Hofmann & Alexandra Arnold

### Références:

- <sup>1</sup> Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2003). Speaking up, remaining silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1353-1358.
- <sup>2</sup> Van Dyne, L. V., Ang, S. & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- <sup>3</sup> Dutton, J. E., Ashford, S. J., O'neill, R. M., Hayes, E. & Wierba, E. E. (1997). Reading the wind: How middle managers assess the context for selling issues to top managers. *Strategic Management Journal*, 18(5), 407-425.
- <sup>4</sup> Detert, J. R. & Edmondson A. C. (2011). Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54(3), 461-488
- <sup>5</sup> Bowen, D. E. & Lawler, E. E. (1995). Empowering service employees. *Sloan management review*, 36(4), 73-84
- <sup>6</sup> Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]. (2013). Marché du travail et assurance-chômage. Consulté le 17.09.2013 sur <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=de>

## La crainte de perdre son emploi: une question de secteur d'activité et de niveau de formation?

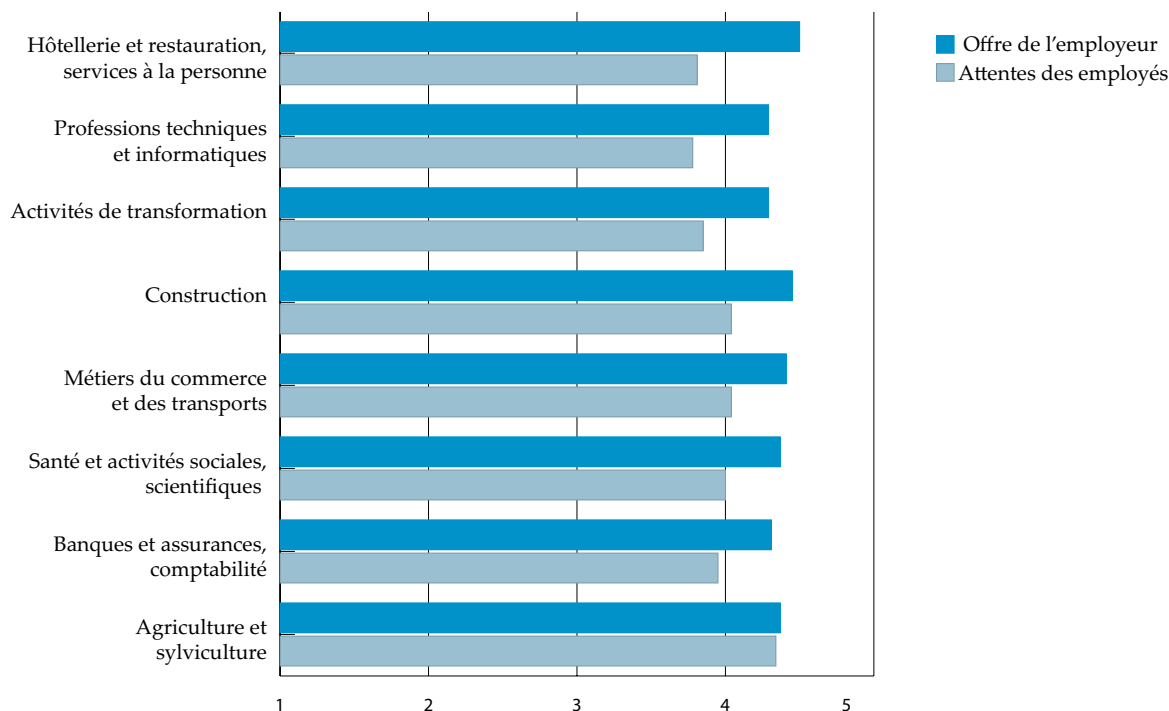
Une économie dynamique et mondialisée exige une flexibilisation croissante des structures professionnelles. Les entreprises sont contraintes de s'adapter à des marchés globaux et de réagir rapidement aux changements dynamiques de la situation économique. Pour les employés, les conséquences de cette flexibilisation se traduisent surtout par des restructurations, de nouvelles formes d'emploi et des horaires flexibles. La question est de savoir comment un tel changement de structure – qui touche également le marché suisse de l'emploi – est perçu et appréhendé par les employés eux-mêmes. Des enquêtes ont montré que la flexibilisation croissante du travail s'accompagne souvent d'une augmentation de l'insécurité professionnelle pour les employés. Mais comment cette dernière est-elle perçue dans les différents secteurs de l'économie suisse? Les employés de formation supérieure manifestent-ils en général moins de craintes de perdre leur travail? Le présent article porte sur l'insécurité professionnelle des employés de différents secteurs et de différents niveaux de formation.

Pour réaliser nos analyses, nous avons interrogé un échantillon représentatif de 1485 employés de Suisse au deuxième trimestre 2012, en lien avec le Baromètre suisse des ressources humaines 2012. Afin d'appréhender l'insécurité professionnelle dans toute sa complexité, nous avons enquêté, d'une part, sur la satisfaction du contrat psychologique en matière de garantie de la sécurité de l'emploi par l'employeur et, d'autre part, sur la perception par les employés de leur propre insécurité professionnelle. Le contrat psychologique se caractérise par le fait que les employés, au-delà des prestations mutuelles convenues avec l'employeur dans le contrat de travail, développent des attentes implicites normatives quant à un comportement réciproque et équitable de la part de l'employeur. L'un des points importants dans le contrat psychologique consiste souvent dans le fait que l'employé attend de l'employeur qu'il lui garantisse la sécurité de l'emploi. Pour saisir l'insécurité professionnelle telle qu'elle est vécue, nous avons distingué la précarité quantitative – l'inquiétude de perdre son emploi – et la précarité qualitative, à savoir la crainte de changements indésirables dans l'activité professionnelle et les conditions de travail (p. ex. réductions de salaire, augmentation de la charge de travail).

### Insécurité professionnelle: quels sont les secteurs les plus touchés?

Pour pouvoir répondre à la question de savoir si les employeurs de différents secteurs répondent différemment aux attentes des employés en matière de sécurité de l'emploi, nous avons examiné le contrat psychologique. L'illustration 1 montre les attentes des employés et les offres des employeurs en matière de garantie de l'emploi telles qu'elles sont perçues. L'écart le plus important entre les attentes et les offres se manifeste dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que des services à la personne, groupes de professions dans lesquels les employeurs répondent le moins aux attentes de leurs employés. Ce constat se recoupe avec la situation sur le marché du travail au moment de l'enquête, en juin 2012. Selon le SECO, les taux de chômage les plus élevés ont été enregistrés dans les branches de l'hôtellerie et de la restauration (13,1%) et du commerce et de la vente (11,6%)<sup>1</sup>. Dans les autres secteurs, la garantie de l'emploi par l'employeur semble davantage répondre aux attentes des employés.

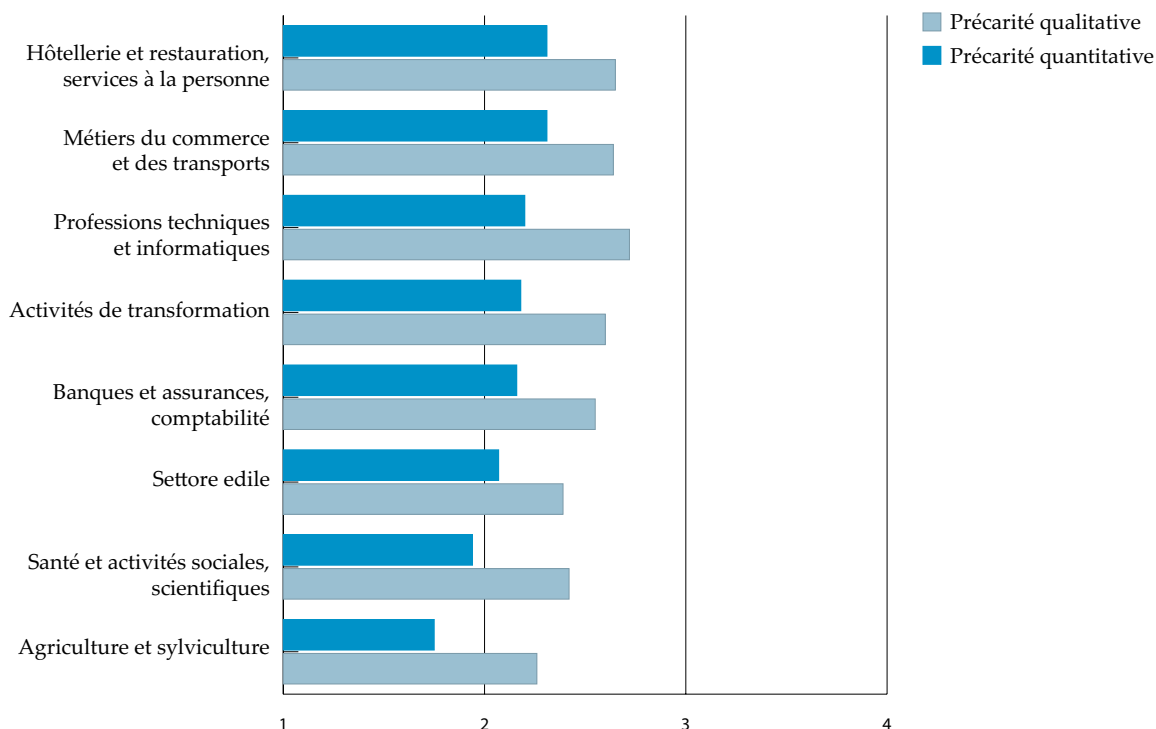
Illustration 1. Comparaison entre les attentes des employés et les offres des employeurs en matière de sécurité de l'emploi dans différents groupes de professions



L'analyse des deux mesures subjectives de l'insécurité professionnelle confirme ces résultats. La précarité de l'emploi est un peu plus marquée chez les employés des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, des métiers du commerce et des transports et des professions techniques. Les analyses indiquent également que malgré les chiffres différents des statistiques du chômage pour

les différents groupes de professions sur le marché du travail suisse, tous les employés – tous secteurs confondus – estiment leur propre situation sur le marché de l'emploi plutôt favorable. On notera en outre que les employés en Suisse craignent en général davantage la perte des aspects qualitatifs de leur activité que de leur emploi actuel.

Illustration 2. Etendue de l'insécurité professionnelle vécue dans différents groupes de professions (indications en valeurs moyennes)

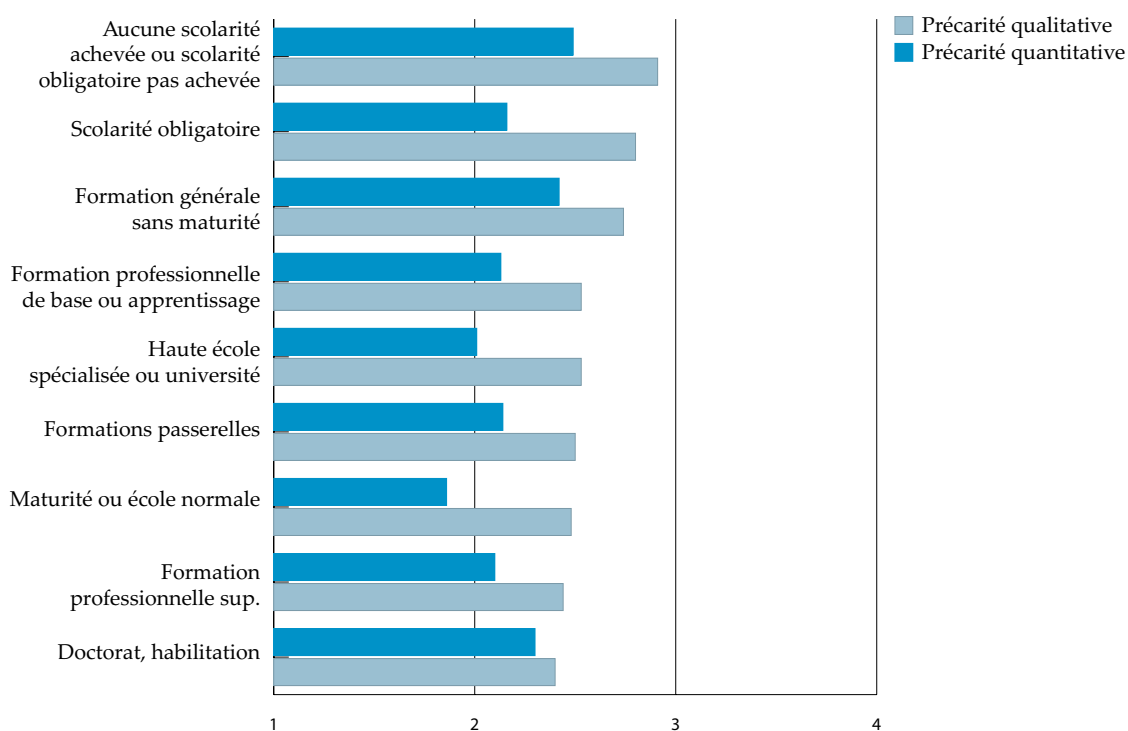


## La formation protège-t-elle contre l'insécurité professionnelle?

Des études ont montré que les personnes exerçant une activité lucrative peu ou pas diplômées ont 2,5 fois plus de risques de se retrouver au chômage ou de ne pas trouver d'emploi que celles qui ont poussé plus loin leurs études<sup>2</sup>. Chez les jeunes, ce risque est même multiplié par trois. La meilleure protection contre le chômage se résume donc dans le principe suivant: plus on est formé, mieux cela vaut. Comme en témoignent les chiffres relatifs au taux d'activité, le chômage devient de plus en plus un problème des personnes peu qualifiées. Les données du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) de 2010<sup>1</sup> indiquent que le taux de chômage était alors de 7,8% pour les personnes faiblement qualifiées (diplôme du niveau secondaire I), soit plus de deux fois plus élevé que celui des personnes titulaires d'un diplôme du niveau secondaire II (3,3%). Le taux de chômage le plus

faible – 2,7% – a été enregistré pour les diplômés du degré tertiaire. L'occasion pour nous d'examiner si la situation économique globale exerce aussi une influence sur la perception subjective de l'insécurité professionnelle dans les différentes filières de formation. Comme le montre l'illustration 3, nos données ne révèlent, étonnamment, aucune différence significative entre les différents niveaux de formation s'agissant de l'insécurité professionnelle globale. Mais les tendances laissent entrevoir que ce sentiment d'insécurité est plus faible en cas de formation supérieure. Cela se rapporte en premier lieu à la perte des aspects qualitatifs de l'activité professionnelle. Les employés d'un niveau de formation inférieur se sentent davantage menacés par des réductions de salaire, des restructurations, des opportunités de carrière plus restreintes, une influence réduite sur les changements concernant le poste de travail ainsi que la réduction ou l'augmentation du taux d'occupation.

Illustration 3. Etendue de l'insécurité professionnelle vécue à différents niveaux de formation (indications en valeurs moyennes)



Wiebke Doden

### Referenzen:

<sup>1</sup> Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO]. (2013). Marché du travail et assurance-chômage. Consulté le 17.09.2013 sur <http://www.amstat.ch/v2/index.jsp?lang=de>

<sup>2</sup> Eurostat. (2012). *The EU in the world 2013: A statistical portrait*. Luxembourg: European Union.

## Actualités

- Le baromètre RH 2014 est déjà planifié. L'année prochaine, nous n'allons pas seulement sonder les salariés en Suisse, mais aussi en Allemagne, en France et en Italie.
- Dans le cadre de la manifestation HRM Research, des étudiants de master de la faculté des sciences économiques apprennent les fondements du travail scientifique sur la base des données du baromètre suisse RH. Le sujet concerne la politique salariale en Suisse. Les résultats seront présentés publiquement le 13.12.2014 de 11 à 13 heures, Plattenstrasse 14, salle PLM 104/105.  
Lien: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/hs13/mahrmresearch-v-hs13.html>
- Les données du baromètre RH 2012 seront disponibles sur le web de la FORS à partir du 01.01.2014. Des informations sur les conditions d'accès aux données et leur utilisation se trouvent sur le site du FORS.  
Lien: <http://www2.unil.ch/fors/?lang=de>
- L'annuaire HRM 2013 propose un article sur l'adaptation de l'organisation du travail en fonction de l'âge sur la base des données du baromètre RH 2012.  
Tschopp, C. (2013). Braucht es altersspezifische Anpassungen der Arbeitsgestaltung? In G. Ochsenein, U. Pekruhl & R. Spaar (Eds.), *Human Resource Management – Annuaire 2013* (pp. 51–67). Zurich: WEKA Verlag.  
Lien: [http://wekaservices.ch/HRM\\_Jahrbuch2013/](http://wekaservices.ch/HRM_Jahrbuch2013/)
- Dans le numéro de mai / juin de la revue spécialisée *io management* figure un article au sujet central du baromètre RH 2012:  
Feierabend, F. & Arnold, A. (2013). Wenn Schweigen Fehlverhalten nach sich zieht. *io management*, 3, 34-36.  
Lien: <http://www.handelszeitung.ch/aktuelle-ausgabe-io-management>
- De plus amples informations sur la situation du marché du travail et le traitement des problèmes figurent dans le mémoire de master de Madame Sandra Hofmann.  
Lien: <http://www.business.uzh.ch/professorships/hrm/studium/schriftlichearbeiten/bestofschriftlichearbeiten.html>
- En juillet 2013, lors d'un atelier sur le comportement malhonnête, un exposé sur le sujet «Quand les employeurs n'offrent pas suffisamment de stimulation» a été présenté.  
Lien: <http://www.escdijon.eu/recherche/conferences-internationales/workshop-understanding-employee-dishonesty-behaviors-in-the-workplace/>
- En août 2013, lors d'une rencontre annuelle de la Society for Business Ethics (SBE) à Orlando, un exposé sur le thème «Perte de confiance et mauvaise conduite au travail» a été présenté.  
Lien: [http://sbeonline.org/?page\\_id=2984](http://sbeonline.org/?page_id=2984)
- Un groupe d'étudiants de l'université de Zurich a présenté en septembre 2013 devant l'Irish Society of New Economists (ISNE) à Dublin un exposé sur le sujet «Influence de l'engagement affectif sur la mauvaise conduite au travail».  
Lien: <http://www.isne2013.com>
- En novembre 2013, à la Conférence FINT de Singapour, un exposé sera présenté sur le thème «Influence de la confiance envers le supérieur hiérarchique direct sur la confiance envers l'employeur: une perspective culturelle».  
Lien: <http://business.smu.edu.sg/conference/fint2013>

## Impressum

En 2013, la Newsletter du Baromètre suisse des relations humaines sera publiée sur une base semestrielle. Elle propose des informations sur des projets de recherche actuels fondés sur les données du baromètre RH. Vous pouvez vous y abonner gratuitement ou la télécharger depuis le site web [www.hr-barometer.uzh.ch](http://www.hr-barometer.uzh.ch) / [www.hr-barometer.ethz.ch](http://www.hr-barometer.ethz.ch).

**Rédaction:** Wiebke Doden, chaire de psychologie du travail et de l'organisation, l'EPF de Zurich

**Graphisme et photocomposition:** Sara Ribeiro

**Version originale:** allemand

**Traduction en français / italien:** cls-communication