



Communiqué de presse

Zurich, le 12 octobre 2016

Les employés suisses font souvent preuve de cynisme

Un salarié sur quatre estime que l'entreprise n'a pas tenu ses promesses et pour un employé sur trois, les rapports avec le supérieur et les collègues de travail ne sont pas satisfaisants. C'est ce qu'indiquent les résultats actuels du Baromètre suisse des RH de l'Université de Zurich et de l'ETH Zurich. Bien que plus de la moitié d'entre eux se sentent attachés à leur employeur au niveau émotionnel, le cynisme au travail est monnaie courante, par exemple sous la forme de remarques désobligeantes et de quolibets.

Le Baromètre suisse des RH 2016 se penche sur le thème «Loyauté et cynisme» et analyse l'interaction entre la loyauté ressentie et manifestée par les employés et le cynisme - attitude négative, voire moqueuse - qu'ils développent envers leur employeur. «Les résultats montrent que la loyauté des salariés est plutôt bonne» explique Bruno Staffelbach, Professeur à l'Université de Zurich. 54% des salariés se sentent attachés à leur employeur émotionnellement et 16% d'entre eux seulement envisagent sérieusement de démissionner. Un employé 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. «60% des salariés ont une attitude cynique envers leur employeur lorsqu'ils manifestent par exemple leur désapprobation» continue-t-il.

Les entreprises peuvent contrecarrer le développement du cynisme chez les salariés.

«Les entreprises peuvent agir pour enrayer le développement du cynisme et favoriser la loyauté des salariés.», déclare Gudela Grote de l'ETH Zurich. Les salariés qui perçoivent leur employeur comme quelqu'un de loyal sont plus enclins à rester et moins cyniques. L'insécurité au travail joue également un rôle central à cet égard. Les salariés qui ont peur de perdre bientôt leur emploi développent une attitude ou un comportement cynique et ont tendance à se demander s'ils vont démissionner. Gudela Grote est toutefois d'avis qu'une certaine dose de cynisme peut également permettre de réagir aux dysfonctionnements et de prendre du recul par rapport à l'entreprise.

L'écart se creuse entre l'offre et les attentes

Les analyses de tendance du Baromètre suisse montrent également que l'écart se creuse entre l'offre et les attentes, en particulier en matière de salaires et de possibilités d'évolution. Pour que les salariés soient mieux armés pour les périodes d'incertitude, les entreprises devraient favoriser la sécurité financière et avant tout l'employabilité des personnes concernées. Les mesures requises pour une planification de carrière systématique ainsi que des entretiens de carrière ou du mentoring font toutefois toujours défaut dans nombre d'entreprises.

Moins de responsabilités personnelles pour sa propre carrière

L'orientation de carrière montre que les salariés ne sont disposés que de manière limitée à prendre des responsabilités personnelles concernant leur propre carrière. La plupart d'entre eux ne s'attend



toutefois pas à ce que l'entreprise planifie leur carrière pour eux et la fasse progresser mais souhaite néanmoins pouvoir rester longtemps dans une entreprise. Un grand nombre voire un nombre croissant de salariés ne perçoivent pas la nécessité de composer avec certaines incertitudes et, selon les circonstances, de pouvoir également les utiliser de manière positive pour eux-mêmes. Si les entreprises souhaitent que les choses changent, elles doivent adopter des approches radicalement nouvelles en matière d'évolution du personnel. Les carrières axées sur les responsabilités propres ne peuvent être encouragées que grâce à des mesures orientées sur la possibilité de gravir les échelons et sur les besoins constatés dans ce domaine plutôt que de servir en priorité les intérêts de l'entreprise.

A propos du Baromètre suisse des RH

Le Baromètre suisse des RH 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 en tant que composante de la relation de travail (contrat psychologique), l'organisation de la gestion des ressources humaines comme l'aménagement du travail et le développement personnel, la direction, la satisfaction au travail, l'employabilité et l'orientation de carrière. Cette étude est régulièrement publiée par Gudela Grote, professeur de psychologie du travail et de l'organisation à l'ETH Zurich et par Bruno Staffelbach, titulaire de la chaire de gestion des ressources humaines à l'Université de Zurich.

Le Baromètre 2016 est basé sur un sondage réalisé auprès de 1506 salariés issus du registre d'échantillonnage de l'Office fédéral de la statistique. L'enquête a été réalisée entre mars et juin 2016 en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin. L'édition actuelle est principalement consacrée au thème de la loyauté et du cynisme.

Le Baromètre suisse des RH 2016 a vu le jour grâce au soutien généreux du Fonds national suisse.

A propos de l'annuaire

Le rapport est disponible dès à présent sous
www.hr-barometer.uzh.ch ou www.hr-barometer.ethz.ch.

Gudela Grote & Bruno Staffelbach, rédacteurs en chef Baromètre suisse des RH 2016: Loyauté et cynisme Zurich, 2016 Université de Zurich et ETH de Zurich. ISBN 978-3-033-05885-9

Contact:

Bruno Staffelbach
Université de Zurich
Chaire de gestion des ressources humaines
Tél.: +4144 634 29 86
E-mail: bruno.staffelbach@business.uzh.ch
Accessibilité: 12.10.2016, de 14h00 à 17h00

Gudela Grote
ETH Zurich



Professeur de psychologie du travail et de l'organisation

Tél.: +4144 632 70 86

E-mail: ggrote@ethz.ch

Accessibilité: 12.10.2016, de 10h00 à 14h00

Beat Müller

Media Relations

Université de Zurich

Tél. +41 (44)634 44 32

E-Mail: beat.mueller@kommunikation.uzh.ch