

16.03.2010 - 13:00 Uhr

## Towers Watson Global Workforce Study 2010: L'engagement des collaborateurs demeure élevé malgré la crise

Zurich (ots) -

L'évolution de la carrière et la direction sont les facteurs d'engagement et d'attachement les plus importants pour les collaborateurs suisses - Towers Watson Global Workforce Study 2010

Conformément à l'étude actuelle Global Workforce Study de Towers Watson, les collaborateurs suisses sont prêts à assumer leurs propres responsabilités dans leur quotidien et leur parcours professionnels. Parallèlement, ils se révèlent être très motivés sur leur lieu de travail. La proportion des collaborateurs impliqués a même continué à augmenter par rapport à 2007 malgré la crise et atteint maintenant un niveau de 76%. Seuls 6% des collaborateurs sont démotivés. En matière d'engagement professionnel, la Suisse se situe ainsi à nouveau dans le groupe de tête au plan international.

La Global Workforce Study 2010 de la société de conseil Towers Watson s'appuie sur les réponses des employés des projets Towers Watson dans le domaine du sondage des collaborateurs qui comprend environ 19'000 opinions de collaborateurs en Suisse en 2009. Parallèlement à cela, plus de 20 000 employés dans 27 pays, dont la Suisse, ont été interrogés sur leur environnement professionnel ainsi que sur leur position individuelle vis-à-vis du travail.

«Les entreprises suisses ont pris conscience de l'importance de la motivation des collaborateurs pour le succès de leurs activités et ont manifestement pris les bonnes décisions», déclare John Anthony, Managing Consultant Suisse chez Towers Watson. Étant donné l'influence directe de la motivation des collaborateurs sur le succès des entreprises, il renvoie à la réorientation nécessaire des mesures destinées à maintenir durablement cette motivation à un niveau élevé: «D'après l'étude, les entreprises doivent prendre en compte à ce sujet le fait que les collaborateurs veulent de plus en plus s'investir activement, et notamment en ce qui concerne l'organisation de leur propre carrière et leur sécurité financière pour leurs vieux jours», explique l'expert de Towers Watson.

Engagement des collaborateurs: un développement stable dans le monde entier

Avec une proportion de 76% de collaborateurs fortement et modérément impliqués, la Suisse occupe une position de tête au niveau international. Le pourcentage des fortement impliqués (29%) se situe même au-dessus de celui de 2007 (23%) et de la valeur de référence mondiale actuelle de 21%. En dépit de la crise économique, le niveau de l'engagement des collaborateurs dans le monde entier a évolué de manière relativement positive.

Une fidélité des employés qui demeure également stable malgré la crise

Les entreprises en Suisse peuvent s'appuyer sur un personnel remarquablement fidèle. 80% des employés interrogés ne sont actuellement pas intéressés directement par un changement d'employeur. Toutefois, 42% envisageraient tout de même une telle

démarche en cas de proposition adéquate. Le nombre actuellement limité d'offres d'emploi sur le marché du travail semble réduire la propension effective à la mobilité. À cela, il faut ajouter que la majeure partie des personnes interrogées en Suisse (81%) désirent un emploi stable et sûr.

D'après l'étude, la fidélité et l'engagement des collaborateurs sont influencés en Suisse avant tout par l'action de la direction de l'entreprise et des supérieurs directs ainsi que par les possibilités d'évolution de la carrière individuelle. Ces aspects font partie, sous leurs différentes formes et y compris au plan international, des facteurs déterminants pour l'engagement et la fidélisation des employés.

Le leadership en tant que moteur principal de l'engagement et de la fidélisation

En ce qui concerne le rôle de la direction de l'entreprise, les facteurs qui comptent particulièrement pour les collaborateurs sont la fiabilité (70 %), la promotion des collaborateurs talentueux (57%) et la préoccupation du bien-être des collaborateurs (55% ou 54%). «L'étude prouve que les cadres dirigeants suisses sont en adéquation avec les attentes de leurs collaborateurs à de nombreux points de vue. Il existe cependant de nets écarts pour ce qui est des aspects individuels liés à la personne», explique Martin Emmerich, responsable du segment de conseil Talents & Rewards chez Towers Watson à Zurich. C'est ainsi que des questions comme «Les cadres dirigeants s'intéressent-ils vraiment à la satisfaction et au bien-être des collaborateurs» et «Les cadres dirigeants s'intéressent-ils personnellement beaucoup au développement des collaborateurs talentueux » reçoivent une moins grande approbation avec 43 % et 42 %. D'après Emmerich, «cette acceptation réduite en ce qui concerne des sujets qui sont très importants pour les collaborateurs signifie un risque élevé pour la fidélisation et la motivation des collaborateurs».

L'étude de l'action des supérieurs directs aboutit à un tableau comparable. Ceux-ci sont perçus de manière positive par les collaborateurs suisses, en particulier dans les domaines de la répartition des tâches (76% d'approbation), de l'autonomisation (69%), de l'estime et du respect individuels (64%) ainsi que de l'équité et de la communication (63% chacun). Cependant, comme pour les cadres dirigeants, les collaborateurs suisses identifient des possibilités d'amélioration en ce qui concerne des thèmes individuels liés aux personnes. Les axes essentiels de la critique sont, entre autres, le contact avec des collaborateurs peu performants et le manque de temps pour s'occuper des aspects liés à la personne (32% chacun), ainsi que le manque de soutien pour la planification de carrière et la formation continue (30% chacun) - qui sont tous des facteurs d'une importance décisive pour l'engagement et la fidélisation des collaborateurs.

Importance des aspects liés à la carrière

En dépit de l'amointrissement des structures hiérarchiques des entreprises et des carrières de plus en plus horizontales, la rémunération et la qualification représentent les aspects les plus importants de la perception individuelle d'une carrière. D'après l'étude, les aspects les plus importants d'une carrière perçus par les collaborateurs suisses sont l'augmentation du propre revenu (67%) et l'apprentissage de nouvelles capacités pour l'exercice de tâches nouvelles ou actuelles (64% et 57%). L'obtention d'un statut plus élevé suit avec un net écart (36%). Il est intéressant de constater

qu'il n'existe que peu de différences au plan international en ce qui concerne ce point de vue actuel sur la carrière.

#### Prévoyance et sécurité financière du point de vue du collaborateur

D'après l'étude, les collaborateurs suisses sont prêts à assumer leurs propres responsabilités en ce qui concerne leur protection financière. C'est uniquement à propos de la garantie de la prévoyance financière à l'âge de la retraite que les personnes interrogées voient davantage les employeurs et l'État prendre en charge cette responsabilité. Il existe toutefois de nets écarts sur ce point selon les pays. Alors que 41 % des Suisses considèrent que c'est surtout à eux qu'il revient de garantir leur prévoyance vieillesse professionnelle, cette proportion monte à 68% pour les Britanniques et 79% pour les Américains. La France se situe à peu près au niveau de la Suisse avec 37% ; la moyenne mondiale s'élève à 57%.

Dans le même temps, les participants à l'étude dans le monde entier identifient la prévoyance professionnelle comme le plus grand défi dans tout l'éventail de la sécurité financière. En toile de fond de cette évolution figure, au moins au niveau international, la perspective incertaine de la propre situation financière après l'âge de la retraite. Cet argument ne concerne toutefois pas la Suisse. Dans ce pays, seuls 16% des participants à l'étude partent du principe qu'ils devront continuer à travailler pour des raisons financières après avoir atteint l'âge de la retraite - cette proportion s'élève à 30% des personnes interrogées en Allemagne et à un quart en France. Plus de la moitié des employés suisses (53%) prévoient aussi de partir à la retraite entre 60 et 64 ans. En France, ce pourcentage est seulement de 40 %, en Allemagne de 49%.

#### Pérenniser l'engagement des collaborateurs

Pendant la crise économique, les employés en Suisse se sont adaptés en souplesse à la situation tendue. L'étude montre que leur engagement n'a pas faibli à ce sujet. «Les entreprises doivent maintenant pérenniser cet engagement pour pouvoir également recourir à long terme à leurs collaborateurs et à leurs capacités», recommande Martin Emmerich, expert en gestion des ressources humaines. Dans cet objectif, elles doivent mettre leurs offres au banc d'essai en ce qui concerne la rémunération, les prestations accessoires, la carrière et l'environnement de travail et s'adapter aux exigences fluctuantes. « La direction de l'entreprise et les supérieurs directs, en particulier, doivent jouer un rôle décisif», résume John Anthony, Managing Consultant chez Towers Watson. «Leur action influence dans une large mesure la motivation des collaborateurs et donc également l'obtention des objectifs commerciaux». Enfin, il ne faut pas oublier non plus d'intensifier et d'améliorer la communication sur les possibilités de carrière et les questions de prévoyance. D'après les auteurs de l'étude, cela nécessite au fond un examen équilibré des critères de recrutement, de fidélisation et d'engagement des collaborateurs.

#### Informations de fond sur l'étude

L'étude Towers Watson Global Workforce Study 2010 compte parmi les plus grandes analyses mondiales des facteurs essentiels tels que l'engagement, la fidélisation des collaborateurs ainsi que l'attractivité des entreprises. Dans la version actuelle, plus de 20'000 employés de 27 nations industrialisées ont été interrogés, dont plus de 400 en Suisse. Une autre source de données provient d'informations actuelles qui ont été obtenues dans le cadre de sondages des collaborateurs spécifiques aux entreprises et qui

englobent en 2009 environ 19'000 opinions de collaborateurs en Suisse. L'étude a été éditée dans sa version actuelle pour la quatrième fois depuis 2003.

Contact:

Alexandra Kühn (Pleon C-Matrix)

Tel.: +41/43/300'56'64

E-Mail: alexandra.kuehn@pleon.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100019395/100599991> abgerufen werden.