

"Quitte ou double" – Dénoncer et survivre à un conflit en entreprise : Pure question de hasard ? – L'exemple de PICTET & Cie

Andreas CANÉ, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Dr. Tanja WRANIK, Université de Genève
Expert : Pierre COUCOURDE, Université de Genève

Janvier 2013

"Quitte ou double" – Dénoncer et survivre à un conflit en entreprise : Pure question de hasard ? L'exemple de PICTET & Cie.

Andreas CANÉ

Résumé

Sachant que pour la personne qui s'en plaint, le conflit vécu en entreprise entraînera de deux choses l'une, soit, un effet centripète (celle-ci demeure dans le giron de l'organisation), soit un effet centrifuge (celle-ci quitte l'organisation), il a paru intéressant à l'auteur de déterminer à l'échelle de son employeur si le phénomène était purement fortuit ou s'il pouvait être lié à certaines caractéristiques objectives inhérentes à l'individu et/ou la nature du conflit qui l'implique et ce, quand bien même de nombreuses recherches effectuées dans divers contextes de médiation concluent à ce qu'il n'existe pas de relations cohérentes (consistent relationships) entre les caractéristiques des protagonistes (antecedents) et l'issue (settlement) du conflit.

Sachant en outre qu'il n'est pas aisé d'établir un rapport de cause à effet entre le départ (volontaire ou involontaire) d'un employé et le fait pour lui d'avoir dénoncé un dysfonctionnement, ce travail portera essentiellement sur la population des ((rescapés)) avec pour ambition d'identifier les caractéristiques ou variables dont la prévalence ou l'absence font qu'un individu aura plus de chances de survivre à un conflit en entreprise. En cela, il s'apparente à une étude victimologique.

Les variables examinées sont l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, la nationalité, le niveau de formation, le sexe et le titre (et donc a priori le niveau de rémunération).

Mots clés

Conflits en entreprise, Mobbing, Médiation, Arbitrage, Victimologie, Prédispositions