



Baromètre suisse des relations humaines Newsletter de l'automne 2021 Résumé

Article 1: Opportunités et dangers de la numérisation

Le présent article va au-delà des résultats publiés dans l'édition 2020 du Baromètre suisse des RH pour se pencher plus en profondeur sur la façon dont les employés en Suisse perçoivent les opportunités et les dangers de la numérisation. À l'aide d'un format de réponse ouvert, les salariés ont été interrogés sur les opportunités et les dangers auxquels ils se sentent exposés dans un proche avenir en raison de la numérisation. Parmi les opportunités perçues, ils ont en premier lieu cité des processus et des procédures plus efficaces car simplifiés et optimisés grâce à la numérisation. Ils considèrent également comme une opportunité la flexibilité croissante du travail avec la possibilité de travailler à distance ou depuis chez soi. En revanche, la sécurité des données, le fait d'être en permanence joignable et l'évolution des exigences en termes de compétences sont perçus comme les principaux dangers de la numérisation.

Article 2: Des paradigmes en pleine évolution? L'importance de la planification du parcours professionnel en comparaison annuelle

Cela fait déjà presque 30 ans que l'on s'interroge sur l'importance que peut avoir la planification du parcours professionnel pour les employés et les entreprises. À cet égard, on parle généralement d'une évolution de la carrière traditionnelle et linéaire vers un parcours professionnel sans restriction et flexible qui s'oriente vers l'accroissement de l'employabilité des salariés. Partie intégrante de la gestion de carrière, la planification du parcours professionnel joue en ce sens un rôle déterminant. La question se pose en effet de savoir dans quelle mesure l'importance de l'influence de la planification du parcours professionnel est effectivement en pleine évolution ou si elle demeurera stable sur plusieurs années. La présente étude examine l'influence de la planification du parcours professionnel sur les intentions de démissionner à l'aide d'une modélisation d'équations structurelles établie et y associe la satisfaction au travail en tant que médiateur. Pour vérifier si cette relation a évolué au fil du temps, des ensembles de données du Baromètre suisse des RH de 2012, 2014, 2016 et 2018 ont été comparés.