

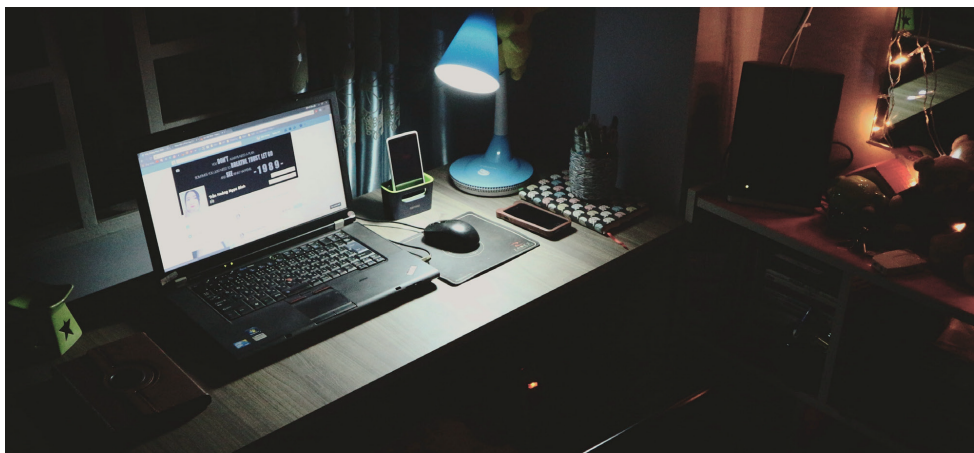
L'atelier

Droit et travail (page 30) • Agilité organisationnelle (page 34) • Laurent Alexandre (page 36)



L'étude

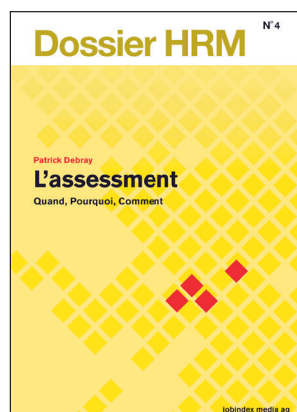
Motivation intrinsèque et extrinsèque



Laurenz Meyer et Cyrille Chariatte, de l'Université de Neuchâtel, ont réalisé une étude en automne 2018 pour «mieux comprendre les enjeux d'un travail en dehors des horaires réguliers sur le bien-être». Conclusion: les deux chercheurs ont montré «qu'effectuer des tâches professionnelles en dehors des horaires réguliers du travail n'impacte pas catégoriquement de manière négative le bien-être. Travailler en soirée parce qu'une tâche nous procure du plaisir (motivation intrinsèque) ou que nous la considérons comme importante à effectuer (motivation intégrée), nous procure une humeur plus positive. Au contraire, si nous travaillons en soirée parce que nous devons le faire ou que nous n'avons pas le choix (motivation extrinsèque), cela impacte négativement le bien-être, à savoir que nous pouvons moins bien nous détacher mentalement du travail, sommes plus épuisés et vivons plus de conflits travail-famille en soirée.»

Contexte

Au total, 240 personnes ont participé, dont la majorité en Suisse romande. Il y avait autant de femmes que d'hommes, et l'âge moyen était de 40 ans. La moitié des personnes étaient parent d'au moins un enfant et trois-quarts vivaient en couple.



Le Dossier N° 4

L'assessment

Patrick Debray, conseiller en ressources humaines, offre dans cet ouvrage un guide détaillé de la méthode de l'assessment. Qu'il s'agisse d'assessment individuel ou collectif, vous découvrirez les méthodes et les techniques qui assurent l'efficacité dans les processus de sélection et de promotion où l'erreur coûte cher.

A commander dans le shop d'hrtoday.ch



3 questions à

Anne Dagier-Joncour



Anne Dagier-Joncour est la directrice Suisse romande de von Rundstedt & Partner Suisse SA. von Rundstedt mène actuellement une enquête pour comprendre comment les entreprises assurent l'employabilité de leurs collaborateurs.

Quels sont les enjeux actuels du marché de l'emploi suisse?

De nombreuses sociétés persistent à chercher des profils très techniques (zéro gap) depuis une dizaine d'années et ne sont plus disposées à faire de compromis pour pourvoir leurs postes. Les sociétés échouent dans leurs recrutements si elles continuent à focaliser exclusivement sur l'expertise technique. Le monde du travail et les technologies évoluent trop vite pour cela. La créativité, les compétences sociales et la capacité de résolution de problèmes sont des compétences essentielles dans les environnements disruptifs.

Vous avez mené plusieurs études sur le marché de l'emploi. Que vous ont-elles appris?

Le marché du travail suisse, tant loué, connaît un problème structurel croissant (certains employés auraient fait leur temps et seraient difficiles à intégrer) et une pénurie de talents beaucoup plus complexe qu'une simple conséquence logique de l'évolution démographique ou d'un problème dans les professions MINT. L'offre et la demande ne s'équilibrent plus aussi bien qu'avant.

Que cherchez-vous à comprendre avec l'enquête en cours?

Nous aimerions savoir comment procèdent les entreprises, aujourd'hui, face à ce phénomène et quelles sont les approches disponibles ou susceptibles d'être développées pour solutionner les problèmes. Nous souhaitons d'une part comprendre comment les entreprises repèrent les talents et la main-d'œuvre qualifiée, les recrutent, les font évoluer. Et d'autre part, comment elles maintiennent l'employabilité des profils en fin de carrière, soutiennent leur développement et les intègrent durablement dans l'entreprise.

Lien: www.rundstedt.ch/fr/actualites/