

Perspective d'avenir des employés(e)s : quand la transformation numérique s'invite dans les plans de carrière

Mireille SIROIS GAGNÉ, Jade AVOINE, Émilie GIGUÈRE

22 août 2022

Force est de constater que la transformation numérique vient avoir un impact sur les perspectives d'avenir des personnes travaillant dans les entreprises. Cela peut créer des opportunités d'avancements pour certaines et réduire les opportunités pour d'autres. Quel est l'impact de la transformation numérique sur les perspectives professionnelles ? C'est ce que nous allons explorer basé sur les entretiens individuels menés par l'équipe du CRIEVAT du mois d'octobre 2021 au mois de juin 2022, auprès de 44 individus travaillant dans le secteur des services.

OPTER POUR LE MAINTIEN EN POSTE

Pour leur part, certains membres du personnel expliquent qu'ils se maintiennent en poste puisqu'ils se considèrent encore en processus d'apprentissage, mais ils envisagent changer de poste lorsqu'une maîtrise des éléments de travail sera acquise, notamment pour se sentir compétents dans le poste qu'ils visent. Cela peut se voir complexifié par la transformation numérique fréquente, car lorsqu'un poste ne cesse de changer, il vient difficile d'en maîtriser les tâches.

D'autres membres du personnel se maintiendraient en poste parce qu'ils ne satisfont pas les critères d'embauche exigés pour le poste convoité. Parfois, les

formations exigées ne sont offertes uniquement lorsque le poste est obtenu, ou encore, ces formations doivent être effectuées à l'extérieur de l'entreprise sur le temps personnel, ce qui n'est pas envisageable pour tous.

Pour leur part, certains membres du personnel affirment vouloir se maintenir en poste pour préserver leurs conditions de travail actuelles, car l'ascension entraînerait une modification de ces dites conditions. Parfois même, le changement de secteur ou de département peut nécessiter de recommencer au bas de l'échelle.



De plus, certaines personnes témoignent de la nécessité d'entrer dans des rapports de compétition avec des collègues pour connaître l'ascension ou encore d'adopter des comportements qui vont à l'encontre de leurs valeurs de travail, ce qui les démotive. Elles mentionnent le besoin que leur emploi ne devienne pas plus stressant ou difficile qu'il ne l'est actuellement, c'est pourquoi elles ne visent pas une ascension.

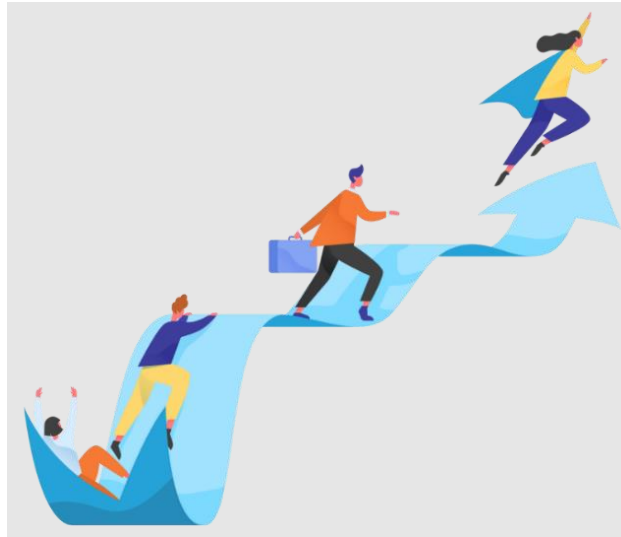
LA RECHERCHE D'UN AVANCEMENT HIÉRARCHIQUE

Certains membres du personnel chercheront pour leur part un avancement de carrière. Les raisons semblent diverses et

personnelles comme le désir d'un meilleur salaire ou des tâches qu'ils apprécient davantage. Dans leur cas aussi, la transformation numérique peut impacter leur cheminement de différentes façons. D'abord, elle vient complexifier la mutation entre les postes dans la même organisation, en la restreignant et en augmentant les critères de sélection. Certains départements ou secteurs tardent à appliquer les transformations numériques, ce qui peut nuire aux individus qui n'auraient pas acquis les compétences nécessaires pour muter dans d'autres postes de l'entreprise. En ce sens, la reconnaissance de l'expérience de travail semble mise de côté pour favoriser des critères de sélections comme la maîtrise des outils numériques.

D'autres employé(e)s, pour leur part, ont témoigné du manque de temps nécessaire pour acquérir les compétences numériques requises sur leur temps de travail ou sur leur temps personnel, ce qui vient nuire à leur avancement de carrière.

Somme toute, certaines personnes se verront utiliser la transformation numérique à leur avantage, en développant leurs compétences, pour être vues par leur supérieur et intégrées sur divers projets.



Enfin, les personnes rencontrées ont témoigné d'une diversité d'expériences permettant le maintien en poste ou encore, la recherche d'un avancement hiérarchique. Des questions demeurent en suspens quant à l'accessibilité aux opportunités pour toutes et tous, notamment concernant l'avancement de carrière. Quels seraient les conditions à mettre en place et les contextes à repenser pour favoriser la poursuite du développement professionnel et de l'avancement de carrière des employé(e)s?