

# Un moment charnière

Dans les RH aussi, le processus de transformation apporte des changements. L'importance des services de l'emploi professionnel augmentera peut-être, mais pas forcément. Pour Georg Staub, président de swissstaffing, le pessimisme ambiant, la colère et les polémiques ne font pas avancer la société. Les véritables moteurs? L'innovation et les valeurs fondamentales.

Texte: Georg Staub

Notre environnement évolue. Les RH et les services de l'emploi doivent se transformer. Ce processus ne se fait pas d'un jour à l'autre. Nous remarquons déjà certains changements, surtout dans la logistique. À la Migros, on voit de plus en plus de files d'attente devant les caisses self-check out. Les banques sont aussi concernées. Les coupes financières et l'amélioration des rendements via l'augmentation de l'efficacité vont gagner en importance. Nous le voyons aussi dans notre branche. Aujourd'hui déjà, il y a de grandes différences entre les entreprises à succès et les autres, plus traditionnelles. Les entreprises qui ont tissé des relations personnelles pendant des années et qui possèdent un réseau de clients fi-

trer des besoins généraux: c'est ce que l'on appelle de la polémique ou du populisme. N'oublions pas que jamais dans l'histoire de l'humanité, aussi peu d'êtres humains ne se sont entretenus tandis qu'autant d'êtres humains ont

«Je suis certain que dans les 30 prochaines années, nous n'assisterons pas à une détérioration de l'existence humaine.»

Georg Staub



**Georg Staub,**  
président de  
swissstaffing

dèles résistent au changement. Or, quand des concurrents appliquant des modèles économiques innovants arrivent sur le marché suisse, cela oblige toute la branche à repenser ses pratiques. Les entreprises locataires de services demandent de plus en plus aux agences d'intérim de jouer le rôle de RH externes. Notre époque privilégie le travail sur projets et réduit les marges. Les acteurs doivent absolument comprendre les enjeux de cette nouvelle flexibilité.

## Une meilleure qualité de vie, mais plus d'insatisfaction

Quels paramètres de notre qualité de vie se sont améliorés au cours des 100 dernières années? Presque tous. Cependant, le niveau d'insatisfaction ou de grogne générale a augmenté. De plus en plus, on utilise des cas isolés pour illus-

améliorer leur niveau sanitaire et ont même pu se réaliser pleinement. Je considère le pessimisme ambiant comme inadéquat. L'automatisation et la digitalisation: l'humanité parviendra à relever ces défis comme tant d'autres. Je suis certain que dans les 30 prochaines années, nous n'assisterons pas à une détérioration de l'existence humaine. Il est probable que nous nous mettrons nous-mêmes des bâtons dans les roues. Nous savons tous que certains comportements nous nuisent (par exemple la consommation de substances addictives), mais nous ne les stoppons pas pour autant. Il est probable qu'à l'avenir, nous serons confrontés aux effets de nos comportements à titre personnel et plus seulement en général.

## Encore en discussion: le revenu de base

Les entreprises de location de services et les offices régionaux de l'emploi font un excellent travail. Les offres de formation continue sont de plus en plus variées. Mais elles ne suffiront pas à répondre aux grands changements qui surviennent dans le monde professionnel. De nouveaux métiers arrivent. Je pense que nous serons appelés à rediscuter de l'idée du revenu de base. Le revenu de base n'est pas une mauvaise idée en soi. Il a même été développé par des économistes libé-

## Le blog de Nicole Burth Tschudi

### Le management est en pleine évolution



**Nicole Burth Tschudi,**  
CEO d'Adecco  
Human Resources SA

Notre vie va de plus en plus vite. Les influences économiques et politiques posent en permanence de nouveaux défis aux entreprises. Soudain, certains modèles classiques ne peuvent plus être appliqués tels quels. Dans cet environnement en mutation, les managers doivent réagir rapidement et tous les secteurs des entreprises sont appelés à faire preuve de beaucoup de souplesse. D'où l'importance de la transformation, non seulement au niveau du management, mais aussi à celui des RH.

Ces dernières années, le management du personnel a assisté à un bouleversement de ses activités. Par le passé, les RH se consacraient à l'administration et au recrutement. Aujourd'hui, elles jouent un rôle bien plus stratégique et global dans les entreprises. Elles acquièrent les nouveaux talents. Elles font en sorte que le personnel reste fidèle à l'entreprise et puisse évoluer. Elles assurent tous les processus des RH et créent une culture d'entreprise favorable.

Ce que l'on appelle le management des talents est devenu une mission centrale des RH. Pour que les entreprises aient du succès à long terme, elles doivent pouvoir compter sur un personnel qualifié.

Lire la suite sur: <http://blog.swissstaffing.ch/>

raux. Le fait est qu'aucune société civilisée ne peut se permettre de négliger ses citoyens, que ce soit parce que les personnes âgées deviennent trop pauvres ou les chômeurs trop nombreux. Toutes ces personnes n'auraient plus de base vitale. Dans notre pays, le système de bénévolat joue un rôle essentiel depuis des siècles. Il pourrait être une partie de la solution. Le revenu de base ne consiste pas à fournir inconditionnellement des moyens financiers aux personnes pour les aider à survivre. Les règles devraient être plus subtiles. Ces prochaines années, nous verrons apparaître dans la société des activités qui pour-

«Les services de l'emploi se trouvent actuellement dans la phase de maturité.»

Georg Staub

raient compléter le revenu de base. Chacun aurait donc une chance de s'intégrer, d'une manière ou d'une autre, au marché de l'emploi. N'oublions pas que l'homme ne vit pas seulement de pain. Des champs professionnels sensés naissent par exemple dans les soins aux personnes âgées ou dans l'écologie. C'est ici que surgiront les réponses aux questions du 21<sup>e</sup> siècle.

#### Des «pères fondateurs» à la maturité

Notre branche a vécu des débuts passionnants. J'ai eu l'occasion de rencontrer des «pères fondateurs» et de travailler pour eux. J'ai vu comment ils ont fait prospérer leurs entreprises et dans quelles conditions ils les ont transmises à leurs successeurs. Des entreprises familiales se sont transformées en grandes sociétés. Des consolidations se sont produites. Des groupes mondiaux se sont construits. L'idée de base d'un service très personnel, toujours en contact direct avec les clients, s'est modifiée au cours du temps. Un processus de maturité a eu lieu. Les services de l'emploi ont incroyablement augmenté leur taux de pénétration sur le marché de l'emploi. Cette tendance se ralentit, de même que les cycles de mutation des entreprises. Toutes les activités entrepreneuriales respectent un schéma clair: une phase de croissance est suivie par une phase de maturité; puis les entreprises disparaissent du marché. Les services de l'emploi se trouvent actuellement dans la phase de maturité. Nous allons voir comment le marché de l'emploi et les services de l'emploi évolueront. Nous nous trouvons à un moment charnière. De nombreux intérimaires considèrent déjà leur agence temporaire comme un partenaire pour leur propre marketing. Nous assisterons peut-être à l'apparition de nouvelles formes de services de l'emploi, aujourd'hui encore inimaginables, et qui seront en forte opposition avec les systèmes classiques de recrutement et de sélection des candidats. Quoi qu'il en soit: des changements passionnants nous attendent! ■

Cas N° 1

**LUI**

(26 ans)

Conseiller en personnel (apprentissage de commerce puis école de commerce).

**BON VIVANT (3)**

Un expresso bu en vitesse a laissé une petite trace sur son t-shirt.

Il fait beau. Louis va rejoindre sa moto et ses copains.

**ACTIF (1)**

**RELAX (5)**

Oups, un document lui a échappé.

Passer des coups de fils, conseiller une cliente, envoyer un message à ses collègues: il sait soigner ses contacts avec grâce.

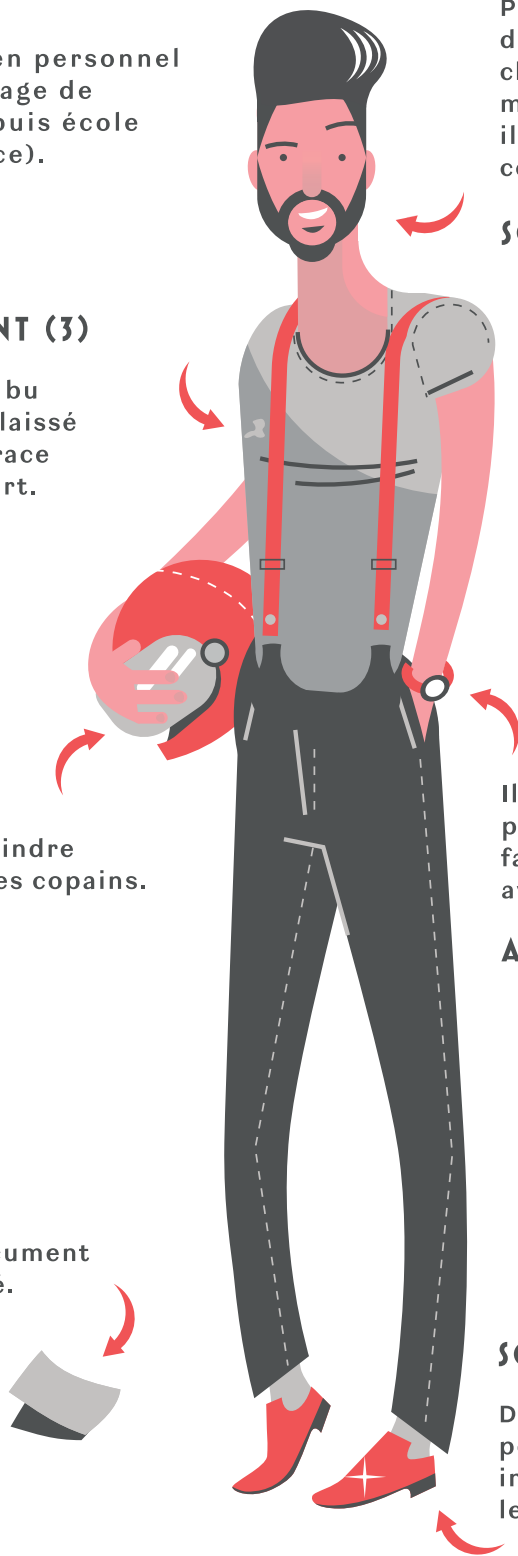
**SOCIABLE (4)**

Il souhaite progresser professionnellement et faire carrière. Son avenir est prometteur.

**AMBITIEUX (6)**

**SOIGNÉ (2)**

Des chaussures neuves pour faire bonne impression dans toutes les situations.



## Lui veut se perfectionner grâce à l'examen professionnel RH

Agé de 26 ans, Lui a effectué un apprentissage d'employé de commerce et obtenu un diplôme dans une école de commerce avant de devenir conseiller en recrutement. Il aimerait enrichir ses connaissances et progresser sur le plan professionnel. Intéressé par le poste de chef de division, il s'est inscrit à la formation Spécialiste RH Filière C.

Apprenez-en plus sur Lui et l'examen professionnel RH:

<http://www.swisstaffing.ch/fr/Service/Formation-continue/Specialiste-HR.php>

Au cours des prochains mois, vous connaîtrez le parcours d'autres personnes intéressées par la formation continue.