

LOGICIELS & OUTILS: MALÉDICTION OU SALUT?

Pour être honnête, cela dépend de plusieurs points. L'emploi de demain sera plus complexe et en constante évolution. Les travailleurs se verront obligés d'acquérir de nouvelles compétences. Mais lesquelles ?

1. Des compétences individuelles:

La flexibilité. Elle permet de jongler entre les responsabilités et les activités tout en les menant à bien. Afin d'évoluer dans leur travail et d'adapter habilement leurs projets à la situation sur le terrain, les collaborateurs devront être capables d'apprendre en permanence et de se remettre en question. De plus, la créativité et la capacité d'innover permettront de faire face à la complexité de l'entreprise et de son environnement opérationnel.

Bref, la pensée systémique est la clé! C'est-à-dire comprendre toutes les interdépendances entre les individus au sein d'une entreprise.

2. Des compétences collectives:

Savoir communiquer est primordial dans les relations entre pairs. Cela implique l'écoute, l'empathie, l'absence de jugement et la maturité émotionnelle. On entend par là l'aptitude à exprimer ce que nous ressentons, puis d'identifier et de formuler nos besoins sous-jacents. Les collaborateurs doivent développer leur capacité d'écoute et de confiance en l'intelligence collective, à savoir la coopération et l'apprentissage en groupe.

Tout cela nous amène à la multitude de logiciels et d'outils disponibles pour vous aider dans vos tâches. Mais répondent-ils aux exigences de demain et plus particulièrement aux besoins réels de vos collaborateurs ? C'est possible, si vous prenez un peu de recul et que vous vous concentrez sur le «pourquoi» ou le «but» que vous voulez atteindre.

Pour répondre plus précisément à cette question apparemment simple et pourtant très complexe pour votre organisation, vous devrez mettre de côté le «comment» et le «quoi» habituels, et d'abord définir l'objectif de votre organisation.

Combiner votre but avec les exigences de l'emploi de demain posera sans doute la question de la valeur ajoutée au cycle de vie ou parcours de vos collaborateurs. Cela entraînera une révision de vos processus actuels et, par conséquent, des logiciels et outils utilisés. Ensuite, comme vous avez défini l'objectif, il est impératif que vous conceviez également votre processus et que vous vous concentriez uniquement sur les éléments à valeur ajoutée plutôt que sur ceux qui n'en ont pas. Ceux-ci peuvent souvent être automatisés ou externalisés vous permettant de vous concentrer sur les sujets décisifs pour votre entreprise.

Ce faisant, vous constaterez que les besoins que vous aviez énumérés pour vos nouveaux logiciels et outils passeront du statut de «correctifs» à un besoin d'outil plus stratégique et puissant que vous pourrez aborder et évaluer avec chaque fournisseur.

En résumé: Si vous vous concentrez uniquement sur le «comment», aucun logiciel ou outil ne sera votre salut.



Robert Tadic
Sales Team Leader
robert.tadic@trianon.ch
+41443556022
www.trianon.ch



RAPPORT SECTORIEL SUR LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE – UN BREF APERÇU



Anne Donou, Directrice Suisse romande chez von Rundstedt & Partner Suisse SA

On déplore presque unanimement une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans les secteurs qui connaissent une pénurie liée à des raisons structurelles, il convient de regarder de plus près. Pour remédier à cette pénurie, il est important d'en connaître les causes, et elles semblent relativement différentes selon les secteurs. Nous menons actuellement des entretiens auprès d'experts et publierons un rapport sectoriel sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'automne 2022. Voici déjà quelques extraits et premières conclusions...

STRUCTURAL TALENT SHORTAGE



MÉTIERS MINT

- Besoins croissants en raison des progrès techniques et digitaux
- Difficulté de la formation
- Manque de professions spécialisées



ARTISANS QUALIFIÉS

- Accréditation des profils professionnels
- Revenus en baisse
- Conditions de travail
- Manque de perspectives de carrière



SANTÉ

- Besoins croissants en raison du vieillissement de la population
- Horaires et conditions de travail
- Focus opérationnel dans la gestion du personnel
- Pression sur les coûts



LOGISTIQUE

- Besoins croissants en raison du e-commerce et de l'individualisation des livraisons
- Conditions de travail
- Perspectives de carrière



RESTAURATION

- Horaires et conditions de travail
- Secteur dominé par du travail temporaire
- Peu de personnel
- Changement de secteur facile

À QUOI RESSEMBLE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE EN SUISSE? – NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE AVIS!

Nous vous invitons, ainsi que l'ensemble de la communauté RH Suisse, à participer à l'enquête von Rundstedt sur la «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse». Comment vivez-vous la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'une façon générale les pratiques RH dans votre entreprise? Les résultats de l'enquête seront analysés à la fin de l'été et publiés dans HR Today en octobre.



VON RUNDSTEDT

Deux constats peuvent être dressés. La demande de travail est directement liée à la transformation digitale et implique des besoins croissants de main-d'œuvre qualifiée. L'offre quant à elle est directement liée aux conditions de travail difficiles, à la réputation ou au manque de perspectives d'évolution. Ces motifs amènent les employés à se détourner de certains secteurs et à migrer vers d'autres. La conjonction de ces deux éléments a pour conséquence une importante pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Dans notre étude dont la publication est prévue pour octobre 2022, nous reviendrons plus en détail sur ces éléments et présenterons des stratégies possibles pour remédier à cette pénurie.