

Les conseillers en personnel iront à l'examen de spécialiste RH

Dès 2017, les conseillers en personnel des services de l'emploi pourront passer l'examen professionnel pour spécialiste RH, avec un profil spécial. Le Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation a accepté le nouveau règlement en mars dernier.

Le monde des RH change. Pour évoluer avec son temps, l'Association faitière suisse pour les examens professionnels et supérieurs en Human Resources réorganise l'examen professionnel pour spécialiste RH. L'acceptation du nouveau règlement est une étape importante. Désormais, les membres de l'association faitière – dont swissstaffing et les centres de formation font partie – peuvent préparer le nouvel examen.

L'examen professionnel pour spécialiste RH a la cote: l'an passé, 1357 candidats l'ont réussi. Cette formation aborde plusieurs domaines. Car un spécialiste RH doit savoir jongler avec des aspects juridiques et des enjeux sociaux tout en maîtrisant le fonctionnement du marché du travail. Le nouvel examen traitera probablement aussi de la capacité à penser en réseau et de la capacité à aborder un problème sous plusieurs angles. Ces nouveautés répondent aux exigences

toujours plus grande en termes de formation continue et de prise de décision dans des contextes complexes.

Trois domaines de spécialité prévus

Le nouvel examen sera composé d'une partie générale et de trois spécialisations. Comme il est axé sur la pratique, les candidats choisissent la spécialité en fonction de leur expérience professionnelle. Seul la pratique permet d'acquérir de l'expérience pour s'approprier les compétences exigées.

Certaines matières seront communes à tous les spécialistes RH (partie 1 de l'examen), notamment la gestion des carrières RH; le développement de l'entreprise et la corporate social responsibility; quelques bases légales, telles que le droit du travail, les assurances sociales, la loi sur l'égalité et la loi sur la protection (suite en p. 36)

Le blog de Julia Bryner

Pénurie de main-d'œuvre?

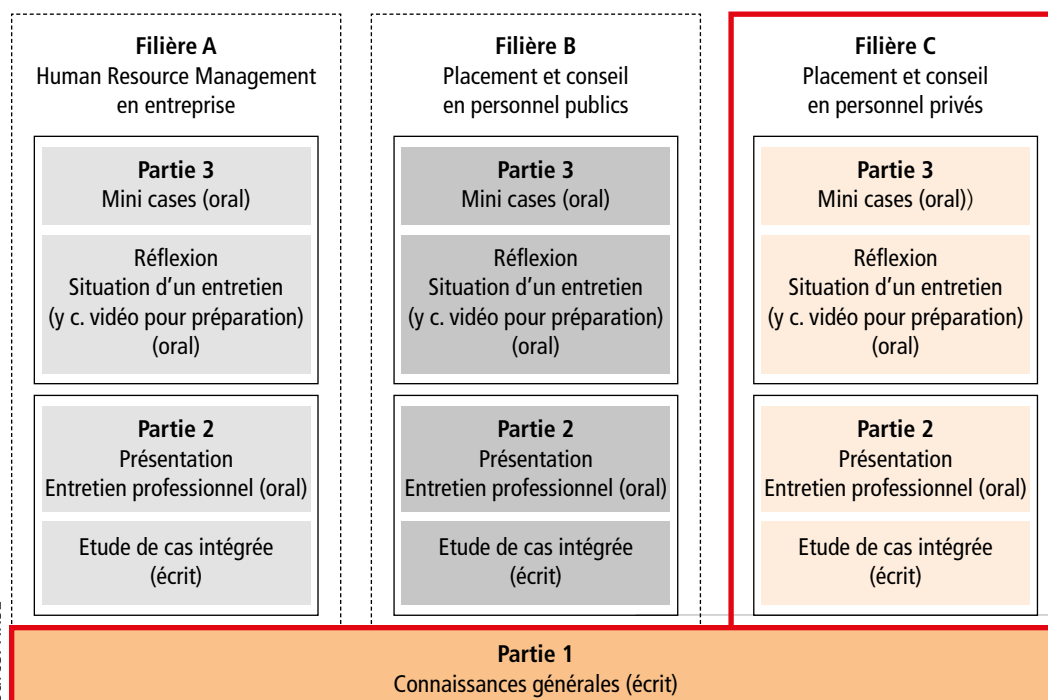


Julia Bryner est Relationship manager chez swissstaffing.

La pénurie de main d'œuvre est-elle réelle en Suisse ou sont-ce les entreprises qui sont trop paresseuses pour recruter? Certainement pas, mais elles se focalisent sur les groupes cibles traditionnels. On murmure que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée serait endémique. Il y a certainement là une part de vérité. «Efficace, bénéficiant d'une formation spécialisée et dans la force de l'âge», voilà le profil le plus recherché. Cela dit, avec un peu de créativité et d'engagement, d'autres personnes pourraient être intégrées dans le marché du travail. Nous encourageons donc nos membres à fournir une contribution en ce sens. Cet avis est également partagé par Sandrine Fournaud, directrice de Permed Genève. Dans le secteur de la santé, il manque aujourd'hui du personnel le plus divers. Sandrine Fournaud, comment apportez-vous votre soutien aux entreprises dans la lutte contre la pénurie de personnel? «Grâce au travail temporaire, des collaborateurs ayant besoin de flexibilité ont un rôle important à jouer sur le marché du travail. Nous nous engageons à accompagner les collaborateurs dans leurs projets. De plus, nous communiquons beaucoup à propos de la formation continue et de tempraining, car nous voulons que nos collaborateurs continuent à se former régulièrement et acquièrent de nouvelles compétences. C'est une plus-value pour eux-mêmes et pour nos clients».

Lisez l'intégralité de cette interview sur <http://blog.swissstaffing.ch/fr/>
Mots-clés: conseil

Concept de l'examen



des données; le paysage de la formation en Suisse; le marché du travail et enfin les liens entre l'économie publique et l'économie d'entreprise.

Certaines compétences qui se distinguent clairement selon le lieu de travail. Dans la filière C (pour services de l'emploi privés), il s'agit de conseiller et de placer professionnellement des

«Seul celui qui est en mesure d'apprécier son environnement de façon réaliste et critique apprend de ses expériences et développe de nouvelles aptitudes»

Pius Breu, président de la Commission d'examen

demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, il est indispensable de très bien connaître la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) ainsi que la convention collective de travail Location de services, afin d'être en mesure de les appliquer correctement. Les principaux interlocuteurs de ces professionnels sont les entreprises recherchant du personnel ainsi que les travailleurs fixes et temporaires. Quiconque exerce une activité auprès d'un service de l'emploi doit être en mesure de gérer financièrement sa propre unité d'entreprise. De plus, il s'agit de créer son propre réseau et de l'entretenir.

La nature des parties 2 et 3 de l'examen sont les mêmes pour toutes les filières. Il y a de surcroît une partie écrite (étude de cas). Fait nouveau: le candidat établit une brève présentation sur la base de cette étude. Car il devient toujours plus important de soigner son marketing de soi, d'être capable de se présenter en public en mettant l'accent sur l'essentiel. Des «mini cases» et des séquences vidéo testent l'aptitude des candidats à mener une réflexion. «Seul celui qui est en mesure d'apprécier son environnement de façon réaliste et critique apprend de ses expériences et

istockphoto

développe de nouvelles aptitudes», déclare Pius Breu, président de la Commission d'examen.

Les préparatifs progressent à plein régime

Avant que le nouvel examen puisse être introduit en 2017, il reste encore du travail. Il s'agit notamment de préparer des études de cas. Les experts des profils A, B et C sont mis à contribution. Le chef des experts des services de l'emploi est Stephan Zirngibl, chef du personnel du groupe Induserv: «Partir de zéro est passionnant. Mais c'est également un énorme défi. Heureusement, nous avons une épatante équipe d'auteurs d'examens, qui travaille en toute compétence et efficacité techniques». Selon Zirngibl, on a vite fait de trouver des idées pour des cas. Par contre, la sélection des cas optimaux pour l'examen s'avère très exigeante. Les candidats proviennent

de sociétés de taille et d'orientation diverses. Il s'agit donc de choisir des questions qui ne sont pas trop spécifiques, mais néanmoins axées sur la pratique et exigeant des connaissances professionnelles.

Monika Rieger

Dès la mi-juin 2015, tous les documents se trouvent sur www.hrse.ch.

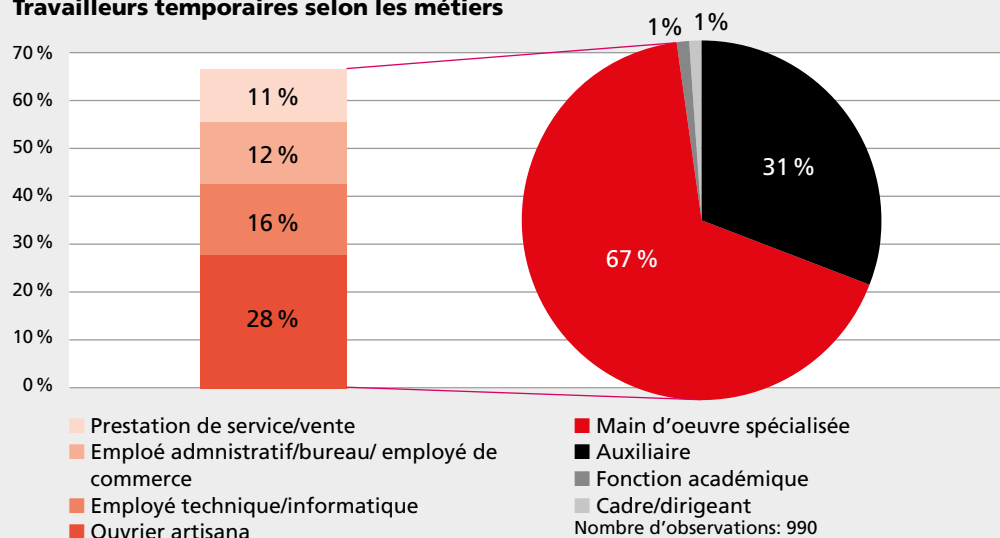


Monika Rieger est responsable de la communication chez swissstaffing.

Le graphique

Evolution des missions temporaires

Travailleurs temporaires selon les métiers



Avec les exigences du marché du travail, la branche du travail temporaire a également changé. Si en 2006, la moitié des intérimaires étaient des auxiliaires, aujourd'hui 70 pour cent des travailleurs de la branche sont extrêmement bien qualifiés et sont engagés en tant que main-d'œuvre spécialisée dans les entreprises locataires de services. En ces temps de pénurie de personnel qualifié, la collaboration avec les entreprises de travail temporaire est donc une option intéressante pour trouver de nouveaux talents. La location de services d'académiciens possède un gros potentiel de développement à l'avenir. Dans le domaine de la recherche et du développement, il faut toujours plus fréquemment engager des chercheurs hautement spécialisés pour des projets de durée limitée. Un contrat d'engagement temporaire est une option attrayante.

Source: Aktualisierungsstudie