

Le positionnement des services de l'emploi

Celui qui développe sans cesse son offre demeure un partenaire intéressant pour les départements RH. L'offre des services de l'emploi dépasse depuis longtemps les limites des services traditionnels tels que la location et le placement de personnel.

Le service de l'emploi a une noble tâche à accomplir: il met en rapport demandeurs d'emploi et entreprises et crée une situation «win-win». Pour y parvenir, il doit connaître les besoins des clients et les placer au centre de son action. Seul celui qui poursuit en continu le développement de son offre est paré pour l'avenir. Depuis longtemps déjà, les services de l'emploi offrent des prestations dépassant le cadre de la location et du placement: payrolling et compliance, prise en charge de processus RH dans leur intégralité, contracting et consulting et mise à disposition de technologies pour la recherche de talents.

Connaître la situation politique et juridique afin d'agir correctement

Comme le marché financier, celui du travail fait l'objet d'une réglementation toujours plus forte. Des entreprises locales sont restreintes dans l'acquisition de personnel par des spécificités légales. Les services de l'emploi le ressentent spécialement, eux qui sont spécialistes du recrutement hors frontières. Il est donc d'autant plus important d'observer le climat politique à propos de l'internationalisation du marché du travail, de procéder à des évaluations correctes et de se

préparer à d'éventuels changements. La mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse n'est pas encore achevée. On ne sait pas clairement comment la volonté populaire est compatible avec les accords bilatéraux. Il s'agit d'anticiper en s'occupant du potentiel de main-d'œuvre indigène et de mettre en place des mesures efficaces. Sur ce point, le Fonds de la formation temptraining offre de bons moyens. Grâce à des formations continues subventionnées, d'éventuelles lacunes sont comblées entre profils de travailleurs et exigences des entreprises.

Réfléchir aujourd'hui aux besoins de demain

Il faudra encore des services de l'emploi à l'avenir. Ceci est incontesté. Mais leur mode de travail changera. Ainsi, les solutions dites «spidering» ont révolutionné la recherche d'emplois. Quiconque travaille avec des partenaires proposant de telles solutions ne doit plus mettre au concours des postes vacants sur divers portails, au prix d'un lourd travail. Il suffit de publier l'annonce sur son propre site Web: procéder une fois à la saisie et gérer de façon centralisée. Pour les recruteurs et les managers RH, il faut vivre avec son temps au plan technique. Hormis le travail

Le blog de Marius Osterfeld

Une question de motivation



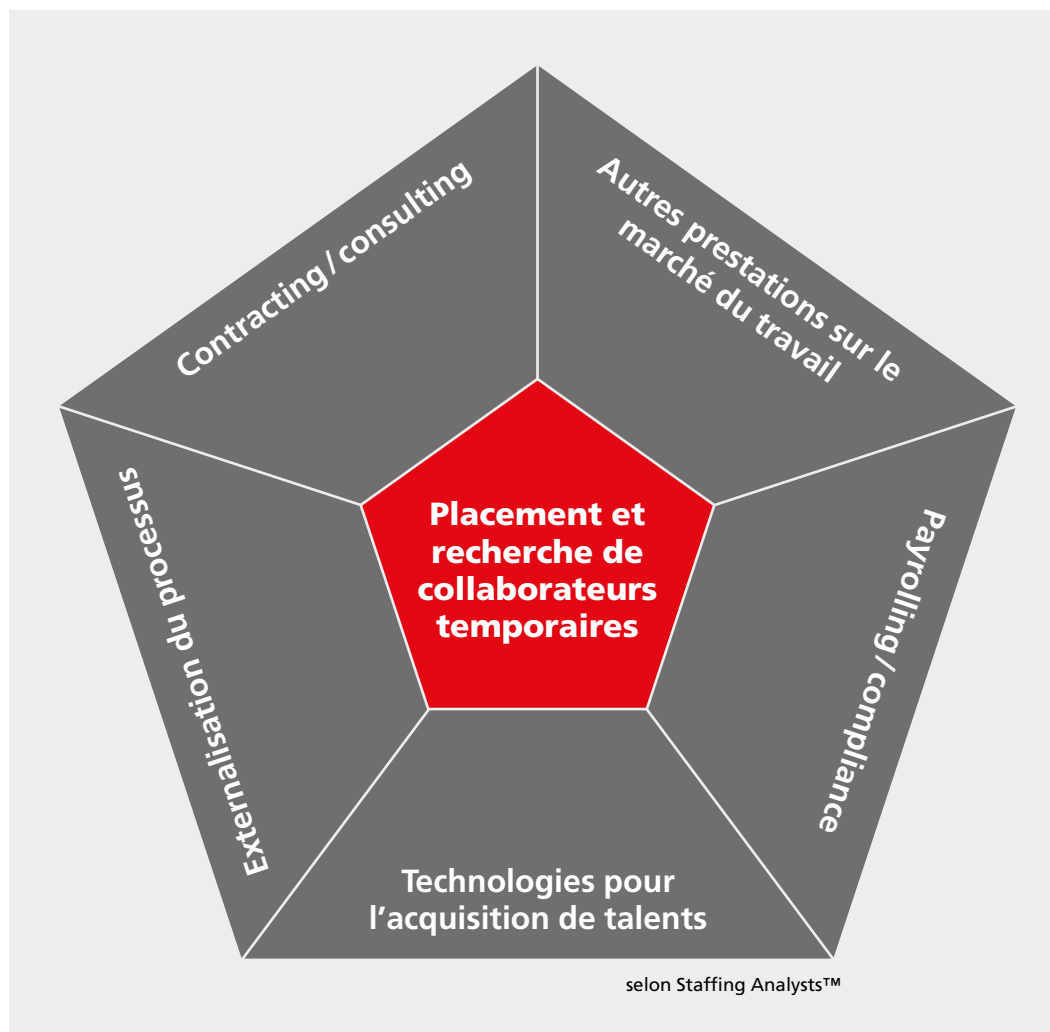
Marius Osterfeld est l'économiste de swissstaffing.

Des collaborateurs motivés fournissent un bon travail et sont le but de tout département RH. Mais la motivation ne tombe pas du ciel. Seul celui qui comprend les besoins de ses collaborateurs peut réellement les motiver. Une étude des psychologues Lopes et Chambel le montre: ceci peut vite entraîner des erreurs quand il s'agit de travailleurs temporaires. Les auteurs de l'étude distinguent quatre types de motivation: les intérimaires qui souhaitent avoir un mode de travail souple en raison de leur situation, les travailleurs en quête d'un emploi fixe, les collaborateurs s'identifiant à leur profession et les temporaires travaillant pour des motifs financiers et sociaux.

Le discours des politiciens et des médias donne souvent l'impression que tout travailleur temporaire recherche un engagement fixe. Or tel n'est pas le cas. En Suisse, à peine la moitié d'entre eux opte pour ce mode de travail afin d'être en mesure d'harmoniser leur vie professionnelle avec la famille, les loisirs ou une formation. Si l'on faisait envisager un poste fixe à un travailleur ayant ce genre de motivations, on le découragerait plutôt que de le motiver. Il est plus prometteur d'apprécier les buts personnels ainsi que le travail du collaborateur et de l'accompagner sur sa voie.

Un vent frais souffle sur le marché suisse de l'emploi

Le marché suisse des annonces est actuellement dominé par un très petit nombre de bourses de l'emploi. Une nouvelle plateforme est appelée à proposer une bonne alternative aux entreprises et services de l'emploi de notre pays. Le nouveau portail offre aux demandeurs une immense diversité d'emplois vacants, soit plus de 100 000 postes. Ainsi disparaît la pénible recherche dispersée d'emplois adéquats sur les sites Web de firmes et services de l'emploi, ainsi que dans les bourses d'emploi. Employeurs et services de l'emploi bénéficient d'un affichage entièrement automatique de leurs postes. Les annonces sont reprises directement des sites Web des entreprises et, simultanément, publiées sur le nouveau portail ainsi que, gratuitement, sur chaque plateforme spécialisée. Les prix de cet affichage automatique se situent nettement au-dessous des prix du marché actuel. Informations complémentaires dès le 1^{er} décembre 2015 via www.swissstaffing.ch.



vers une large offre. Ce faisant, il ne peut omettre le fait qu'à l'avenir, le client et le demandeur d'emploi veulent être approchés, recherchés et conseillés sur d'autres canaux que ceux d'aujourd'hui.

Le rôle de l'association

Les associations défendent les intérêts des membres face au monde politique, à l'économie et à la société. swisstaffing prend ce mandat au sérieux et soigne les échanges avec des partenaires et décideurs importants, dans le pays comme à l'étranger. L'association de la branche entend dorénavant agir davantage en pilotant

«Il passe du rôle d'intermédiaire dans la recherche d'un emploi à celui de «job trainer»».

Georg Staub, président, swisstaffing

l'innovation, en discutant à l'interne des évolutions de la branche, la politique et la société, et en les évaluant. Suivant le moto «Why not the best?», swisstaffing professionnalise en continu son paquet de services et l'adapte aux futures exigences. Les membres doivent se sentir soutenus, grâce à des formations continues axées sur la pratique et au conseil juridique. Afin qu'ils puissent s'affirmer en un monde globalisé, avec en toile de fond une politique – attachée aux valeurs – que mène la nation exportatrice suisse.

Georg Staub

nettement moindre, qu'est-ce qui milite en faveur de cet outil? Le comportement des demandeurs d'emploi: plus de 50% d'entre eux recherchent aujourd'hui un nouveau défi sur Google. Sur le marché du travail qui se transforme en un marché des travailleurs, le recrutement via les médias sociaux et «l'active-sourcing» prennent toujours plus d'importance. Les services de l'emploi devraient s'astreindre à entrer en contact avec des candidats bien qualifiés - avant que d'autres ne le fassent. Le talent spotting offre le moyen de devancer la concurrence et de proposer des candidats intéressants. Certes, cela prend du temps et suppose une certaine expérience. Mais c'est justement là l'intérêt de cette presta-

tion. Car toute entreprise n'a de loin pas les moyens de s'approprier ce savoir-faire.

Le service de l'emploi du futur: de l'intermédiaire au conseiller

Le succès de la branche dépendra à l'avenir de la façon dont elle abordera la globalisation, la réglementation accrue du marché du travail, l'évolution démographique et les nouvelles technologies. Si un service de l'emploi parvient à concilier progrès technique et importance toujours croissante des relations personnelles, il deviendra un expert incontournable. Il passe du rôle d'intermédiaire dans la recherche d'un emploi à celui de «job trainer» et conseille ses clients à tra-



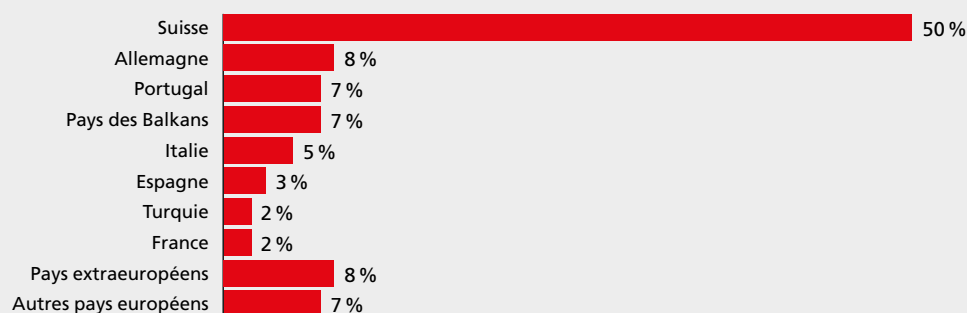
Georg Staub, président swisstaffing

Le graphique

Le travail temporaire sous le signe de l'internationalisation

Travailleurs temporaires selon nationalité

Nombre d'observations: 963



La pénurie de main-d'œuvre spécialisée sur le marché du travail est également perceptible dans la branche de l'intérim: si l'on ne trouve pas de travailleur pour un poste vacant en Suisse, la main-d'œuvre manquante peut être recrutée à l'étranger. A hauteur de 15 pour cent, une grande part des travailleurs temporaires provient d'un pays voisin de la Suisse. 17 pour cent viennent de pays d'émigration classiques tels que le Portugal, l'Espagne ou les Balkans. Mais seule une faible part des étrangers sont nouveaux en Suisse: en effet, 5 pour cent seulement y vivent depuis un an ou moins. Le travailleur intérimaire moyen est même domicilié depuis 8 ans en Suisse et possède un permis C.

swisstaffing, Etude d'actualisation 2014 «Le travail temporaire en Suisse», page 10