

De solides prestations de services en 2016

Pour les entreprises suisses, les temps sont difficiles. Les services de l'emploi se dotent d'armes pour faire face à l'adversité. Je fais allusion au nouvel examen professionnel RH, de la nouvelle plateforme de l'emploi ou du renouvellement de la CCT. De solides prestations de services.

Le changement est la seule constante - cette vérité vaut aussi pour la vie quotidienne de l'entreprise, et les RH en particulier. Ce qui a des effets sur les services de l'emploi: en tant que prestataires du département HR, ils ne cessent de se développer pour créer de nouveaux services, très demandés. Mais les conditions cadres politiques et économiques ne facilitent pas toujours les choses. Tour d'horizon des défis que nous réserve l'année 2016.

Nouvel examen professionnel RH

Savoir, c'est bien. Mais pouvoir est encore mieux. Conformément à cette devise, l'examen professionnel Spécialiste en ressources humaines est à présent mis en place. Les services de l'emploi peuvent ainsi obtenir leur propre diplôme. Lequel partage une base commune avec d'autres branches pour conseillers ORP et collaborateurs RH. Il s'accompagne d'un savoir-faire spécifique, axé sur la pratique, pour les conseillers en personnel. swissstaffing participe activement, dans le cadre de l'Association faïtière suisse pour les examens professionnels et supérieurs en Human Resources, à la nouvelle conception de cet examen et en proposera elle-même les composantes spécifiques aux services de l'emploi.

L'échéance se rapproche. Au printemps 2016 seront organisés les premiers cycles de formation pour cet examen. Au printemps suivant, la partie cours se déroulera chez swissstaffing. A la fin de l'automne 2017 se déroulera le premier examen,

selon le nouveau modèle. La qualité commence par une bonne formation!

Un vent frais souffle sur le marché de l'emploi «Qui cherche trouve»: c'est du passé. Avec 100000jobs.ch, swissstaffing apporte son soutien à une nouvelle plateforme de l'emploi qui couvre la totalité de l'offre en Suisse. Pour les demandeurs d'emploi, finie la recherche pénible de postes vacants! Ils peuvent tout voir d'un seul clic. 100000jobs.ch procure un grand soulagement à tous les employeurs: grâce au spidering intégré, les postes vacants qui ont été publiés sur leur site sont automatiquement repris par 100000jobs.ch. Ainsi, chaque mois, les employeurs ont accès à 500 000 demandeurs d'emploi.

Les services de l'emploi concluent chaque année presque autant de contrats de travail que le reste de l'économie. C'est pourquoi swissstaffing s'est impliqué activement pour favoriser cette plateforme moderne. En ligne depuis décembre 2015, 100000jobs.ch offre au marché suisse du travail une option sympathique pour les recherches d'emploi et de main-d'œuvre.

Salaires minimums plus élevés et plus grande flexibilité

La convention collective de travail (CCT) Location de services s'apparente à une conquête pour le marché suisse du travail. Au bout de quatre ans, elle est en passe de renouvellement. La nouvelle CCT entrera vraisemblablement en vigueur avec la décision d'extension y relative, au 1er

C'est ici que blogue le comité

Faire concorder bonheur et succès



Patrick Maier, CEO de Manpower Suisse

La nouvelle année se présente avec beaucoup d'incertitudes. Du point de vue RH, il s'agit d'y répondre avec souplesse: flexibilité quant à la planification des capacités des effectifs, flexibilité aussi concernant les capacités du secteur. Une collaboration externe avec un spécialiste du recrutement répond précisément à cette exigence. Grâce à une main-d'œuvre intérimaire, l'effectif peut être adapté aux fluctuations liées aux carnets de commandes. Et par l'intermédiaire du Recruitment Process Outsourcing ou du Payrolling, les propres capacités demeurent mobiles dans l'équipe des RH.

Bien sûr, il faut que les effectifs soient motivés. Pour cela, il est impératif d'harmoniser les talents des collaborateurs temporaires et des employés fixes. Traiter les temporaires comme une «commodité» échangeable serait une grave erreur, lourde de conséquences pour l'entreprise. De bonnes connaissances de la branche et de la psychologie s'imposent donc.

Un équilibre précautionneux entre les aptitudes personnelles des employés et les exigences du poste suffit à éviter de coûteuses erreurs de recrutement. Résultat: des collaborateurs heureux et une entreprise florissante. Voici donc ma formule pour 2016: rapprocher bonheur et succès!

Formation avancée pour les conseillers en personnel

Vous êtes conseiller/ère en personnel et souhaitez suivre une formation professionnelle? swissstaffing vous offre une telle formation. 3 modules similaires à la formation de spécialiste RH, ciblés sur le placement privé sont à votre disposition. Vous apprenez le développement des affaires autour du placement privé et de la location de services.

Êtes-vous intéressé/e?

Les informations complémentaires se trouvent sur <http://events.swissstaffing.ch>



Photo: iStockphoto

avril 2016. Elle prévoit des salaires minimums plus élevés pour les intérimaires, ainsi qu'un aménagement plus souple du travail supplémentaire journalier. Ainsi, travailleurs et employeurs sont gagnants. A présent, la CCT est applicable à tous les services de l'emploi, peu importe la taille de l'entreprise. La CCT veille donc à une concurrence équitable.

Ces quatre dernières années, les partenaires sociaux ont consenti un gros travail pour la mise en place de la CCT. Au cours de la seconde étape, l'accent sera mis sur une augmentation de l'efficacité. La qualité d'une CCT se juge à la façon dont elle est contrôlée. Mais une focalisation du contrôle est nécessaire: les frais administratifs doivent rester au niveau minimum pour les services de l'emploi.

Initiative contre l'immigration de masse: mise en œuvre supportable pour l'économie

2016 sera l'année de la mise en œuvre de l'initiative précitée, car le délai expire en février 2017. Les élections des parlementaires et du Conseil fédéral ont eu lieu. Il existe donc une volonté de rechercher une solution politique et un

compromis. Les débats sont lancés. Le Conseil fédéral a vanté la clause de sauvegarde comme moyen de respecter la volonté des citoyens tout en étant compatible avec l'accord sur la libre circulation.

Dans quelle mesure ce plan est supportable pour l'économie, voilà qui dépendra de la façon dont Bruxelles réagira et, en fin de compte, de la définition du seuil et des chiffres maximum. Pour les services de l'emploi, il subsiste un point crucial: les personnes actives au bénéfice d'un permis de séjour jusqu'à douze mois ne doivent pas être soumises au contingent. La clause de sauvegarde pourrait être appliquée en conséquence. swisstaffing met tout en œuvre à cette fin, avec des organisations économiques partageant le même point de vue.

Modération de la bureaucratie

Le régulateur «fulmine», le plus souvent avec les meilleures intentions, pour que tout le monde ait les mêmes armes, ou pour l'égalité des chances. Cependant, il en résulte parfois des effets secondaires involontaires, qui nuisent aux entreprises et au marché du travail. La limitation de l'immigration comporte ce risque. swisstaffing

observe de près d'autres idées politiques comme des mesures de police pour l'égalité des salaires, une extension des mesures d'accompagnement ou un élargissement de la protection contre le licenciement. Ces idées peuvent se révéler davantage nuisibles que bénéfiques.

Pour les services de l'emploi, sont d'une importance particulière les graves lacunes de la réglementation des assurances sociales pour les frontaliers français ainsi que les plans d'introduction d'un badge pour tous les collaborateurs sur les chantiers suisses. Ces deux éléments peuvent affecter très sensiblement la prestation de service de l'emploi et mettre en danger la mise à disposition rapide de main-d'œuvre. Par conséquent, swisstaffing s'engage très activement sur ces points pour une solution aussi légère et appropriée que possible pour le travail intérimaire.

Les services de l'emploi procurent de la flexibilité aux entreprises, qui en ont besoin plus que jamais en ces périodes si difficiles au plan conjoncturel. Ils proposent des postes de travail aux demandeurs d'emploi. Souvent, ils permettent une transition à des gens qui, sans travail temporaire, ne se trouveraient pas sur le marché du travail. Peu importe que de nouvelles solutions RH soient nécessaires, qu'il faille épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène ou créer un nouveau pool de talents, les services de l'emploi proposent des prestations professionnelles et innovantes.

Myra Fischer-Rosinger

Prestation de service du mois

La visite à la clientèle

Lors d'une visite à la clientèle, le conseiller en personnel d'une société de travail temporaire vient chez vous, dans l'entreprise. Au cours d'un entretien personnel, entreprise locataire de services et société de l'intérim peuvent échanger sans engagement. Grâce à de tels entretiens, le conseiller en personnel connaît la culture de votre entreprise et vos besoins. Il peut en conséquence garder pour vous un œil sur le marché, de façon ciblée, à la recherche de talents et il sait qui pourrait vous convenir ou non. A travers les visites à la clientèle, on gagne en tant que responsable du personnel un partenaire fiable, qui peut apporter son soutien dans les questions du personnel. Nous vous présenterons ici, dans les mois qui viennent, les multiples prestations de service de la branche.



Illustration: 123RF



Myra Fischer-Rosinger
Directrice de swisstaffing