



**MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE** – Selon Marc Lutz, directeur de Hays Suisse et membre du comité de **swissstaffing**, jamais des solutions flexibles et individuelles n'ont été aussi demandées qu'aujourd'hui dans la recherche de bons collaborateurs.

## «Un nom connu ne suffit plus aujourd'hui»

### Journal des arts et métiers:

*L'économie suisse souffre d'un manque massif de main-d'œuvre qualifiée. En quoi le travail temporaire peut-il contribuer à améliorer la situation?*

**Marc Lutz:** Le marché du travail temporaire apporte déjà une grande contribution – rien que par les membres de **swissstaffing**, 300 000 travailleurs temporaires sont mis à disposition du marché du travail en Suisse chaque année. Le marché du travail temporaire représente aussi une bonne possibilité d'entrée pour les nouveaux arrivants ou les personnes qui reprennent pied sur le marché du travail, de prendre pied et, par ce que l'on appelle l'effet de collage, d'obtenir ensuite un emploi fixe.

*Ces derniers mois, l'évolution vers un marché de la demande s'est encore durci: qu'est-ce que cela signifie pour la recherche d'experts techniques hautement spécialisés, appelés flexworkers?*

Avant, tout passait par l'adéquation précise à l'entreprise. Aujourd'hui, l'accent est mis sur le fait de proposer aux spécialistes l'entreprise, le défi et la flexibilité qui leur conviennent. Il est important d'être rapide – les bons spécialistes sont très recherchés. Un processus ne devrait pas durer plus de dix jours,



«Le principe devrait être la flexibilisation individuelle maximale»:

Marc Lutz, directeur général de Hays Suisse.

Photo: dr

sinon on les perd. Les responsables du personnel des entreprises doivent en être conscients. Il ne suffit plus d'avoir un grand nom connu.

**«IL N'A JAMAIS ÉTÉ  
 AUSSI CRUCIAL DE SE  
 METTRE À L'ÉCOUTE  
 DES COLLABORATEURS  
 ET DE LEURS BESOINS,  
 COMME C'EST LE CAS  
 DE NOS JOURS.»**

*Depuis la pandémie, les besoins en RH ont massivement changé dans le monde entier – le travail à domicile par exemple. Comment le secteur de l'intérim*

*fait-il face à ces nouvelles réalités?*

Le principe des entreprises, mais aussi de la politique, devrait être la flexibilisation individuelle maximale. Or, cela ne sera plus possible pour les frontaliers à partir du 1<sup>er</sup> juin. Avec la règle des 24,99 %, nous forçons à nouveau les spécialistes à rester au bureau quatre jours par semaine. C'est à la politique de jouer sa carte et si possible avant que les spécialistes tant recherchés ne se tournent vers l'Étranger, où ils pourront éventuellement bénéficier de plus de flexibilité.

*Suite à la pandémie, aux problèmes de la chaîne d'approvisionnement et maintenant à la guerre contre l'Ukraine, nombreux sont ceux qui envisagent à*



*haute voix de rapatrier la production en Europe. Est-il réaliste de faire revenir également les emplois qui ont été délocalisés?*

En ce qui concerne les spécialistes, certainement. Je ne pense pas que la Suisse se transformera en un grand pays de production classique. Mais la numérisation et l'automatisation qui l'accompagnent souvent prennent de plus en plus d'importance. Lorsqu'il s'agit de production numérique, la Suisse est un pays attractif avec des possibilités attrayantes. De nombreuses entreprises de la Silicon Valley sont désormais implantées en Suisse, et recherchent des travailleurs hautement qualifiés pour faire avancer la numérisation et l'automatisation dans la production et d'autres domaines.

*Quelle est l'importance des plateformes en ligne comme LinkedIn ou Xing pour le secteur de l'intérim? Sont-elles plutôt concurrentes ou complémentaires?*

Nous sommes présents sur les plateformes en ligne et nous les utilisons pour trouver du personnel qualifié. Mais il est important de fidéliser ces professionnels, et cela ne peut se faire que par le biais de conseils dans le domaine spécialisé de la formation. C'est là que nos collaborateurs entrent en jeu. Ils connaissent le marché, les clients.

*Il est plus facile pour les PME de conserver leurs collaborateurs que de chercher de nouveaux talents. Comment y parvenir au mieux?*

Là encore, il s'agit d'une flexibilisation individuelle maximale. Bien sûr, il faut aussi avoir des normes. Mais il n'a jamais été aussi crucial de se mettre à l'écoute des collaborateurs et de leurs besoins individuels, comme c'est le cas de nos jours. À

cet égard, les cadres doivent faire preuve de tact et de créativité.

*Interview: Gerhard Enggist*