

Les entreprises suisses sont unanimes : l'humain reste au cœur du monde du travail robotisé

Les qualités humaines, les savoirs numériques et la capacité d'apprentissage sont plus que jamais les clés du succès pour les employés comme pour les entreprises

Genève et Zurich, 10 avril 2019 – Dans sa dernière étude « La révolution des compétences 4.0 – Humains recherchés pour épauler les robots »*, Manpower a mesuré l'impact des changements technologiques sur l'emploi, l'entreprise et l'employé. Au-delà des préjugés, les résultats révèlent que les sociétés qui ont déjà commencé leur transformation digitale sont aussi celles qui engagent le plus. En effet, les employeurs suisses n'ont jamais été aussi nombreux (94 %) à envisager une hausse ou le maintien de leurs effectifs en raison de l'automatisation de certaines tâches. L'ère du digital est celle de la pénurie de talents et des faibles taux de chômage, celle des nouveaux métiers orientés vers le numérique et la technologie, et celle de la demande de compétences et de qualités spécifiquement humaines. Dès lors, les entreprises doivent impérativement mettre en œuvre un mix de stratégies innovantes en ressources humaines afin de poursuivre leur activité sans être péjorées par un manque de personnel compétent.

« Cette nouvelle étude montre que pour rester compétitives avec les nouvelles technologies, les entreprises doivent mettre en œuvre de nouvelles stratégies de gestion RH. Les transformations numériques engagées par les entreprises dans de la production industrielle ou dans d'autres secteurs utilisant des nouveaux outils (robots, algorithmes et logiciels) impliquent une adaptation et un ajustement constant des compétences et connaissances des collaborateurs et l'engagement de nouvelles personnes exerçant des métiers qui n'existaient pas jusqu'alors. », explique Leif Agnéus, General Manager de Manpower Suisse.

L'automatisation favorise la création d'emplois et incite à former le personnel

Pour la troisième année consécutive, notre étude révèle que l'automatisation a un effet positif sur l'emploi et le personnel des entreprises de notre pays. En effet, 94 % d'entre eux envisagent d'accroître ou de garder en l'état leurs effectifs dans un avenir proche. Les craintes des employeurs sont centrées sur les difficultés à trouver les talents et candidats disposant des exigences clés. Car le règne de la technologie n'est pas près de s'arrêter et ce sont encore les humains qui programment, dirigent, analysent et corrigent le travail des machines et robots. Pour les leaders, il s'agit désormais de trouver la bonne formule pour faire coexister humains et machines.

Hautement recherchées : les compétences transférables et les qualités spécifiquement humaines

A l'ère numérique, les entreprises basculent de nombreuses fonctions sur la technologie et les robots, l'humain conserve donc une place de choix pour faire fonctionner le matériel, analyser des situations complexes, résoudre des problèmes ou développer des relations. Et si les compétences digitales sont de plus en plus recherchées, elles sont aussi les plus difficiles à trouver. La solution tient donc dans le développement du personnel en poste. Pour se mettre au diapason, les entreprises et leurs responsables en ressources humaines doivent être en mesure de déchiffrer et d'évaluer les capacités du personnel afin de comprendre où se trouvent les **potentiels de développement et d'apprentissage**. Cette manière de procéder permet de repérer les compétences transférables et incite des personnes, dont les



Manpower®

connaissances deviennent obsolètes, à exploiter leurs compétences techniques dans un autre métier ayant des similitudes et des proximités avec leur profession de base.

« Notre expérience du terrain rejoint le contenu de notre enquête. Aujourd'hui, lorsque l'on recrute, on ne recherche plus un intitulé précis de métier, mais un portefeuille de compétences et un potentiel de développement et d'apprentissage. », constate Leif Agnéus. « Les compétences et connaissances que les employés sont capables d'assimiler au fil de leur vie et de leur carrière sont encore plus importantes que les acquis initiaux. »

Acquérir, modeler, faire évoluer et puiser : quatre axes stratégiques pour trouver les talents

Pour rester compétitives et réagir de manière agile, les entreprises doivent prendre des décisions rapides. Dans ce contexte, la stratégie qui demeure la plus efficace selon les employeurs suisses consiste à **payer plus** pour acheter les compétences dont ils ont besoin (90 %). Leur deuxième choix consiste à permettre au personnel en poste de se perfectionner, de **monter en compétences** et d'acquérir de nouvelles connaissances manquant à leur panel de savoirs (88 %). Dans le même état d'esprit, de plus en plus d'employeurs prodiguent des **évaluations de leur personnel** (assessments) afin de pouvoir leur proposer des passerelles vers de nouvelles fonctions à l'interne ou de les replacer dans d'autres domaines ou entreprises au sein desquelles ces collaborateurs pourront s'épanouir (55 %). La stratégie la moins plébiscitée par les employeurs suisses est celle qui consiste à adapter l'entreprise aux attentes des nouvelles générations que ce soit en termes de flexibilité ou de **nouveaux modes de travail** (24 %). Paradoxalement, cette nouvelle manière d'aborder le travail et de gagner sa vie est celle qui attire le plus les jeunes générations. Elle sera probablement amenée à se développer à l'avenir. Selon Manpower, la combinaison de ces quatre stratégies de ressources humaines intégrées permettra aux entreprises et à leur personnel de tenir le cap dans le monde du travail digitalisé.

« Les leaders et cadres en entreprise ont un rôle particulièrement important à jouer pour soutenir le changement. Les compétences sont la clé de la croissance des entreprises comme des individus. Nous nous devons d'alimenter la capacité d'apprentissage de nos employés et de promouvoir la formation continue auprès de tous, et pas seulement ceux qui seraient naturellement enclins à acquérir de nouvelles compétences. », conclut Leif Agnéus.

Les éditions précédentes de l'étude sont disponibles dans la section dédiée de notre site internet, sous l'intitulé Human Age : www.manpower.ch/fr/human-age

Nota Bene : Lors de l'utilisation des résultats, veuillez citer la source « Révolution des compétences 4.0 de Manpower ».

CONTACT

Romain Hofer
Head of Corporate Communication
Tél. : +41 58 307 22 71
E-mail : media@manpower.ch



Manpower®

NOTE AUX EDITEURS

*A propos de l'étude

A la demande de ManpowerGroup, Infocorp a mené une étude quantitative auprès de **19 417 employeurs** (directeurs RH et Responsables de recrutement) représentant 6 secteurs d'activité dans 44 pays. Ces employeurs ont été interrogés sur l'impact de l'automatisation sur l'évolution de leurs effectifs dans les deux prochaines années ; sur les métiers où ils envisagent de recruter le plus et le type de compétences qu'ils recherchent ; et sur les stratégies RH qu'ils mettent en œuvre pour s'assurer que leurs effectifs seront prêts à faire face aux défis de demain. La recherche a été menée en Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Espagne, Etats-Unis, Finlande, en France, Grèce, Guatemala, Hong-Kong, Hongrie, Inde, Irlande, Israël, Italie, Japon, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Taïwan et Turquie. L'analyse des données a été effectuée par Reputation Leaders.

A propos de Manpower

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader mondial des services en ressources humaines et des solutions innovantes pour l'emploi, soutient les entreprises dans leur adaptation à un monde du travail qui évolue rapidement, parce que le sourcing, l'évaluation, le développement et le management des talents constituent les clés de leur réussite. Chaque année, nous développons des solutions innovantes pour des centaines de milliers d'entreprises à qui nous présentons les talents qualifiés dont elles ont besoin et nous trouvons des emplois durables, donnant du sens à la vie, pour des millions de personnes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille de marques – Manpower®, Experis®, Right Management® et ManpowerGroup® Solutions – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 80 pays et territoires depuis près de 70 ans. En 2019, ManpowerGroup figure pour la dixième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et c'est aussi l'une des entreprises les plus appréciées selon le classement du magazine Fortune. Ces distinctions confirment notre renommée de chef de file et de première marque de confiance au sein de notre secteur. Découvrez comment ManpowerGroup stimule le monde du travail : www.manpowergroup.com.

Manpower Suisse

Fondé en 1960 à Genève, en tant que franchise de ManpowerGroup®, Manpower Suisse met en relation les meilleurs talents du marché avec les entreprises recherchant des compétences précises, des employés aux dirigeants en passant par les cadres. Leader des solutions efficaces et innovantes en ressources humaines, Manpower a chaque année la confiance de plus de 5000 clients – petites, moyennes et grandes entreprises – de 20 000 collaborateurs temporaires et de 1500 talents recrutés pour des postes fixes. Le matching entre les employeurs et les candidats constitue la mission première de la société qui déploie toujours plus de solutions sur mesure pour résoudre les besoins complexes des entreprises dans un monde du travail en changement permanent. Avec plus de 300 collaborateurs internes, Manpower est présent dans 40 localités en Suisse et ancré dans toutes les régions linguistiques.

Vous trouvez de plus amples informations sur www.manpower.ch.