

Ressources humaines: réagir au changement de valeurs

Société et économie – liées par un changement profond des notions mêmes de valeurs – sont en mutation. Cette évolution a de fortes conséquences sur le management des ressources humaines et les responsables du personnel dans les entreprises. Les derniers enjeux les plus importants figurent aussi au centre du «HR Swiss Congress 2012», qui se tiendra en septembre prochain à Berne. **Par Dominik Marbet**



Photo: Prisma/Deklerak

Encourager, motiver et responsabiliser les collaborateurs: telles sont les tâches primordiales incombant au MRH.

De nombreuses études montrent que les évolutions démographique et technologique, ainsi que la pénurie de personnel qualifié et le changement de valeurs vont marquer profondément le développement des entreprises et leur réussite. La numérisation et la visualisation du travail auront des conséquences importantes pour la gestion des ressources humaines. L'encouragement des collaborateurs, le lien à l'entreprise des groupes d'employés stratégiquement importants, l'image de l'employeur («employer branding») et le développement systématique des compétences managériales, telles seront, à cet égard, les tâches primordiales incombant aux départements et responsables du personnel, en d'autres termes au management des ressources humaines (MRH).

Importance stratégique des HR

Si demain les entreprises veulent demeurer attractives pour leurs collaborateurs et attirer les talents, elles ne doivent pas seulement participer au

changement, mais savoir aussi l'anticiper afin de ne pas «passer à côté». On observe aussi des différences selon les secteurs: alors que les sociétés de services s'intéressent surtout au changement de valeurs, les entreprises de production visent massivement la technologie et la mondialisation. Fondamentalement, le MRH joue toujours un rôle stratégique primordial pour les entreprises.

Dans la période économique instable que nous traversons, les services du personnel sont très sollicités. Selon une étude de Price Waterhouse Coopers (PwC), la loyauté des employés est mise à rude épreuve. Quand le marché de l'emploi se rétablira, cela constituera un défi pour les entreprises. Il s'agit donc de prendre les devants. En fait, le danger existe que les entreprises, compte tenu de leurs soucis quotidiens liés aux ressources humaines, se consacrent exclusivement à résoudre les problèmes actuels, tout en négligeant une approche stratégique des défis à venir qui ont été évoqués plus haut.

Nouvelles tendances et exigences

Une chose est claire: les services de ressources humaines exercent une fonction importante pour l'entreprise et son développement économique. Or, aujourd'hui, dans de nombreuses entreprises, il ne va pas toujours pas de soi d'assurer la présence des RH là où se prennent d'importantes décisions stratégiques et opérationnelles, autrement dit de leur réserver un «siège à la table directoriale». Pour mériter ce siège, les spécialistes des RH doivent connaître à fond les activités de la société et les effets de la gestion du personnel sur ses affaires.

Les collaborateurs sont un élément central de réussite dans la gestion de toute entreprise. Que les responsables du personnel maîtrisent à la perfection le travail des RH n'est pas suffisant. Ils doivent aussi connaître les tendances économiques générales et leurs effets (futurs) sur les affaires de la société, tout en intégrant ces paramètres dans la conduite du personnel. Voir plus loin est donc essentiel, pour le MRH comme pour l'ensemble des domaines de l'entreprise.

Le congrès HR Swiss 2012: thématiques essentielles

Le congrès HR Swiss 2012, qui se tiendra pour la 5^e fois en septembre (voir encadré), s'emploiera à faciliter cette approche aux spécialistes RH de Suisse en débattant des grandes tendances

*«Les collaborateurs
sont un élément
central de réussite
dans la gestion
de toute entreprise»*

actuelles et de leurs conséquences pour la direction du personnel. En tant qu'organisation faîtière du management des ressources humaines, HR Swiss intervient depuis des années pour donner plus de poids au MRH, stimuler les compétences professionnelles des spécialistes du personnel et de la formation et favoriser le réseautage à l'échelle na-

Congrès HR Swiss 2012, à Berne

La 5^e édition du congrès HR Swiss aura lieu les 19 et 20 septembre 2012 au Kursaal de Berne. Le thème (en anglais): «From values and engagement to performance». Le premier jour du congrès sera consacré aux changements de valeurs dans la société et ses conséquences sur le management des RH. Au second jour, il sera question de la motivation des collaborateurs: comment susciter leur enthousiasme pour la bonne marche de l'entreprise et accroître leurs performances. Les participants peuvent compter sur un programme varié et des conférenciers très qualifiés, avec des sessions parallèles consacrées à des thèmes spécifiques. Cette année, le «Swiss Arbeitgeber Award» sera décerné le 19 septembre sur scène, après le programme du jour. Dans ce contexte seront distingués les meilleurs employeurs de Suisse, sur la base de questionnaires détaillés remplis par des salariés. ■

Plus d'informations sous www.hr-swiss-congress.ch
www.swissarbeitgeberaward.ch

tionale. HR Swiss est donc active au sein de l'organisation des examens professionnels fédéraux de RH et fortement engagée dans l'encouragement de la formation duale, aux côtés de l'Union patronale suisse.

Le congrès HR Swiss, qui a lieu tous les deux ans, est devenu un rendez-vous incontournable pour les spécialistes du domaine. Il réunit toutes les communautés RH de Suisse et permet des échanges d'idées par-dessus les barrières linguistiques. A l'ordre du jour figurent à chaque fois des thèmes RH jugés déterminants pour l'orientation stratégique de l'entreprise. En plus de sensibiliser les spécialistes RH, des conférenciers compétents transmettent dans ce cadre toute connaissance utile au MRH, notamment pour lui permettre de collaborer à une stratégie prometteuse pour l'avenir de l'entreprise.

Engagement et performance en point de mire

Avec le thème central de cette année, «From values and engagement to performance», le congrès HR Swiss 2012 se consacre aux enjeux essentiels du management du personnel. Quelles sont aujourd'hui les exigences des employés? Quelles sont les valeurs déterminantes et comment les entreprises les mettent-elles en avant? Qu'est-ce qui stimule les salariés et où puisent-ils leur motivation? Comment peut-on renforcer leur engagement afin d'accroître leurs performan-

ces et susciter leur enthousiasme pour une réussite collective? Ces questions et d'autres encore – avec des réponses pertinentes – attendent les congressistes.

Des idées directrices seront développées par la tête pensante du management Kjell Nordström, par le philosophe et auteur de bestsellers Richard David Precht et par des praticiens issus du monde des entreprises, tels Carsten Schlotter (CEO de Swisscom) et Jean-Luc Favre (directeur d'ABB Sécheron et du secteur clientèle chemin de fer chez ABB). Ils devraient aiguïser les sens des spécialistes RH. Les séances qui se tiendront en parallèle pendant les deux jours de congrès approfondiront les thèmes retenus tout en proposant des réponses et solutions possibles supplémentaires. Le but final est de rendre les spécialistes RH capables de traiter de manière proactive les grandes thématiques intéressant l'entreprise. Si le MRH ou les services du personnel réussissent non seulement à aborder les défis qui se posent aux entreprises, mais encore à contribuer à leur solution, alors leur «siège réservé à la table directoriale» devient indispensable pour toute société. Le congrès HR Swiss 2012 constitue un pas supplémentaire vers cet objectif. ■

Dominik Marbet est président du comité d'organisation du congrès HR Swiss et responsable du secteur des relations publiques et de la formation professionnelle à l'Union patronale bâloise.