

19.10.2009 - 11:00 Uhr

## Etude PwC: Gestion du personnel: stratégies en vue de la reprise économique

Zurich (ots) -

Etude PwC «Managing tomorrow's people: How the downturn will change the future of work»

Bon nombre des employeurs autrefois convoités devront consentir de gros efforts au cours des dix prochaines années afin de s'attacher les services des collaborateurs les plus talentueux. Le gel des salaires et des promotions, la diminution des prestations de la Caisse de pension, l'interruption de l'embauche ainsi que la réduction drastique des budgets alloués à la formation et à la formation continue ont, y compris en Suisse, suscité chez les employés une perte de confiance à l'égard de certains employeurs. Ainsi que le montre l'étude «Managing tomorrow's people: How the downturn will change the future of work», il est fondamental, pour une entreprise, de développer les bonnes stratégies HR aujourd'hui déjà afin de rencontrer le succès demain.

L'étude de PwC se projette en 2020 et montre, sur la base de trois scénarios, de quelle manière trois organisations fictives différentes sont sorties de la crise actuelle. L'étude met l'accent sur les différences de stratégie en matière de gestion du personnel, sur un marché du travail en pleine mutation. Les scénarios reposent sur un sondage réalisé auprès de 4000 diplômés issus de 44 pays différents. Les questions posées ont trait à des sujets tels que le marché du travail à l'échelle mondiale, la responsabilité d'entreprise, les conditions de travail ou encore les nouvelles technologies. La conclusion est la même pour les trois scénarios: il est fondamental, pour une entreprise, de développer les bonnes stratégies HR aujourd'hui déjà afin de rencontrer le succès lors de la reprise économique à venir.

Investir pour les collaborateurs permet d'obtenir un avantage concurrentiel

Les employeurs qui bénéficieront de nets avantages concurrentiels après la crise sont ceux qui auront investi dans le développement de leurs collaborateurs, leur offrant ainsi de nouvelles chances et de nouvelles possibilités. Les entreprises qui auront attaché trop peu d'importance au développement de leurs collaborateurs pendant la crise ne seront pas en mesure de réagir de façon suffisamment rapide au moment de la reprise. Pour Robert W. Kuipers, Associé HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse, les choses sont claires: «Les entreprises qui réduisent de manière drastique les budgets consacrés à la formation et au développement des collaborateurs en ressentiront les effets douloureux au cours de la prochaine décennie de croissance, d'une part parce que, à l'avenir, le marché du travail manquera fortement de personnel spécialisé et formé, et d'autre part parce que la Génération du Millénaire attachera beaucoup d'importance aux possibilités d'évolution, aux perspectives ainsi qu'à la prise de responsabilités.»

Développer des stratégies dès aujourd'hui pour se préparer au monde de demain

Les entreprises doivent examiner dès aujourd'hui leurs stratégies et méthodes visant à recruter, rémunérer, fidéliser, motiver et former les collaborateurs, afin de déterminer si celles-ci sont suffisamment efficaces en vue de la concurrence future pour

s'attacher les services d'une main-d'oeuvre qualifiée. Selon Nicole Jans, Manager HRS Consulting chez PricewaterhouseCoopers Suisse, «ceux qui n'élaborent pas leurs propres plans dès aujourd'hui pour se préparer au monde du travail de demain et qui ne disposent pas de stratégies d'entreprise adaptées au marché du travail de demain ne seront pas capables de réagir suffisamment vite aux besoins d'une nouvelle génération exigeante, à une époque où le personnel spécialisé manque».

Le marché du travail évolue rapidement

A l'avenir, les employeurs offriront la possibilité aux membres de la direction ainsi qu'aux collaborateurs spécialisés, particulièrement mobiles, d'être présents partout dans le monde grâce à ce qu'on appelle les «business passports». La santé, le bien-être, la mobilité à l'échelle mondiale ainsi que les aspects technologiques occuperont une place de plus en plus grande parmi les critères de choix des collaborateurs. Ceux-ci seront toujours plus nombreux à choisir l'employeur qui leur convient le mieux selon leurs priorités, leurs idéaux, leurs valeurs ainsi que la rémunération octroyée. A cet égard, l'étude mentionne des recommandations sur la manière dont les modèles de salaire et de prévoyance des collaborateurs et des membres de la direction peuvent être établis.

La gestion du personnel n'est pas une discipline «molle»

En outre, l'étude souligne que la gestion du personnel ainsi que l'importance de critères d'évaluation clairs pour les collaborateurs ne feront à l'avenir plus partie des disciplines «molles». Selon Kuipers, «si les entreprises veulent rester compétitives de manière durable, les HR devront à l'avenir mettre en oeuvre des mesures de réduction des coûts mais aussi investir sur la base d'éléments sûrs et <durs>».

L'étude est disponible uniquement en anglais, au format PDF auprès de Claudia Sauter.

PricewaterhouseCoopers ( [www.pwc.com](http://www.pwc.com) ) offre des services spécifiques d'audit, de conseil juridique et fiscal et de conseil économique aux branches économiques afin d'instaurer la confiance et de générer de la valeur pour ses clients et leurs partenaires. Le savoir-faire et l'expérience du réseau de nos entreprises membres regroupant plus de 163 000 collaborateurs dans 151 pays nous permettent de développer des perspectives nouvelles et de prodiguer des conseils pratiques.

«PricewaterhouseCoopers» et «PwC» font référence au réseau d'entreprises membres de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Chacun des membres de ce réseau est une personne morale différente et n'agit pas en tant qu'agent de PwCIL ou de toute autre entreprise membre. PwCIL ne fournit aucun service aux clients. PwCIL n'est pas responsable des actes ou omissions de ses entreprises membres, ne contrôle pas l'exercice de leur jugement professionnel ou ne les engage de quelque manière que ce soit. Aucune entreprise membre n'est responsable des actes ou omissions d'une autre entreprise membre, ne contrôle l'exercice du jugement professionnel d'une autre entreprise membre ou n'engage une autre entreprise membre ou PwCIL de quelque manière que ce soit.

Contact:

Robert W. Kuipers  
Associé HRS Consulting  
PricewaterhouseCoopers Suisse  
E-Mail: [robert.kuipers@ch.pwc.com](mailto:robert.kuipers@ch.pwc.com)

Nicole Jans  
Manager HRS Consulting  
PricewaterhouseCoopers Suisse  
E-Mail: [nicole.jans@ch.pwc.com](mailto:nicole.jans@ch.pwc.com)

Claudia Sauter  
Communications Senior Manager  
PricewaterhouseCoopers Suisse  
E-mail: [claudia.sauter@ch.pwc.com](mailto:claudia.sauter@ch.pwc.com)

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100591827> abgerufen werden.