

HR Today

Know-how for tomorrow

Published on hrtoday.ch (<https://hrtoday.ch>)

Conseils pratiques

Etat des lieux de l'emploi pendant et après le confinement

Article Category: Restructurations / Licenciements
Marché du travail

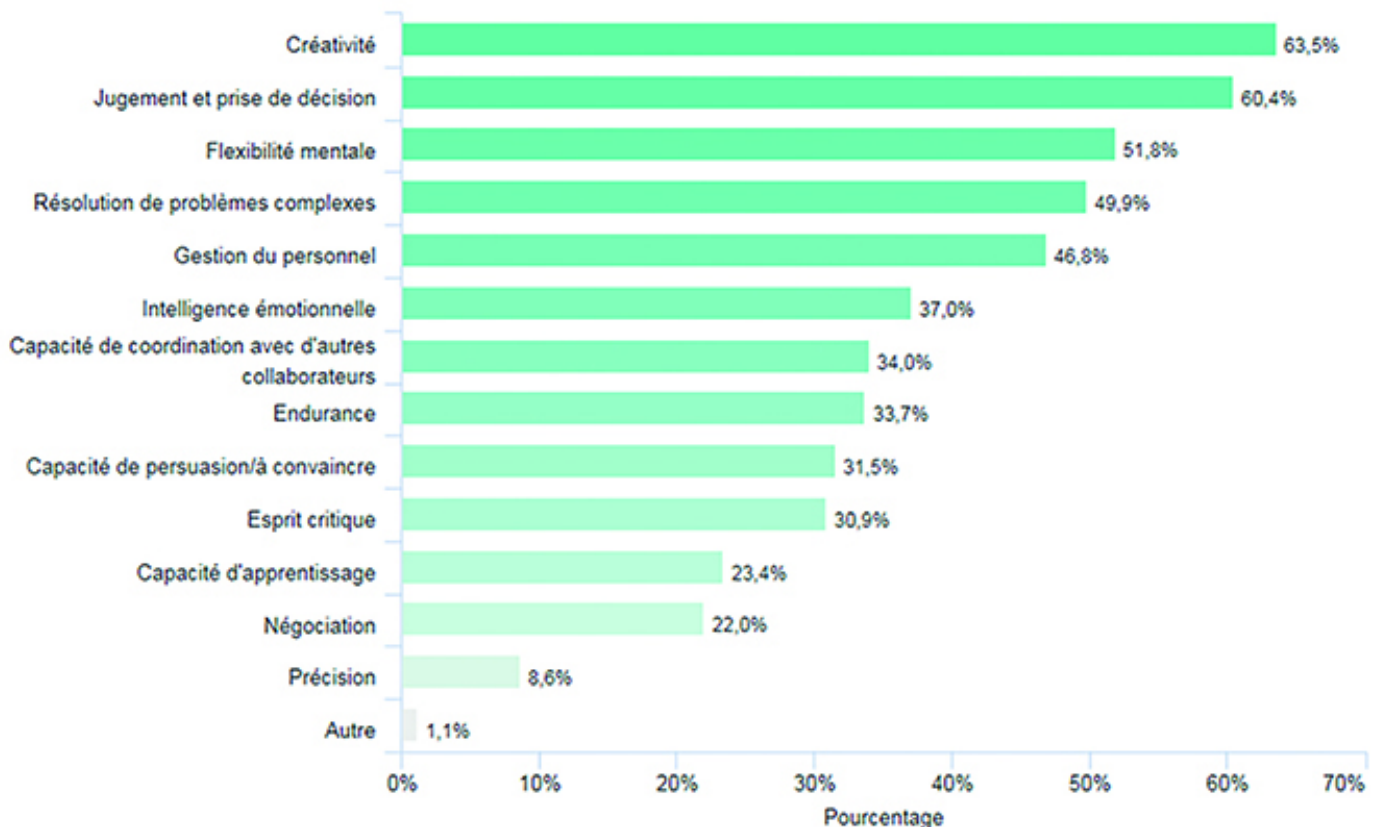
Author: [Philippe Lamb](#) [1]
[Claudia Jonczyk](#) [2]
[Oussama Darouichi](#) [3]

Extraits d'une enquête (1) d'HR Bench sur les défis de la relance économique post-confinement Covid-19.

Et selon vous, quelles sont les cinq compétences managériales les plus importantes pour l'avenir?

Merci d'ordonner les 5 propositions de la plus importante = 1 à la moins importante = 5 (en cliquant sur les propositions dans l'ordre choisi)

Selon The future of jobs-WEF



Selon vous, quelles sont les cinq compétences managériales les plus importantes pour l'avenir?

La crise du Covid a été aussi soudaine que brutale pour de nombreuses entreprises. Durant le confinement, presque un tiers des organisations interrogées (31,8%) ont connu une interruption d'activités. Au plus fort de la crise, le chômage partiel concernait plus de 130 000 entreprises et plus d'un million d'employés (environ un cinquième de la population active!), contre «seulement» 92 000 en 2009 marquant le précédent pic record, selon le Seco (Secrétariat à l'économie).

Après le choc initial, quelles sont les perspectives pour l'emploi? Si 66% des entreprises ne prévoient pas de suppressions d'emplois, 23% prévoient d'en supprimer plus de 2%. La menace sur l'emploi, pour l'instant faible, se vérifie dans les statistiques du chômage en Suisse établies par le Seco. Le taux de chômage en mai de cette année était de 3,4%, bien inférieur au taux de 5,1% observé au premier trimestre 2010.

Si les perspectives sur l'emploi ne sont pas, pour l'instant, effrayantes, la situation concernant le recrutement est plus préoccupante puisque 32,2% des entreprises ont «gelé» le recrutement de nouveaux employés et seulement 3,3% des sociétés envisagent de recruter plus de 10% de leur effectif en 2020. Cette situation est particulièrement défavorable aux nouveaux diplômés entrant sur le marché du travail dans les secteurs les plus touchés, qui paient le prix fort de la crise à court terme.

Climat de confiance

Si plus de 40% des répondants expriment des réserves quant aux perspectives d'avenir de leur entreprise, le climat de confiance entre collaborateurs a augmenté durant la crise, de 29,4% entre salariés, de 35,5% de la hiérarchie à l'égard du personnel et de 31,3% du personnel à l'égard de la hiérarchie.

Cette amélioration du climat de confiance à l'interne durant la crise est probablement due à la résilience et l'agilité du management et du personnel durant la crise, que les répondants ont jugé bonne ou plutôt bonne à plus de 85%! L'agilité désigne un collaborateur ou une entreprise qui s'adapte rapidement aux évolutions de son environnement d'affaires. La résilience, terme issu de l'écologie systémique, fait référence à un individu, une organisation ou un système capable de résister à une épreuve et de reconfigurer ses activités pour s'adapter aux nouvelles conditions de son environnement.

La confiance envers les collaborateurs se traduit par la volonté du top management de consulter plus régulièrement les employés à l'avenir (64%) et les aides octroyées aux collaborateurs, pour 45% des entreprises interrogées.

Transformations organisationnelles

Plus de la moitié des entreprises interrogées (53%) estiment que la culture digitale et la maturité numérique du management doit être améliorée ou développée.

La transformation digitale implique non seulement des compétences techniques relatives à l'utilisation des outils technologiques, mais également un changement de culture. La crise du Covid a également révélé la nécessité d'améliorer ou développer la structure organisationnelle pour 40,8% des entreprises, et plus de 50% pour le secteur de la «distribution, commerce, transports et logistique», également fortement mobilisé durant la crise.

La bonne gestion des situations de crise implique une circulation optimale de l'information et des prises de décision rapides. Ainsi, les organisations équipées de centres de décisions aux plus près des opérations sont donc mieux préparées pour répondre à ce type de défis.

Transformation digitale et organisationnelle sont fortement corrélées, l'une ne pouvant pas se faire sans l'autre. De plus, la réussite de ces deux transformations est tributaire de la culture organisationnelle qui constitue l'«ADN» de l'entreprise et détermine notamment le comportement de l'entreprise aux changements internes et externes. Tout changement technologique, managérial ou organisationnel doit être en adéquation avec la culture, sans quoi cette dernière doit être ajustée.

Un tel changement appelle également l'acquisition de nouvelles compétences. Les résultats montrent que 45,5% des entreprises expriment le besoin de former leurs employés à ces compétences. Il s'agit notamment de développer les compétences interrelationnelles et managériales des collaborateurs afin qu'ils puissent assumer les nouvelles tâches qui leur sont confiées.

Compétences les plus demandées

Selon les résultats de notre enquête parallèle auprès de dirigeants d'entreprises romandes, les organisations estiment que les compétences managériales les plus importantes à l'avenir sont la créativité, le jugement et la prise de décision, la flexibilité mentale, la résolution de problèmes complexes et la gestion du personnel, avec des différences cantonales négligeables.

(1) Enquêtes réalisées en partenariat avec les Chambres de commerce auprès de 369 dirigeants de PME et grandes entreprises romandes. La deuxième étude porte sur les défis RH de la relance économique post-confinement Covid-19. Elle a été réalisée en partenariat avec les associations HR Genève et HR Vaud auprès de 211 responsables RH de PME et grandes entreprises romandes. Les rapports de synthèse peuvent être téléchargés gratuitement sur www.hrbench.ch [4]

Texte: [Philippe Lamb](#) [1]

Institut de management de l'Université de Neuchâtel (IMN).

Texte: [Claudia Jonczyk](#) [2]

Institut de management de l'Université de Neuchâtel (IMN).

Texte: [Oussama Darouichi](#) [3]

Institut de management de l'Université de Neuchâtel (IMN).

©2020 by ALMA Medien AG, Zürich

Source URL: [https://hrtoday.ch/fr/article/etat-des-lieux-de-l-%E2%80%99emploi-pendant-et-apres-le-confinement](https://hrtoday.ch/fr/article/etat-des-lieux-de-l%E2%80%99emploi-pendant-et-apres-le-confinement)

Links

[1] <https://hrtoday.ch/fr/utcontent/philippe-lamb>

[2] <https://hrtoday.ch/fr/utcontent/claudia-jonczyk>

[3] <https://hrtoday.ch/fr/utcontent/oussama-darouichi>

[4] <http://www.hrbench.ch>