

CHASSEURS DE PERLES ET GAME CHANGERS

POURQUOI LA FORMATION RH AVEC SPÉCIALISATION C FAÇONNE L'AVENIR DE LA LOCATION DE SERVICES.

Texte: Bianca Helms, cheffe de projet Marketing & Communication

Le marché du travail est en pleine mutation. Une mutation marquée par la transformation numérique, la mondialisation et de nouvelles cultures du travail. Dans cet environnement dynamique, les formes de travail flexibles sont devenues indispensables. La location de services joue ici un rôle de pionnier en proposant des solutions de gestion agile du personnel et en ouvrant aux travailleurs des parcours de carrière individuels. Mais comment garantir des normes de qualité dans cette branche tout en renforçant les talents pour un marché du travail flexible? C'est là que la formation de spécialiste RH avec spécialisation C entre en jeu. En combinant connaissances généralistes et spécialisées, elle contribue à répondre de manière optimale aux exigences des collaborateurs et des entreprises.

Pourquoi la formation est-elle aussi passionnante pour les travailleurs et travailleuses? La formation de spécialiste RH avec spécialisation C constitue un facteur décisif pour le développement de personnel qualifié et donc un pilier pour une branche de location de services prospère. Ces professionnels sont formés pour des tâches spécifiques, mais également pour devenir des généralistes polyvalents. Leur vaste spectre de compétences s'étend des aspects juridiques aux stratégies de recrutement efficaces. Susanne Kuntner, directrice et propriétaire de «mein job Zürich gmbh»: «Dans mes fonctions, je suis à la fois conseillère et chasseuse de perles, j'ouvre des voies, j'encourage et j'endosse même parfois le rôle de psychologue.» C'est la diversité de ces tâches qui rend le travail dans la location de services aussi exigeant et passionnant. Les spécialistes avec ce background sont également très demandés sur le marché du travail. La formation propose de nombreux avantages, parmi lesquels:

Des parcours professionnels variés: en tant que généralistes, ces professionnels peuvent travailler



Bianca Helms

cheffe de projet Marketing & Communication

dans tous les domaines de la location de services et se spécialiser dans leur thème de prédilection.

Un large spectre de thèmes: les diplômés sont demandés et encouragés dans différents domaines de leur profession, notamment dans la gestion des ressources humaines, les relations avec les clients ou les techniques de présentation. Ils sont ainsi également préparés à occuper des positions de direction.

La capacité d'adaptation et la flexibilité: la formation développe ces aptitudes et permet aux collaborateurs et collaboratrices d'évoluer sans problème dans différents rôles et projets au sein de la branche de la location de services.

L'identification par le biais de normes de qualité: la formation spécialisée permet de sensibiliser les participants à des normes de qualité éle-

vées. Cela favorise leur développement professionnel et contribue activement à l'image de marque de la branche.

La compréhension rapide des besoins des parties prenantes: en tant qu'intermédiaire entre travailleurs temporaires et entreprises locataires, il est important d'analyser rapidement les besoins des deux parties. De bonnes techniques d'interview, de l'empathie et une certaine connaissance de la nature humaine sont là indispensables. Cette formation favorise la compétence non seulement professionnelle, mais également sociale, décisive pour appréhender différents groupes cibles et situations.

Une certification reconnue: une fois leur formation achevée, les participants reçoivent une certification reconnue de spécialiste RH avec spécialisation C qui atteste de leur compétence.

L'étude McKinsey «Performance through people» réalisée en 2023 le montre: les entreprises qui se concentrent à la fois sur leur performance financière et sur le bien-être et le développement professionnel de leurs employés ont 150% de chances supplémentaires de réussir à long terme. Par ailleurs, elles augmentent leurs possibilités de fidéliser leur main-d'œuvre sur le long terme. Les bailleurs de services ont tout intérêt à soutenir la formation de spécialiste RH avec spécialisation C pour fidéliser les talents internes à l'entreprise, et pour d'autres raisons encore:

Une expertise diversifiée: la diversité des responsables RH formés permet aux entreprises de bénéficier d'une large expertise. Ces multitalents peuvent travailler dans différents domaines de la location de services et les entreprises peuvent réagir de manière flexible à l'évolution des exigences.

L'assurance de normes de qualité élevées: la formation assure que les collaborateurs de la location de services travaillent avec une conscience élevée de la qualité. La branche profite ainsi sur le long terme de normes de qualité élevées qui l'arment pour l'avenir et renforcent durablement la confiance de la société dans le secteur temporaire.

Un recrutement du personnel efficace: le spécialiste RH avec spécialisation C est en mesure d'identifier rapidement les besoins en personnel et de recruter efficacement les candidats adaptés. Cela contribue à minimiser les goulets d'étranglement et à mettre en œuvre des projets dans le respect des délais.

La sécurité juridique: la formation permet d'acquérir une solide compréhension des aspects liés au droit du travail, inestimable pour les employeurs. Un spécialiste RH bien formé réduit les risques juridiques et contribue à garantir la «compliance» dans toutes les questions relatives au personnel.

L'innovation: la diversité de la formation ne se reflète pas seulement dans les compétences des collaborateurs et des collaboratrices. Elle permet également de développer des solutions innovantes pour relever les défis de la branche. Les généralistes sont souvent en mesure d'intégrer différentes perspectives et de développer des approches créatives pour le placement de personnel, ce qui peut être un avantage concurrentiel de taille et changer la donne.

Les spécialistes RH avec spécialisation C sont à la fois des multitalents indispensables et des experts chevronnés: ils travaillent en tant que conseillers qui établissent un lien entre le personnel temporaire et les entreprises locataires appropriées. Ce sont des chasseurs de perles qui découvrent les talents et qui disposent de connaissances solides des bases juridiques dans différentes branches. Les mentors encouragent les personnes dans leur parcours professionnel et sont en ce sens des spécialistes de la négociation, qui savent faire preuve de cœur et de raison. La for-



**J'AI PASSÉ LE BREVET FÉDÉRAL, CAR
IL M'OFFRE UNE GRANDE RECONNAISSANCE
DANS LES RELATIONS AVEC NOS INTERLOCU-
TEURS ET PARCE QU'IL ME PERMET DE FAIRE
LE LIEN ENTRE LES CONNAISSANCES ACQUISES
DANS LE DOMAINE D'ACTIVITÉ ET LA THÉORIE.**

N. BISCHOF, DIPLÔMÉE 2022

mation est diversifiée et favorise des solutions innovantes, elle renforce les normes de qualité et réduit les risques juridiques. Investir dans ces spécialistes est une opération clairement positive sur le long terme, car ils assurent aux entreprises flexibilité, efficacité ainsi qu'un avantage concurrentiel décisif. Dans un monde du travail en pleine évolution, les spécialistes RH avec spécialisation C ouvrent la voie du succès dans la location de services. Une formation aussi variée que les possibilités de carrière qui en découlent. Une spécialisation qui forme des professionnels efficaces et indispensables pour la branche. ●

Plus d'informations sur la formation
de spécialiste RH avec spécialisation C sur:



Notre comité blogue ... La pénurie de main-d'œuvre est-elle endémique?

Une analyse provocatrice du recrutement.



MARC LUTZ

Managing Director Hays (Suisse) SA

Dans le monde de la gestion des talents, les entreprises sont confrontées au défi de trouver et de fidéliser les bons collaborateurs. La question que nous devrions nous poser est la suivante: la pénurie de main-d'œuvre est-elle vraiment une fatalité ou les entreprises elles-mêmes y contribuent-elles? Dans cet article, nous jetterons un coup d'œil sur les outils et les méthodes du recrutement de personnel et nous nous demanderons de manière critique si les entreprises passent à côté de talents.

Analyser les formes d'emploi:

Des emplois fixes aux contrats de service en passant par les emplois temporaires – les entreprises exploitent-elles vraiment toutes les formes d'emploi disponibles? Ou les profils de rôles prédéfinis restreignent-ils les talents potentiels? Il est important de mettre en lumière la manière dont les formes d'emploi flexibles influencent la recherche de main-d'œuvre et si les entreprises excluent d'emblée des groupes de candidats.

Exemple pratique: une entreprise de taille moyenne mise sur des modèles de partage de poste pour toucher des collaborateurs et collaboratrices à la recherche d'horaires de travail plus flexibles en raison d'obligations familiales. Cette démarche a conduit à une hausse significative du nombre de candidates et de collaboratrices.

Recruter via différents canaux:

La question n'est pas seulement de savoir où, mais aussi comment les entreprises recherchent leurs talents. Cherchez-vous sur tous les canaux pertinents? Il est important de se concentrer sur la pertinence d'une stratégie de recrutement diversifiée et inclusive et sur la manière dont les entreprises peuvent s'assurer que leur message atteint tous les talents – indépendamment du lieu et du contexte.

Exemple pratique: une entreprise de technologie mise sur le Social Media Recruiting ciblé pour toucher de jeunes talents. Par le biais de campagnes ciblées sur des plateformes telles que LinkedIn et Instagram, l'entreprise a pu développer son pool de candidats et attirer une main-d'œuvre qualifiée.

Lisez l'intégralité de l'article sur
blog.swissstaffing.ch