

## **Thème : recruter des spécialistes, garantir l'avenir**

Ce qui peut paraître simple s'avère d'une grande complexité. De nos jours, de nombreuses entreprises manquent de personnel qualifié. Depuis quelque temps, une véritable course aux meilleurs talents s'est engagée sur le marché. Comment bien se positionner en tant qu'entreprise en ces temps de pénurie de personnel qualifié? Comment recruter des collaboratrices et collaborateurs adéquats et comment les faire rester? Ces aspects ont fait l'objet de forums à Berne, à Baden et à Sursee en 2022.

Dr Marcel Oertig, d'Avenir Group, a participé à deux des trois forums. Il nous a initiés au thème «Competition for Talents». Il a été fascinant d'écouter sa perception des tendances et d'en apprendre davantage sur les approches innovantes pour attirer et conserver le personnel qualifié et les cadres. Nous avons notamment appris que le recrutement s'apparente aussi au marketing et que l'utilisation de son propre réseau et l'Active Sourcing s'avèrent indispensables. Il a été intéressant de se pencher sur l'expérience d'un-e candidat-e du recrutement jusqu'à l'onboarding. Il ne faut pas oublier que les collaboratrices et collaborateurs sont les meilleurs ambassadeurs d'une marque. Pour terminer, nous avons parlé du thème «Good Word» et de la manière dont les investissements dans une politique du personnel durable peuvent avoir un impact positif pour une entreprise.

Lors du premier forum, à Berne, nous avons eu le plaisir d'accueillir Dr Sebastian Friess, chef de l'Office de l'économie du canton de Berne. Il a donné un aperçu de la stratégie du canton de Berne en ce qui concerne le personnel qualifié. Il nous a notamment présenté les tâches de l'État et les méthodes qui existent pour attirer des spécialistes. Il fut très intéressant d'obtenir un aperçu de notre système éducatif et de sa conception à l'avenir. Sebastian Friess a également brièvement présenté comment le canton de Berne a géré la pandémie de coronavirus avec les entreprises et d'où provenait l'aide. En conclusion, il a souligné que la pénurie de personnel qualifié est toujours une question de perspective.

Durant son bref exposé, Dr Nils Kambly, CEO de Kambly SA à Trubschachen, nous a parlé de la tradition de Kambly. L'entreprise doit également faire face à une pénurie de personnel qualifié. Cependant, voici sa recette secrète: caractère local, formation continue et employé-e-s de longue date. Par ailleurs, les valeurs internes de l'entreprise (culture d'entreprise) reflètent un fort attachement au personnel. Le fait que l'équipe de direction adhère à ses principes de conduite et les mette en pratique constitue aussi un élément important chez Kambly.

Fin septembre, nous nous sommes rendus à Baden. Après M. Oertig, Manuel Zumstein (directeur de Robert Huber AG) nous a entraînés dans le monde des garages automobiles. Le secteur n'échappe pas non plus à la pénurie de spécialistes, non seulement parce qu'il est en pleine transition (ex.: voitures électriques), mais aussi parce que le métier de mécanicien-ne automobile a bien changé. Cela représente un important défi, car les jeunes pensent souvent à une carrière académique, et moins à une carrière par le biais d'un métier d'artisanat. Manuel Zumstein a également expliqué comment se déroule la sélection des collaboratrices et collaborateurs et comment il arrive ensuite à les garder dans l'entreprise.

Beat Bechtold, directeur de l'Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK), nous a expliqué comment l'économie argovienne gère la pénurie de personnel qualifié. Il a également été question d'évolution démographique. Les lacunes sur le marché du travail à partir de 2029 s'avèrent surtout préoccupantes. Les entreprises s'organisent tout d'abord elles-mêmes et veillent à rester attractives. L'AIHK soutient ses membres et crée un lien avec le canton d'Argovie et sa politique. De plus, il ne faut pas oublier que ce sont les entreprises qui créent des places de travail.

Nous avons eu le plaisir d'organiser notre 3<sup>e</sup> forum à Sursee. Christoph Abplanalp représentait Avenir Group. Par ailleurs, Ivan Buck, directeur de Wirtschaftsförderung Luzern (promotion économique lucernoise), était également présent au forum. Il a présenté la promotion économique et ses tâches. La formation et le développement des jeunes y constituent aussi un thème important.

Hans Aregger, de l'entreprise Aregger AG, représentait le secteur de la construction lors de ce forum. Actuellement, tout ce qui est lié à la construction souffre. Son image ne s'avère pas très positive auprès du public. La branche mise également sur la relève et sur une organisation stable. Le travail avec des ambassadeurs de la marque que l'on connaît s'avère bénéfique.

Après les différentes présentations, Milena Daphinoff a lancé la table ronde. Du côté de Valiant, Dr Marc Praxmarer, responsable Clientèle institutionnelle et entreprises, a pris part à toutes les tables rondes. Il a présenté les actions de Valiant en lien avec la pénurie de personnel qualifié. Milena Daphinoff a posé de pertinentes questions, ce qui a permis aux participant-e-s de discuter ensemble des éléments abordés lors des exposés. Il a entre autres été question de savoir comment un employeur peut faire face à la demande pour davantage de flexibilité et comment la mettre en œuvre au sein de l'entreprise. Quels avantages pour le personnel s'avèrent particulièrement importants? Comment les développer en tant qu'entreprise? La numérisation et l'évolution des métiers ont également fait l'objet de discussions. Les entreprises devraient aussi prendre en compte le potentiel des plus 50 ans et se montrer créatives et audacieuses. Lors des trois forums, l'image de l'entreprise a été qualifiée d'extrêmement importante. De plus, tout le monde s'accorde pour dire qu'il ne faut surtout pas perdre les personnes en chemin.

Enfin, les invité-e-s ont encore poursuivi la discussion entre eux lors de l'apéritif dînatoire qui a suivi.