

**Vous méritez une place au sommet**

Pour réserver cet emplacement  
Le Temps - publicité  
Tél. Lausanne: +41 58 909 98 23  
Tél. Zurich: +41 58 909 98 10  
E-mail: lt\_publicite@admeira.ch  
www.letemps.ch/pub

# Carrières

**-3000**

**C'EST LE NOMBRE DE POSTES** que pourraient perdre les agences de voyages en Suisse dans le pire des scénarios, averti la Fédération suisse du voyage jeudi.



**Martin Mende dirigera le secteur Strategy & Initiatives de Credit Suisse** dès octobre. A 53 ans, il succède à Daniel Hunziker qui prendra la responsabilité du secteur d'activité Institutional Clients.

**Votre prochain rendez-vous management: vendredi 2 octobre**

## «Il faut accompagner les employés licenciés»

**EMPLOI** Le cabinet de recrutement Manpower Suisse a lancé cet été un JobCenter, ou service d'aide aux entreprises et aux employés qui font face à des licenciements en ces temps de crise. Explications et analyse de Gianni Valeri, directeur général de Manpower Suisse

PROPOS RECUEILLIS  
PAR JULIE EIGENMANN  
@JulieEigenmann

Des entreprises comme Hotelplan, Jet Aviation ou Buecher ont annoncé ou même déjà procédé à des licenciements massifs depuis le début de la crise du coronavirus. Les derniers chiffres, publiés mercredi par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), font état d'un taux de chômage de 3,3% en août 2020, contre 2,1% en août 2019. Face à ce type de constats, et considérant que les ressources humaines sont souvent dans l'incapacité d'aider les employés mis de côté, Manpower Suisse a lancé en juillet un JobCenter pour accompagner les travailleurs concernés. Une façon aussi, pour le cabinet de recrutement, de se profiler sur des branches moins connues de son activité.

En cette rentrée, Gianni Valeri, directeur général de Manpower Suisse depuis octobre 2019, revient sur ce nouveau service et nous partage sa vision – optimiste! – du marché du travail pour les mois qui viennent.

**Vous avez lancé un JobCenter début juillet. Pourquoi?** Notre spécialisation en postes temporaires nous sert d'indicateur pour savoir où en est l'économie. Quand elle souffre, ceux qui ont des contrats à durée déterminée sont les premiers écartés. Au contraire, quand elle redémarre, les entreprises engagent d'abord des personnes externes, par précaution.

Nous avons vu que les réductions d'horaires de travail aidaient beaucoup d'entreprises, mais malgré tout, certaines ne s'en sortent pas. Nous avons aussi suivi dans la presse les licenciements chez SR Technics, Gate Gourmet, Schindler ou encore Hotelplan. En Suisse, éviter de licencier peut être une question de réputation, on ne le fait pas facilement. Alors quand il faut vraiment prendre cette décision, ça fait mal et c'est difficile.

Nous avons donc constaté qu'il y avait un vrai besoin d'accompa-



Gianni Valeri, directeur général de Manpower Suisse: «A chaque crise, certains schémas se reproduisent.» (DARRIN VANSELOW POUR LE TEMPS)

gnement, notamment dans les secteurs du tourisme, de la gastronomie, de l'aviation et de l'industrie. Nous sommes actuellement en discussion avec une vingtaine d'entreprises pour le service JobCenter.

**INTERVIEW**

**Comment fonctionne ce service?** Les entreprises nous contactent ou nous les contactons nous-mêmes, pour la mise en place de cinq modules, ou plus selon les besoins. Des consultants Manpower expérimentés sont déjà sur place quand les licenciements sont communiqués, pour pouvoir être présents auprès des personnes concernées, qu'elles sachent qu'elles ne sont pas seules. Comme ces consultants n'appartiennent pas à l'entreprise qui vient de les licencier, cela permet aux travailleurs de se tourner plus rapidement vers quelque chose de positif, d'aller de l'avant. Les consultants précèdent

ensuite à une évaluation des compétences de la personne: l'idée est de voir où elle se situe sur le marché du travail, de lister ses points forts et d'envisager de nouvelles pistes pour l'avenir. Viennent ensuite des ateliers qui apprennent à rédiger un curriculum vitae, à se préparer pour un entretien... Des choses qui peuvent sembler basiques, mais certains collaborateurs ou collaboratrices licenciés sont en poste depuis plus de vingt ans dans la même entreprise, ils n'ont jamais été confrontés à l'idée de quitter leur employeur. Peut-être que ces personnes ont une famille à charge, vivent une situation stressante à laquelle s'ajoute le stress de ne pas savoir à qui s'adresser. Certaines n'ont pas refait leur CV depuis longtemps et peinent à utiliser les nouvelles technologies. Enfin, Manpower met son réseau à la disposition de ces travailleurs pour les aider à retrouver un poste, temporaire ou fixe.

**Quel coût a ce JobCenter pour les entreprises?** Le prix se fixe au cas par cas, en fonction de la structure de l'entreprise et des prestations qu'elle choisit.

**«Certains collaborateurs n'ont jamais été confrontés à l'idée de quitter leur employeur»**

**Ce JobCenter était-il pour vous un moyen de vous profiler en tant que cabinet de recrutement?** Oui. Manpower est davantage connu pour le placement de personnel à des postes fixes ou dans des missions temporaires, mais notre entreprise offre différentes solu-

tions en ressources humaines.

**Quelle est la différence avec un cabinet d'outplacement classique?** Nous avons aussi une marque spécialisée dans l'outplacement: Talent Solutions Right Management. La principale différence tient dans le fait que leur service s'inscrit sur le plus long terme. Il va plus loin dans l'accompagnement, le bilan personnel et l'évaluation des compétences. Les consultants du JobCenter aident les personnes à se repositionner rapidement sur le marché du travail.

**Voyez-vous la crise du coronavirus comme un tournant pour le marché de l'emploi?** Oui et non, certains schémas se reproduisent. A chaque crise, le processus d'automatisation et de robotisation augmentent drastiquement dans les entreprises, nous l'avons vu avec la crise financière en 2008 et l'abandon du taux plancher en

2015. Les sociétés cherchent à gagner en efficacité. Avec le coronavirus, les entreprises ont été encore plus rapides à implémenter davantage de numérique dans leur fonctionnement. On ne peut donc pas dire qu'il s'agit d'un nouveau changement, mais d'un changement en plus.

**Concernant les changements à l'intérieur des entreprises, justement: selon le baromètre de l'emploi Manpower, 57% des employeurs prévoient de proposer à leurs collaborateurs d'exercer à distance une partie de leur temps de travail. Si cela se confirme, le marché du travail va-t-il en être transformé?** J'en suis certain. Cela va changer l'état d'esprit sur la flexibilité du travail, et cela va au-delà du travail à domicile, d'autres lieux pourraient être concernés. Et ce serait aussi la possibilité d'envisager des horaires qui conviennent à tous. Ces changements représentent un nouveau potentiel pour les travailleurs et travailleuses, qui pourront mieux allier vie professionnelle et vie privée, et pour le marché, qui se privait des compétences de ceux qui avaient des difficultés à le faire. Des femmes dotées d'une bonne formation choisissent par exemple trop souvent de se retirer du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants. C'est une belle occasion pour la Suisse, mais ce changement risque de prendre du temps.

**Votre baromètre montre aussi que 26% des employeurs suisses pensent retrouver le niveau d'embauche d'avant la crise avant la fin de l'année. Etes-vous aussi optimiste?** Tout dépend de l'évolution de la pandémie, et de la réaction de la Suisse et des autres pays. Si des mesures strictes ne sont pas prises dans les mois à venir, on pourrait assister à une croissance douce de l'économie. Je me montre positif sur cette deuxième partie de l'année également parce que nous voyons que les gens veulent avancer, retrouver de la sécurité et de la stabilité. Je suis optimiste, mais ce n'est évidemment pas l'euphorie. ■

**L'EXPERT**

### Un congé paternité pour rien?



**ALAIN SALAMIN**  
EXPERT EN RÉMUNÉRATION  
ET EN RESSOURCES HUMAINES

Selon les dernières statistiques de l'OCDE, nous sommes le seul pays, avec le Mexique, qui ne dispose pas encore d'un congé parental. La durée moyenne de ce congé s'y situe à soixante-cinq semaines par naissance!

Et en Suisse, qu'allons-nous donc voter le 27 septembre? Pour ou contre un congé paternité? Alors que tous les pays qui

nous entourent ont fait le pas du congé parental pour réduire l'inégalité hommes-femmes, nous sommes encore en train d'ergoter sur notre volonté de faire un cadeau de deux semaines aux pères, ou pas! Le ton est volontairement provocateur.

Moi-même père de cinq enfants, j'ai toujours pris deux semaines de congés (sur mes vacances) à chacune des naissances. Etre présent pour mon épouse et nos enfants était indiscutable. Néanmoins, je n'aime pas ce congé paternité. Serais-je donc en train de renier mes convictions familiales et égalitaires? Au contraire!

Car adopter ce congé me semble être

une fausse bonne idée pour deux raisons. La première concerne mes doutes quant à son efficacité. Deux semaines vont-elles vraiment, comme l'affirment les initiateurs, permettre enfin aux pères de prendre leurs responsabilités, aux familles de se renforcer, de rattraper notre retard international sur le sujet, et de faire un pas vers l'égalité?

Expérience faite, il en faudra beaucoup plus. Mais «un tient ne vaut-il pas mieux que deux tu l'auras»? Non, et c'est notre second point: dans un pays où l'on a mis presque soixante ans à créer un congé maternité, le danger est significatif que ce congé paternité cimenter les positions et fosses pour longtemps un futur congé

parental. Car c'est bien ce dernier qu'il faut viser si l'on veut vraiment faire bouger les lignes. Pourquoi? Le congé parental est le moyen le plus efficace de lutter contre la discrimination à l'embauche et à la promotion, qui explique une partie significative des différences salariales en défaveur des femmes.

Aujourd'hui, en Suisse, engager ou promouvoir une femme implique d'accepter le risque qu'elle soit absente pendant des mois de maternité. Se pose-t-on cette question pour un homme? Bien évidemment jamais. Notre système actuel institutionnalise donc un désavantage implicite inacceptable à l'encontre des femmes. Et ce ne sont pas

deux semaines offertes aux pères qui vont rétablir l'équilibre.

Mais restons néanmoins optimiste, car des leurs d'espoir pointent à l'horizon. Autant le PS que le PLR ont inscrit le congé parental dans leur programme. Certes les durées proposées sont sensiblement différentes (trente-huit vs seize semaines), mais au moins le concept de parentalité y est acté. De plus, avec presque 100 femmes aux Chambres fédérales, dont 41% au Conseil national, on ose penser que des majorités puissent se créer sur le sujet. En tout cas, c'est une belle occasion de transcender les clivages politiques sur un thème fondamental de notre société. ■