



TROUBLES DANS LE TRAVAIL

Pour cette première session du Book Club HR Today, nous discuterons du livre de la sociologue Marie-Anne Dujarier: **Troubles dans le travail**, éd. PUF, 2022, 436 pages (lauréat 2022 du Prix du Livre RH). En principe, chaque participant lit le livre avant de venir au Book Club. Les échanges restent confidentiels. La session sera suivie par une petite collation.

Judi 7 décembre entre 17h et 18h à l'Hôtel Mirabeau à Lausanne.

Inscriptions via hrtoday.ch/fr/agenda

CONTRADICTIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI SUISSE

VON RUNDSTEDT

Restitution des résultats de l'enquête 2023 animée par Anne Donou directrice de von Rundstedt en Suisse romande et Marc Benninger, rédacteur en chef d'HR Today

Lundi 13 novembre entre 18h00 et 21h00 à Genève – Hôtel Warwick

Lundi 20 novembre entre 18h00 et 21h00 à Lausanne – Hôtel Royal Savoy

Consultez l'agenda complet sur hrtoday.ch



«CET OUTIL REPLACE LA PERSONNE DANS UNE POSITION ACTIVE FACE À SA CARRIÈRE ET À SES CHOIX»

AUDE PORIAU EST PSYCHOLOGUE EN GESTION DE CARRIÈRE. ELLE A DÉVELOPPÉ UN OUTIL POUR AIDER LES COLLABORATEURS-TRICES ET LES ORGANISATIONS À S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS DE L'ÉCONOMIE.

Vous avez développé un outil dédié à la quête de sens et à l'intelligence collective. De quoi s'agit-il concrètement?

Aude Poriau: Inspiré des principes du life design, l'outil Reflectory permet aux personnes d'identifier des qualités et des compétences, de clarifier leurs aspirations, de cibler des perspectives d'évolution ainsi que les étapes à entreprendre pour s'en rapprocher. Cela replace la personne dans une position active face à sa carrière et à ses choix. L'approche ludique proposée par l'outil permet également d'aborder les challenges avec davantage de créativité, de détermination et d'optimisme. Outre les principes du life design, Reflectory favorise également l'intelligence collective à travers les échanges entre pairs permettant ainsi de bénéficier des contributions, des connaissances et des idées d'autrui. Ce processus collaboratif renforce également la posture active des personnes dans les interactions ainsi que les liens au sein d'une équipe.

À qui s'adresse-t-il?

Dans son rapport annuel de 2023, le World Economic Forum (WEF) a estimé que jusqu'à un quart des emplois devraient changer au cours des cinq prochaines années, ce qui va demander de l'agi-

lité pour permettre aux personnes et entreprises d'évoluer et de s'adapter. Dans une société de plus en plus instable, les aptitudes et les compétences nécessaires sur le lieu de travail sont différentes de celles requises au 20e siècle. Reflectory s'adresse donc à toutes les entreprises souhaitant accompagner leurs collaborateurs-trices vers une meilleure connaissance de soi et de ses aspirations. L'objectif étant de permettre aux personnes de trouver leurs propres réponses dans un contexte spécifique, en tenant compte des ressources disponibles ainsi que de leurs besoins, et de leur permettre ainsi de développer leur empowerment.

Quelles sont les situations professionnelles les plus adaptées à ces évaluations?

Actuellement Reflectory s'utilise principalement dans deux types de situations: des démarches de gestion de carrières et de préparation à la retraite ainsi que des démarches de team building. Comme le parcours des collaborateurs-trices au sein de l'entreprise est dynamique et évolutif, l'utilisation de l'outil Reflectory peut se faire de manière ponctuelle ou plus régulière dans le cadre d'un accompagnement plus global. Afin de répondre aux besoins des entreprises, cet outil vient d'élargir ses prestations en développant le

coaching organisationnel afin de permettre également aux structures de développer la connaissance de leurs forces, de repositionner leur raison d'être et leur marque employeur et d'imaginer de possibles innovations afin de maintenir leur attractivité.

reflectory.ch



«L'ÉQUIPE EST PARFOIS DÉMUNIE FACE AUX BESOINS D'UN APPRENANT»

SARA LOPES ET CAROLINE MORGANTI ONT RÉDIGÉ UN MÉMOIRE SUR «L'IMPACT DU PERSONNEL EN INSTITUTION PRÉSCOLAIRE DANS LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DES APPRENANTS-ES ASSISTANTS-ES SOCIO-ÉDUCATIFS-VES (ASE)» DANS LE CADRE DE LEUR MAS, RESPECTIVEMENT EN RH ET EN GESTION DES CARRIÈRES, AUX UNIVERSITÉS DE GENÈVE, LAUSANNE, NEUCHÂTEL ET FRIBOURG.

Interview: Marc Benninger

Quel est le résultat principal de votre mémoire?

Caroline Morganti: Notre recherche, menée auprès de cinq institutions préscolaires, a permis de mettre en évidence le rôle joué par l'équipe éducative, le formateur, le directeur et l'intendant dans la construction identitaire des apprenants* ASE, mais également d'observer les stratégies qu'ils utilisent et les actions qu'ils entreprennent lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle durant leur formation. Le rôle du formateur est évidemment important, mais une partie non négligeable de l'encadrement est prise en charge par les membres de l'équipe éducative.

Sara Lopes: Le rôle du formateur est de veiller à ce que l'apprenant remplisse les objectifs définis en amont et de créer des conditions favorables à l'apprentissage. Comme l'équipe observe l'évolution de l'apprenant en direct, elle a un impact fort sur le transfert des savoirs au quotidien et elle occupe une place essentielle dans le bon déroulement de la formation. En outre, l'apprentissage est une activité sociale dans le sens où l'apprenant va se construire au fil du temps, selon ses expériences et ses interactions avec autrui. Par ailleurs, le climat au sein de l'équipe va également impacter la qualité de la formation.

Concrètement, comment l'apprenant utilise-t-il ce réseau comme ressource?

SL: Il existe deux types de liens, tous deux exerçant une influence sur le quotidien des collaborateurs et, par conséquent, sur les interactions des apprenants avec leurs collègues: les liens formels préétablis par l'employeur, c'est-à-dire l'organigramme sur lequel l'apprenant n'a pas d'influence, et

les liens informels qui s'établissent sans qu'il y ait une volonté de l'institution de les voir apparaître; c'est sur les liens informels que l'apprenant peut agir. Nous avons pu observer que l'apprenant va déployer, selon les difficultés rencontrées, différentes stratégies en créant et/ou en entretenant des liens avec des collègues, plus ou moins forts, en fonction de ses besoins.

CM: Cela signifie qu'outre la socialisation et le plaisir d'être ensemble, le réseautage social va permettre de favoriser l'apprentissage, en entretenant des liens forts ou étroits auprès des collègues directs et/ou à l'extérieur du groupe de l'apprenant, en fonction des ressources dont celui-ci a besoin, telles que des conseils, du soutien, des informations et des connaissances. C'est ce que l'on nomme le «capital social».

Quelles conclusions pratiques tirez-vous de ces enseignements?

CM: Nous recommandons de sensibiliser les équipes aux besoins d'un apprenant et de leur donner les moyens de mieux appréhender leur rôle dans la formation de l'apprenant. Elles font face à des jeunes qui sortent de l'école et qui ne connaissent pas les codes du milieu professionnel et se sentent parfois démunies face aux besoins de l'apprenant.

SL: Nous conseillons également d'investir dans la formation des formateurs. Ceux-ci devraient pouvoir bénéficier d'une formation plus approfondie qui viendrait compléter la formation obligatoire de 40 heures. Des séances de supervision leur permettraient aussi d'entamer une démarche de développement personnel liée à leur statut de formateur.

* Le terme apprenants désigne l'ensemble des apprentis-es ASE des trois ans d'apprentissage, y compris les stagiaires préalables qui effectuent un an de stage avant de commencer leur CFC.

Impressum

Paraît 6 fois par année en allemand et 6 fois en français
(mars, mai, juin, septembre, octobre, décembre)

21^{ème} année

Tirage français,
certifié REMP
1364 exemplaires

Editeur

Matthias Zimmermann

swissstaffing

Union suisse des services de l'emploi
Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf
T: 044 388 95 40, F: 044 388 95 49

Maison d'édition

ALMA Medien AG
Hufgasse 17, 8008 Zürich
T: 044 269 50 10
info@almamedien.ch
www.almamedien.ch

Directrice Administration & HR Today Academy

T: 044 269 50 12
info@hrtoday.ch

Service d'insertion Suisse romande

Aurelia Keusch, T: 044 269 50 34, ak@hrtoday.ch

Rédaction

Adresse de contact en Suisse romande:
Marc Benninger, rédacteur en chef
Le Bureau, Rue Jacques-Gachoud 1
1700 Fribourg, T: 079 430 60 45, mb@hrtoday.ch

Collaborations:

Erik Freudenreich, Francesca Sacco et Christine Bachmann

Contact en Suisse alémanique:

Daniel Thüli (DT), rédacteur en chef, dt@hrtoday.ch

Conseil de rédaction

Christophe Bossy (Raiffeisen); Chantal Lincio (Holcim);
David Matthey-Doret (paradigm21); Geneviève Morand
(Haute école de gestion de Fribourg) et Sophie Rusca (Hôpital du Valais).

Contributions d'auteurs

Bertrand Audrin (HR Tech); Ariane M. Baer (swissstaffing-news); Albin Christen (Dessin du mois);
Serge Cogliati (Conseils pratiques); Maya Daepfen (Conseils pratiques); Esmir Davorovic (Débat);
Ariane de Rham (La chronique); Justine Dima (HR Tech); Anne Donou (HR Today Research); Olivia
Guyot (Droit et travail); Anne Hemmer (Conseils pratiques); Andrea Nemes (Débat); Rosita Oppizzi
(Conseils pratiques); Julien Perriard (Conseils pratiques); Yves Schneuwly (swissstaffing-blog) et
José Veloso (Conseils pratiques).

Correctorat

Corinne Gaspard

Graphisme

Stefania von Däniken

Memberships

T: 044 269 50 20
membership@hrtoday.ch

Impression

Werner Druck & Medien AG
Leimgrubenweg 9, 4001 Basel
Tel 061 270 15 15

Délai pour les insertions 6/2023

24 novembre 2023

Délai rédactionnel 6/2023

17 novembre 2023

HR Today Membership

Individuel: CHF 192.-/an
Entreprise (2-5 personnes): CHF 384.-/an

Tous les articles ne reflètent pas forcément l'opinion de la rédaction. La reproduction de nos textes requiert la mention de la source, et l'envoi d'un exemplaire à la rédaction.

imprimé en
suisse