

MONSTER

Quels enseignements tirez-vous de la crise?

Le krach de 1929 consacra le passage d'une société agricole à une société industrielle. La crise boursière des années 1970 signala la transition entre une société industrielle et une société de services.

Cette crise de 2008-2009 est beaucoup plus structurelle qu'on voudrait le croire et signale clairement une mutation de l'économie de services vers une économie véritablement mondialisée, avec un «switch» très clair du poids économique et politique du Nord vers le Sud et de l'Ouest vers l'Est.

Une économie dominée par les réseaux de la connaissance digitale.



Bernard Hensmans, Country manager BeLux de Monster

Dans cet environnement, l'invention, les investissements, le progrès et les crises sont fluides géographiquement.

C'est clairement devenu un univers plus volatil.

La réponse des pouvoirs publics devrait notamment s'attacher à plus développer l'enseignement afin de permettre aux citoyens d'augmenter leur mobilité professionnelle dans un monde caractérisé par la circulation instantanée des connaissances.

Si vous deviez réinventer les Ressources humaines, quels en seraient les fondements?

Dans ce changement radical du DNA de notre économie/de nos entreprises, les ressources humaines ont un

rôle fondamental à jouer. La politique RH (renforcée et portée par toute l'entreprise) doit plus que jamais protéger les employés contre cette volatilité accrue de l'économie et cette précarité de l'emploi en étant au maximum le vec-

teur décisif pour favoriser, mesurer et accroître la compétence, la contribution et l'engagement de chacun.

Votre slogan pour 2010?

Plus est en vous: if you can dream it, you can do it.

MONSTER

Monster.be (créé en 1999) est un site de carrière qui offre une plate-forme interactive où employeurs et personnes à la recherche d'un emploi se rencontrent. Monster est convaincu que

l'emploi idéal existe et encourage les gens à le rechercher activement.

Monster Worldwide, la société mère, est le leader mondial des activités de recrutement en ligne.

KPMG



Jean-Pascal Nepper, directeur «People and Change services» chez KPMG

Quels enseignements tirez-vous de la crise?

Chaque année, depuis plus de vingt ans, KPMG réalise une étude portant sur l'analyse des politiques de rémunération dans le secteur financier (KPMG Remuneration Survey). Étude dans laquelle les participants partagent leurs sentiments quant aux tendances et aux attentes du marché.

À la lumière des résultats de l'édition 2009, il n'est pas surprenant de constater qu'un grand nombre de participants ont connu une baisse de leur volume d'affaires au cours des derniers mois et que, partant, les besoins en termes de recrutement ont également diminué de manière significative.

Alors qu'en 2007 la principale préoccupation des départements RH résidait dans leur capacité à faire face à des campagnes de recrutement massives, il s'agit plutôt aujourd'hui de maintenir et de stabiliser les ressources existantes tout en permettant le recrutement de profils très spécifiques et très ciblés.

De la même manière, en ce qui concerne les conditions de rémunération, dans la mesure où les salaires fixes et les avantages en nature ne peuvent être que très difficilement réduits, ce sont bien évidemment les éléments variables (bonus) que près de 40% des participants s'approprient à revoir à la baisse. Il est utile de préciser que, au cours des années 2002-2003, qui furent elles aussi des années difficiles pour le secteur financier à Luxembourg, ce chiffre n'avait pas dépassé les 20%.

Au-delà de ces considérations quantitatives, on peut également noter que le taux de rotation des ressources (turnover) au sein des différentes

entités a sensiblement baissé. En effet, en période difficile, les employés ont toujours tendance à réfléchir à deux fois avant de quitter leur employeur actuel et d'être, quelque part, le «dernier arrivé» dans l'autre société. Cette situation peut paradoxalement amener une forme de pression sur les coûts dans la mesure où, pour néanmoins convaincre le candidat de faire le pas, l'employeur sera peut-être tenté de faire une offre plus généreuse ou d'offrir des contreparties inhabituelles, par exemple la suppression de la période d'essai.

Si vous deviez réinventer les Ressources humaines, quels en seraient les fondements?

Par le passé, il n'était pas rare d'observer que les ressources humaines représentaient souvent le parent pauvre au sein des entreprises et avait finalement comme seule ambition de gérer les aspects contractuels et administratifs de la relation aux employés. On parlait alors plutôt du «Service du personnel» plutôt que du «Département des ressources humaines».

Cette situation, si elle a heureusement déjà bien changé pour bon nombre d'entreprises, reste à mon sens le principal défi des départements RH: retrouver et occuper une place centrale au sein de l'entreprise et se positionner ainsi comme un acteur incontournable dans la gestion stratégique et opérationnelle de celle-ci.

Votre slogan pour 2010?

Sur un marché du travail où la relation entre offre et demande s'est aujourd'hui quelque peu inversée, il s'agit dès à présent de retourner aux fondamentaux et de retrouver une forme de sérénité et de stabilité afin de proposer des carrières qui, pour moins rapides qu'elles puissent être parfois, offriront néanmoins l'avantage d'être moins erratiques et plus structurées.

KPMG

Raison sociale: KPMG

Luxembourg S.à.r.l

Année de création: 1987

Activités: Audit, Conseil en gestion et en fiscalité

Effectif: 898

Chiffre d'affaires: 116 millions d'euros au 15 octobre 2009.

2010, UNE NOUVELLE ÈRE POUR NOS FORMATIONS



DÉLÉGUÉS À LA SÉCURITÉ
plusieurs sessions
sur l'année (FR-D)



LANGUE LUXEMBOURGEOISE
plusieurs sessions
sur l'année

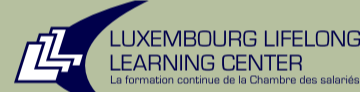


SOPHROLOGIE
début des cours :
janvier 2010



RISK MANAGEMENT
début des cours :
janvier 2010

POUR TOUS LES DÉTAILS, DEMANDEZ NOS DÉPLIANTS OU CONSULTEZ WWW.LLLC.LU



13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T +352 44 40 91-600
F +352 44 40 91-650
formation@LLLC.lu



career services & outplacement

You want to offer your people the most appropriate career coaching service?

We have earned a reputation for outstanding quality, high responsiveness and concrete results, helping people achieve their career goals and counseling organisations on dealing with change, mobility, employability issues and development of talents.

- resilience programs in times of change
- leadership development & coaching in times of growth
- placement in times of re-engineering
- outplacement in times of restructuring and re-organisation
- career development to secure and retain the right resources

We offer services to executives, managers, white and blue collars on an individual or collective basis.

Guiding people achieving their career goals requires close involvement, motivation and passion.

145 rue du Kiem, L8030 Strassen, Luxembourg, tel: 26 19 27 1
luxembourg@galilei-randstad.lu



Antwerp
Brussels
Ghent
Hasselt
Leuven
Liège
Namur
Luxembourg