



Des solutions simples et durables

www.navego.ch

Ch. du Viaduc 1
Case postale 136
1016 Lausanne
021/625.80.50

Les RH dans le monde

Les employeurs ne sont pas préparés à gérer une population qui prend de l'âge.
(www.hrmagazine.co.uk)

«Selon un rapport conjoint du Chartered Management Institute et du CPID, seuls 14% des managers du Royaume-Uni considèrent que leur entreprise est bien préparée au vieillissement de la population active.

Plus d'un tiers (34%) des répondants à ce rapport, intitulé *Managing an Ageing Workforce*, prétendent que cette question n'est pas reconnue au niveau de leur conseil de direction, malgré le fait que la vaste majorité (93%) voient la valeur de retenir le savoir et l'expérience des plus âgés.

Le rapport soutient que des politiques appropriées ne sont pas en place et que les managers ne sont pas formés ou soutenus pour faire face à cette problématique. »

Cherchons-nous un emploi seulement pour assurer notre existence ? Voulons-nous aussi un travail qui nous passionne ?

Ce débat ne date pas d'hier. L'homme travaille pour assurer son existence mais une fois ses besoins fondamentaux satisfaits, il se met généralement en quête de sens, de plaisir, de succès. Le plus souvent il y parvient de manière relativement satisfaisante. Jusqu'à ce qu'un changement ne vienne perturber cet équilibre. Questionnement personnel, problème financier ou de santé, perte d'identification avec son métier ou son employeur, crise économique ou perte d'emploi, deviennent des nouveaux défis à relever.

Si tous ces bouleversements font partie des aléas de la vie de chacun, l'attitude face à ces remises en question varie considérablement d'un individu à un autre. Certaines personnes semblent rebondir naturellement alors que d'autres s'engouffrent dans des cercles vicieux difficiles à inverser. On observe de plus en plus souvent des personnes certes compétentes mais n'aimant plus leur travail, des cadres fatigués ou frustrés ou alors des dirigeants prisonniers de conditions d'emploi exceptionnelles. Vont-ils vraiment donner le meilleur d'eux-mêmes ? Ou, dans le pire des cas, sont-ils candidats au « burn-out » voire au suicide ?

Fort heureusement, une approche beaucoup plus proactive, de la part à la fois des individus et des entreprises, permet de ne pas en arriver là.

Pour les individus, il s'agit de prendre les devants en se tenant informé de façon permanente, en se formant, en s'interrogeant sur sa propre flexibilité et sa mobilité. Ce sont des recettes éprouvées non seulement de survie, mais aussi de succès. Tout le monde peut observer que les individus ayant le sens de l'initiative et un certain goût pour la prise de risque s'en sortent généralement mieux.

Parallèlement, il est temps que les entreprises mettent plus souvent le plaisir, la quête de sens et la motivation au travail au cœur de leurs préoccupations. Un plaisir au travail qui aille au delà des succès financiers et qui se conjugue avec la possibilité de prendre des initiatives et d'entreprendre. Ou pour certains plaisir de travailler tout simplement, sans procédures compliquées ni de lourde bureaucratie. Ou alors pouvoir s'épanouir dans des environnements à la fois performants et respectueux de la diversité de chacun. Car ce sont en définitive les individus et les entreprises passionnées par leur métier, leurs produits ou leurs services, qui franchissent le mieux les caps difficiles et sont prêtes à rebondir lorsque la croissance est de retour.

Voilà un agenda sur lequel nous souhaitons nous engager avec vous.

Navego au Salon RH

Navego participe pour la première fois au salon RH qui aura lieu à Palexpo, Genève du 29 au 30 septembre.

C'est avec plaisir que nous vous accueillons sur notre stand (F.27) autour d'un café. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de vous voir.