

Communiqué de presse

Etude «Managing People in a Changing World. Key Trends in Human Capital. A Global Perspective. 2010»

L'apport de valeur des collaborateurs: l'Europe en perte de vitesse

Le facteur humain joue un rôle décisif dans le développement de la compétitivité des entreprises et des économies. Pendant la crise financière, tant les entreprises européennes que les américaines ont fortement taillé dans leurs effectifs. Mais ce sont celles d'outre-Atlantique qui ont pris les mesures les plus radicales: elles ont été 69% à réduire leurs effectifs. 48% des entreprises interrogées ont procédé à des contractions d'effectif, alors que 39% des CEO tablent cette année encore sur une reprise sensible. En outre, les entreprises américaines disposent d'une latitude bien plus grande qu'en Europe en matière de maximisation des profits et d'investissement dans le personnel: pendant les années de croissance 2002 à 2006, le bénéfice et la rentabilité par collaborateur – le ROI par collaborateur – ont augmenté de 8,3% en Europe occidentale tandis qu'ils bondissaient de 19,8% aux Etats-Unis pendant la même période. L'étude «Managing People in a Changing World. Key Trends in Human Capital. A Global Perspective. 2010» de PricewaterhouseCoopers analyse les incidences de la performance des employés sur les résultats de l'entreprise. Le rapport passe au crible les données de plus de 10 000 entreprises de 40 pays, élaborées par l'Institut Saratoga de PwC.

Zurich, le 17 août 2010 – Les stratégies en matière de personnel constituent un facteur de compétition décisif qui a une incidence déterminante sur le résultat de l'entreprise. Comme l'étude le montre, les entreprises européennes accusent un retard énorme par rapport à leurs homologues nord-américaines en matière de rentabilité (ROI) par collaborateur.

Le ROI par collaborateur représente le bénéfice avant éléments financiers et impôts (EBIT) par rapport aux frais de personnel (salaires et charges sociales). Il exprime le bénéfice dégagé pour chaque franc investi dans les collaborateurs. Pendant les années de croissance 2002 à 2006, le bénéfice et la rentabilité par collaborateur ont augmenté de 8,3% en Europe occidentale tandis qu'ils bondissaient de 19,8% aux Etats-Unis pendant la même période. Les entreprises américaines disposent d'une latitude bien plus grande qu'en Europe en matière de maximisation des profits et d'investissement dans le personnel. Une législation du travail très flexible permet

d'adapter très rapidement l'effectif, les salaires et les taux d'occupation aux mutations des conditions du marché.

Lorsque les premiers signes d'un ralentissement économique se sont manifestés en 2007 et que les marchés se sont trouvés déstabilisés en 2008, l'indice Saratoga de PwC a reculé de 2,8% tandis qu'il restait stable aux Etats-Unis. Comme l'étude le montre, les entreprises doivent trouver de nouvelles stratégies en Europe occidentale et en Suisse pour pouvoir faire face à la concurrence non seulement des Etats-Unis mais aussi des pays émergents, notamment les pays BRIC.

Les stratégies de personnel maximisent la productivité

Les réductions de personnel et les recrutements sont certes deux facteurs d'ajustement importants pour ceux qui ont à gérer le ROI par collaborateur mais ils sont loin d'être les seuls. Charles Donkor, associé Human Capital Consulting de PricewaterhouseCoopers Suisse déclare: «outre la politique de personnel, la transparence quant à la comparabilité du chiffre d'affaires, de la productivité, de la rentabilité et des coûts au sein d'équipes de référence internes ou par rapport au marché ont une importance décisive.»

Chaque entreprise doit savoir quelle est la contribution de ses collaborateurs au résultat de l'entreprise et si une externalisation ou une délocalisation de sa production dans des pays à faibles coûts salariaux pourrait entrer en ligne de compte. Charles Donkor déclare à ce propos: «dans le monde entier, les entreprises répondent habituellement à une hausse de la croissance en recrutant du personnel. Or, bien souvent, une augmentation de l'effectif n'est pas nécessairement synonyme d'amélioration de la rentabilité. De plus, une base reposant sur des faits aide à prendre les bonnes décisions en matière de personnel pour l'entreprise. Les entreprises peuvent ainsi faire face avec plus de souplesse aux variations de la situation du marché, et ce même en ce qui concerne la politique d'approvisionnement et d'implantation.»

La gestion des talents renforce la loyauté

Les pays émergents font de plus en plus figure de rivaux pour attirer des talents et l'on observe une augmentation des investissements dans la recherche, le développement et l'innovation. Les défis consistant à fidéliser les collaborateurs d'exception et méritants devraient devenir encore plus difficiles à relever à l'avenir. Pour assurer le succès de l'entreprise, il importe donc de maintenir la motivation des salariés pendant toutes les périodes de mutation et de favoriser également les talents pendant ces périodes difficiles. L'étude montre que les entreprises disposent en moyenne d'au moins un remplaçant potentiel pour chaque poste clé. Cependant lorsque des postes se libèrent en interne, seul un sur trois peut être pourvu par du personnel existant. En outre, au moins un collaborateur prometteur sur quatre a l'intention de quitter

l'entreprise. L'étude recommande donc de renforcer le programme interne de développement des talents et de promouvoir les collaborateurs faisant figure de référence pour les autres.

Contact:

Charles Donkor
Associé Human Capital Consulting
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-mail: charles.donkor@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Communications Senior Manager
PricewaterhouseCoopers Suisse
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com

Cette publication de PwC est disponible au format PDF auprès de Claudia Sauter.

Nos communiqués de presse se trouvent désormais aussi sur www.twitter.com/PwC_Switzerland.

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) offre des services spécifiques d'audit, de conseil juridique et fiscal et de conseil économique aux branches économiques, afin d'instaurer la confiance et de générer de la valeur pour ses clients et leurs partenaires. Plus de 163 000 collaborateurs dans 151 pays mettent en commun leur savoir-faire et leur expérience au sein du réseau des sociétés membres pour développer de nouvelles perspectives et prodiguer des conseils pratiques.

«PricewaterhouseCoopers» et «PwC» font référence au réseau d'entreprises membres de PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), chacune d'entre elles représentant une personne morale différente et indépendante et n'agissant pas au titre de représentant de PwCIL ni au nom d'une autre entreprise membre. PwCIL ne fournit pas de prestations aux clients. PwCIL n'assume aucune responsabilité pour les actions ou inexécutions des entreprises membres et ne peut pas être poursuivie en leur nom. PwCIL n'est pas en mesure d'influencer ou de restreindre le jugement compétent des différentes entreprises. Aucune des entreprises membres ne saurait être rendue responsable ou poursuivie pour les actions ou inexécutions d'un autre membre du réseau et n'est pas davantage en mesure d'influencer ou de restreindre le jugement compétent du membre ou de PwCIL.