

Simple web <http://fr.efinancialcareers.ch/>  
[www.hrtoday.ch/hrtoday/fr/](http://www.hrtoday.ch/hrtoday/fr/)  
[www.baremetrerh.ch/](http://www.baremetrerh.ch/)  
[www.ampersand-world.com/](http://www.ampersand-world.com/)



**ARIANE  
JANIS**

Fondatrice partenaire,  
Ampersand World

@ [aj@ampersandworld.ch](mailto:aj@ampersandworld.ch)



**PENDA  
COULIBALY**

Fondatrice partenaire,  
Ampersand World

@ [pc@ampersandworld.ch](mailto:pc@ampersandworld.ch)

## Le négociant en quête de ressources (humaines)

Devenue l'une des premières places internationales dans le financement et le trading des matières premières, Genève attire un nombre croissant d'acteurs mondiaux. De vrais défis en perspective pour la gestion des RH.

Qu'il s'agisse du développement endémique d'un acteur local vers le secteur des énergies renouvelables ou de l'arrivée d'opérateurs d'un pays émergent, le secteur confidentiel du négoce est en pleine mue. Trading, shipping et banques de financement, chacun profite de cet essor à sa façon, mais tous font face aux enjeux universels de la croissance, à savoir la recherche de talents et la pérennité du capital humain. Ce besoin d'experts est à la source de tensions palpables sur le marché de l'emploi. Plus que jamais, la gestion des talents, que ce soit en termes de recrutement, de rétention ou de développement des compétences, est un enjeu stratégique majeur qui ne s'improvise pas. Le défi est d'autant plus grand que la compétition entre sociétés s'intensifie. On le constate, l'affrontement économique s'invite dans les débats RH et ceux qui prendront l'initiative auront l'avantage.

Le point commun à toutes les nouvelles stratégies réussissant est

qu'elles modifient fondamentalement la manière d'aborder l'organisation du travail. Formation des équipes et réallocation des ressources, afin de compenser en productivité, implication des collaborateurs dans la stratégie d'entreprise et plus grande visibilité dans les perspectives professionnelles en sont quelques exemples.

La fonction RH évolue vers plus de transparence et d'implication. Se rapprochant de l'opérationnel, elle s'impose dans le meilleur des cas en véritable «business partner». Accompagnant les managers au plus proche des décisions et de la création de valeur, elle cible avec d'autant plus de pertinence la nature des besoins. C'est à ce stade uniquement que l'on peut alors parler de «talent management», ultime étape et Saint Graal d'un système entièrement voué au développement personnel et professionnel. L'entreprise, consciente de la myriade de forces qui influence son processus de recrutement et de rétention, englobe alors au sein même de ses valeurs fondatrices un subtil équilibre entre

opportunités de carrière et de réalisation de soi. Pénurie d'experts ou pas, les talent managers, guidés dans leur démarche par des outils qui s'affinent et qui font appel aux dernières technologies de recrutement et même du risk management, sauront hisser leur société au premier plan et en tirer parti. Or, selon le dernier baromètre RH 2010, seuls 11% des entreprises en Suisse romande ont comme axe prioritaire de gérer les hauts potentiels. Quatre fois moins que la moyenne mondiale. La place genevoise se reposerait-elle sur ses lauriers? Au sein du monde du négoce, assurément pas! Preuve en est le développement de diplômés spécialisés et l'attrait des métiers, qui ne se dément pas. L'univers du négoce a ceci de fascinant qu'il reste pour beaucoup un secteur dans lequel les carrières évoluent vite et les compétences sont largement reconnues. ■