

# L'atelier

Restructuration et congé-modification • Le manager RH n'est pas omniscient • Respirer contre le stress



## L'étude

### L'espérance de vie des entreprises baisse

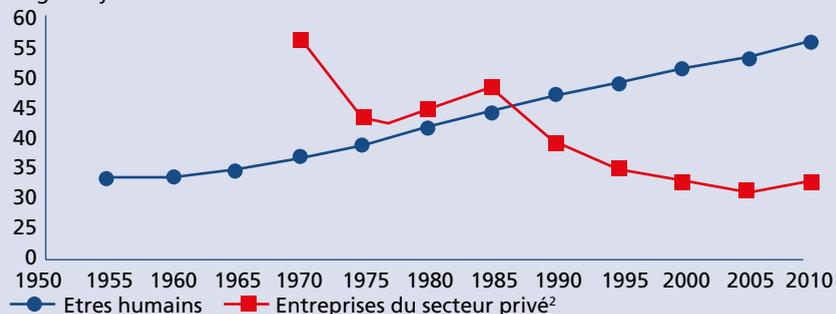
Selon une enquête publiée début juillet 2015 par le Boston Consulting Group (voir les détails ci-contre), la durée de vie des entreprises est en baisse. Dans les années 1970, une entreprise restait en activité pour une durée moyenne de 55 ans. Aujourd'hui, cette longévité se situe à environ 30 ans, ce qui représente une baisse d'environ 50 pour cent en 40 ans. Parmi les raisons évoquées: le rythme toujours plus soutenu de l'activité économique et l'accélération du changement. Les chercheurs ont aussi montré que tous les secteurs d'activité sont concernés et que ni la taille, ni l'âge d'une entreprise sont des prédictors de leur longévité. Seules les sociétés avec une croissance faible mais constante semblent tirer leur épingle du jeu. A l'inverse, les fortes baisses d'activité – mais aussi les fortes hausses! – sont des facteurs de risque. Les auteurs de l'étude énumèrent ensuite une série de recommandations pour survivre sur le long terme: être attentifs aux signaux d'alarme; adapter sa stratégie continuellement aux conditions du marché; être capable de se réinventer rapidement; adopter une posture résiliente et ne pas confondre performance et persistance.

mb

**Le contexte**  
Cette recherche a été menée aux Etats-Unis auprès de 35000 entreprises par Martin Reeves et Lissanne Peuschel pour le Boston Consulting Group. L'étude complète est disponible sur [www.bcgperspectives.com](http://www.bcgperspectives.com)

#### L'évolution de l'espérance de vie des entreprises versus celles des humains

Age moyen à la mort<sup>1</sup>



Sources: BHI analysis; UN Department of Economic and Social Affairs, World Population Prospects: The 2012 Revision.

<sup>1</sup>Over the preceding five-year period; average weighted by number of exits per year.

<sup>2</sup>All Compustat companies listed on US stock exchanges that were matched with S&P Capital IQ founding-year data.

## Le Dossier N° 17 Recrutement



Dans ce Dossier HRM, Patrick Debray, conseiller en ressources humaines et actif dans le recrutement depuis plus de 20 ans, aborde le recrutement du point de vue méthodologique et dévoile le dessous des cartes en décrivant les méthodes et les techniques qui assurent l'efficacité du processus. Fils rouges, procédures, grilles d'analyses, et moyens de sélection, l'auteur passe en revue l'essentiel de ce qu'il faut connaître dans ce domaine tout en faisant le point des tendances actuelles.



## 3 questions à

Françoise Piron



Photo: Laurence Pasche

Françoise Piron est la directrice de Pacte, une association qui promeut la mixité du genre en entreprise, lance la 7<sup>ème</sup> volée de sa formation pour femmes cadres PotentiElles Managers. [www.pacte.ch](http://www.pacte.ch)

### Votre formation est réservée aux femmes exclusivement. Pourquoi?

En Suisse, encore trop peu de femmes occupent des postes à responsabilités alors qu'elles sont de mieux en mieux formées. Partant de ce constat, il est clair que les obstacles à la carrière des femmes se situent non seulement dans les mentalités, mais aussi dans les freins que les femmes ont tendance à s'auto-générer, surtout entre 30 et 40 ans où elles se posent des questions sur la façon de concilier carrière et famille.

### Les femmes peinent à briser le plafond de verre. Quels conseils leur donnez-vous?

Nous avons constaté que l'étape indispensable est de rectifier les idées reçues pour que les femmes se projettent positivement dans leur double rôle mère et dirigeante. Mais attention, les freins des femmes ne reposent pas seulement sur la pression sociale pour avoir des enfants. La majorité d'entre-elles n'est pas attirée, à première vue, par des postes à responsabilités. L'enjeu de cette formation est de leur montrer les phases positives du pouvoir et de leur apprendre à assumer ces postes tout en restant en accord avec leurs valeurs.

### On accuse souvent les hommes d'être responsables de la faible mixité en entreprise. Les femmes ne sont-elles pas aussi responsables?

La place des hommes dans la promotion des femmes est capitale. Ils doivent être des acteurs de la Mixité. Ils sont d'ailleurs plusieurs formateurs à intervenir au cours de PotentiElles Manager. Si l'on se réfère à l'enquête Catalyst publiée en 2009, les dirigeants qui ont une conjointe qui travaille et qui sont pères de filles sont les meilleurs ambassadeurs de la mixité en entreprise...