

DEVENEZ COMPTABLE
En étudiant chez vous, à votre rythme
Comptable • Aide-Comptable • Secrétaire Comptable
IFP 1ère école à distance pour les métiers comptables
022 364 86 30
www.lacomptabilite.ch

Cadres	2	Commerce/Administration	9 à 10
Finance/Comptabilité	2, 11	Emplois divers	10 à 11
Industrie/Ingénierie	3 à 4	Petites annonces	11
Médical, paramédical et social	4 à 5	Enseignement	11 à 12
Bâtiment/Construction	5 à 6		
Arts et métiers	6 à 7		
Restauration/Hôtellerie	7		
Marketing/Communication	8		
Informatique/Télécoms	8		
Vente/Représentation	8 à 9	Formation	
		Suivre des cours de langue en se rendant utile	12

PLUS DE 6000 ANNONCES EN LIGNE
TROUVEZ LE JOB QUI VOUS CONVIENT.
jobup.ch
N°1 en Suisse romande

24 Emploi

190 OFFRES

Léger tassement du personnel horloger

L'industrie suisse de la montre a subi une contraction de ses effectifs l'année dernière, malgré la reprise

Jean-François Krähenbühl

En 2010, l'industrie horlogère a enregistré une légère baisse de ses effectifs. Ceux-ci sont passés de 49 097 travailleurs en 2009 à 48 548, soit un recul de 1,1%. «Si le résultat reste parmi les plus élevés depuis trente ans, souligne la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) dans un communiqué, ce tassement s'explique par une année 2010 encore incertaine en termes d'emplois et de croissance dans la branche.» Le nombre d'entreprises a baissé quant à lui de 13 unités (-2,1%).

Situation instable

Pour la CP, ces chiffres en légère baisse sont imputables en premier lieu à une situation encore relativement instable à l'heure du recensement. Deuxième constat: si certaines entreprises ont (re)pris leur envol durant le premier semestre 2010 déjà, d'autres, soumises à un «effet retard» bien connu dans la branche, n'ont pas encore décollé ni en termes de chiffres d'affaires, ni en termes d'engagement de personnel. Enfin, d'autres se trouvaient, fin septembre 2010 encore, sous le régime du chômage partiel.



En 2010, les effectifs horlogers ont reculé de 1,1% en Suisse. MATHIEU ROD

En comparaison historique, les effectifs horlogers demeurent à un niveau élevé, bien loin du plancher de 1987 (avec moins de 30 000 employés), mais assez proche du record de 2008 (à plus de 53 000). Ils présentaient en 2010 le troisième nombre le plus important de ces trente dernières années, marquant un retour à ceux de 2007.

Le détail des données de 2010 confirme que Neuchâtel demeure le canton horloger par excellence, lui qui concentre 27,4% des effectifs de la branche contre 27,1% en 2009. Le nombre d'employés y a atteint 13 315, pour l'essentiel actifs dans les Montagnes neuchâte-

loises, en légère hausse par rapport aux 13 289 occupés un an plus tôt. Derrière, on trouve le canton de Berne (avec une part de 19,8%), dans sa partie francophone et du pied du Jura, malgré une baisse des effectifs de quelque 300 personnes à 9613. Genève complète le podium, avec 17,5% des employés du secteur, un nombre pratiquement stable à 8496.

Jura et Vaud, en particulier la vallée de Joux, occupent les quatrième et cinquième rangs, avec respectivement 4606 et 4529 emplois pour des parts de 9,5% et 9,3%, des chiffres eux aussi stables. Au-delà figurent, dans l'ordre, les cantons de Soleure, du

Tessin, de Bâle-Campagne, de Schaffhouse, du Valais et de Fribourg.

En termes de raisons sociales, Neuchâtel se trouve également largement devant avec 190 firmes, soit 31,9% de toutes les entreprises répertoriées. Au total, la branche comptait l'an dernier 596 sociétés, soit treize de moins en l'espace de douze mois, dont onze pour le seul canton de Neuchâtel. Même si elle ne dispose pas de chiffres, la CP suppose que l'emploi se trouve dans une phase ascendante, confirmant la multiplication des annonces d'embauches, à commencer par Swatch Group.

La chronique du spécialiste

Tombons le masque

Jérôme Boujol
Formateur, coach et consultant



Communiquons-nous réellement, les uns avec les autres? A qui parlons-nous, lorsque nous nous adressons au serveur du restaurant, à la caissière du supermarché? Sommes-nous en relation avec les personnes mêmes ou avec leurs masques professionnels? Dans l'esprit du serveur, de la caissière, représentons-nous des êtres humains? Ou nous trouvons-nous réduits au rôle de clients?

A l'intérieur même de notre entreprise, nous sommes parfois enfermés derrière notre image professionnelle. Il y a la secrétaire efficace, l'ouvrier expérimenté, le commercial aguerri, le graphiste créatif... Mais qui se cache derrière les noms de métiers et les adjectifs qualificatifs qui leur sont accolés? Des personnes authentiquement heureuses dans leur rôle ou des comé-

diens victimes d'erreurs de casting?

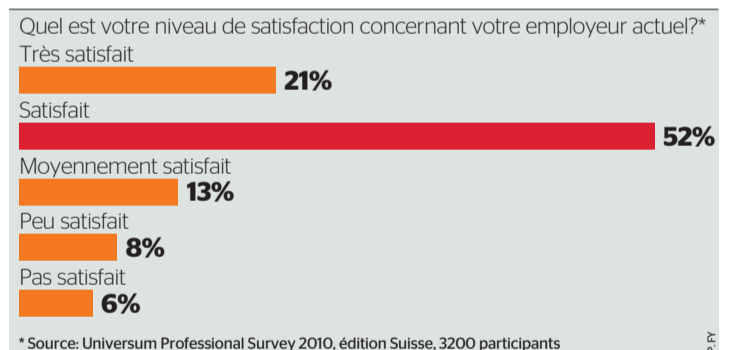
«Fais tomber le masque devant moi/Laisse tomber le clown pour une fois/Laisse fondre la glace devant moi/Tu peux laisser pleurer le clown de temps en temps», nous chanterait Zazie...

Que dites-vous à une nouvelle connaissance, lorsqu'elle vous demande ce que vous faites dans la vie? Répondez-vous avec enthousiasme: «Je suis médecin urgentiste à l'hôpital cantonal», fier de votre métier, identifié à l'organisation qui vous emploie? Ou murmurez-vous, de façon évasive: «Je travaille comme employé auprès d'une grande entreprise», révélant, implicitement, le décalage entre votre rôle professionnel et votre identité profonde?

Nous méritons tous d'exercer une profession pour laquelle nous sommes faits; dans un environnement en adéquation avec ce que nous sommes. Tombons le masque.

boujol@boujol.com

Satisfaction avec l'employeur actuel



Garder les talents, coûte que coûte

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Directeur



Nous sortons peu à peu de l'une des plus dures périodes de récession de ces dernières années. Les activités reprennent graduellement et de façon continue. Aujourd'hui, la reprise est bien là et les économistes tablent sur une croissance du PIB suisse entre 2% et 3%.

Pour les candidats en recherche d'emploi, et ceux qui veulent en changer, il s'agit d'une bonne nouvelle car tous voient augmenter leurs chances de trouver un nouveau poste et de négocier leur

salaire à la hausse. Pour les Ressources humaines des entreprises par contre, la croissance de l'économie se traduit souvent par une augmentation du taux de rotation et de la fuite des talents, situation qu'il faut contrecarrer par un effort majeur de recrutement et de rétention. De plus, le besoin accru en capital humain destiné à soutenir la croissance de l'entreprise s'oppose à des candidats qui se trouvent courtisés par plusieurs employeurs potentiels ayant les mêmes objectifs. Trois problèmes se superposent: l'entreprise a besoin de plus de personnes, il y en a moins de disponibles et elles quittent votre entreprise plus aisément. Quel défi!

On connaît les outils classiques pour retenir les meilleurs: une promotion (avec ou sans aspect

financier), un changement de fonction, une formation ou un soutien financier à un diplôme (souvent lié à une clause ne permettant pas de quitter l'entreprise), une récompense financière, un changement de statut (place de stationnement, bureau privé, secrétaire à disposition, etc.), la possibilité de bénéficier de la cantine d'entreprise, des voyages, une crèche, des infrastructures sportives.

Mais cela ne suffit pas, il faut également identifier et engager de nouvelles personnes. Les entreprises se rendent plus attractives par une communication plus efficace avec le marché des candidats. Très à la mode en ce moment d'ailleurs, l'utilisation des réseaux sociaux offre une image fraîche et attrayante des sociétés et des pos-

tes à pourvoir. La collaboration avec les partenaires pouvant canaliser de bons éléments vers l'entreprise s'intensifie aussi: cabinets de recrutement, associations d'alumni ou universités. On recourt aussi au système consistant à récompenser un collaborateur qui permet l'engagement d'un nouveau collaborateur.

Il ne reste au directeur qui souhaite gagner la guerre des talents sur les deux fronts qu'à se démarquer de la concurrence. L'innovation dans les Ressources humaines est donc une composante fondamentale pour assurer la compétitivité lors d'une reprise économique, quand la bataille pour les nouvelles ressources se fait intense.

vganci@careerplusgroup.ch

Embauche



C'est le nombre de nouveaux postes ouverts dans le monde par le groupe Liebherr. Une hausse des ventes de 9% en 2010 explique cette croissance. La performance a été largement portée par le secteur des machines de construction, a indiqué lundi l'entreprise de Bulle. Le groupe compte au total 32 979 collaborateurs. En Suisse, la création de 48 postes porte les effectifs à 1055. Pour l'entier de l'exercice 2011, le groupe prévoit une croissance «d'un ordre de grandeur de plus de 10%». Il compte en profiter pour augmenter encore le nombre de ses employés. ATS

Nomination



Olga Darazs, 48 ans, est la nouvelle présidente du conseil d'administration du groupe CSD INGÉNIEURS, qui compte 400 collaborateurs dans 30 succursales en Suisse et en Europe. C'est la première femme à la tête du conseil d'administration. Diplômée en géologie et en hydrologie et titulaire d'un MBA, elle travaille pour CSD INGÉNIEURS depuis vingt et un ans et prend les rênes aux côtés du nouveau CEO, Jean-Pascal Gendre. L'entreprise collabore notamment au projet de transformation de la gare de Lausanne. 24