

DEVENEZ CONSEILLER EN ASSURANCE
En étudiant chez vous, à votre rythme
Préparation à l'examen d'Intermédiaire d'assurance

IFP 1ère école à distance en Finance-Comptabilité

022 364 86 30

www.ifp-assurance.ch

Cadres	2 à 5	Bâtiment/Construction	9 à 11
Finance/Comptabilité	5	Arts et métiers	10 à 12
Industrie/Ingénierie	5 à 6	Vente/Représentation	12 à 14
Banque/Assurance	6	Commerce/Administration	13 à 15
Marketing/Communication	6	Emplois divers	15 à 17
Enseignement	6	Petites annonces	18
Restauration/Hôtellerie	6 à 7		
Apprentissage	7	Formation	
Informatique/Télécoms	7	Les émissions gastronomiques suscitent-elles des vocations pour les métiers de la cuisine?	18
Médical, paramédical et social	7 à 9		

400 nouvelles offres chaque jour

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

Trouvez le job qui vous convient

24 Emploi

Spécial Cadre

302 OFFRES

Les effets pervers d'un franc trop cher sur les postes de cadres

Dans l'informatique et les télécoms, la recherche d'économies fait bouger les emplois de cadres d'un pays à l'autre

Etienne Opliger

Les exportateurs et l'industrie suisse du tourisme ne sont pas les seuls à souffrir de l'éclatante santé du franc. «Une monnaie surévaluée a aussi des conséquences fâcheuses sur les multinationales étrangères qui se sont installées chez nous, en particulier au niveau de l'emploi», constatent Jacques Renaud, associé fondateur, et Christophe Andreae, associé de JRMC, une société lausannoise active dans le recrutement de cadres et de spécialistes à haute valeur ajoutée travaillant essentiellement dans les secteurs de l'informatique et des télécoms.

«Le marché de l'emploi devrait fonctionner correctement, mais il est faussé par des impératifs financiers. Un emploi de cadre se libère-t-il dans une de ces sociétés étrangères? L'employeur sera tenté de le déplacer dans un autre pays, d'autant qu'il y a dans son entreprise de nombreuses fonctions, même avec un bon niveau d'expertise, qui sont internationales et qui peuvent facilement être transférées à l'étranger. C'est en-



Jacques Renaud (à gauche) et Christophe Andreae, associés de la société JRMC spécialisée dans le recrutement des cadres. PHILIPPE MAEDER

core plus manifeste avec des fonctions demandant des compétences moins élevées et moins bien rémunérées. Lorsque les collaborateurs n'ont pas un contact direct avec le marché, qu'ils travaillent essentiellement avec le téléphone et l'ordinateur, il est avantageux pour l'employeur de les rémunérer dans la monnaie d'un pays de l'Est, par exemple, plutôt qu'en francs suisses. Les sociétés dirigées par des financiers, ce qui est de plus en plus fréquent, vivent en permanence avec des programmes d'économies; pour elles, le rendement est prioritaire, et ce sont réguliè-

ment leurs départements de ressources humaines qui trinquent.»

Un autre phénomène est apparu sur le marché de l'emploi, plus directement lié à la conjoncture économique. «Nous avons des demandes d'entreprises qui ont des emplois d'experts et de spécialistes à repourvoir, mais nous constatons que les gens bougent beaucoup moins qu'en période de bonne marche des affaires. Lorsque les perspectives sont médiocres, les gens s'accrochent à leur job. Car s'ils changent d'entreprise ils redoutent en cas de compression d'effectifs la vieille règle: «Dernier arrivé, pre-

mier parti.» D'autre part, en cette période d'incertitude économique, ils sont de plus en plus nombreux les employeurs qui, par prudence, s'adressent à des sociétés qui leur fournissent du personnel temporaire.» La formule a l'avantage de la souplesse, car les contrats sont sensiblement plus courts que pour les emplois fixes.

Il n'empêche que l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, même parmi les spécialistes, est difficile à obtenir dans des branches et des entreprises qui évoluent aussi rapidement que l'informatique et les télécoms. «Et

pas seulement elles, précisent Jacques Renaud et Christophe Andreae. Mais la formation continue est vitale dans ces milieux où l'évolution des technologies est permanente. Elle exige de la part de chaque collaborateur une mise à jour de ses connaissances elle aussi permanente. Et à côté du bagage technique il y a toutes les compétences relationnelles et sociales qui doivent elles aussi être développées. La communication, l'écoute, l'interactivité humaine sont devenues fondamentales dans la communauté des collaborateurs.»

Enfin, le grand défi que ceux-là doivent relever tout au long de leur carrière, c'est celui de l'employabilité et de sa mise à jour. «La majorité des chômeurs, aujourd'hui, n'ont pas eu la possibilité ou n'ont pas voulu faire cet effort, souvent parce que tout allait bien dans leur job. Ils ne se remettaient pas en question et leur employeur ne s'en chargeait pas.»

L'allemand demandé

Un dernier conseil des associés de JRMC, à l'intention surtout des jeunes étudiants: «On se focalise sur l'anglais, on croit que c'est la seule langue pratiquée dans les milieux de l'informatique et des télécoms. Mais l'anglais est devenu une branche de base de la scolarité, au même titre que les mathématiques. On néglige l'allemand. Or l'expérience nous indique qu'il est encore très demandé lors du recrutement d'un collaborateur d'un niveau élevé.»

La vie en boîte

Comment lui dire...

Chaque jeudi, une tranche de vie fictive sur un lieu de travail

Elle est devenue ma raison de me lever tous les matins pour aller au bureau.

De supporter le «métro-boulot-dodo», le chef de service et certains collègues, les coups de fil à répétition, le déluge de courriels, les ordres et contreordres de la direction, et la bouffe de la cantine.

Elle est... waaah!... belle. Sa voix est une mélodie. Ses cheveux bruns chutent sur ses reins comme une cascade d'eau. Ses yeux pétillent comme du champagne. Sa bouche est une promesse de douceur et ses lèvres doivent avoir le goût du miel.

Cela fait des semaines qu'elle m'obsède. Ma concentration à mon travail s'en ressent. Ma productivité, aussi. Mais comment l'aborder? Comment lui dire que je sortrais bien avec elle, voire plus si entente?... C'est dingue, ce trac... A mon âge... J'en ai pourtant vu d'autres.

Hier, je l'ai fait rire. Ses yeux étaient encore plus pétillants et son glossy encore plus glossy. Y aurait-il une fenêtre de tir pour moi? Faut en avoir le cœur net. Vais tenter ma chance. Ça passe ou ça casse. Des statistiques disent que beaucoup de couples se rencontrent et se forment sur leur lieu de travail. C'est bon pour le moral, ça, c'est bon.

Fabrice Breithaupt

Sept conseils pour relancer sa carrière à 50 ans

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Directeur



Relancer une vie professionnelle à 50 ans est - soyons honnêtes - un vrai défi. Ce n'est cependant pas une fatalité. Voici sept conseils pour augmenter vos chances lorsque vous vous retrouvez sur le marché de l'emploi dès cet âge.

1. Mettez en avant votre flexibilité: Les employeurs associent souvent l'âge à un manque de flexibilité. Insistez donc sur votre disposition à l'apprentissage, particulièrement en matière de technologie. Mieux, une preuve de votre maîtrise des outils technologiques souligne que vous

avez évolué avec votre temps (ex: un profil LinkedIn à jour).

2. Privilégiez votre réseau: Vous disposez certainement d'une quantité de contacts professionnels beaucoup plus importants que ceux d'un jeune diplômé. Profitez de cet avantage pour rentrer en contact avec des employeurs potentiels.

3. Soyez orienté «solutions»: Les sociétés sont toujours à la recherche de solutions pour améliorer leur rentabilité. Votre expérience vous permet d'approcher les employeurs non seulement en envoyant une simple candidature mais en proposant une solution, une idée qui impactera positivement leur entreprise.

4. N'ayez pas peur de rentrer par la petite porte avec un travail à durée déterminée ou temporaire. Souvent, les entre-

prises recherchent des professionnels ayant beaucoup d'expérience pour résoudre rapidement un problème. Une fois dans ce nouveau poste, il vous sera beaucoup plus facile de montrer vos qualités et de décrocher un emploi stable.

5. Ne cachez pas votre âge en rédigeant un curriculum «par compétences» au lieu de l'habituelle chronologie ou en omettant des informations concernant les dates de vos diplômes. Plutôt que d'édulcorer une réalité, soyez fier de votre expérience professionnelle et à l'aise pendant le processus de recrutement.

6. Un employé de 50 ans et plus coûte plus cher, pas forcément par le salaire, mais par les charges sociales imposées par le cadre législatif. Négociez non pas votre salaire, mais votre coût à l'entreprise.

7. Donnez de votre temps: Si une entreprise tarde à vous tendre les bras, faites du travail de volontariat. Cela peut non seulement amener de nouvelles compétences, mais vous oblige certainement à rester dans le coup et vous empêche de déprimer. Et l'état d'esprit est pour beaucoup dans les décisions de recrutement.

Oui, le cap des 50 ans a quelque chose de fatidique dans le monde de la recherche d'emploi. Cependant, il y a de nombreux exemples de personnes qui ont, parfois malgré elles, réussi à passer cet obstacle et à en ressortir transformées, parce qu'elles ont dû et su se remettre en question, chose que l'on devrait faire quel que soit son âge.

vganci@careerplusgroup.ch

Le chiffre

75 millions

Tel est le niveau record du chômage des jeunes entre 15 et 24 ans dans le monde, selon les récents chiffres du Bureau international du travail (BIT). Selon ce dernier, dans le monde, 12,7% des jeunes seront au chômage cette année, contre 12,6% l'an passé. Ce taux de chômage ne devrait pas redescendre avant 2016, affirme l'organisation. Il pourrait même s'aggraver quand ceux qui prolongent leur séjour dans le système éducatif, faute de débouchés professionnels, arriveront sur le marché du travail, averti José Manuel Salazar-Xirinachs, directeur exécutif du secteur emploi du BIT. ATS

Firmes familiales

Succession problématique

Sur 100 étudiants, pas moins de 79 ne souhaitent pas suivre les traces de leurs parents, selon une étude de l'Université de Saint-Gall. L'enquête a été réalisée dans 26 pays auprès de 28 000 étudiants dont les parents dirigent une entreprise. Seuls 3% des Suisses interrogés ont le projet concret de reprendre la société familiale après leurs études. Les bonnes alternatives professionnelles en Suisse, ainsi que le caractère relativement peu contraignant de tradition familiale en matière d'entreprise, expliquent ce faible taux. D'une manière générale, les entreprises familiales d'une certaine taille et florissantes ont nettement plus de chances de réussir une succession familiale à l'interne, relève l'étude. ATS