

Formation
métiers du design

- Designer d'intérieur
- Designer graphique

www.designer-formations.ch

022 354 05 60

Institut suisse de formation à distance

Cadres	2 à 4
Banque/Assurance	4 à 5
Finance/Comptabilité	5 à 7
Marketing/Communication	6
Restauration/Hôtellerie	6 à 7
Industrie/Ingénierie	7 à 9
Médical, paramédical et social	8 à 12
Apprentissage	9
Informatique/Télécoms	12 à 13
Bâtiment/Construction	13 à 14

Arts et métiers	14 à 16
Vente/Représentation	16 à 19
Commerce/Administration	18 à 20
Emplois divers	20 à 22
Enseignement	22
Petites annonces	23

Formation
Les écoles de management les plus prestigieuses feront leur show à Genève 24

PLUS DE 6000 ANNONCES EN LIGNE

TROUVEZ LE JOB QUI VOUS CONVIENT.

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

24 Emploi

285 OFFRES

La pénurie de personnel spécialisé s'aggrave

La rétention et la formation des collaborateurs doivent être les priorités des entreprises suisses cette année

Fabrice Breithaupt

En dépit d'un contexte économique global incertain, les entreprises devraient créer, cette année encore, de nombreux emplois. En Suisse, elles sont ainsi 18% à souhaiter embaucher de nouveaux collaborateurs, contre 23% en Europe. Seuls 2% des sociétés helvétiques envisagent de supprimer des postes, alors qu'elles sont 11% en Europe à estimer devoir procéder à des restrictions de personnel. Et 66% s'attendent à des effectifs stables.

C'est la bonne nouvelle qu'indique une récente étude internationale de PricewaterhouseCoopers (PwC). Au total, 1100 cadres des ressources humaines ont été interrogés dans 14 pays européens (dont la Suisse) et aux Etats-Unis. «Les signes d'une augmentation des effectifs en 2011 sont encourageants pour le marché de l'emploi», commente Andrew Chapman, associé et responsable Human Resource Services chez PwC Suisse. Nous estimons que le secteur privé peut créer suffisamment d'emplois pour les spécialistes qui ont



La crise a éprouvé la loyauté des employés. Un problème lorsque le marché du travail se redresse. CORBIS

perdu leur travail en raison de la crise économique et financière. Nous tablons sur une demande particulièrement forte dans les secteurs des services, des technologies et de l'outillage.»

Seulement voilà, avant d'embaucher, il faut trouver les profils adéquats. Et là, le rapport de PwC est nettement moins optimiste. Et pour cause: l'enseigne d'audit et de conseil souligne que la pénurie de personnel spécialisé s'aggrave, notamment dans notre pays. Pour elle, ce problème comptera parmi les principaux défis des ressources humaines en Suisse,

aux Etats-Unis et en Europe. C'est en effet l'avis de 50% des responsables des ressources humaines interrogés dans notre pays. Ceux-ci placent même ce problème comme le principal défi à relever en 2011. Suivent les exigences de mobilité mondiales (22%) et les restrictions liées aux systèmes de rémunération (18%).

Au cours de ces deux dernières années, la situation économique difficile a mis à rude épreuve la loyauté de nombreux collaborateurs. Ce qui pose problème lorsque le marché de l'emploi se redresse. «La Suisse conserve une

position de leader en matière de formation des collaborateurs», explique Andrew Chapman. Toutefois, le réservoir de talents se révèle très insuffisant. Couvrir les besoins en spécialistes constitue sans nul doute le principal défi des entreprises helvétiques, car une insuffisance dans ce domaine limite aussi bien la production que la croissance.»

PwC estime que, pour garantir leur compétitivité à l'échelle internationale, les entreprises doivent motiver suffisamment les spécialistes et les rémunérer conformément aux lois du marché international.

Motiver les troupes

«Les entreprises peuvent retenir leurs collaborateurs en proposant des formations continues renforcées et durables, mais aussi en identifiant les capacités nécessaires à l'exercice de certaines fonctions», recommandent les auteurs du rapport. Selon leur enquête, 46% des sociétés en Suisse considèrent justement la formation et la rétention du personnel comme la plus importante des RH, outre le recrutement des talents.

«Les entreprises devraient traiter les recrutements ainsi que la formation et la formation continue avec le même soin que les autres investissements financiers», conseille Andrew Chapman. «Une due diligence et une évaluation adaptées, mais aussi les partenariats avec des universités et des écoles, facilitent grandement le recrutement de spécialistes», conclut le responsable.

La chronique du spécialiste

Une porte s'est ouverte

Françoise Piron
Directrice de l'Association Pacte



Il y a quarante ans, une porte s'est ouverte. Les femmes qui, jusque-là, étaient cantonnées dans la sphère privée ont acquis par le droit de vote la légitimité d'entrer dans la sphère publique. Elles se sont tout d'abord impliquées dans la vie politique autour des thèmes plus pragmatiques, de l'éducation à l'organisation de la société. Un monde sans doute plus familier et proche de leurs préoccupations courantes. Ce n'est que depuis la fin des années 80 qu'elles sont de plus en plus présentes dans le monde de l'entreprise. Cette date anniversaire des 40 ans du droit de vote des femmes permet de faire le point sur les acquis et les défis encore à relever.

Les filles représentent la moitié des universitaires; en

revanche, le choix du type de formation reste encore très conventionnel: dans ce domaine, peu de changements! Conséquence: dans les entreprises, les femmes se retrouvent majoritairement aux fonctions dites de support, soit la communication et les ressources humaines. Les postes de production, en revanche, restent encore très masculins. Les questions d'aménagement du temps de travail sont encore perçues comme une préoccupation féminine et les hommes osent rarement revendiquer leur droit à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le monde du travail est encore très cloisonné et peu perméable au mélange des genres. La mixité dans le monde professionnel reste encore à conquérir.

Fêter cet anniversaire peut paraître désuet. Rappelons alors à la nouvelle génération que si une porte s'est ouverte, une enfilade d'autres sont encore à ouvrir.

www.pacte.ch

Le chômage dans le canton de Vaud

Par district, chiffres de janvier 2011
Moyenne Vaud: 5,7%
Moyenne Suisse: 3,8%



Le stress au travail peut-il être positif?

L'œil du pro
Laura Iannelli
Psychologue du travail



Stress: un mot omniprésent dans la société actuelle. Surcharge de travail, délais irréalistes, frustration, difficultés relationnelles... Qui n'a jamais eu à vivre une de ces situations désagréables? Peut-on être sous pression et, malgré tout, rester productif?

Carburant de la performance?

Tout le monde le dit: à petites doses, le stress est une source d'énergie nécessaire pour augmenter ses capacités et donc sa productivité. Ce n'est que lorsqu'il dépasse un certain degré que

le stress deviendrait nuisible. C'est donc naturellement que les méthodes de management se sont basées sur ce principe. Cependant, cette réaction positive au stress s'applique uniquement à un employé sur dix. Scientifiquement, stresser un employé détériore sa performance. Alors pourquoi cette croyance est-elle si bien ancrée? Notre société valorise le stress, le considérant comme une manifestation de l'implication de l'employé. Cependant, le stress n'est pas le moyen de montrer à quel point on est investi, ni une saine sollicitation permettant d'atteindre des objectifs. Ainsi, il y a confusion entre les notions de motivation et de stress positif.

Quel impact?

C'est un fait établi, notre santé

psychique et physique en pâtit: irritabilité, anxiété, insomnie, augmentation du risque de maladies cardio-vasculaires, etc. En termes de diminution de la performance, cela passe par des difficultés à se concentrer, plus d'erreurs, le sentiment de ne pas être à la hauteur, voire la peur de prendre des initiatives. Par conséquent, le stress ne peut que diminuer la performance de l'entreprise également, se traduisant par une perte de productivité, de l'absentéisme, de la rotation du personnel, etc. Ainsi, les coûts pour l'entreprise sont donc bien supérieurs à ceux qui permettraient une meilleure gestion de cette problématique. A bon entendre!

Et alors...?

Les dirigeants sont en grande par-

tie responsables de la santé des employés, car ils peuvent influencer les conditions qui ont un impact sur le stress.

Mais, en tant qu'individu, que faire pour prendre soin de soi sans attendre les actions de prévention collective? Prendre conscience de son stress est la première étape. Sachez repérer vos propres symptômes, analyser vos facteurs de stress et estimer de façon réaliste vos ressources.

Un dernier conseil: communiquez! Si vous faites partie de ces gens qui prennent sur eux, les dirigeants n'auront alors pas l'occasion de remarquer que des sources organisationnelles de stress sont présentes.

laura@scan-assessment.ch
www.scan-assessment.ch

Le chiffre

40 mrd

C'est le chiffre d'affaires réalisé par la branche des médias en Suisse en 2008. Ce secteur comptait 17 482 entreprises employant quelque 116 000 personnes. C'est ce que montre une étude publiée par l'Office fédéral de la communication (Ofcom). Le noyau dur, soit les mass media, compte près de 1200 entreprises. Des dix plus grands groupes de presse qui existaient encore en 2000, on est passé à sept en 2009. Leur chiffre d'affaires a rétréci de 6,9 à 5,8 milliards de francs. La crise n'est pas seule responsable de cette évolution. Il faut aussi compter avec un changement structurel qui s'est manifesté dans tout le secteur, précise l'étude. JFK

Chômage

Un guide pratique

«Pour obtenir son permis de conduire, on doit connaître les panneaux et les interdictions. Pour retrouver un emploi en étant au chômage, la méthode est identique.» Cette image résume l'esprit de l'ouvrage rédigé par Patrice Oreiller. Agé de 55 ans, cet ancien conseiller ORP donne, au fil des 250 pages de son ouvrage, des solutions simples, sans article de loi imbuvable, qui permettent au demandeur d'emploi de trouver au plus vite l'information qui l'intéresse. Comme l'auteur le dit sur son site, le livre est écrit dans l'esprit de «l'assurance-chômage pour les nuls». JFK

«Permis de conduire assurance-chômage», de Patrice Oreiller, édité à compte d'auteur. www.pcac.ch