

TRIBUNE DE GENÈVE

EMPLOI



■ Cadres.....2	■ Vente - Représentation.....4	■ Enseignement.....7
■ Industrie - Ingénierie.....2	■ Arts et métiers.....4	■ Emplois divers.....7
■ Commerce - Administration.....2-4	■ Bâtiment - Construction.....4-5	■ Petites annonces.....7
■ Finance - Comptabilité.....4	■ Restauration - Hôtellerie.....5	■ Formation.....7-8
■ Juridique.....4	■ Médical, paramédical et social.....5	

101 OFFRES

Un engagement élevé en dépit de la crise

COLLABORATEURS

Selon une étude, les employés suisses font preuve d'une grande motivation sur leur lieu de travail. Avec une proportion de 76% de collaborateurs fortement et modérément impliqués, notre pays occupe une position de tête au niveau international

JEAN-FRANÇOIS KRÄHENBÜHL

La motivation des collaborateurs ne décline pas avec la crise, si l'on croit l'étude Global Workforce Study de Towers Watson. Bien au contraire: la proportion des collaborateurs impliqués a même continué à augmenter par rapport à 2007 malgré la conjoncture morose et atteint maintenant un niveau de 76%. Seuls 6% des collaborateurs sont démotivés. En matière d'engagement professionnel, la Suisse se situe ainsi à nouveau dans le groupe de tête au plan international. Plus de 20 000 employés de 27 nations industrialisées ont été interrogés, dont plus de 400 en Suisse.

«L'importance de la motivation»

«Les entreprises suisses ont pris conscience de l'importance de la motivation des collaborateurs pour le succès de leurs activités et ont manifestement pris les bonnes décisions», déclare John Anthony, Managing Consultant Suisse chez Towers Watson. «D'après l'étude, les entreprises doivent prendre en compte à ce sujet le fait que les collaborateurs veulent de plus



Engagement. En Suisse, la proportion des collaborateurs impliqués atteint maintenant un niveau de 76%. Seuls 6% des collaborateurs sont démotivés. (CORBIS)

en plus s'investir activement, et notamment en ce qui concerne l'organisation de leur propre carrière et leur sécurité financière pour les vieux jours», explique l'expert de Towers Watson, dont l'étude annuelle compte parmi les plus importantes dans les domaines tels que l'engagement, la fidélisation des collaborateurs ainsi que l'attractivité des entreprises.

En Suisse, selon l'étude, les sociétés peuvent s'appuyer sur un personnel remarquablement fidèle. Quatre employés interrogés sur cinq n'aspirent actuelle-

ment pas à un changement professionnel. Toutefois, 42% d'entre eux entreprendraient tout de même une telle démarche en cas de proposition adéquate. Le nombre actuellement limité d'offres d'emploi sur le marché du travail semble affecter la mobilité professionnelle. A cela s'ajoute le fait que la majeure partie des personnes interrogées en Suisse (81%) désirent un emploi stable et sûr.

Facteurs déterminants

D'après l'étude, la fidélité et l'engagement des collaborateurs sont influencés en Suisse

«avant tout par l'action de la direction de l'entreprise et des supérieurs directs ainsi que par les possibilités d'évolution de la carrière individuelle». Ces aspects font partie, sous leurs différentes formes et y compris au plan international, des facteurs déterminants pour l'engagement et la fidélisation des employés.

Durant la crise économique, «les employés en Suisse se sont adaptés en souplesse à la situation tendue», constatent les auteurs de l'enquête, laquelle montre que leur engagement n'a pas faibli à ce sujet. «Les

RECRUTEMENT

Attendre, toujours attendre...

Enfin un job fait pour vous! Vous avez envoyé votre dossier en espérant bien être sélectionné pour une première interview. Commence alors une longue série d'attentes. Toujours pas de lettre, ni d'e-mail. Dur, dur.

Les recruteurs aiment-ils jouer avec vos nerfs? C'est à croire. En réalité, recruter prend du temps - trop de temps. Et c'est rarement à cause du candidat. Que vous ayez répondu à un cabinet spécialisé ou directement à une entreprise, le processus de recrutement est soumis à de nombreuses contraintes.

D'abord le temps de la première sélection. De huit à quinze jours, au cours desquels vous recevez, en principe, un accusé de réception de votre dossier.

Si votre candidature est sélectionnée, elle sera scannée au cours d'un appel téléphonique. L'objectif de votre interlocuteur est de vérifier votre adéquation au poste en vue d'une éventuelle rencontre. A ce stade, vous obtiendrez peut-être un premier entretien. Pour autant que vous soyez bien préparé et que votre profil soit en accord avec toutes les attentes. Y com-

La chronique



Patrick Debray
debray@dmd.ch

pris avec celles non mentionnées dans l'annonce...

Soyez aussi prêt à donner des références. Car il est possible que l'on vous demande une autorisation de contact avant même de vous avoir rencontré. Les références prennent aujourd'hui plus de poids qu'auparavant, même si la question reste discutable.

L'interview suit alors dans un délai d'environ une semaine au cours duquel vous rencontrez le premier niveau de sélection. Vous avez le OK pour une seconde rencontre avec la direction? Bravo, mais l'attente risque de se poursuivre encore quelques semaines. Réunir les autres personnes impliquées dans le recrutement n'est pas chose facile. Car le recrutement s'insère dans un planning souvent entrecoupé de voyages et de déplacements.

Plus votre dossier est en adéquation, plus l'attente risque d'être longue. Paradoxal? Certes, mais pas toujours facile à vivre! Alors si vous attendez, rassurez-vous... C'est peut-être bon signe.

Formation

Aux premières loges... des coulisses

LIRE EN PAGE 8

entreprises doivent maintenant pérenniser cet engagement pour pouvoir également recourir à long terme à leurs collaborateurs et à leurs capa-

cités», recommande Martin Emmerich, responsable du segment de conseil Talents Rewards chez Towers Watson, à Zurich.