

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 3	Arts et métiers	10
Restauration/Hôtellerie	3	Enseignement	10
Finance/Comptabilité	3 à 4	Vente/Représentation	10 à 11
Industrie/Ingénierie	4 à 5	Commerce/Administration	11 à 13
Médical, paramédical et social	5 à 6	Emplois divers	13 à 15
Marketing/Communication	6 à 7	Petites annonces	15
Juridique	7		
Apprentissage	7	Formation	
Bâtiment/Construction	7 à 9	Les semestres de motivation aident les jeunes à trouver leur voie	16
Informatique/Télécoms	9 à 10		

Plus de **7'000** annonces en ligne
jobup.ch
N°1 en Suisse romande
Trouvez le job qui vous convient

24 Emploi

243 OFFRES

Le personnel horloger a explosé l'année dernière en Suisse

Le recrutement de nouvelles forces a été très favorable dans le secteur en 2011. Le nombre d'entreprises a en revanche reculé

Jean-François Krähenbühl

La bonne santé qu'affiche l'industrie horlogère suisse depuis des mois se reflète dans le dernier recensement opéré par la Convention patronale de l'industrie horlogère (CP). Rendus publics la semaine dernière, les effectifs ont augmenté de 8,8% en 2011, passant de 48 548 à 52 803 travailleurs. «C'est le deuxième chiffre le plus haut depuis la fin de la crise horlogère en 1978, se réjouit François Matile, secrétaire général de la CP. Le record avait été atteint en 2008; ensuite, il y a eu la dernière crise que l'on connaît où les pertes avaient été importantes. Ces pertes étant maintenant compensées, tout va bien.»

Des structures saines

Pour l'organe fatier des employeurs de la branche, ces bons résultats s'expliquent par le fait que cette industrie dispose de structures saines avec des capacités de production élevées et une bonne résistance aux aléas conjoncturels. En dix ans, l'industrie



Les travailleurs qualifiés représentent aujourd'hui 61,5% des effectifs totaux de la branche horlogère et microtechnique. JEAN-PAUL GUINNARD

horlogère et microtechnique a gagné près de 12 000 travailleurs.

S'agissant de la répartition géographique, le trio de tête reste le même que celui qui prévaut depuis bon nombre d'années. Il est formé par Neuchâtel (27,7%), Berne (20,3%) et Genève (17,1%); viennent ensuite le Jura (9,8%), Vaud (9,2%) et Soleure (7,4%). En 2011, la progression des effectifs s'est produite essentiellement dans les cantons de Neuchâtel (+1298), de Berne (+1091) et du Jura (+545). Les six cantons précités représentent près de 92% des 573 entreprises du secteur.

Le détail par catégorie montre

une forte progression du personnel de production (+3535 ou +9,9%). Mis à part le personnel de direction, les autres catégories affichent également des taux positifs (personnels administratif et à domicile). Petit bémol tout de même: le nombre de sociétés a baissé de 23 unités (-3,8%) et passe de 596 à 573. De mauvais augure? «Non, assure François Matile. Ce sont les évolutions normales du secteur. Sur le moyen terme, on constate que ce n'est pas significatif: il y a dix ans, on comptait pratiquement le même nombre d'entreprises.»

La branche s'enorgueillit par ailleurs des chiffres «très réjouis-

sants quant au niveau de qualification de ses travailleurs». La CP constate que, lentement mais sûrement, la proportion de non-qualifiés baisse dans le secteur. Ainsi, de 2010 à 2011, elle est passée de 37 à 36, 6%, alors qu'il y a vingt ans, on comptait deux tiers de non-qualifiés contre un tiers de qualifiés. Ces derniers représentent aujourd'hui 61,5% des effectifs totaux (45,2% au bénéfice d'un diplôme de métier et 16,3% avec formation supérieure).

Bien que toujours plus de jeunes plébiscitent les formations horlogères, le nombre d'apprentis - 965 - effectuant leur forma-

tion en entreprise (apprentissage dual) n'a pourtant pas bougé depuis 2010. La part de cette catégorie a même baissé, en passant à 1,9% contre 2,1 en 2010. Ces résultats constituent «un souci pour notre organisation professionnelle, remarque François Matile. Le nombre d'apprentis en apprentissage dual a toujours été faible. Nos efforts, ces dernières années, ont conduit à une augmentation du nombre d'apprentissages dans les écoles d'horlogerie. Maintenant, nos efforts sont concentrés sur les entreprises pour augmenter la part du dual.»

Très conventionné

Pour clore ce panorama chiffré, la CP note encore que l'affiliation des entreprises horlogères et microtechniques à la convention collective de travail (CCT), cosignée avec les syndicats, affiche une rigoureuse stabilité en termes d'effectifs. Le taux de travailleurs exerçant leur activité dans des sociétés soumises à la CCT reste fortement majoritaire, avec 85,7% (même chiffre qu'en 2010). En données absolues, cela représente 45 268 personnes sur un total de 52 803. Quant à la part des entreprises, la Convention patronale relève une baisse «insignifiante» (0,6 point) par rapport à 2010 (de 72,3 à 71,7%), soit 411 entreprises sur un total de 573. Le secteur reste l'un des plus conventionnés avec près de trois quarts du tissu industriel sous régime de la CCT.

www.cpih.ch

La vie en boîte

Arriviste malvenu

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

Il est arrivé un beau matin dans la boîte, presque transparent. En le scannant rapidement avec mes potes, en mode langue de vipère, on s'est demandé s'il était timide, complexé ou tout simplement le neveu du patron. En résumé, la tête de Turc idéale venait de débarquer.

Comme on n'est pas trop méchant quand même, on l'a convié une fois à la cantine pour l'intégrer un brin et, surtout, pour voir ce qu'il avait vraiment dans le buffet. Après le traditionnel blabla sur la famille et le cursus professionnel, on a tenté la blague un peu lourdingue, sans trop se forcer, à dire vrai. Comme il n'a pas ri, on s'est dit que, décidément, ce gars n'était pas un bon camarade.

Puis, à notre grande surprise, il a pris peu à peu de l'assurance. Il s'est mis à intervenir lors des séances, pointant du doigt tel problème, telle incohérence, avec un aplomb dont on ne l'aurait guère cru capable. Sa timidité s'est alors muée en quasi arrogance. Et, évidemment, il a commencé à avoir l'oreille de la direction; et nous, on l'a eu encore plus dans le nez. Puis un beau (?) jour, il est devenu chef. Ah ça, il avait bien caché son jeu. Et nous, on avait fini de rigoler. **J.-F. K.**

La rhétorique managériale toxique mise à nu

L'œil du pro

Stéphane Haefliger
Directeur RH



Coup de projecteur sur un livre qui fera date - rédigé par Stefano Mastrogiacommo et Pierre Sindelar - intitulé *Les seigneurs du management* et publié récemment chez Eyrolles*. Un ouvrage salutaire dont la lecture devrait être obligatoire pour tous les managers, mais surtout pour tous les managés...

La vie professionnelle vue comme un théâtre

L'originalité du livre? Recenser les stratagèmes mis en œuvre par les managers pour asseoir leur pouvoir, consolider leur position et générer crainte et respect. Un

stratagème - selon les auteurs - est «une manœuvre anodine, toujours intéressée, inoffensive en apparence, mais relationnellement destructrice». La pratique de ces stratagèmes permet au manager d'instrumentaliser son entourage, «mais toujours en arborant une conduite irréprochable».

L'on est donc, avec Mastrogiacommo et Sindelar, dans l'analyse de la rhétorique managériale toxique. Décliné sur le modèle des leçons de séduction d'Aubade (leçon 1, leçon 2, etc.), l'ouvrage égrène inlassablement les stratagèmes et participe ainsi à un «Bas les masques!» managérial. A la fin du livre, vous aurez compris les ressorts manipulateurs dont se prévaut possiblement votre chef (stratagème N° 47: attendez jusqu'à la dernière minute pour valider une quelconque demande; stratagème N° 57: faites intervenir

des consultants et payez-les cher pour leur faire dire ce que vous n'osez dire); 85 stratagèmes - excusez du peu - sont ainsi illustrés.

Managers, à vos mouchoirs!

La force de cette recherche (les auteurs romands sont praticiens et chercheurs) est de l'ordre du dévoilement: elle nomme avec humour ce que tous les collaborateurs pressentent avec intuition; les *bad business practice* subies apparaissent alors de plus en plus clairement au fil des pages. En identifiant ces mécanismes, les auteurs jettent une lumière crue sur la réalité des relations hiérarchiques. Autant le préciser immédiatement: rarement la chefferie aura pris une volée de bois vert aussi magistrale.

De la suite dans les idées

Loin de récolter uniquement

les fourberies managériales, l'ouvrage se poursuivra par deux tomes déjà annoncés. Le tome II portera l'estocade sur les comportements inadéquats des collaborateurs (la paresse, la procrastination, le faire-semblant, le freinage systématique, etc.). Chacun y prendra donc pour son grade. Quant au troisième opus, il proposera des pistes concrètes et recensera des *best practices* managériales. Un site internet interactif est déjà en ligne (lesseigneursdumangement.com) pour prolonger la réflexion livresque. Du beau travail, un bel objet, une belle ambition scientifico-pratique. Obligatoire, la lecture, vous a-t-on dit!

drh@espiritasantos.com

* Stefano Mastrogiacommo et Pierre Sindelar, *Les seigneurs du management*, Editions Eyrolles, 236 p.

Le chiffre

72%

Au mois d'avril, 72% des demandeurs s'étaient déjà vu promettre une place d'apprentissage et 2% une autre solution, a révélé la semaine dernière l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. Pour ce dernier, la situation sur le marché est à l'équilibre entre offre et demande. Tandis que la demande est en progression par rapport à 2011 - sur 145 000 jeunes confrontés au choix d'une orientation professionnelle, 80 500 recherchent une place d'apprentissage - l'offre a quant à elle légèrement diminué (80 000). Cependant, l'expérience montre que l'offre continue d'augmenter jusqu'en août. JFK-AP

Internet

Un site RH pour un large public

Mis en ligne en mars dernier, le site hr4free.org propose gratuitement des outils et des techniques RH basés sur la pratique suisse, ainsi que des informations sur le droit du travail. Cette plate-forme, disponible en quatre langues (français, allemand, anglais et espagnol) vise à «contribuer à réhumaniser l'économie». En juin, le site annonce plus de 3000 visiteurs. «La durée moyenne de connexion de plus de quatre minutes, ainsi que la fréquentation d'internautes de plus de 140 pays, nous incite à continuer à développer nos publications sur le marché international», indique Vincent Held, consultant chez Pro Mind Consulting SA, à Lausanne. Infos: www.hr4free.com JFK