

**Devenez
Conseiller en Assurances**

En étudiant chez vous,
tranquillement à votre rythme.
Préparation à l'examen
d'Intermédiaire d'assurance

IFP 1ère école suisse de formation à distance
spécialisée en Finance - Comptabilité
www.ifp-assurance.ch

Cadres	2 à 4	Bâtiment/Construction	10 à 12
Apprentissage - Enseignement	4	Arts et métiers	11 à 12
Restauration/Hôtellerie	4	Commerce/Administration	12 à 14
Banque/Assurance	5 à 6	Vente/Représentation	14
Finance/Comptabilité	6 à 7	Emplois divers	15
Industrie/Ingénierie	6 à 7	Petites annonces	15
Médical, paramédical et social	6 à 9		
Juridique	8 à 9	Formation	
Marketing/Communication	9 à 10	Valoriser ses talents et en vivre pour pouvoir vivre pleinement sa créativité	16
Informatique/Télécoms	9		

**PLUS DE
6000 ANNONCES
EN LIGNE**

TROUVEZ LE JOB QUI VOUS CONVIENT.

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

24 Emploi

248 OFFRES

Quand un drame d'ordre privé met en péril l'entreprise

Que faire lorsqu'un manager est touché par un drame alors que son entreprise traverse une crise? Les conseils d'un coach

Christine Rappaz
HR Today

Un cadre supérieur à très haute responsabilité perd sa femme subitement dans un accident de la circulation. Les trois enfants du couple ont moins de 5 ans. Simultanément, l'entreprise traverse à ce moment une crise économique majeure, et tout le monde attend que ce cadre donne les 150 pourcent de son temps à sa société. Or ce dernier montre des signes de fatigue et d'irritation: on ne compte plus les conflits qui émergent au sein de son département. Que faire?

Double contrainte

«Dans cette situation, deux chaos se rencontrent: économique dans l'entreprise et celui, privé et humain, du cadre supérieur. Les problèmes économiques, au risque d'être banals, sont des problèmes humains même si leur manifestation première semble très technique: des nombres, des courbes et autres graphiques. L'économie, avant tout, est faite d'échanges entre les hommes.



L'entreprise ne peut pas se permettre d'ignorer une telle situation. CORBIS

Un drame économique pour une entreprise est un drame humain. En effet, une crise économique est une menace pour le maintien de l'emploi des collaborateurs: leur source de subsistance.

Notre entreprise, dans ce cas, est face à un grave problème humain tant individuel que collectif. La situation catastrophique de ce cadre supérieur est le miroir du

bouleversement qu'il rencontre au travail: il perd son épouse, on peut supposer pilier de la famille. Il perd donc le confort d'une entreprise rentable. Ce cadre se trouve dans une situation de double contrainte: si son travail est peu efficace, l'entreprise ne peut pas se redresser; s'il n'est pas assez présent à domicile, ses enfants ne peuvent pas surmonter l'énorme crise qu'ils

traversent (avec toutes sortes de conséquences plus ou moins bonnes pour leur avenir). Quoi qu'il choisisse de privilégier, il fait une erreur. Cette situation de double contrainte l'a empêché de prendre les mesures appropriées le concernant. Les signes d'épuisement qu'il montre (fatigue, irritabilité, etc.) sont la manifestation du stress généré par cette double contrainte.

«Faire semblant de ne rien voir?» L'entreprise ne peut pas se permettre d'ignorer cette situation. Le choix du service RH de positionner l'entreprise par rapport à ce cadre est une sage décision. En effet, comme nous l'avons dit plus haut, ne rien faire comporterait un danger non seulement pour le cadre supérieur, mais pour une bonne partie des collaborateurs concernés par son travail.

Extrêmement délicat

Mais la position du DRH est extrêmement délicate, car il ne peut pas se mêler directement des affaires privées de ses employés. Ainsi il ne peut pas prendre de décision pour eux; en revanche, il doit prendre des mesures pour la protection du travail. Par humanité, il ne va pas condamner un employé, habituellement compétent et exceptionnellement rendu défaillant par une situation de crise. Toutefois, il doit évaluer sa performance dans ce contexte. Evaluation à faire avec ce dirigeant. Si les performances sont insuffisantes, il est important d'examiner à l'aide du médecin-conseil de l'entreprise la pertinence de son maintien au travail.

Si une inaptitude au travail pour raisons médicales n'est pas opportune, il faudra un numéro 2 soit pour le remplacer momentanément à plein-temps (cadeau de l'entreprise) ou pour l'épauler à temps partiel en comblant ses déficits.»

www.hrtdoday.ch

La vie en boîte

Lendemain de veille

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

Il n'aurait jamais cru que ce serait aussi dur. Ce matin, pourtant, il avait assuré. Ou plutôt il avait tenté de faire illusion. Préparation de la réunion de l'après-midi, suivi des affaires courantes, deux, trois contacts clients. Totale maîtrise.

Mais là, depuis le début de l'après-midi, gros coup de mou. Pour la première fois, il s'est dit que ça allait se voir. Sa voisine de bureau avait lâché la remarque qui tue à midi: «Tu as mauvaise mine, toi, dis donc», version bien connue de «T'as vraiment une sale gueule».

L'effet des aspirines s'était estompé depuis longtemps. L'enclume dans sa tête reprenait du service. Il ferma les yeux deux minutes. La soirée défilait. Tous les vieux pots avaient fait le déplacement. Cinq ans qu'il n'avait pas vécu une foire pareille. Qui avait eu l'idée stupide de choisir un soir de semaine? Et maintenant ce mal de crâne, en pleine séance. Il fait des efforts pour rester concentré sur le thème de la discussion, sent qu'on l'observe, s'efforce de donner le change. Il esquisse une sorte de rictus, sans parvenir à fixer son regard sur une personne en particulier. Il réalise en prenant la parole que son débit est trop lent. Il abandonne et se concentre plutôt sur ses nausées.

Après la réunion, il montera se chercher un Coca à la cafétéria. Et puis il rentrera. Vivement demain. **Ivana Goretta**

Ne cherchez surtout pas à singer le jaguar...

L'œil du pro

Stéphane Haefliger

Directeur RH



Osons les questions qui dérangent. Est-ce que les belles gueules réussissent mieux professionnellement que les autres? Pour affronter cette question politiquement incorrecte, nous pourrions nous abriter derrière des cache-sexes scientifiques. Oui, il existe des études bizarroïdes qui attestent l'impact positif de la beauté sur l'évolution de carrière. Mais immédiatement des pisse-froid surgiraient en agitant d'autres recherches, tout autant tarabiscotées et qui prétendent le demi-contraire. Tournons donc notre regard sur le terrain de la pratique.

La tête de l'emploi

Figurez-vous qu'au détour d'une conversation informelle avec un recruteur chevronné j'ai constaté - avec stupeur - qu'il avait défini des critères de sélection esthétique. Difficile, me racontait-il, de vendre des prothèses dentaires en céramique à 1000 euros avec un sourire jaune et édenté. Difficile aussi de prétendre le contraire... La tête irait donc avec l'emploi? Diantre... voilà que le corps serait «naturellement» un levier de discrimination négative, voire de reproduction des inégalités sociales: les gros deviendraient des bouchers, les maigres des fonctionnaires au service des impôts; les élégants au golf, les patauds à l'alpage.

L'élégance du jaguar

Autre cas de figure. Imaginez un

président-directeur général, esthète aux tempes grises et soignées, fervent amoureux d'art contemporain, roulant Jaguar, portant Rolex et trimbalant en permanence à son bras une bimbo siliconée. Rencontré dans un cocktail, il avouait - en sirotant une flûte de champagne millésimé - que ses collaborateurs se devaient d'incarner les valeurs de son entreprise: outre les diplômes nécessaires, ils devaient être naturellement «beaux», fins et musclés

afin de se mouvoir avec élégance dans le musée de verre qui tenait lieu de siège social. La tête de l'emploi ne serait donc pas uniquement liée à la nature de l'activité, mais à la projection des fantasmes et des névroses du CEO.

Bon, bon, bon...

Que faire de ces délires lorsque

l'on cherche désespérément un job et que l'on ne ressemble pas à George Clooney?

1. Faites confiance à votre bonne étoile: si le look était un critère décisif pour réussir dans la chanson, Brel-Piaf-Garou-Pavarotti-Carlos n'auraient jamais passé de premières auditions. La compétence, l'engagement et le talent restent donc des critères-clés. Gardons le moral et surtout développons nos propres forces!

2. Ne cherchons pas à singer le jaguar, mais devenons plutôt un caméléon: vous cherchez un emploi dans une banque privée protestante? Dans ce cas, endossez l'habit du pasteur. Vous candidatez pour un poste dans une start-up IT? Laissez tomber la cravate. Du bon sens, rien que du bon sens...

drh@espiritosanto.com

Le chiffre

2000

C'est le nombre de membres que compte l'association des anciens collaborateurs d'Expo.02. Elle organise une fête le 12 mai pour permettre aux participants d'échanger des souvenirs et d'encourager l'organisation d'une nouvelle expo nationale. La fête, payante et sur inscription, est ouverte à toutes les personnes qui ont œuvré pour l'expo. A 14 h, les anciens collaborateurs et les instances politiques pourront se retrouver sur «leur» arpege respectif. A 18 h, tout le monde aura rendez-vous à Bienne dans le complexe de chapiteaux itinérant «Das Zelt», vestige d'Expo.02. Les nostalgiques ou riverains sont les bienvenus. **AP**

Campagne Acheter local pour l'emploi

Les PME doivent encourager les Suisses à acheter «local». L'Union suisse des arts et métiers (USAM) a lancé vendredi dernier sa campagne intitulée «J'achète en Suisse». En 2011, la force du franc a poussé les consommateurs à acheter pour quelque cinq milliards à l'étranger, selon le communiqué de l'association. Cela pourrait avoir de lourdes répercussions sur le marché du travail en Suisse.

Selon l'USAM, si l'on ne contre pas le recul massif des chiffres d'affaires des domaines du commerce de détail, de l'artisanat, de l'industrie touristique et de la restauration, il conduira inéluctablement à une lourde perte d'emplois et de places d'apprentissage. **AP**