

Mouvements

**Rudolf Ramsauer**  
Nouveau chef de la communication de Nestlé



Keystone/Walter Bieri

Nestlé crée un nouveau poste, celui de chef de la communication de l'entreprise. Il sera occupé par l'ancien directeur d'Economie Suisse Rudolf Ramsauer, a indiqué jeudi le président du groupe Peter Brabeck. Rudolf Ramsauer avait rejoint la communication de Nestlé l'an passé après avoir passé neuf ans à la tête d'Economie Suisse. L'actuel porte-parole du groupe, François-Xavier Perroud, va prendre sa retraite au mois d'avril. Son successeur sera Robin Tickle, ancien conseiller personnel du conseiller fédéral Pascal Couchepin. ♦

**Barend Fruithof**  
Chef du secteur Corporate Clients du Crédit Suisse



DR

Barend Fruithof prendra la tête du secteur Corporate Clients du Crédit Suisse en Suisse le 1er mai 2008. Jusqu'ici directeur financier et membre de la Direction du groupe Raiffeisen, il avait la responsabilité de la gestion financière pour les domaines suivants: controlling, comptabilité, Legal Compliance, gestion des risques de crédit, architecture informatique, nouvelle plate-forme bancaire et développement de l'entreprise. Il succède à Josef Meier, prévu comme nouveau président du conseil d'administration de la Neue Aargauer Bank. ♦

**Hugo Fasel**  
Nouveau directeur de Caritas Suisse



DR

Le Comité de Caritas Suisse a élu Hugo Fasel, conseiller national et président de Travail Suisse, à la direction de Caritas Suisse. Il succédera le 1er octobre à Jürg Krumenacher. Après 17 années passées à la tête de l'organisation, ce dernier désire relever un nouveau défi professionnel. Hugo Fasel est originaire du canton de Fribourg, où il est né en 1955. Après des études d'économie et un poste d'assistant à l'Université de Fribourg, Hugo Fasel est devenu Secrétaire central de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC) en 1986. ♦

# Les yeux rivés sur l'horloge ou la carrière?

**HORAIRE.** Il y a ceux qui s'éclipsent le plus tôt possible et ceux qui vivent au bureau, week-ends compris. Tout est question d'organisation du travail,

et les entreprises jugent avant tout les résultats. Toutefois, **s'investir** à fond reste nécessaire pour faire carrière, mais ne met plus à l'abri d'un licenciement



Partir à 17 h ou s'éterniser au bureau jusqu'à 22 h, samedis compris? Le présentisme n'a plus la cote, et la mode est au juste équilibre entre travail et vie privée. Corbis/Jon Feingersh

**Ivan Radja**  
ivan.radja@edipresse.ch

Passé de mode, le présentisme? C'est ce que soutient le magazine économique français *Challenges*, selon qui il n'est plus obligatoire d'accumuler les heures sup' pour espérer gravir les échelons. Encore faut-il l'assumer, dans une société où est encore tenace la conviction, «dans l'imaginaire collectif, que plus on travaille, plus on est efficace».

Le temps passé au bureau ne fait pas tout, et peut s'avérer contre-productif... en termes d'image tout du moins. Un employé ou un cadre régulièrement scotché à sa place de travail jusque tard le soir ne trahit-il pas un manque de rigueur ou de savoir-faire dans l'organisation de son travail? A contrario, celui qui s'arrange pour s'éclipser vers les 17 heures ne fait-il pas la démonstration de sa rapidité et d'un bel esprit de synthèse? Les notions d'efficacité et de compétences sont toutes relatives, mais il ne faut pas tomber dans la caricature, nuance Stéphane Haefliger, directeur des res-

sources humaines à la Banque Privée Espirito Santo: «Pour s'élever dans la hiérarchie, un collaborateur doit faire preuve de compétences techniques, sociales, managériales. Et l'expérience montre qu'un collaborateur très compétent et très engagé professionnellement est un collaborateur qui travaille fréquemment plus de huit heures par jour.» (lire encadré ci-dessous).

Encore que les mentalités semblent évoluer. Citée par *Challenges*, la présidente de la société française Areva, Anne Lauvergeon, l'affirme haut et fort: «Ma famille ne passera jamais après mon travail».

Louable profession de foi, facile à mettre en pratique lorsque l'on siège au sommet. Mais comment présenter la chose à ses supérieurs si l'on est simple employé? Ou à son équipe, si l'on est cadre?

**Assumer son organisation du temps**

Le plus simple est d'assumer pleinement son organisation du temps. Rien de pire que de partir tôt et d'en éprouver de la culpabilité: la gêne sera ressentie par l'entourage, qui pourrait dès lors se révéler inutilement suspicieux.

Ne pas perdre de vue non plus que, in-

fine, seuls les résultats comptent, et peu importe la méthode choisie pour les atteindre. Celle-ci varie en fonction des individus, de leur caractère de leurs goûts. Communiquer sur son bilan évite bien souvent d'avoir à justifier ses horaires. De plus, souligne Stéphane Haefliger, «le nombre d'heures effectuées n'est pas une garantie de promotion, mais c'est un indicateur, parmi d'autres, du temps consacré par le collaborateur à l'entreprise».

**Optimiser son planning**

L'employé prendra soin de bien optimiser son planning: travailler sur le trajet s'il est pendulaire, écouter les pauses de midi, exploiter les possibilités du télétravail, et demeurer joignable en toutes circonstances (mail, téléphone portable). Il veillera aussi à le faire savoir, histoire de dissiper tout malentendu...

Le cadre s'efforcera d'en faire un atout pour son équipe: les collaborateurs préfèrent travailler avec un chef à qui la notion de work life balance n'est pas étrangère (équilibre entre vie privée et vie professionnelle), mais ne se bousculeront pas pour intégrer l'équipe d'un

patron réputé pour travailler régulièrement le soir et les week-ends.

Rien de plus délicat que de quitter sa place de travail avant lui! Même si ce type de comportement relève de facto du présentisme stérile. Un tel patron, de surcroît, trahirait ainsi son incapacité à déléguer, ou à le faire sans revérifier systématiquement, et donc son manque de confiance à l'égard de ses collaborateurs. Enfin, si les stakhanovistes commencent à revoir leur copie, c'est aussi parce que la donne a changé en quelques années.

Non seulement l'accumulation des heures supplémentaires ne garantit plus une promotion, mais en plus le dévouement total à l'entreprise ne met plus à l'abri des coups durs - un licenciement économique par exemple. Une situation qui peut être un véritable traumatisme pour qui a consacré le plus clair de son temps à son travail. ♦

**2993 postes** JobUP.ch

Par secteur, les offres disponibles sur la plate-forme d'emploi en ligne JobUP.ch

**Cette semaine: Genève**

\* Variation par rapport à la semaine passée

1	Informatique et Télécom	*(24)	▲ 726
2	Banque, Finance et Economie	(+36)	▲ 573
3	Administration et Secrétariat	(+11)	▲ 337
4	Industrie et Technique	(-1)	▲ 303
5	Marketing, Commercial et Support	(+8)	▲ 245
6	Comptabilité, Révision et Qualité	(+10)	▲ 226
7	Cadre	(+27)	▲ 218
8	Conseil	(-13)	▲ 134
9	Autres	(-8)	▲ 126
10	Juridiques et Fiscales	(+9)	▲ 105

## «Les responsables exigent avant tout des résultats»

♦ **Stéphane Haefliger, peut-on faire carrière en travaillant juste ce qu'il faut?**

Soyons clairs: je ne crois pas. J'observe que les cadres qui réussissent font preuve d'un engagement extrême dans leur sphère d'activité professionnelle, et j'ajoute qu'ils y prennent du plaisir. Cela ne signifie pas non plus qu'ils désertent les autres champs de leur vie, famille, temps libre ou sport. Ils les aménagent à leur manière.

♦ **Comment trouver un juste équilibre entre travail et vie privée?**

Le collaborateur doit identifier le degré d'engagement qu'il souhaite offrir à son employeur et ouvrir une discussion s'il désire des horaires aménagés ou, par

exemple, travailler à temps partiel. L'entreprise, quant à elle, doit veiller à freiner le surinvestissement professionnel de ses collaborateurs et les aider à trouver un équilibre satisfaisant (work life balance).

♦ **Accumuler les heures supplémentaires et sacrifier ses week-ends est-il toujours bien perçu par l'employeur?**

Pas toujours. Les responsables d'entreprises sont pragmatiques et exigent avant tout des résultats. Et si un collaborateur extraordinairement engagé génère des résultats ordinaires, la suspicion de présentisme pourrait bien planer. ♦



Selon Stéphane Haefliger, DRH de la Banque Privée Espirito Santo, les cadres qui s'investissent beaucoup y prennent du plaisir. DR

**LeMatin Online**  
Combien de temps êtes-vous prêts à consacrer à votre travail?  
[www.lematin.ch/horaires](http://www.lematin.ch/horaires)

**PUB**  
**L'Helvetia a 150 ans.**  
  
**Helvetia Jubi+**  
Des perspectives en or pour vos finances. L'offre est limitée et ne sera valable qu'en 2008.  
Tout simplement. Contactez-nous.  
T 058 280 1000 (24 h)  
[www.helvetia.ch](http://www.helvetia.ch)  
helvetia