

Aide-soignant

Une future école franco-suisse pour pallier à la pénurie
Page 3

Observatoire

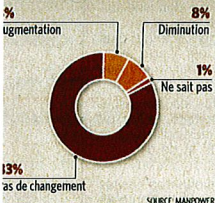
Virages ouvre 3800 postes : recrute à Genève

La compagnie aérienne Emirates et au concours 3800 postes cette année. Elle organise une tournée de recrutement du personnel navigant samedi à Genève, a-t-elle indiqué mardi. L'expansion rapide de la compagnie du Golfe lui permet d'être au concours 3800 postes de personnel de cabine. Les tournées de recrutement offrent possibilité aux personnes intéressées d'échanger leurs vues avec le personnel de recrutement et de se renseigner sur la compagnie, précise un communiqué. L'équipe occupe plus de 60 000 personnes et comprend notamment dnata, l'entreprise de services au sol qui opère aux aéroports de Genève et de Zurich. (ATS)

e graphique

Des employeurs prudents

Les intentions de recrutement des entreprises suisses au 2e trimestre, en rapport au trimestre actuel



Comment évolueront vos effectifs au cours du prochain trimestre? Sur les 754 entreprises suisses interrogées par Manpower, 8% prévoient une augmentation du nombre d'employés, 8% une baisse et 83% statu quo. La prévision nette d'emploi atteint donc 0%, soit «un nul de 2 points par rapport à la même période en 2012», précise-t-elle publiée mardi. (LT)

Des conjoints épaulés par les firmes

> Mobilité Nestlé, Ernst & Young, Vale et une vingtaine de sociétés ont créé un réseau destiné aux époux d'expatriés
> Objectif: les aider à trouver un emploi en Suisse

Sandrine Hochstrasser

L'EPFL avait réussi à recruter l'un des spécialistes mondiaux de la neurofinance. L'Américain Peter Bossaert dirigeait le Laboratoire d'analyse de la décision en situation d'incertitude de l'école lausannoise. En 2009, soit deux ans après son arrivée, le professeur renonçait à son mandat et retournait en Californie «pour des raisons privées»: son épouse n'avait pas trouvé son bonheur en Suisse. Infirmière très qualifiée, elle avait obtenu un poste d'enseignement, «mais sa pratique médicale était sévèrement limitée. Elle n'a eu d'autre choix que de retourner aux Etats-Unis», raconte le professeur, déçu par le «protectionnisme» qui persiste dans le secteur médical.

Un coup dur pour l'EPFL. Comme pour la moitié des entreprises qui emploient des expatriés: selon une enquête de la Fondation Permits, publiée l'été dernier et menée auprès de 177 sociétés internationales, 51% d'entre elles ont été confrontées à des expatriations ratées à cause des conjoints. Des époux et épouses qui peinent à s'intégrer professionnellement. «Sur notre enquête de 150 expatriés en Suisse, nous avons constaté que plus d'un tiers des partenaires qui avaient un emploi avant de déménager n'en avaient plus une fois installés en Suisse», révèle le professeur en ressources humaines Eric Davoine, qui compte approfondir l'étude de cet échantillon.

Comment leur venir en aide et éviter que l'expatrié ne rentre rapidement à la maison? A la tête du Service diversité et mixité de Nestlé, Sue Johnson réunit en 2011



d'autres sociétés confrontées à ce problème. Avec les représentants d'Ernst & Young, Philip Morris et Vale notamment, elle décide de fonder un réseau de soutien aux conjoints d'expatriés: l'International Dual Career Network (IDCN).

Le premier événement – une «CV clinique» – est lancé en octobre 2011. «Des responsables ressources humaines étaient réunis pour donner des conseils, coacher les conjoints sur la présentation de leur CV», raconte Sue Johnson.

«Les entreprises ne peuvent pas donner la préférence aux époux, au risque de se mettre la population à dos»

Désormais, le réseau organise huit événements de réseautage et de conseil par année. Plus de 460 conjoints sont inscrits, dont près de 40% d'hommes. «Le pourcentage de femmes parmi les expatriés est plus important en Suisse qu'ailleurs», rappelle Eric Davoine.

IDCN compte près de 25 entreprises membres, telles que Car-gill ou P&G, mais également des

écoles comme l'EPFL et l'IMD. La Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) ainsi qu'une vingtaine de chasseurs de têtes et sociétés de conseil sont partenaires.

«Mon objectif est d'avoir le plus d'organisations membres, explique Sue Johnson. Nous ne sommes pas concurrents, au contraire. Parmi les conjoints qui décrochent un emploi, 20% sont engagés chez Nestlé et les 80% travaillent dans d'autres sociétés. Pour favoriser la mobilité de nos expats, c'est important que d'autres entreprises puissent recruter leur conjoint, insiste-t-elle. D'ailleurs, pour les entreprises, c'est un merveilleux bassin de talents! Les deux tiers des conjoints possèdent un titre universitaire postgradués (MBA, doctorat, etc.) et la majorité parle 3 langues.»

Sous l'impulsion et l'enthousiasme de Sue Johnson, le réseau fait des émules. Nestlé s'est associé à L'Oréal et Axa, notamment pour ouvrir le même réseau à Paris en 2012. L'IDCN a également vu le jour à Mexico, Zurich et Londres. Cette année, l'initiative devrait être reprise à São Paulo, Shanghai, New York, Barcelone, Singapour et en Malaisie, annonce Nestlé dans un communiqué publié aujourd'hui.

Les entreprises internationales qui adhèrent au réseau devront s'acquitter d'une cotisation annuelle de quelques milliers de francs pour assurer la pérennité de l'organisation. Les membres s'engagent aussi à organiser un événement par année dans leurs locaux. Et à envoyer des responsables RH à deux rencontres, au moins.

«C'est vraiment peu de contraintes, assure Sue Johnson. Et vous économisez les coûts d'un chasseur de têtes, puisque ces recrutements sont gratuits.» Nestlé a ainsi embauché 13 conjoints par le biais du réseau.

David Galán fait partie de ces recrutés. «J'avais une belle carrière

en Espagne. Mais ma femme a reçu une offre intéressante d'une entreprise basée à Genève. La décision s'est prise en un mois et je l'ai suivie. Ce fut difficile de repartir de zéro. Mon ancien employeur, une entreprise familiale, n'était pas connu en Suisse. Et je n'avais aucun contact ici. Je posais mes candidatures sur les sites internet des entreprises et je ne recevais que des e-mails préformatés pour me dire que ma demande n'était pas retenue.»

Après plusieurs mois d'attente et de multiples déconvenues, David Galán fait appel au réseau IDCN, sur les conseils de l'employeur de sa femme. Suite à une rencontre avec un responsable Nestlé, il postule pour un poste auprès de la multinationale. «Est-ce que cette rencontre m'a aidé à décrocher le 1er entretien? Je ne sais pas, peut-être. Mais ensuite, j'ai eu 6 autres entretiens, donc je vous assure qu'il n'y a pas de passe-droit!»

La question reste délicate, estime Eric Davoine. «Les entreprises ne peuvent pas donner la préférence aux conjoints, d'une part parce qu'elles risquent de se mettre la population suisse à dos, mais d'autre part et surtout parce qu'elles doivent faire des recrutements rationnels, rappelle-t-il. En même temps, ces réseaux restent utiles pour attirer les expatriés, pour les aider à s'intégrer, même s'ils ne peuvent pas leur garantir un emploi.»

Sue Johnson est formelle: «Nous sommes très clairs: il n'y a pas de garantie, pas d'arrangement entre les membres pour recruter des conjoints. Il n'y a aucun accès privilégié aux emplois. Mais l'IDCN offre du skill building et du réseautage.»

L'Union européenne plus accueillante

L'Union européenne veut se rendre plus attractive auprès des multinationales. «Les transferts d'employés au sein d'une même société peuvent être bénéfiques pour l'UE», affirme la Commission. De ce fait, les conditions d'admission des expatriés – et de leur conjoint – en provenance de pays tiers doivent être facilitées, ajoute-t-elle dans un projet de

directive déposé en 2010. Ce projet doit encore être adopté par le Parlement et le Conseil. En Suisse par contre, les conditions d'admission restent sévères à l'égard des expatriés non européens, dénonce la Fondation Permits dans un rapport paru en juillet 2012. «Il est difficile de leur obtenir un permis de travail», regrette-t-elle. LT