

UNE ÉDITION RÉALISÉE PAR MEDIAPLANET

**MEDIA
PLANET**

NUMÉRO

1

Août 2013

Formation
Formations
diplômantes
et formations
continues

Recrutement
Bien gérer sa
carrière

Santé
Vitaminer ses
collaborateurs

**Gestion
d'entreprise**
De la compétence
individuelle à
la performance
d'entreprise

**Transmission
du Savoir**
Rencontre avec
Anne-Marie Philippe
et Alexandre Prior de
AMP Medias

PHOTO: VALDEMAR
VERISSIMO



GESTION DES TALENTS

5

THÈMES

AU CŒUR DU
SUCCÈS DE
L'ENTREPRISE

LA GESTION ET L'INTÉGRATION DU SAVOIR

Rencontre avec **Cédric Borboën**, Président et fondateur du
Forum Economique du Nord Vaudois.

PHOTO: OLIVIER ENVARD

**Envie d'une évolution
professionnelle ?**

Osez la **formation continue** !

www.seclausanne.ch

sec lausanne
Société des employés de commerce de Lausanne

www.seclausanne.ch

spri Institut Suisse
de Relations Publiques

Votre formation dans
les relations publiques

Toutes nos formations sous www.spri.ch/fr

**Economiste
d'entreprise ES**

Diplôme ES reconnu par la Confédération

L'Expérience en plus



eseco
L'Association des économistes d'entreprise

www.eseco.ch

Depuis plusieurs années, **le développement des compétences est devenu un thème majeur** au sein de notre économie.

La gestion et l'intégration du savoir

Récemment, le Conseil fédéral a approuvé le message à l'appui d'un projet de loi sur la formation continue et l'a transmis au parlement. Dans un autre registre, l'arc lémanique va devenir un des pôles mondiaux de la biotech. Ces deux exemples tirés de l'actualité récente parlent d'eux-mêmes. Nous avons la chance en Suisse de bénéficier d'un taux de chômage très bas; le corollaire étant que la main-d'œuvre qualifiée se fait rare. Par voie de conséquence, les entreprises doivent constamment se doter de nouvelles compétences pour demeurer compétitives.

Le Talent

Anticiper les besoins, former les talents de demain et garantir la trans-

«Les entreprises doivent constamment se doter de nouvelles compétences pour demeurer compétitives»



Christian Freymond
Responsable des
Conférences &
Conférenciers du
FENV

mission du savoir: voilà à mon sens un des grands défis que nos entrepreneurs doivent relever. Dans une économie globalisée où tout s'accélère, l'acquisition de compétences est un des moyens incontournables pour rester compétitif. Formation continue, relève des cadres et transmission d'expérience, tous ces thèmes sont au centre de notre vie professionnelle. C'est pourquoi nous avons décidé de les aborder pour cette huitième édition du FENV.

Le Forum

Vous permettre de relever ces défis et enjeux, voilà l'objectif ambitieux que nous nous sommes fixé. En compagnie d'orateurs forts de ces expériences, nous vous aiderons à préparer le futur de votre entreprise. Car, comme le disait le philosophe Sénèque, il ne faut pas apprendre plus, mais apprendre mieux.



NOUS CONSEILLONS

Maîtriser les compétences p. 9

Le Modèle du passe-muraille au service de la performance de l'entreprise

**MEDIA
PLANET**

We make our readers succeed!

GESTION DES TALENTS,
1ÈRE ÉDITION, AOÛT 2013

Managing Director:

Fredrik Colfach

Production et

Editorial Director: Michael Müller

Layout et retouche des images:
Daniel Stauffer

Chef de Projet:

Alexandre Foucault

Téléphone: +41 (0) 21 320 67 23

E-mail: alexandre.foucault@medioplanet.com

Distributed with: BILAN

Print: Stämpfli

Contact Medioplanet:

Benoit Cardis

Téléphone: +41 (0)21 320 67 30

Fax : +41 (0)21 320 67 27

E-Mail:

benoit.cardis@medioplanet.com

L'objectif de Medioplanet est d'amener de nouveaux clients à nos annonceurs en fournissant aux lecteurs un contenu motivant et de haute qualité rédactionnelle.

PUBLICITÉ

AON Hewitt

INVESTISSEZ DANS VOS
SALAIRES

Engagement des salariés
Gestion de la performance
Etudes salariales
Evaluation des emplois
Stratégie de rémunération
Conseil en leadership

PERFORMANCE
DE L'ORGANISATION

Aon Hewitt (Switzerland) SA
Schwanengasse 11, 3011 Bern
Avenue Edouard-Dubois 20, 2000 Neuchâtel
Avenue Edouard-Rod 4, 1260 Nyon
Lagerstrasse 33, 8004 Zürich
+41 58 266 10 11 • swissnews@aonhewitt.com

tendance fruit

un boost de vitamines
pour vos collaborateurs...



www.tendancefruit.ch

Le Forum Economique du Nord Vaudois (FENV) propose cette année une journée consacrée à la gestion et à l'intégration du savoir. Au cœur des enjeux liés à la formation continue, l'investissement que cela représente pour les entreprises.

LA FORMATION CONTINUE: UN INVESTISSEMENT POUR LES ENTREPRISES?

■ La formation est un élément clé de la rentabilité, comment favoriser l'investissement?

La réponse à la question thématique du FENV 2013 «la compétitivité passe-t-elle par l'acquisition de compétences?» est

sans aucun doute «oui», sans hésiter. La formation continue ne doit pas être considérée comme une charge, mais bien comme un investissement, et sur lequel il est logique d'attendre un retour. C'est la raison pour laquelle le projet de formation doit être construit avec

un grand soin, j'avais écrit une fois «comme le projet de sa maison». Aussi, nous préconisons que les hautes écoles mettent à disposition les conseils de leurs professionnels de la formation d'adultes, afin que le postgraduant potentiel soit renseigné au mieux en amont, et par un œil compétent hors entreprise, pour forger sa décision individuelle, voire celle de l'entreprise elle-même.

Oui, en tout cas pour toutes les formations coûteuses. La responsabilité individuelle demeure un moteur essentiel, mais pas exclusif; un meilleur savoir-être étant aussi important qu'un bon savoir-faire. L'entreprise, en soutenant financièrement et en aménageant le temps de travail de son collaborateur, doit pouvoir compter sur deux ans d'engagement au moins une fois la formation terminée et le titre obtenu. Ce type de «contrat» devient de plus en plus courant et je tiens à saluer les entreprises qui le proposent.



«La formation continue ne doit pas être considérée comme une charge, mais bien comme un investissement.»

Fabien Loi Zedda
professeur et doyen de la Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du canton de Vaud (HEIG-VD).

■ **Certaines formations sont très coûteuses. Recommandez-vous un système de contrat donnant-donnant entre les entreprises et les employés qui accèdent à la formation?**

MARINA BORIELLO

redaction.ch@medioplanet.com

■ Quel est l'intérêt pour une entreprise à investir dans la formation continue?

«Nous avons lancé en 2006 un

projet qui visait à révolutionner notre stratégie de recrutement. Nous avions du mal à recruter, alors nous avons eu l'idée de choisir des profils

qui correspondaient à notre culture mais n'ayant pas nécessairement une expérience dans la finance, pour ensuite les former en interne. On a alors créé un campus de formation offrant des cursus allant de 3 semaines à 3 mois. Au bout de six ans nous avons créé 1000 places de travail et quasiment doublé nos effectifs. Aujourd'hui, l'entreprise s'est largement développée grâce à ce programme de FC qui s'est avéré très rentable car il a permis d'assurer beaucoup de flux de croissance.»

■ Pourquoi était-il important de mettre en place ce système de formation continue?

«Pour PostFinance, un personnel bien formé, utilisant à bon escient ses compétences, permet d'assurer la qualité de nos services. Par ailleurs, la formation continue a également son rôle à jouer dans le développement de la culture de l'entreprise, facteur très important pour se différencier de la concurrence et rester compétitif.»



«La formation continue a également son rôle à jouer dans le développement de la culture de l'entreprise.»

Mme Nathalie Bourquenoud
Membre de la direction, Responsable du personnel et de la logistique PostFinance

MARINA BORIELLO

redaction.ch@medioplanet.com

Rencontre avec Monsieur Jérémie Annen, Directeur Général de l'Ifage

La performance d'une entreprise est liée au niveau de qualification de son personnel. Dans la logique ou celui qui ne progresse pas régresse, la formation permanente devient incontournable.

■ **Les entreprises deviennent très exigeantes en matière de qualifications. Comment expliquez-vous cela ?**

La principale raison relève, à mon sens, de la concurrence



Jérémie Annen
Directeur
Général de
l'Ifage

internationale et de l'accélération du système économique mondial, notamment dans les secteurs de pointe. Nos entreprises ont besoin de collaborateurs bien formés, quels que soient leurs niveaux hiérarchiques et la fonction assumée.

■ **Les recruteurs suisses et chasseurs de têtes font souvent appel à la main d'œuvre étrangère? Doit-on en déduire qu'elle est mieux formée, plus qualifiée ?**

Le système de formation suisse prépare très bien au monde du travail. Il est réputé pour son sérieux. Néanmoins, certains secteurs souffrent d'un manque de personnel spécia-

lisé sur le marché. C'est une lacune quantitative et non qualitative. Cependant, des solutions existent.

■ **Vous voulez parler de la formation continue ?**

Effectivement, et nous devons poursuivre nos efforts dans ce sens. Les chefs d'entreprises et les associations professionnelles ont un rôle important à jouer: promouvoir la formation continue et développer le réflexe d'acquisition de nouvelles compétences tout au long d'une carrière, que l'on soit cadre ou collaborateur subalterne. La formation continue a un impact significatif sur l'employabilité. Elle permet d'établir ou de consolider des étapes intermé-

diaires qualifiantes entre les différents niveaux de diplômes.

■ **Quels sont les secteurs d'activité concernés ?**

Tous, mais plus particulièrement les secteurs en lien avec l'innovation.

■ **Comment voyez-vous l'avenir de la formation en Suisse ?**

Si la Suisse veut conserver ses talents et sa place sur les plus hautes marches de la performance, elle doit mobiliser ses ressources et créer des passerelles efficaces entre les formations de bases et l'accès aux cursus supérieurs ou spécialisés.

EMMANUEL VIACCOZ

redaction.ch@mediaplanet.com

PUBLICITÉ

Une vingtaine de collaborateurs spécialisés en ressources humaines sont à votre disposition avec des connaissances étendues dans différents métiers en Suisse et en France.

Nous offrons les services et conseil RH à la carte suivants

Organisation d'entreprise
Délégation chef de personnel
Outsourcing RH

Recrutement / Head hunting
Placement fixe et temporaire

Assessments et Coaching

Ateliers de formation à la carte

Bilan de carrière et Outplacements

HR TOP

Votre plateforme RH



Votre contact

Jean-François Oberson
079 449 79 71
Esparcette 4, 1023 Crissier
jf.oberson@hrtop.ch

Rencontre avec Cédric Borboën, le charismatique président et fondateur du FENV. Il nous donne un aperçu de l'édition 2013 qui aura lieu le jeudi 5 septembre à la salle de La Marive d'Yverdon-les-Bains.

Le Nord Vaudois dynamisé par son Forum économique

■ Quelle est la thématique abordée cette année?

La gestion et l'intégration du savoir constitueront le fil rouge des conférences proposées. La question centrale sera de déterminer si la compétitivité passe ou non par l'acquisition de compétences. Pour ce faire, nous aborderons les solutions de formations continues, de perfectionnements et la problématique du budget. Les participants chefs d'entreprise découvriront ainsi que cela ne «coûte pas cher», mais que c'est une plus-value.

■ Qu'en est-il des intervenants?

Nous sommes très fiers des experts qui s'exprimeront cette année. La conseillère d'Etat Anne-Catherine Lyon précisera entre autres le rôle des Hautes Ecoles par rapport aux PME romandes. Bernard Sottas, le fondateur de Sottas SA racontera com-



«Notre volonté est que chaque participant puisse, dès le lendemain, mettre en pratique ce qu'il aura appris ou découvert durant le forum»

Cédric Borboën
Président et
fondateur du FENV

ment il est passé d'apprenti à patron et pourquoi il s'est associé avec des concurrents pour fonder une école de métallurgie. Dernier exemple, la directrice RH de PostFinance récompensée de nombreuses fois pour son approche innovante des ressources humaines partagera son expérience lors du recrutement de centaines de collaborateurs.

■ Toutes ces informations récoltées durant le forum auront-elles un impact ensuite sur les entreprises?

Oui. Notre volonté est que chaque participant puisse, dès le lendemain, mettre en pratique ce qu'il aura appris ou découvert durant le forum. Tout a été réfléchi dans ce sens. C'est, notamment, un des rôles confiés à Murielle Girardin, une experte en gestion/structure de formation dans les petites et grandes entreprises.

■ Et le réseautage dans tout ça?

Evidemment, c'est également l'un des buts principaux du FENV. Ainsi, nous avons réservé de nombreux moments de pauses, de discussions, d'apéritifs et de repas durant lesquels nous entrerons en contact et provoquerons de véritables opportunités d'affaires. Etant donné qu'il y aura dans la salle autant de profils d'acheteurs que de vendeurs, le networking sera forcément très utile. De plus, depuis 3 ans nous donnons la possibilité à 160 des 550 participants de se rencontrer durant deux semaines avec le FENV, lors de notre évènement de golf, afin qu'ils lient des premiers liens. Un networking de qualité et très efficace car le golf se prête très bien à ce genre d'exercice.

JONAS SCHNEITER

redaction.ch@mediaplanet.com

PUBLICITÉ

!fage | entreprise

Formations complètes ou cours sur mesure ?

- Management, marketing, gestion de projet, RH, comptabilité
- Cours de Langues à la carte ou préparation aux examens officiels
- Informatique, bureautique, migrations Windows/Office
- Web design, graphisme et mise en page
- Horlogerie, industrie et bâtiment

Notre offre complète sur www.ifage.ch

langues !

commerce
& management !

création
visuelle !

informatique
& bureautique !

industrie
& bâtiment !

OPTIMISEZ LA
PERFORMANCE DE
VOS COLLABORATEURS !



L'ifage, la formation professionnelle et continue à Genève

ifage | Place des Augustins, 19 | 1205 Genève

ifage entreprise | T 022 807 30 04 | entreprise@ifage.ch

www.ifage.ch

FORUM

Le FENV

→ Dans un contexte d'expansion économique, et pour encourager les entreprises de la région à se rencontrer et à se faire connaître, le Forum Economique Vaudois a été lancé en septembre 2006. Depuis lors, l'évènement n'a cessé de se développer pour accueillir, en 2012, près de 550 leaders de toute la Romandie. Cet évènement, organisé sur une journée complète, invite chaque année des personnalités et des experts à s'exprimer sur un thème d'actualité.

GOLF ET NETWORKING
Chaque année, Cédric Borboën promeut le réseautage avec un tournoi de golf.
PHOTO: OLIVIER EVARD

PUBLICITÉ



Swissmem – nous nous engageons pour vous

Nous défendons vos intérêts en faveur d'une place industrielle et intellectuelle suisse performante

Prestations de services

Des informations utiles, des conseils compétents et du soutien dans votre travail quotidien. Nous favorisons votre compétitivité.

Défense des intérêts

Celui qui désire influencer les conditions-cadres doit disposer d'arguments convaincants. Nous exerçons notre influence en votre faveur.

Réseautage

Avoir du succès signifie: réunir ses forces et échanger son savoir. Nous encourageons le dialogue pour créer des avantages.

Swissmem – Suisse romande

Av. d'Ouchy 47, 1006 Lausanne, Téléphone +41 21 613 35 85
p.cordonier@swissmem.ch, www.swissmem.ch



Un détail qui porte ses fruits

■ **Question:** Comment peut-on motiver ses employés et leur transmettre un signal fort?

■ **Réponse:** Il suffit parfois de proposer de petits services comme un panier de fruits.

La pression économique actuelle contraint de nombreuses entreprises, quelle que soit leur taille, à augmenter leurs exigences en termes de productivité envers leurs salariés. Simultanément, afin de garder un contact qualitatif avec leurs employés et un esprit d'équipe indispensable, les directions des ressources humaines recherchent diverses solutions innovantes et peu onéreuses afin de récompenser leurs équipes pour le tra-

vail fourni. Parmi elles, le panier de fruits a la cote. Certes moins spectaculaire que les salles de gym géantes ou les cantines gratuites de Google, il a néanmoins l'avantage d'être rapidement implémentable et de ne devoir conduire à aucun sacrifice budgétaire. En outre, ces quelques vitamines offertes, par exemple, à proximité de la salle de pause ou de la machine à café ne font pas que ravir les quelques affamés en quête

d'un snack durant la journée. «C'est aussi un signal fort de la volonté de la direction de prendre soin de ses salariés et de leur santé. Notre expérience montre que cela touche vraiment les collaborateurs et que ça a donc un impact sur la motivation.», raconte Manuel Choffat, le directeur de Tendance Fruit. Son service de livraison et d'abonnement pour les bureaux connaît un véritable succès sur l'arc lémanique. Il permet de mettre à disposi-

tion des fruits de saison faciles à manger et régulièrement renouvelés.

L'intention qui compte

D'autres initiatives du même type existent dans les pays voisins et rencontrent le même engouement. «Notre entreprise était d'abord spécialisée dans les cadeaux de paniers de fruits frais, mais nous avons lancé ce service easysnak car les entreprises nous le demandaient très régulièrement.», ajoute Manuel Choffat. D'ailleurs, il explique recevoir de nombreux retours très positifs de ses clients qui ont eux-mêmes constaté un véritable plaisir de la part de leurs salariés. Sans compter que la consommation de cinq fruits et légumes par jour permet d'éviter quelques maladies à ses collaborateurs et donc de diminuer statistiquement l'absentéisme.



Manuel Choffat
Directeur de
Tendance Fruit

JONAS SCHNEITER

redaction.ch@mediaplanet.com

PUBLICITÉ



jobup.ch

N°1 en Suisse romande

Augmentez la visibilité de vos annonces



blossom communication

JOBUP.CH,
VOTRE PARTENAIRE
EMPLOI

NOUVELLES OFFRES DE DIFFUSION

Visibilité maximale de vos annonces en Suisse romande, au niveau national et à l'international grâce aux offres de diffusion sur nos portails leaders, nos sites spécialisés et notre partenariat exclusif avec The Network.

JOB CLOUD SA - SERVICE CLIENTÈLE
 Rue des Alpes 15 - Case Postale 1730 - 1211 Genève 1 - Tél. 022 707 14 00 - client@jobup.ch



De la compétence individuelle à la performance d'entreprise: le modèle du passe-muraille

■ Durant les dernières décennies et sous l'influence des grandes écoles, la gestion des compétences a souvent souffert d'élitisme. Avant tout focalisée sur la recherche de «talents» fortement diplômés, elle a systématiquement négligé et sous-évalué l'intelligence pratique, pourtant parfaitement complémentaire. CSE MANAGEMENT a mis sur pied un nouveau modèle de gestion des compétences, fondé sur le décloisonnement et la multidisciplinarité.



Charly Segessenmann
Fondateur de
CSE MANAGEMENT

Longtemps focalisée sur la recherche de talents, la gestion des compétences au sein des PME

s'est interdit toute approche globale, survalorisant le rôle des «pensants» par rapport à celui des «exécutants». La difficulté que rencontrent aujourd'hui les PME lors du recrutement de praticiens est l'expression d'une vision trop souvent partielle et partielle des ressources humaines. Le modèle du «passe-muraille», mettant l'accent sur le décloisonnement, permet de dépasser cette situation.

Ce modèle repose sur une démarche transversale et débute par une analyse de l'entreprise sous l'angle des risques et des opportunités. Cette première étape permet au management de se positionner clairement sur son marché et de structurer son besoin en compétences. La méthode doit privilégier une culture interdisciplinaire où ingénierie et réalisation s'estiment et se renseignent mutuellement. L'équipe pourra ainsi fonctionner de manière intégrée et raccourcir considéra-

blement le temps nécessaire à la mise sur le marché de ses produits et prestations.

La deuxième priorité de l'entreprise réside dans la capitalisation de l'expérience. Le management mettra sur pied une structure capable de cristalliser les compétences ainsi que les retours du marché. Cette étape fait appel tant à des mesures organisationnelles que techniques (logiciel PLM et portail intranet par exemple), l'objectif ultime étant de maîtriser les compétences pour mieux les transmettre et ainsi mettre l'entreprise à l'abri de tout dommage dû au turnover.

Le modèle du passe-muraille accorde une grande importance à la gestion concertée des ressources humaines. Sur la base des qualifications qu'il mène périodiquement, le management doit accompagner activement les collaborateurs (trices) dans leur plan de carrière. Là encore prévaudra la transversalité, afin

de valoriser le savoir-être et le savoir-faire au-delà de la qualification initiale. Cette approche contribue à valoriser au mieux les potentiels de chacun, qu'ils soient techniques, organisationnels ou linguistiques, et permet à chaque collaborateur (trice) d'exprimer tout son potentiel.

Cette nouvelle approche de la gestion des compétences permet également d'asseoir la pérennité de l'entreprise, dans la mesure où elle augmente considérablement sa «repreneabilité»: tant la cristallisation du savoir-faire que la stabilité du personnel constituent des atouts décisifs lors des pourparlers avec l'acquéreur. Ce modèle peut déboucher sur des changements importants de la culture d'entreprise. Le recours à une expertise externe permettra d'en augmenter l'efficacité et la légitimité.

CHRISTIAN WYSS

redaction.ch@mediaplanet.com

FAIRE LE BON CHOIX

L'assessment est aujourd'hui un outil performant qui vous permet de sélectionner le bon talent pour votre entreprise.

PHOTO: SHUTTERSTOCK

LE
RECRUTEMENT

Assessment center: une autre façon de recruter

■ **Question:** Pourquoi les entreprises font-elles appel à des centres d'évaluation pour recruter?

■ **Réponse:** L'assessment center – littéralement centre d'évaluation – est utilisé en entreprise pour mieux cerner les compétences des candidats.

Avec l'utilisation des sites internet et des réseaux sociaux, trouver des dossiers de candidats est aujourd'hui plus facile. Par contre, le niveau de réussite des engagements ne s'est foncièrement pas amélioré. L'assessment center permet de faire le bon choix du candidat à moyen terme, voire à long terme. «L'idée

de fond c'est de mesurer l'adéquation d'un candidat pour un poste donné», résume Jean-François Oberson, fondateur de HR TOP; nous testons la capacité de développement de la personne, son leadership, sa communication pour les promotions qui faciliteront la mobilité interne et repéreront les hauts potentiels. Il existe différents types d'exercices et la session peut s'étendre soit sur un demi-jour, soit sur un jour, voire sur 2 jours.»

Le déroulement

Pour un résultat optimum, l'assessment center doit respecter une certaine méthodologie. Tout d'abord, l'entreprise doit impérativement définir ses besoins en termes de compétences, expérience et personnalité. «Il faut bien cerner le poste mais aussi comprendre l'environnement et la culture d'entreprise», insiste J.-F. Ober-

son. Par des entretiens structurés, des analyses de personnalité et des mises en situation, on observe les candidats et on détermine si leur profil correspond à nos attentes. Le choix des exercices et des mises en situation jouent un rôle capital car ils doivent permettre de juger les candidats par rapport à un poste spécifique. Pour un manager, on mesurera, par exemple, la vision globale, l'esprit d'analyse, le leadership, la capacité de travailler en équipe, la crédibilité et bien d'autres choses encore.»

Entre recrutement et gestion de carrière

Utilisé dans le cadre d'un recrutement, l'assessment est un outil d'aide à la décision associé à des conseillers RH. Il est recommandé pour faire le bon choix dans les postes clés et dans les cas où l'entreprise

choisit d'investir sur son futur collaborateur. Par exemple, pourvoir un poste particulièrement exposé, dans le cadre d'une réorganisation ou encore s'orienter vers un candidat qui provient d'un environnement très différent. «Si l'outil s'est démocratisé et ne concerne plus seulement les postes à forte responsabilité, les recruteurs l'utilisent pour des postes évolutifs. «Nos clients», explique Jean-François Oberson, cherchent à savoir si le candidat a les capacités de résister dans un environnement donné, pas très facile.» De plus en plus répandu ce type de méthodologie ne cesse de faire ses preuves sur un marché où les entreprises font tout pour diminuer les risques d'erreurs d'engagement.



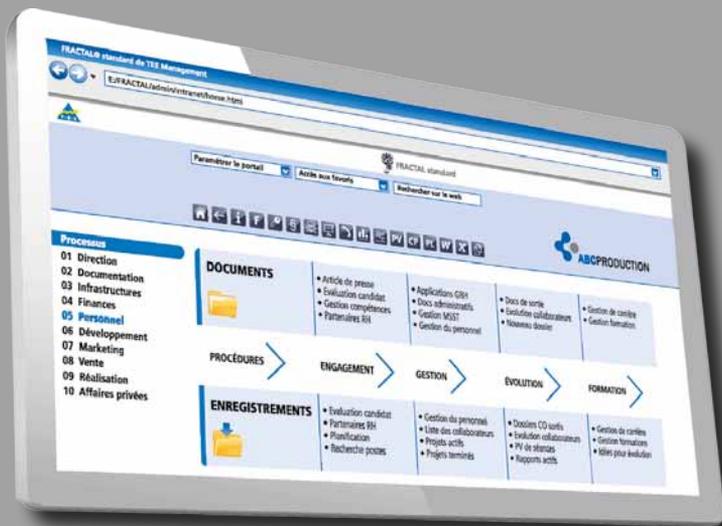
Jean-François Oberson
Fondateur de
HR TOP

MARINA BORIELLO

redaction.ch@mediaplanet.com

Simple et Pragmatique

CSE MANAGEMENT SARL est un réseau de consultants indépendants avec une stratégie de développement au niveau national et international qui recherche de nouveaux partenaires.



SERVICES



INGÉNIEURS &
ARCHITECTES



CONSTRUCTION



COMMERCE



MÉDICAL
SANTÉ



INDUSTRIE

PROTECTAS SA – CSE MANAGEMENT SARL, notre partenariat pour la certification ISO 9001:2008

La société de Monsieur Charly Segessenmann et ses consultants trilingues, pragmatiques et efficaces s'est rapidement intégrée dans notre organisation.

En douze mois nous avons réussi cette certification, étape essentielle pour notre entreprise, qui a vu son chiffre d'affaires doubler entre 2005 et 2012.

Sans hésitation, si cela était à refaire, nous prendrions les mêmes décisions et le même partenaire.



Yves Berchten
CEO Protectas SA

Depuis 16 ans, nous
avons accompagné
plus de 200 PME
suisses dans la gestion
de leur entreprise

Gestion
d'entreprise

Certifications

Conformité CE

Transmission
d'entreprise

Logiciel de gestion
Fractal® Standard





Communicants de mère en fils

■ **Question:** Comment faire pour que l'étape cruciale de la transmission se fasse naturellement dans une entreprise?

■ **Réponse:** Chaque cas est particulier, mais il est intéressant d'observer les sociétés qui opèrent ce passage de témoin harmonieusement. C'est le cas d'Anne-Marie Philippe dont le fils reprendra dans quelques années la direction d'AMP, son agence de communication.

Depuis qu'Alexandre Prior a 7 ans, il voit sa mère évoluer avec une aisance hors du commun dans le monde des relations publiques. «A l'époque, je ne m'intéressais pas particulièrement à ce métier, mais je baignais déjà malgré moi dans ce milieu et j'ai ainsi acquis un certain savoir-faire relationnel», explique Alexandre. Alors qu'il a moins de 20 ans, il se décide à faire un stage de quelques semaines dans l'agence de sa maman. Mais, ce qui ne devait être qu'une expérience temporaire à inscrire dans le CV est devenu une véritable vocation. Une passion soudaine qui a évidemment ravi Anne-Marie Philippe. «C'était un véritable bonheur de décou-

vrir que mon fils continuerait mon activité et lui donnerait un souffle nouveau», se rappelle-t-elle.

Transition douce

Afin de laisser naturellement son fils gagner la confiance de ses partenaires, Anne-Marie prône le changement en douceur et prévoit de rester encore cinq ans à la tête de son agence, en lâchant les rênes petit à petit. Parallèlement, elle désire qu'Alexandre acquière certaines compétences directement sur le terrain tout en intégrant les valeurs fortes sur lesquelles elle a bâti sa société. «La réactivité, la rigueur et la créativité sont au cœur de tout ce que je fais depuis le début de mon agence. Elles sont essentielles pour le rayonnement et la promotion de mes clients.», précise celle dont le nom est devenu une marque prestigieuse reconnue par de nombreuses entreprises suisses et internationales. Et manifestement le message a bien été reçu par Alexandre: «Ma mère m'a notamment appris à ne pas me laisser déborder par le stress, à rester courtois. Et surtout à ne jamais faire de sales coups! Elle m'encourage à entretenir des relations amicales avec un maximum de personnes



AMP MÉDIAS: Rencontre avec Anne-Marie Philippe et Alexandre Prior.

PHOTO: VALDEMAR VERISSIMO

même s'il n'y a pas une utilité professionnelle de le faire.» Pas de doute, les initiales d'Anne-Marie Philippe seront une marque avec laquelle il

faudra encore compter de longues années.

JONAS SCHNEITER

redaction.ch@mediaplanet.com

Comment trouver des collaborateurs talentueux et les attirer

Chacun de nous sait que les employés qualifiés font cruellement défaut. Pour pallier cette pénurie qui s'aggrave non seulement au niveau local mais également à l'échelle mondiale, il est nécessaire que les recruteurs puissent, dès à présent, proposer des solutions qui ont fait leur preuves, à la fois sur le plan local et le plan global.

Les facteurs du succès

A l'image de nombreux domaines d'activité, le recrutement de travailleurs professionnels requiert lui aussi la mise en place d'un vaste réseau national et international.

Grands défis

La Suisse est généralement considérée un lieu de travail attrayant. Un certain nombre de raisons peuvent néanmoins dissuader certains candidats de venir vivre et travailler dans notre pays. Parmi celles-ci, il convient de citer des contraintes administratives, mais également des aspects financiers qui placent les entreprises suisses en mauvaise posture vis-à-vis de leurs concurrents étrangers.



Jeremy Knight
responsable d'équipe de
Randstad Professionals
pour la Suisse Romande

Randstad (Suisse) SA
Rue du Grand Pré 2B
1007 Lausanne
www.randstadprofessionals.ch

Comment surmontez-vous cette difficulté?

JK : Randstad est un des principaux prestataires dans le recrutement de spécialistes et de personnel qualifié. Grâce à notre excellent ancrage au niveau local et à notre présence sur le plan international, nous disposons de vastes réseaux personnels dont nous pouvons faire profiter nos clients basés en Suisse. En outre, tous nos consultants sont des spécialistes dans leurs secteurs. C'est un atout déterminant, à la fois pour nos clients et pour nos candidats : nos clients bénéficient du fait que nous connaissons leur secteur d'activité et les défis qui lui sont propres; pour nos candidats, nous sommes des interlocuteurs placés sur un pied d'égalité.

Y a-t-il des aspects qui vous distinguent des autres entreprises?

JK : Oui, assurément. Je citerais, par exemple, nos deux «Sourcing Centres» en Hongrie et aux USA qui sont uniques en leur genre. Les principales plateformes de médias sociaux ont d'ailleurs classés nos collaborateurs qui gèrent ces centres par les 10 meilleurs « chercheurs » au monde. Nous disposons ainsi d'un outil qui nous permet de trouver d'excellents candidats à travers ces réseaux sociaux et de les gagner comme collaborateurs pour nos clients suisses. Notre activité s'étend également au-delà des frontières, en collaboration avec d'autres entités Randstad en Europe et plus loin.

Quel aspect de votre activité préférez-vous?

JK : Je suis de nature communicative; par conséquent, j'apprécie le contact personnel avec les gens. Je suis toujours ravi et même un peu fier quand j'ai pu trouver le profil idéal pour l'un de nos clients exigeants. C'est un peu comme si dans un puzzle de 10 000 pièces l'on trouvait enfin la pièce manquante et que l'on puisse l'insérer dans un tout.

Altran Suisse mise sur la formation

Leader du conseil en innovation et de l'ingénierie avancée avec plus de 20 000 collaborateurs, Altran est aussi un acteur incontournable de la formation et de l'accompagnement au changement auprès des principales entreprises et administrations. « Nous améliorons la performance de nos clients par des projets innovants de formation proches des besoins des entreprises. Que ce soit management de projets, en informatique, en amélioration opérationnelle, en expertise métiers ou en conduite du changement, notre objectif est de donner aux collaborateurs les moyens de réussir et d'ajouter de la valeur à leurs compétences » souligne Nicolas Mayer, CEO Altran Suisse.

Altran applique également le même soin dans le développement de ses consultants qui sont formés et certifiés afin de garantir le haut niveau de qualité des interventions élevées : les consultants en ingénierie et innovation doivent être immédiatement opérationnels.

Altran Suisse dont les domaines d'expertise les plus recherchés sont les systèmes intelligents, l'assurance qualité appliquée aux sciences de la vie, les systèmes d'Information, l'ingénierie horlogère & mécanique prévoit d'embaucher plus de 80 consultants en Suisse en 2013. Altran est par ailleurs le partenaire engineering de Solar Impulse, ses équipes d'ingénieurs contribuent à ce succès.



Altran Suisse | Global leader in innovation and high-tech engineering consulting
Avenue de Savoie 10 | 1003 Lausanne, Suisse
Tel +41 58 122 1234 | www.altran.ch

ALTRAN

La formation à distance a le vent en poupe

■ **Question:** Depuis une dizaine d'années, la formation à distance explose en Suisse. Pourquoi?

■ **Réponse:** Parce qu'avec le développement des nouvelles technologies, il est devenu moins onéreux et plus facile de se former tout au long de la vie.

Vous rêvez de devenir ingénieur, infirmière ou de passer votre brevet fédéral de comptabilité depuis chez vous? C'est désormais possible grâce à la formation à distance. Aujourd'hui, le choix est large. Il y a beaucoup de formations en ligne (e-learning) mais aussi mixtes, ce que l'on appelle le «blended learning»: un mé-

lange de cours classiques en salle et d'apprentissage chez soi. Le principal portail de formations universitaires à distance en Suisse propose aujourd'hui une quarantaine de diplômes reconnus par la Confédération, en français ou en allemand. L'année dernière, près de 2 400 personnes se sont inscrites: c'est cent fois plus qu'il y a dix ans. Comment expliquer un tel succès?

Autonomie maximale

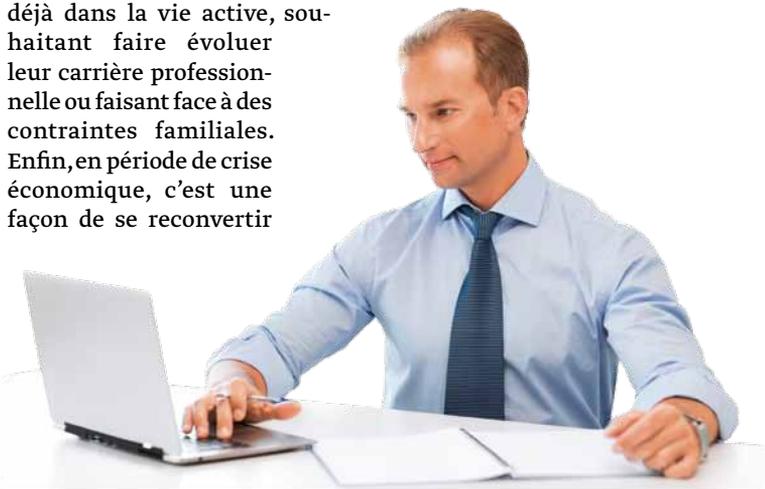
La formation à distance offre une flexibilité que le système traditionnel ne peut proposer. Si vous avez des horaires irréguliers ou des journées surchargées, chacun peut avancer à son rythme. Malgré ses

nombreux atouts, la formation à distance n'attire pas encore les jeunes générations. La majorité des candidats sont plutôt des personnes qui sont déjà dans la vie active, souhaitant faire évoluer leur carrière professionnelle ou faisant face à des contraintes familiales. Enfin, en période de crise économique, c'est une façon de se reconverter

rapidement tout en limitant les coûts.

NICOLAS VELLE

redaction.ch@mediaplanet.com



PUBLICITÉ



**FORMATION
UNIVERSITAIRE
A DISTANCE, SUISSE**

L'université chez soi!

«Mon uni, quand je veux, où je veux!»

BACHELOR/MASTER

- Economie & Management **NEW**
- Droit
- Histoire
- Informatique
- Lettres modernes
- Informatique
- Sciences de la communication
- Sciences de l'éducation

FORMATIONS CONTINUES

- Gestion d'entreprise
- Communication appliquée aux relations publiques

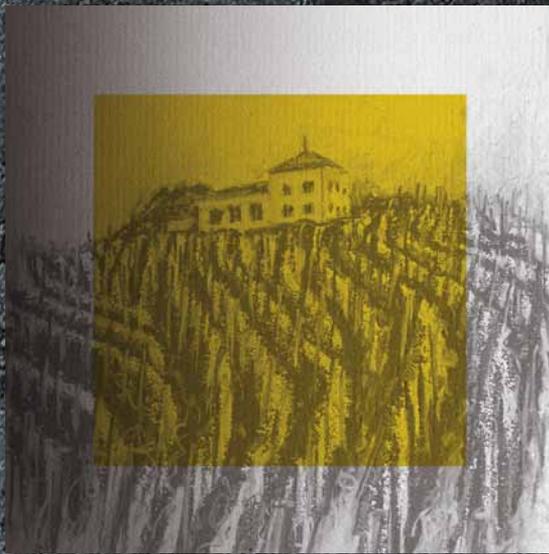


Prof. Marc Bors
Recteur

«Outre une flexibilité maximale, nous voulons vous offrir un enseignement de grande qualité, dispensé par les meilleurs professeurs.»

Tous les détails sur www.UniDistance.ch

 Rejoignez-nous sur www.facebook.com/Unidistance



Le vin est quelque
chose de simple...



... comme la vie


ROUVINEZ
SIERRE

“ Avant d’être un vin, « Lichten » c’est surtout un sol sablonneux et perméable qui provient des moraines du Glacier du Rhône. Sur cette terre idéale pour elle, de la Petite Arvine a été plantée pour produire l’expression la plus juste d’un terroir particulier. Tout simplement. ”

Il a sept vies, pas vous!

Un défibrillateur sauve des vies chaque jour

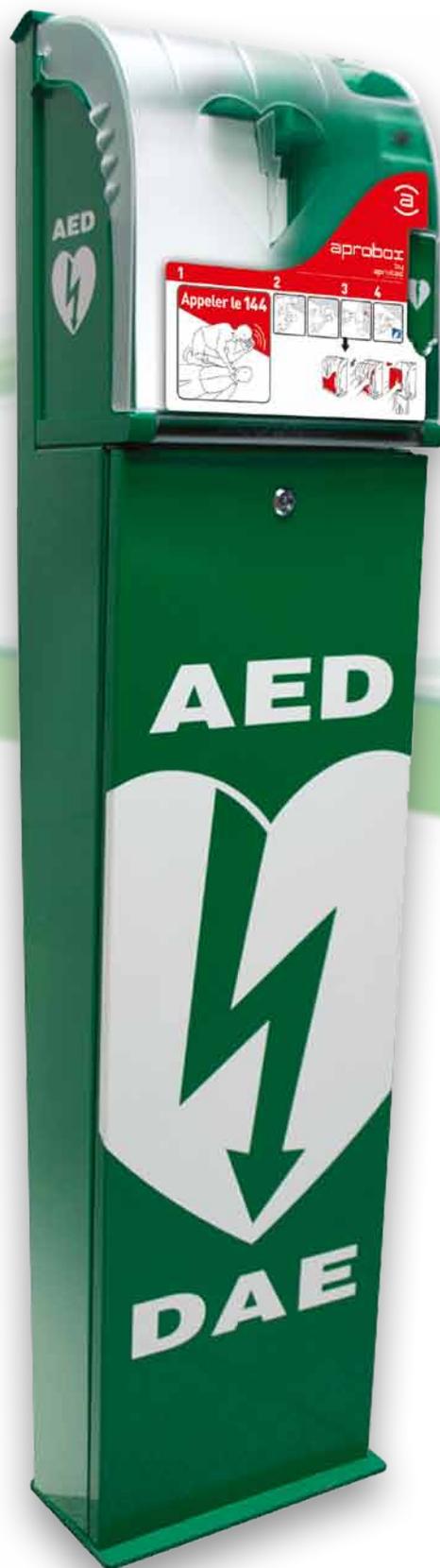
L'ACR (Arrêt Cardio Respiratoire) est la première cause de mortalité dans les pays développés.
Les pouvoirs publics et les sociétés privées généralisent la mise à disposition des défibrillateurs.

aprobox
by
aprotec
La maîtrise de l'Énergie électrique

- **Défibrillateur disponible 24/24h**
- Positionnement mural ou sur pied APROBORNE à l'intérieur ou à l'extérieur des bâtiments
- Capot en polycarbonate transparent (traitement anti-UV)
- Mécanique et boîtier en ABS vert urgence (RAL 6024) conforme aux normes de la SRC (Swiss Resuscitation Council)
- Accès au défibrillateur libre (scellés plastiques) ou ouverture protégée par digicode, badge RFID, à distance (remote opening)
- Alarmes visuelles et sonores
- Photo contrôle
- Portier téléphonique
- Batterie de secours rechargeable pour assurer les fonctions de transmission de données en cas de perte de secteur
- Chauffage et ventilation régulés : conservation d'une température positive du DAE activé par sonde (efficace jusqu'à -20°C extérieur)

Monitoring du boîtier et du défibrillateur à distance 24/24h par :

- 3G
- Ethernet
- Wi-Fi
- VoIP



CHOISIR **aprotec**
C'EST UNE GARANTIE SUR L'AVENIR

