

→ TRAVAIL

Le marché de l'emploi informatique redémarre

Depuis septembre 2004, les entreprises romandes s'arrachent à nouveau les informaticiens spécialisés dans les domaines bancaire, industriel et en business information.

LES INFORMATIENS retrouvent enfin le sourire. Leur situation sur le marché du travail commence à s'améliorer, certes encore timidement, mais de manière régulière. Ce qui est encourageant après trois ans de vaches maigres où les entreprises ont restructuré, réduit ou outsourcé leur département informatique, attendant des jours meilleurs avant d'investir dans un nouveau parc d'ordinateurs.

Une embellie faible mais constante

«Depuis septembre 2004, nous constatons une embellie faible mais constante, confie Christophe Andraea, président du Groupement Informatique Romand, et associé de JRMC Associés, à Lausanne. Le mouvement de réduction des salaires lié à l'éclatement de la bulle internet est terminé, mais les augmentations demeurent limitées. La demande des entreprises a cependant évolué. Aujourd'hui, elles apprécient avant tout les informaticiens dotés de compétences doubles. Les spécialistes bancaires, industriels ou en business information sont donc les plus demandés.»

A l'origine de ce retour en grâce des informaticiens, il y a l'outsourcing des départements

informatiques de nombreuses entreprises romandes qui ont souhaité se recentrer sur leur métier de base. Ce mouvement a suscité des besoins de recrutement dans les sociétés de services informatiques. «La délocalisation à l'étranger des départements informatiques a aussi donné naissance à de nouveaux

divise entre les métiers à forte composante technique pour les réseaux, les serveurs, la sécurité, domaines qui recrutent surtout des experts avec certifications, et les professions qui exigent des informaticiens également des compétences dans d'autres domaines ou dans le métier de leurs clients.

lence d'un spécialiste qui leur apporte une solution informatique, qu'elle soit interne, externe ou délocalisée, analyse Philippe Dugerdil, professeur à la HEG de Genève. Nous assistons également à la désacralisation de l'informatique; les managers ont acquis une plus grande connaissance du domaine et savent poser les bonnes questions pour juger d'un projet ou d'un nouvel investissement, ce qui leur permet de limiter leurs coûts.»

Les entreprises commencent à comparer avec l'étranger

Il faut dire aussi que les entreprises romandes n'hésitent pas à comparer les tarifs des fournisseurs suisses de solutions informatiques avec ceux pratiqués à l'étranger.

En effet, pour une mission de six mois, un Européen peut actuellement se passer de permis de travail. Comme le note Christophe Andraea, «Un consultant venant de France étant bien moins cher par jour qu'un informaticien suisse, cette concurrence a certainement eu une influence sur les marges des entreprises, mais cela ne s'est pas encore traduit sur les salaires.»

GIUSEPPE MELILLO

AUTRE SIGNE DE DÉTENTE: LES INFORMATIENS COMMENCENT À CHANGER D'EMPLOYEUR.

métiers comme celui de coordinateur entre la société suisse et les entreprises de développement offshore, observe Christophe Andraea. De plus, alors qu'elles reportaient les investissements en période de crise, les entreprises commencent à renouveler leur matériel informatique. Cela crée aussi un appel d'air. Autre signe de détente: les informaticiens changent à nouveau d'employeur, un risque qu'ils ne prenaient pas pendant la crise.»

En fait, aujourd'hui, le marché de l'emploi informatique se

De plus, un nouveau secteur qui exige des compétences techniques poussées relance la recherche de talents: la «business intelligence». Le secteur redémarre, mais ce n'est pas encore l'euphorie des années 2000 et les métiers de l'informatique ont subi de fortes mutations.

Les managers connaissent mieux le domaine

«Aujourd'hui, les gestionnaires ne veulent plus gaspiller leur argent, ils souhaitent bénéficier de l'expertise et de la polyvalence

→ LA RUBRIQUE CARRIÈRE DE DANIEL HELD

L'assessment pour quoi faire?

Les entreprises procèdent souvent à une évaluation des compétences et du potentiel des candidats en lice.

LES ENTREPRISES souhaitent parfois un assessment (mot anglais qui signifie une évaluation) des candidats encore en lice pour avoir une réponse claire: sélectionner ou non un candidat. Elles risquent d'être déçues. En effet, aucun candidat n'est jamais totalement idéal pour un poste. Aucun ne fournit des garanties absolues de succès, même s'il a connu le succès auparavant. Pour réussir, il faut que son mode de fonctionnement et ses atouts correspondent à des enjeux qui vont bien au-delà de répondre aux exigences définies dans une annonce, notamment: à la culture de l'organisation (la manière de résoudre les problèmes est-elle compatible?); aux enjeux spécifiques du rôle (p.ex. s'agit-il de consolider, de développer ou de lancer une activité?); à l'environnement humain direct (le supérieur, les collègues, l'équipe...).

En quoi consiste un assessment?

Un assessment servira donc exclusivement à connaître la manière dont le candidat fonctionne, ses forces et ses limites, pour identifier les opportunités et les risques associés à une sélection. Un entretien ne suffit évidemment pas pour se faire une idée complète. On cherche donc à mettre le candidat dans des situations qui sont les plus proches de celles qu'il pourrait ren-

contrer. On recourt dans ce but à des tests de personnalité, mais aussi à des jeux de rôle (p.ex. passer un message critique, négocier un accord délicat) ou à des études de cas (p.ex. prendre des décisions en situation incertaine, appréhender des problèmes dans leur globalité, trouver des solutions originales...).

Un professionnalisme nécessaire jusqu'au bout

Les comportements et réponses des candidats sont analysés par des professionnels, avec ou sans l'implication de managers entraînés à l'observation. Mais

DES TESTS DE PERSONNALITÉ, MAIS AUSSI DES JEUX DE RÔLE OU DES ÉTUDES DE CAS.

malgré toutes les précautions, l'assessment n'offre jamais une fiabilité totale, car il comprend certaines limites liées à la complexité même de l'être humain, et d'autres liées à l'observateur lui-même (sa propre subjectivité et son référentiel) ou aux méthodes utilisées. On estime la fiabilité maximale obtenue à 65% par rapport à une prédictivité parfaite.

Les évaluateurs doivent donc faire preuve d'une rigueur abso-

lue lors d'un assessment. Outre les précautions de base, c'est la conjonction des observations qui permettra le mieux de limiter ces risques: plusieurs informations convergentes sont indispensables pour qu'une évaluation soit fiable.

La synthèse des observations fera l'objet d'un rapport. Certains assessments donnent lieu uniquement à une restitution orale, d'autres à des croquis avec un bref commentaire. Pour notre part, nous recommandons une formulation écrite des forces, limites, opportunités et risques par rapport au poste concerné. Il

n'est pas rare d'ailleurs que l'assessment amène certains candidats à refuser un poste, parce qu'ils prennent conscience du fait que cela pourrait les amener à valoriser insuffisamment leurs forces tout en exposant leurs points faibles. Il faut toujours se souvenir qu'un engagement n'est qu'un point de départ: il s'agit à partir de là de se montrer à la hauteur, d'atteindre les objectifs fixés et surtout d'avoir du plaisir au quotidien.

Peut-on se préparer à un assessment?

La formulation écrite permet aussi au candidat de s'y référer périodiquement, pour approfondir la connaissance qu'il a de lui-même. Il se peut qu'un élément, qui nous a dérangé, se confirme et prenne ultérieurement tout son sens pour nous. Précisons encore que la durée de vie d'un rapport d'assessment est limitée à 2-3 ans au maximum, car chacun évolue.

Vu la diversité des méthodes utilisées, il est difficile de se préparer. Nous conseillons plutôt aux personnes d'être en forme physiquement et détendues pour pouvoir accéder à leurs pleines capacités au moment voulu. ■

DANIEL HELD

Directeur associé du cabinet Qualintra SA à Genève.

Enseignant à l'Université et dans d'autres hautes écoles. d.held@qualintra.com.

LES brèves

→POSTGRADE

Union des sept HES

Les sept Hautes écoles spécialisées (HES) de Suisse vont décerner pour la première fois un diplôme postgrade en commun. Ce «Master of Advanced Studies in Nano-Micro Technology», qui concerne le domaine de la nanotechnologie, s'adresse aux professionnels des industries concernées ainsi qu'aux étudiants désireux d'approfondir leurs connaissances. La formation dispensée en anglais sera lancée en mars et comprendra 28 semaines de cours suivis d'un travail pratique d'une durée de quatre mois.

→CADRES

Une plate-forme pour l'économie genevoise

Cadre Finance Carrière devient Cadre Transition Carrière. Cette plate-forme s'ouvre aux cadres de toute l'économie genevoise, notamment à ceux des multinationales et de l'industrie. Créée il y a quinze mois pour répondre au durcissement du marché du travail du secteur financier, cette structure joue un rôle de relais entre le cadre et le marché du travail. Avec notamment l'appui de l'Etat et de la Fondation Genève Place financière, elle offre des prestations gratuites parmi lesquelles des outils de gestion de carrière, un service d'analyse et de conseils.

→MULTIMÉDIA

Formation Apple

Apple Macintosh formera des spécialistes en Europe auprès de l'Ecole de multimédia et d'art (EMAF) de Fribourg. L'accord de collaboration vient d'être signé. Les premiers cours pourraient être donnés cet été. La formation portera sur les domaines de la vidéo, du son, de l'image numérique. Elle est destinée à des professionnels utilisant du matériel Apple.

→CHÔMAGE

Faible baisse au niveau mondial

Pour la première fois depuis 2000, le chômage a régressé dans le monde l'an passé. Le BIT estime néanmoins que ce recul est insatisfaisant étant donné la forte croissance économique. Au niveau mondial, le taux de chômage est passé à 6,1% (ou 184,7 millions de chômeurs), contre 6,3% (185,2 millions) en 2003, avec une croissance économique mondiale de 5%.

→ETATS-UNIS

Salaires des patrons en forte hausse

Les patrons des grandes firmes de Wall Street ont vu leur salaire bondir d'environ 30% en moyenne en 2004. Même si les performances des actions et bénéfiques n'ont pas toujours suivi la même progression. Ainsi, le patron de Goldman Sachs, Henry Paulson, a touché 29,8 millions de dollars, soit un bond de 39% en un an. Chez Morgan Stanley, Phil Purcell a touché 22 millions de dollars en 2004, soit un bond de 46% en un an.

(Sources: ats/agefi)



TENDANCE

L'outsourcing à l'étranger de départements informatiques a généré de nouveaux métiers.

