



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²



COMMENT ENTRER AUJOURD'HUI DANS LA VIE ACTIVE

VOUS ÊTES DANS VOTRE cinquantaine glorieuse et vous aviez en tête d'ambitieux objectifs professionnels pour votre fille ou votre fils. Seulement voilà: elle (il) ne veut pas faire votre métier, prendre votre succession, devenir vous. Vous les avez laissé suivre leur chemin, afin qu'ils deviennent des adultes «épanouis». Mais ce chemin s'avère long et pavé d'embûches. Elle (il) a choisi de faire sa thèse de doctorat sur un sujet improbable, type «Les enjeux esthétiques, dramatur-

giques et sociaux de la querelle sur le ballet-pantomime à Milan au XVIII^e siècle». Parfois, les spécialisations correspondent seulement à une poignée de postes en Suisse. Parfois, elle (il) a multiplié les faux départs. Encore chez ses parents à plus de 25 ans, elle (il) enchaîne formation sur formation, attendant le «déclat». Et vous aussi.

Le chemin n'est plus «tout tracé»

Lorsque, régulièrement, on vous interroge dans votre cercle, vous faites parfois



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

un rictus, levez les parfois les épaules, répondez souvent d'un air quelque peu résigné: «Elle (il) se cherche encore.» Et vous, vous cherchez les mots. «Les métiers traditionnels ne l'attirent pas», «elle (il) est très différent(e) de moi»... Rassurez-vous. Vous n'êtes pas seul.

Banquier, avocat, médecin, ces professions libérales ne font plus rêver les jeunes. Ils se méfient aussi des métiers où il faut travailler plus et gagner moins. Finie également l'époque où, déjà adolescent, on se traçait un plan de carrière, espérant gravir les échelons jusqu'au sommet et vieillir au sein d'une seule et même entreprise.

«Hier, la carrière faisait l'identité. Aujourd'hui, il y a une multiplicité d'identités», constate Grégoire Evéquoz, directeur général de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) de Genève. «Les deux tiers des jeunes nous disent que leur choix est lié au hasard d'une rencontre ou d'un stage. Dans le passé, les choix étaient beaucoup plus conditionnés par l'acquisition d'une compétence et aussi par la proximité familiale ou régionale. On choisissait la banque à Genève, l'horlogerie à Neuchâtel.»

Ainsi, selon les experts interrogés, pour la génération des moins de 30 ans – née avec internet – le bien-être, la qualité de vie et la fibre éthique et sociale de l'entreprise comptent davantage. «On voit clairement une augmentation de l'importance accordée à la vie personnelle. Ce qui fait rêver, c'est de réussir sa vie et non pas seulement sa carrière», énonce Daniel Cordonier, directeur de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand.

L'autre évolution clé est que les jeunes arrivent aujourd'hui sur le marché beaucoup mieux formés que leurs aînés, qu'ils prennent parfois de haut. Or, à moins de se profiler dans une niche, par exemple la programmation informatique en Java, le CV n'a rien d'un sésame.

Livrons d'emblée la conclusion de ce dossier: outre les atouts que représenteront les compétences mathématiques, statistiques et informatiques, un jeune sera

plus employable s'il dispose d'une expérience pratique, d'une vie associative, de capacités élevées de collaboration et d'appétitudes à compléter sa formation de manière autodidacte en ligne. Dans le détail, voici les huit conseils clés à prendre en compte pour un jeune qui se lance dans la vie professionnelle.

1. Les secteurs qui ont la cote

Les métiers qui ont le plus la cote aujourd'hui chez les jeunes sont ceux liés au web ou à la communication numérique, constate Daniel Cordonier. Pour s'en convaincre, faites un test. Sur LinkedIn, tapez «digital» dans le moteur de recherche. Vous obtiendrez quelque 8 millions de résultats. «Digital intelligence and e-reputation», «digital project manager», «digital director», «digital marketing», «digital security consultant», voire «digital transformation leader». La demande est là.

D'autres métiers moins virtuels émergent, grâce à l'effet de la médiatisation, qui joue un rôle croissant. «Des émissions comme *Top Chef* ou *D&Co* ont fait exploser la demande pour devenir cuisinier ou architecte d'intérieur», fait remarquer Grégoire Evéquoz. Parmi les entreprises qui font rêver, Richard Aeschmann, du cabinet de recrutement Alexander Hughes à Genève, mentionne le fabricant américain de motoneiges Polaris. Ou Puig, groupe de mode espagnol qui réunit notamment Gaultier et Carolina Herrera. Les jeunes sont attirés par de grandes entreprises en croissance. Des groupes structurés mais qui offrent des possibilités de progression dans des postes différents, aussi à l'international.

Certaines choses n'ont pas changé. Les métiers à haut potentiel de revenus attirent encore l'élite des étudiants. Le diplômé brillant chez qui toutes les portes s'ouvrent s'engouffrera illico chez un consultant international, type Bain ou McKinsey. C'est ce que démontre l'étude Talent Insight 2014 d'Universum menée auprès de 1,2 million d'étudiants dans 55 pays. Par ordre de préférence, ces forts en thème s'orientent vers le conseil (42%), la banque (37%) et



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

le tourisme (23%). Suivent le luxe (22%), la communication (16%), puis l'audit et la comptabilité (14%). Chez les ingénieurs,



Selon l'étude Guess 2013-2014, **Google** est l'employeur le plus attractif pour les étudiants suisses.

l'industrie attire 60% des meilleurs et 20% se tournent vers le consulting.

Toutes catégories confondues, les meilleurs éléments sont 45% à vouloir travailler pour une entreprise internationale, contre 10,5% pour une firme locale. Cette soif d'international s'est beaucoup accrue ces dernières années. Dans son rapport d'enquête sur l'insertion professionnelle des diplômés de la promotion, l'EPFL pointe que 25% de ses diplômés sont partis à l'étranger en 2012, généralement avec un emploi, contre seulement 15 et 18% les années précédentes. Et 52% de ses diplômés choisissent de travailler dans de grandes organisations (plus de 250 salariés).

Les professionnels les plus formés sont

attirés par des métiers émergents qui n'ont pas encore de nom, observe Grégoire Evéquo, directeur général de l'OFPC de Genève. «Il y a d'abord les activités liées à la minimisation des risques. Les entreprises doivent de plus en plus justifier leur qualité par cette maîtrise dans toute leur chaîne de valeur. Ensuite, les professions liées à l'optimisation des coûts. Enfin, la gestion de crise, avec des extensions vers la communication et les réseaux sociaux.»

2. Les start-up pas si attirantes

Après ses études en HEC, François Briod, 28 ans, a créé TawiPay pour mettre les technologies de l'information au service des transferts de fonds Nord-Sud et éviter aux



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

travailleurs émigrés d'être tondus par les banques. Il réalise ainsi la quête de sens propre à sa génération. Reste que l'attractivité des start-up auprès des jeunes est peut-être surestimée par les médias.

Directeur d'Universum Suisse, Yves Schneuwly note: «Sur 12 000 étudiants sondés, seulement 5% veulent créer leur entreprise et 4% rejoindre une start-up, soit au total moins que les 15% qui veulent travailler pour le secteur public. En comparaison, la start-up a plus d'attrait en Grande-Bretagne où les étudiants font ce choix à 15%. La Suisse présente, avec l'Allemagne, la plus faible proportion de candidats à l'entrepreneuriat sur 55 pays.» Une tiédeur qui se justifie, selon Richard Aeschmann: «L'attention se focalise sur les sociétés qui gagnent des milliards à Wall Street, mais cela reste exceptionnel.» Dans les start-up, il faut travailler beaucoup et le salaire correspond rarement à la charge de travail.

Mais l'envie vient avec le temps. Les détenteurs d'un doctorat marquent un intérêt plus marqué pour l'entrepreneuriat que les détenteurs d'un master. Vice-recteur de l'Université de Genève et spécialiste de l'économie du travail, Yves Flückiger souligne: «Le souhait d'entreprendre augmente avec les années d'expérience après le diplôme.» Ce que confirme l'étude Guess 2013-2014 sur l'entrepreneuriat des étudiants en Suisse (lire l'infographie page 36). Dans cette économie en transition, «de plus en plus, on ne cherche pas un emploi, on le crée», observe Grégoire Evéquo.

3. Le besoin de mobilité

«Le développement personnel est une priorité pour la génération des 20 à 30 ans parce que c'est un moyen d'augmenter sa valeur sur le marché du travail. Cela n'implique plus forcément une formation payée par l'employeur de type MBA, mais plutôt de «l'empowerment» dans le poste occupé.» Yves Schneuwly ajoute que le

temps partiel et la flexibilité du travail sont aujourd'hui les nouvelles normes sur le marché de l'emploi, pour la génération Y comme pour celles qui la précèdent. Si les multinationales gardent un attrait, c'est en partie parce qu'elles répondent à cette aspiration en offrant une mobilité de départ.

Les grandes compagnies qui figurent parmi les employeurs préférés des étudiants se déplacent rarement sur les campus pour recruter un collaborateur junior. «Ces groupes reçoivent une quantité d'offres spontanées et utilisent ce réservoir permanent», constate Sabina Rondic, psychologue au Service d'orientation et carrières de l'Université de Lausanne. Les spécialisations jouent un rôle secondaire, car lorsque ces grands employeurs misent sur un talent, ils vont lui proposer les formations adéquates en cours d'emploi. «Certaines entreprises se profilent dans le cadre des foires d'emploi des HEC en venant y animer une conférence ou un atelier. Les stages sont aussi une occasion importante de nouer des relations et de se créer un réseau», ajoute Sabina Rondic.

4. L'importance de l'expérience pratique

«Les jeunes bardés d'excellents diplômes sont persuadés que leurs titres suffisent pour décrocher un emploi. Or ils déchantent brutalement face à des recruteurs qui attendent d'eux motivation et passion.» En tant que formateur, Nicolas Nervi a découvert un décalage énorme entre la vision des diplômés et les attentes des employeurs. Ce directeur marketing de la holding BeMore Group poursuit: «Si vous voulez travailler dans le luxe, vous devriez avoir participé comme bénévole à Baselworld, suivi des conférences et des événements. Dans le sport, un diplôme de marketing ne sert à rien si vous ne pouvez pas attester d'un engagement personnel dans des clubs ou des associations.»



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

Selon Nicolas Nervi, «les jeunes pensent qu'une spécialisation en marketing qui leur a coûté 15 000 francs va faire la différence. Ils ne réalisent pas que plusieurs dizaines d'autres personnes terminent chaque année le même cursus.» Du point de vue de l'employeur, un candidat diplômé coûte en outre plus cher en rémunération. Le recruteur préférera toujours un jeune sans brevet mais enthousiaste qui pourra se former en cours d'emploi à un diplômé indolent.

Selon Richard Aeschmann, du cabinet de recrutement Alexander Hughes à Genève, «cette génération a des aspirations qui correspondent de moins en moins à la réalité économique». En effet, les entreprises suisses doivent aujourd'hui augmenter leur productivité, une contrainte encore renforcée par le récent renchérissement du franc, alors que la nouvelle génération aspire à moins de sacrifices.

Selon nos interlocuteurs âgés de 40 ans et plus, les moins de 30 ans croient qu'on réalise ses aspirations dès le premier job. Des jeunes qui se montrent volontiers «déliés» face à la tâche et arriveraient avec des exigences très élevées dès leurs débuts. Nicolas Nervi affirme: «Mes étudiants qui ont fait les meilleurs débuts de carrière le doivent à des soft skills comme la capacité d'écoute, l'humilité, le goût du travail et, surtout, la passion.»

5. Une autre vision de la hiérarchie

La génération Y montre d'énormes attentes face à ses supérieurs, comme l'indique l'institut allemand Absolvanta. Si le collaborateur est mécontent de son chef, il se met aussitôt à la recherche active d'un autre poste dans 96% des cas. Il souhaite aussi que son supérieur se soucie du développement de ses compétences et des possibilités de formation.

Conseiller en leadership, Maxime Morand cite volontiers l'auteur Thierry Crouzet*, qui décrit ainsi la génération Y: «Ils ne votent pas, n'étudient pas et ne travaillent pas, mais ils changent le monde.» Selon cet auteur, l'entreprise en phase avec la génération internet présente un modèle hiérarchique qui fonctionne comme une

nuée d'oiseaux. «Il n'y a pas de chef qui dicte à chacun ce qu'il doit faire. Chacun peut imprimer un mouvement au groupe en se déplaçant vers un bord pour ensuite revenir au cœur de la nuée pour se reposer», résume Maxime Morand.

Cet ancien des ressources humaines chez Lombard Odier, UBP et Credit Suisse affirme que «pour les chefs de la vieille école et tenants du modèle hiérarchique vertical, gérer le comportement de la génération Y représente un gros défi. Il est courant qu'une nouvelle recrue s'adresse à son chef pour lui expliquer ce qu'elle ferait à sa place.» Cette génération a en outre une toute autre notion du temps: «Il n'y a pour elle pas de séparation claire entre le travail, la formation et l'épanouissement personnel. Le découpage du temps que les entreprises ont hérité du taylorisme est voué à disparaître.»

Employeur favori des étudiants (voir l'infographie page 36), Google a déjà intégré cette donne en annihilant la frontière entre les sphères professionnelle et privée des collaborateurs. Les employés mènent des projets certes exigeants mais restent libres de leurs horaires et de leur lieu de travail. Un réel progrès? Un de nos experts considère que Google et ses pairs infantilisent les employés dans une sorte de «société Disneyland». Il ne faut pas être naïf, estime Richard Aeschmann: «Les entreprises cherchent la rentabilité avant tout et l'amélioration de la productivité de leurs employés.»

Selon Yves Schneuwly, «les employeurs suisses sont clairement influencés par la façon dont Google veut rendre le travail «cool». Cela dit, c'est plutôt une source d'inspiration qu'un modèle à imiter. J'ai rendu visite à une banque privée à Turin récemment qui avait repris les codes de Google jusque dans la transformation de ses bureaux. C'est un échec, car ce n'est pas crédible aux yeux des talents.»

6. Le piège de la surqualification

Attention: au lieu d'être un atout, une pléthore de diplômés peut être un handicap sur le marché du travail. Vice-président pour



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

les ressources humaines chez Edwards Lifesciences en Californie, Serge Panczuk témoigne: «L'accumulation de papiers peut dénoter d'une peur de se lancer, à moins qu'il ne s'agisse d'un projet réel avec des réalisations à la clé. Un certificat donne rarement une compétence. Il apporte un réseau ou une information sur le niveau à maîtriser. Les aptitudes s'acquièrent dans la pratique.»

Sabina Rondic tient le même discours. «Avant de commencer une nouvelle formation ou une spécialisation, il faut absolument acquérir une connaissance de la vie active en prenant un premier job ou par un stage. Les recruteurs ont une nette préférence pour les candidats qui présentent une

expérience en Suisse ou à l'étranger. Cela peut aussi être un engagement associatif – bref une pratique où le diplômé a pu exercer d'autres compétences.»

7. L'employabilité des HES

Pour certains profils, il peut être préférable de se tourner vers une formation en HES (hautes écoles spécialisées) plutôt que vers l'université. Ces institutions donnent accès à une formation de niveau universitaire, au même titre que les facultés et les écoles polytechniques fédérales, et ouvrent des passerelles vers les universités. Ce que l'on ignore encore souvent. Directeur de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand, Daniel Cordonier relate: «Au cours des quinze dernières années, la loi sur les hautes écoles spécialisées a conduit à une forte revalorisation des filières d'apprentissage.» Le système est devenu plus perméable dans les deux sens.

Il présente un taux remarquable d'employabilité pour ses diplômés. Un an après l'obtention d'un bachelor ou d'un master, 97% des jeunes ont déjà signé un contrat de travail. «Ce succès s'explique notamment par le fait que nos étudiants acquièrent une expérience directe du monde du travail et une vision précise de leur projet professionnel lors du cursus type. La voie

DES MÉTIERS D'AVENIR

Daniel Borel, fondateur de Logitech, voit émerger le métier «de **nutritionniste digital**: Il s'agira de relier des bases de données sur la nutrition et la santé avec des objets connectés pour personnaliser les régimes alimentaires». Pour David Marcus, vice-président genevois de Facebook, «la société aura besoin d'**ingénieurs robotiques**, car avec l'ascension des robots, les spécialisations dans ce domaine vont se développer». «Je recommanderais de bien suivre les cours de maths et de statistiques, d'apprendre à programmer et de trouver un job dans les **technologies de l'information**, autour du code ou autour des data», indique le stratège en innovation Laurent Haug. Cofondateur du Near Future Laboratory et professeur à la HEAD, Nicolas Nova anticipe: des «jobs équivalents à ceux de conseiller financier vont se développer pour **gérer les contenus personnels du citoyen**». Fondateur de l'Hackuarium à Renens, premier espace de biohacking en Suisse, Luc Henry évoque le métier de **visualisateur de données**. Son rôle: rendre compréhensibles les informations de big data au travers d'outils interactifs encore à développer. Quant à l'entrepreneur en série Pierre Chappaz, il recommande des débuts en tant que **commercial dans une boîte internet à New York ou en Asie**: «Le meilleur moyen d'apprendre à travailler dans notre village global.»

royale pour l'entrée dans une HES est celle de la maturité professionnelle qui suit l'obtention d'un CFC», analyse François Abbé-Decarroux, directeur de la HES-SO à Genève.

8. Comment aider ses enfants

«On considère qu'environ 65% des métiers qu'exerceront les écoliers âgés de 10 ans aujourd'hui n'existent pas encore», souligne Grégoire Evéquoz.



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

Serge Panczuk part du même constat: «Pour aider ses enfants, le mieux est de les encourager à capturer l'air du temps. Evitez de projeter sur eux vos frustrations et vos rêves. Encouragez-les à prendre des risques et à rester flexibles. Et acceptez leurs erreurs.» ■

* *Le peuple des connecteurs*, Thierry Crouzet, François Bourin éditeur, 2006.

«LA TECHNOLOGIE TRANSFORME TOUTES LES CARRIÈRES»

Instituteur devenu professeur à l'EPFL, Pierre Dillenbourg dirige le Centre d'éducation à l'ère digitale, qui vise à faire évoluer la pédagogie des futurs cadres de l'économie romande.

La technologie n'est-elle pas en train de détruire un par un tous les métiers traditionnels?

Non, mais elle les transforme fondamentalement. Prenez l'impression 3D, par exemple. Avec cela, même un charpentier va voir son métier bouleversé. Il a toujours travaillé dans une logique soustractive alors que l'impression de pièces en bois débouche sur une logique additive. Les compétences ne disparaissent pas, mais de nouvelles s'ajoutent.

Comment l'EPFL prépare-t-elle ses étudiants à l'impact du progrès technologique sur leur future carrière?

Les étudiants ont de plus en plus de possibilités pour se former en dehors de leur curriculum ou de leur université. Aujourd'hui, au moment de choisir entre

deux ingénieurs de niveau égal, celui qui a suivi des cours massifs en ligne (MOOCs) en plus de sa formation l'emportera.

Parce qu'on peut tout apprendre via ces MOOCs?

Non, bien sûr. Les MOOCs restent un exercice assez individuel. Or le monde du travail aujourd'hui demande de plus en plus d'avoir des «compétences transversales». Signe des temps, la capacité à collaborer devient dès cette année l'un des critères de l'étude PISA sur le niveau des élèves des pays de l'OCDE. Il est très difficile d'enseigner dans un cours des compétences comme la collaboration, la créativité ou la rigueur.

La technologie ne peut pas aider justement?

Indirectement. On se dirige vers un modèle où les compétences de base seront de plus en plus acquises au travers de MOOCs, tandis que le travail en classe avec les professeurs portera sur ces compétences transversales, en particulier au travers des projets. Ainsi, les jeunes intègrent plus facilement la collaboration. Et les professeurs encouragent la créativité en demandant, par exemple, non une seule solution à un problème mais trois.

Date: 13.05.2015



Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²



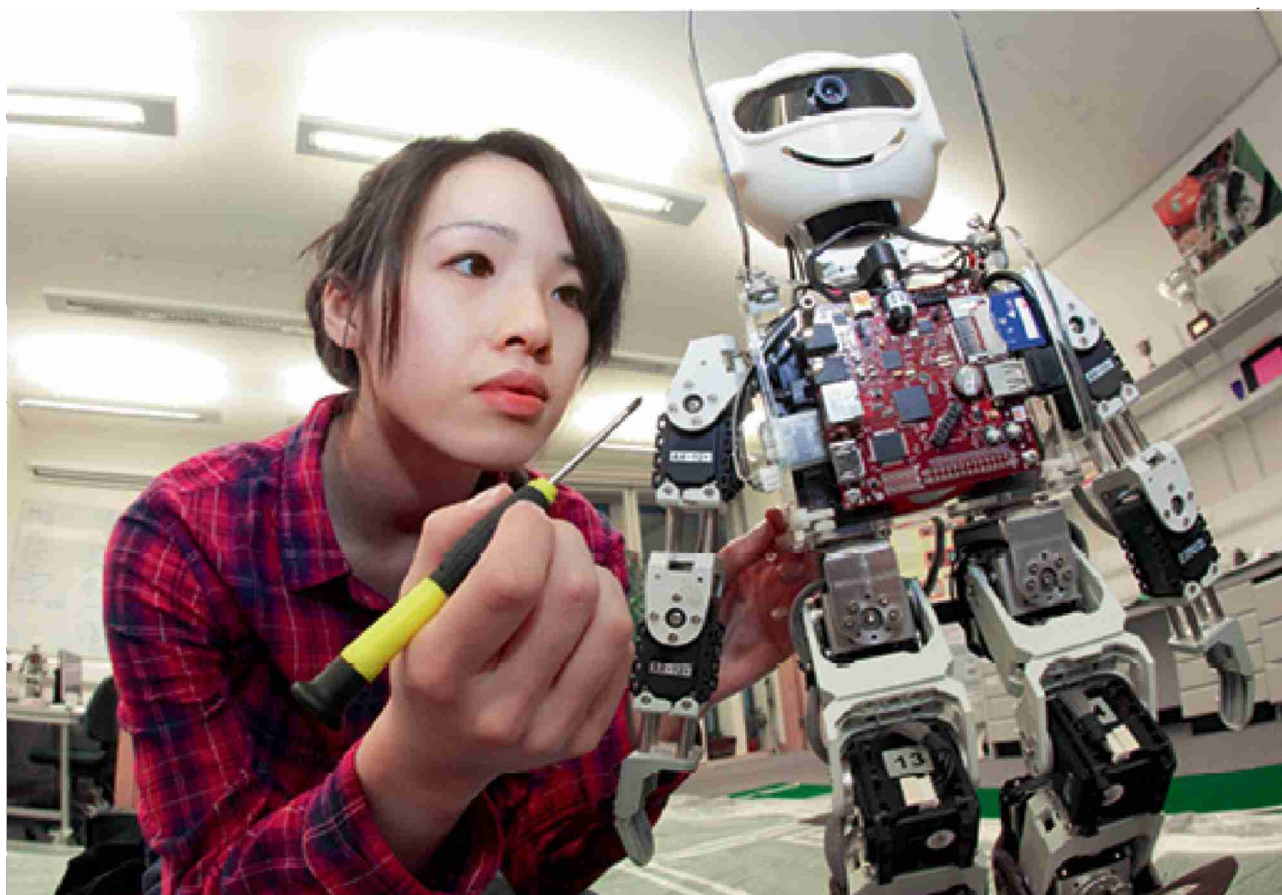


Bilan
1204 Genève
022/ 322 36 36
www.bilan.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Magazines populaires
Tirage: 12'258
Parution: 26x/année

N° de thème: 377.116
N° d'abonnement: 1094772
Page: 30
Surface: 297'020 mm²

«INGÉNIEUR ROBOTIQUE, UNE SPÉCIALISATION APPELÉE À SE DÉVELOPPER»



Flexibilité.
La jeune génération est plus sensible à la qualité de vie, soulignent les spécialistes de l'orientation professionnelle en Valais et à Genève, **Daniel Cordonier** (à g.) et **Grégoire Evéquoz**. Minimisation des risques, optimisation des coûts, gestion de crise seront des compétences très demandées.