RECRUTEMENT

Recherche candidats prêts à travailler hors de Genève

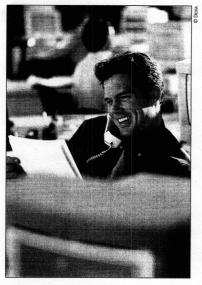
Entre salaires moins élevés et marchés régionaux cloisonnés, l'engagement d'un collaborateur s'avère plus compliqué à Neuchâtel ou en Valais que dans l'Arc lémanique. A cela s'ajoutent des préjugés, qui font qu'il est souvent plus facile de faire venir un Parisien dans un canton périphérique que d'y attirer un Genevois.

Hélène KOCH

omment attirer des candidats dans certaines régions ou éviter leur départ? Pour une banque installée dans un canton périphérique comme Neuchâtel ou le Valais, recruter le personnel voulu s'avère plus difficile que dans l'Arc lémanique. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, à commencer par des salaires moins élevés. «Genève est une ville internationale. A poste égal, nos salaires sont inférieurs de 15 à 20%», estime Alain Christinet, responsable des ressources humaines à la Banque Cantonale Neuchâteloise (BCN). Responsable de Necstep, un cabinet de recrutement actif dans la finance, Pascal Brechbuhler prend de son côté l'exemple d'une assistante de gestion de 35 ans ayant une dizaine d'années d'expérience, qui maîtrise l'anglais ainsi qu'une deuxième langue: «A Genève, elle pourra prétendre à un salaire de 90 000 à 100 000 francs. A Lausanne, il lui sera difficile d'obtenir plus que 75 000 à 80 000 francs», estime-t-il. Et à Neuchâtel? «La fourchette se situera entre 60 000 et 65 000 francs.» Proportionnellement, les différences peuvent être moindres pour les hauts salaires, par exemple un gérant de fortune capable de drainer une importante clientèle, mais l'écart reste significatif.

Le syndrome du trou perdu

Le coût de la vie est certes nettement moins élevé dans la Broye ou le Nord vaudois,



Pas toujours évident d'attirer les meilleurs dans les régimes les plus reculés.

avec en particulier des loyers beaucoup plus bas qu'à Genève. Mais au-delà des questions de revenus, l'employeur qui voudrait attirer du monde dans ces régions se heurte surtout à un obstacle psychologique de taille. «C'est le syndrome du trou perdu. Les gens disent: «On ne va pas aller s'enfermer là-bas», résume Pascal Brechbuhler. Ainsi, la BCN n'envisage pas d'élargir son bassin géographique de recrutement, alors qu'elle a des difficultés à trouver des caissiers conseillers à la clientèle. «Quelqu'un qui viendrait de Genève pour un tel poste, je

n'y crois pas, tranche Alain Christinet. On est plutôt en train de réfléchir à la meilleure façon de valoriser ce métier, qui n'a pas très bonne presse.»

En attendant, ceux qui deviennent caissiers conseillers ont souvent effectué leur apprentissage à la BCN. Une politique que l'on retrouve à tous les échelons, dans la mesure où la banque cantonale donne la priorité au recrutement interne, en particulier pour le back-office. Ainsi, lorsqu'il a fallu remplacer deux chefs de service l'an passé, la promotion s'est faite à l'interne, avec des adjoints formés au préalable afin qu'ils soient à même de reprendre un tel poste le moment venu. "Depuis sept ans que je suis à la BCN, je n'ai pas le souvenir qu'on ait mis une annonce pour un chef de service", relève Alain Christinet.

Pour le front-office, et notamment les gestionnaires de crédit ou de fortune, les engagements à l'externe sont beaucoup plus fréquents. Mais là aussi, le recrutement reste très centré sur le canton. Lorsque des annonces paraissent, c'est en principe exclusivement dans les deux quotidiens régionaux, L'Express et L'Impartial. Les candidats retenus ont aussi résolument un ancrage local, à commencer par les membres de la direction. «Pour un cadre, c'est envisageable qu'il vienne d'un autre canton, mais nous préférons quelqu'un qui connaît déjà bien le marché neuchâtelois et ses acteurs», résume Alain Christinet. A savoir non seulement les entreprises, mais aussi les instances politiques, les sociétés immobilières ainsi que les grosses fortunes

Un Valaisan d'origine a certes été engagé à la direction de la BCN en 2004, mais il tra-

vaillait déjà à Neuchâtel depuis longtemps, au Credit Suisse. La grande majorité des collaborateurs de la banque habite d'ailleurs le canton, la minorité restante étant installée dans les régions voisines comme Yverdon, le plateau de Diesse ou La Neuveville.

Avec les vagues d'engagements que connaît actuellement le secteur bancaire à Genève, il devient de toute façon encore plus difficile d'attirer quelqu'un dans un canton périphérique. «Le marché est à sec partout et encore plus dans ces régions. Je cherche un gestionnaire de crédit pour Neuchâtel et je n'en trouve pas», explique Pascal Brechbuhler. Une difficulté qui vaut même pour les banques présentes dans tout le pays, comme le Credit Suisse et l'UBS. «La succursale d'Yverdon ou de Bienne aura de la peine à lâcher un petit jeune prometteur pour qu'il aille à Neuchâtel», illustre Pascal Brechbuhler. Sans compter le fait que bien souvent, les gens concernés sont réticents à aller travailler dans une autre région, même proche.

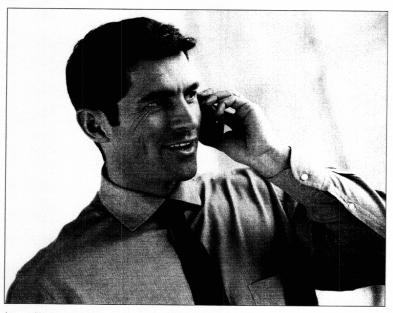
Des candidats très disputés

«Trouver quelqu'un prend un peu plus de temps à Neuchâtel ou en Valais, reconnaît Olivier Seppey, responsable du recrutement à l'UBS pour la Suisse romande. En revanche nous avons davantage de concurrents sur la place financière genevoise.» De fait, trouver le bon candidat revient souvent à le piquer à un autre établissement, y compris à Genève. «Souvent, les gens tournent d'une banque à l'autre», constate Pascal Brechbuhler. Ils passent par exemple du Credit Suisse à l'UBS, avant de rejoindre la BCN. A cet égard, le cas de Cial est emblématique. Cette banque française a ouvert récemment une succursale à Neuchâtel, en juin dernier. Résultat? Sur les huit personnes qui travaillent chez Cial, sept proviennent de l'UBS

s'est occupé de recruter cette équipe.
S'il n'est pas possible de débaucher un candidat, l'autre solution consiste à se tourner vers l'étranger, et notamment la France. On y trouve en effet sans problème de bons candidats pour les métiers du back-office, de l'informatique ou des postes d'étatmajor. Et cela d'autant plus que les personnes concernées font preuve d'une grande mobilité géographique. Des Parisiens viennent ainsi travailler à Lausanne ou Neuchâtel, attirés là par une certaine

de Neuchâtel. «Dont plusieurs hauts cadres

du canton», précise Pascal Brechbuhler, qui



Les meilleurs spécialistes qui ont débuté leur carrière sur de grandes places financières ont du mal à trouver des postes à leur mesure dans leur canton d'origine.

qualité de vie. «Les Français, et les étrangers en général, sont très flexibles, alors qu'il est parfois difficile de faire passer un Genevois de la rive gauche à la rive droite», relève Pascal Brechbuhler.

Recruter à l'étranger s'avère, en revanche, nettement moins évident pour les métiers du front-office, qui impliquent des contacts avec la clientèle. «Aller dans le Gros-de-Vaud avec un accent parisien, c'est délicat», illustre Pascal Brechbuhler. Outre les différences de mentalité, un Français suscitera parfois encore d'autres réticences selon le poste à pourvoir, malgré un CV souvent excellent. Par exemple en matière de gestion de patrimoine. «On pensera qu'il n'a peut-être pas les connaissances techniques nécessaires concernant le 2° et le 3° pilier et les successions.»

Mobilité à sens unique

Dans un petit canton, le bouche à oreille pèse aussi de tout son poids. Pour se vendre face à la clientèle, la banque Cial a ainsi avant tout insisté sur le fait que son équipe est dirigée par David Fusi, très connu à Neuchâtel. «Ici, tous les gestionnaires se connaissent entre eux, explique Alain Christinet. Lorsqu'on a un candidat, on

va demander à nos gestionnaires ce qu'ils en pensent, si tel ou tel est agressif dans le bon sens du terme. De ce point de vue, une personne extérieure au canton sera pénalisée.» Certains, bien sûr, changent de canton, mais ces déménagements se font en général à sens unique. «De plus en plus de jeunes souhaitent faire une expérience de deux ou trois ans à Genève ou Lausanne après leur apprentissage avant de revenir dans leur canton». note Olivier Seppey. Reste que si l'expérience se prolonge un tant soit peu, un Valaisan ou un Fribourgeois parti à Genève ou Zurich reviendra difficilement. «Les gens qui ont fait une partie de leur carrière à Genève auront beaucoup de mal à retrouver un poste à leur niveau dans leur canton d'origine, où le marché est très étroit», constate Pascal Brechbuhler.

Conscient de ce phénomène, qui touche en particulier les personnes ayant une formation supérieure, le Valais a ainsi mis en place le projet VS-link. Concrètement, cette plateforme a pour objectif de conserver ou faire revenir des Valaisans hautement qualifiés dans le canton, en les mettant en contact avec les entreprises intéressées, dont les banques.

H.K.