

moins
de papiers
plus
d'efficacité

devillard.ch

DU COPIEUR À LA GED

devillard

Bulletin d'information de la
Chambre de commerce, d'industrie
et des services de Genève

Commerce international

Les exportations genevoises se portent bien, en particulier grâce à son aéroport.

PAGE 4

Votations fédérales

La CCIG se bat fermement contre l'initiative populaire sur « le droit international ».

PAGE 6

Assurances

Le Groupe Mutuel, l'un des leaders suisses de l'assurance, fait le point sur son CorporateCare.

PAGE 7

EMPLOI

Recherche main-d'œuvre qualifiée désespérément !

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée crée des tensions sur le marché de l'emploi national. Diverses pistes sont explorées par les entreprises et leurs fédérations, en particulier les « best practices », les formations spécifiques et la promotion indigène des métiers.



Certaines professions pointues telles que soudeurs font défaut en Suisse.

En matière de main-d'œuvre qualifiée, la Suisse est confrontée à une triple problématique : le vieillissement pousse à assurer la relève, le durcissement des lois sur l'immigration incite à avoir à disposition des Suisses qualifiés et la transformation digitale

force les entreprises à s'adapter aux besoins technologiques. On estime que le nombre d'actifs passant à la retraite créera un écart défavorable de 400 000 personnes en 2030 par le seul effet du vieillissement. Et la récente étude de Manpower Suisse¹,

spécialiste du travail temporaire, n'est guère réconfortante. Un tiers des entreprises suisses ont des difficultés à pourvoir les postes vacants : « L'évolution démographique et un taux de chômage faible renforcent les difficultés de recrutement », commente son directeur général Leif Agnéus.

Les employeurs déplorent la carence de compétences techniques, d'expérience professionnelle et même le manque de candidats. Parmi les professions les plus recherchées figurent les ingénieurs, les électriciens, les ferblantiers et les mécaniciens. Cela concerne dans une moindre mesure des métiers moins qualifiés, ainsi que les cadres et chefs d'entreprise. Si les profils techniques sont particulièrement visés, nombre de recruteurs ne négligent pas la maîtrise de *soft skills*, ces compétences non techniques qui mettent en avant les aptitudes sociales de l'individu.

Des habitudes qui changent

L'ère du numérique modifie les règles du jeu et exige des approches plus rapides et ciblées. Aucun secteur n'y échappe vraiment. Le boom de l'e-commerce, par exemple, accroît les besoins en logistique et en service à la clientèle. Auparavant les patrons pos-

taient des annonces, désormais ils s'adressent directement aux écoles pour dénicher les meilleurs éléments. Celles-ci proposent régulièrement des formations spécifiques pour s'adapter aux évolutions de l'économie. Mais les spécialistes fraîchement diplômés ne sont pas si nombreux, en particulier dans les secteurs IT, finance et ingénierie.

Inventés ou réinventés, les métiers de demain demanderont surtout des compétences nouvelles. La formation et la santé sont des domaines porteurs, sans oublier les cleantech qui répondent à l'intérêt actuel pour le recyclage et les économies d'énergie. À l'inverse, certains emplois verront leur nombre baisser drastiquement avec la numérisation, en particulier dans l'habillement et l'industrie manufacturière.

Un gros effort de promotion

La promotion de l'apprentissage est l'un des défis que mène à Genève

¹ <https://landing.manpower.ch/fr/penurie-de-talents-2018>

suite page 2

Centre de carrière

Votre partenaire de référence pour le recrutement de profils universitaires

Publications
d'offres d'emploi

Forums
carrières

Réseau
d'Alumni

+ 41 22 379 77 02
carriere@unige.ch
carriere.unige.ch



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

NATHALIE HARDYN
Directrice du Département politique



Travail et défense commune : la bonne recette pour la mobilité

Au printemps dernier, la CCIG – comme d'autres – s'était déclarée surprise des propositions formulées par la Confédération à l'égard du Grand Genève dans la consultation relative à la 3^e génération des projets d'agglomération. En particulier, la faiblesse des moyens évoqués pour le financement des infrastructures prioritaires de transports était choquante. En cette fin d'été, le quasi-triplement du soutien de la Confédération aux projets de notre région – financement du tram du Grand-Saconnex et du bus à haut niveau de service de Vernier – est une heureuse nouvelle.

Aujourd'hui, les trois quarts de la population vit dans une ville ou une agglomération, quatre personnes actives sur cinq y ont leur travail, et 84 % des prestations économiques y sont réalisées. D'après les perspectives de transport 2040 de la Confédération, les zones urbaines vont continuer à attirer les emplois. Ce développement place les infrastructures de transport face à des enjeux très importants.

Le défi est donc grand pour la Confédération. Les chiffres qui ressortent du 3^e programme en faveur du trafic d'agglomération donnent le tournis : 36 projets d'agglomération examinés, presque 2000 mesures dont plus de 1200 dans les transports, des demandes d'investissement pour plus de 10,68 milliards de francs. Au bout du compte, Berne débloquent 1,344 milliards de francs.

Genève, finalement, a été mieux servie que prévu. Heureusement, car le Grand Genève concentre l'une des plus fortes croissances d'Europe. Selon le projet de territoire de la région, le nombre d'emplois s'y élèverait à 602 000 en 2030. La population résidente devrait croître de quelque 16 % d'ici 2030 par rapport 2015, soit davantage que la moyenne nationale (14,4 %).

Le travail intense fourni par le canton pour actualiser ses projets, allié à l'union démontrée par les Genevois pour défendre les intérêts de leur région à Berne, porte ainsi ses fruits.

L'Assemblée fédérale se prononcera en 2019 sur cette enveloppe financière. Il ne faut donc pas relâcher la pression, Genève doit poursuivre ses efforts pour faire connaître et reconnaître ses besoins par la Confédération et le Parlement fédéral.

ÉDITORIAL

suite de la page 1 ►

l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC). En attestent, entre autres, le programme Go-Apprentissage ou l'exposition cité-métiers.ch organisée en novembre à Palexpo. Pour son directeur de l'information **Damien Berthod**, la découverte et la valorisation de la formation professionnelle sont donc des objectifs fondamentaux : « Il existe des possibilités de se former et d'évoluer dans tous les secteurs d'activité, mais certains métiers souffrent toujours d'a priori négatifs. Notre but est de les faire mieux connaître aux jeunes, mais aussi aux enseignants et aux parents qui restent des prescripteurs essentiels. Cela passe notamment par des Zooms Métiers et Entreprises ou des recrutements en direct qui permettent aux candidats à l'apprentissage d'entrer en



Damien Berthod

contact avec des formateurs potentiels. Il reste beaucoup à faire, mais on commence à voir évoluer les mentalités ».

« La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est une priorité que doit empoigner les associations économiques », scande **Marco Taddei**, responsable romand de l'Union Patronale Suisse (UPS). Les

réponses sont attendues à trois échelons : des mesures politiques fédérales, pratiques des corporations et spécifiques aux régions. À son niveau, l'UPS a adopté sa propre stratégie, relayant notamment les *best practices* de la plate-forme Compasso². La Confédération, elle, a dressé ces dernières années un



Marco Taddei

catalogue de 44 mesures. L'objectif est avant tout de cibler des catégories. Des efforts sont menés autant pour promouvoir les seniors, les personnes handicapées, les femmes, les jeunes sans formation que les résidents étrangers. « Mais il y a aussi un devoir de l'individu de se former tout au long de sa vie, l'entreprise venant seulement en subsidiarité » conclut M. Taddei.

Des Suisses trop généralistes

En première ligne de la pénurie de spécialistes, on trouve l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.

L'association faitière Swissmem est déjà active à plusieurs niveaux pour inciter les entreprises à améliorer l'attractivité du secteur³. « Nous conseillons aux décideurs de s'inspirer des meilleures pratiques, de réaliser des mesures



Philippe Cordonier

individuelles, d'investir constamment en ce sens et de favoriser l'échange inter-entreprises », souligne son responsable romand **Philippe Cordonier**. Le but est également de faire rester le collaborateur méritant à son poste, par exemple en l'aidant à concilier davantage vie professionnelle et familiale.

Autre domaine-clé, l'informatique. Les offres d'emploi y ont progressé en Suisse de 74 % entre 2016 et 2017, indiquent les statistiques d'Adecco. Et une enquête de l'entreprise Réalise⁴ le confirme : dans ce créneau, 87 % des entreprises sondées constatent une croissance des besoins de compétences. L'évolution technologique rend le codage et la production web davantage accessibles à des personnes peu ou pas diplômées, mais dotées d'une certaine habileté. On notera que cette société genevoise a développé un concept innovant de formation professionnelle.

Eric Sinot, qui se qualifie lui-même guide de montagnes informatiques, le ressent au quotidien en conseil-



Eric Sinot

lant des PME romandes en cyber sécurité : « Au niveau informatique, l'arc lémanique est trop généraliste, pas assez pointu. Malgré une formation correcte, il manque clairement des compétences technologiques. Nos informaticiens ont toujours un temps de retard par manque de proactivité ou de possibilité d'évolution. L'économie les pousse plus vers le management que vers des métiers porteurs, à l'instar de déve-

© Kugler Bärntal



La fonderie helvétique recrute régulièrement des spécialistes à l'étranger.

² www.compasso.ch

³ <https://tinyurl.com/swissmemqualifie>

⁴ www.realise.ch

REMI(COM)

« Il n'est jamais trop tôt pour préparer sa retraite! »

**LE SPÉCIALISTE
EN TRANSMISSION
D'ENTREPRISES**

» Evaluation de votre entreprise
» Accompagnement
» Confidentialité

N°1 en Suisse | 2'000 produits | 20 agences | 1'000 transactions par an | T+41 (0)22 700 22 22 | www.remicom.com

loppéur de logiciels». C'est ce manque de spécialistes qui explique que les grandes entreprises engagent souvent des talents de l'Union européenne. C'est rarement parce qu'ils acceptent un salaire moindre que les Helvètes. Et, parfois, l'entrepreneur privilégie un candidat qui possède déjà une expérience pour qu'il soit opérationnel. « Le petit patron n'a ni le temps, ni la structure, ni les moyens financiers pour accueillir un jeune employé talentueux ! », poursuit Eric Sinot.

Des efforts mal récompensés

« La construction locale vit un dilemme frustrant : ses entreprises font des efforts de formation initiale et continue, mais beaucoup d'ouvriers s'en vont ailleurs », avoue **Nicolas Rufener**, secrétaire général de la Fédération des Métiers du



Nicolas Rufener

Bâtiments (FMB) - Genève. « La pénurie vaut surtout dans les métiers techniques du second œuvre. Le canton dispose donc d'un potentiel de collaborateurs compétents, mais nos entreprises peinent à les valoriser et à décrocher des mandats. Parmi les préoccupations actuelles, l'attribution des marchés publics.

Récemment, un gros projet est revenu à une société allemande qui embauche des Polonais à des prix dérisoires. Difficile de régater dans un tel contexte ! J'attends de nos autorités politiques qu'elles se battent davantage pour défendre nos intérêts et valorisent les entreprises formatrices.

Quant aux ordonnances de formation, elles ne sont pas toujours adaptées aux progrès technologiques ». Sur les chantiers, on verra en tout cas se multiplier des métiers tels que celui de BIM-manager (*Building Information Modeling*),

qui s'aide de logiciels 3D pour modéliser les bâtiments.

Jérôme Chanton est le CEO de Kugler Bimetal, société offrant des solutions tribologiques (principe du frottement en mécanique) innovantes et d'excellence. « Sur 60 col-



Jérôme Chanton

laborateurs, je dispose de 80 % de frontaliers français, affirme-t-il, surtout parmi les fondeurs. Ce n'est pas un choix actif, mais une simple réalité. Au niveau administratif, les profils qui nous manquent, ce sont quelques ingénieurs commerciaux qu'on recrute au sortir des études. Mais je n'ai eu qu'une seule réponse de la part des hautes écoles lémaniques ».

Jérôme Chanton identifie cinq problèmes, à commencer par le cloisonnement des filières de formation et la concurrence d'entreprises du même secteur pour la même demande. Troisième écueil, l'image de marque pour le postulant : le nom du mastodonte ABB fait encore plus rêver que celui de la fonderie Kugler ! De plus, les candidats ont souvent des exigences strictes : ils veulent des horaires fixes et ne pas devoir se déplacer à l'étranger. Dernier constat : les chefs d'entreprise ne s'adaptent pas assez

à certains candidats, restant figés sur des critères sans faire aucune concession.

Compétent, spécifique et en réseau

La Fondation Genevoise pour l'Innovation Technologique (FONGIT), incubateur de start-up sis à Plan-les-Ouates, a pour tâche de les accompagner pour qu'elles acquièrent un niveau d'excellence et une viabilité optimale. D'après son président **Pierre Strübin**, « il y a trois



Pierre Strübin

notions fondamentales à maîtriser pour un entrepreneur : avoir de bonnes compétences dans son domaine, un projet fortement différencié et un réseau ». Quand des entreprises délocalisent ou ferment à Genève, il est paradoxal que le recrutement soit compliqué, car des candidats sont alors sur le marché. « Le bon réflexe serait d'engager en priorité la main-d'œuvre sur territoire national, note Pierre Strübin, et de se tourner seulement ensuite vers des forces extérieures. On note toutefois que celles-ci restent en général en Suisse, contribuant d'ailleurs à l'excellence des sociétés helvétiques. Il faut aussi que les entreprises n'hésitent pas à bien rémunérer leurs ingénieurs diplômés compétents ».

Les membres CCIG engagent plutôt « local »

Dans sa 18^e Enquête conjoncturelle de printemps*, la CCIG s'est intéressée à la main-d'œuvre étrangère. 69% des entreprises membres sondées comptent des collaborateurs issus de l'Union européenne, 14 % hors UE. Dans le premier cas, c'est surtout l'absence de main-d'œuvre locale suffisante qui est mise en avant pour justifier ce choix (60 % des répondants), suivie par une meilleure formation.

Dans le deuxième cas, l'argument principal est également une main-d'œuvre locale insuffisante, mais de façon moindre (35 %). 89 % des répondants disent privilégier une main-d'œuvre résidente, contre 10 % celle provenant de l'UE, surtout pour les métiers du primaire ou du secondaire.

* <https://tinyurl.com/enquete18>

Annnonce aux ORP : une fausse bonne idée ?



© Thierry Paret/FTI

Un paradoxe apparaît toutefois entre le constat général de pénurie et le taux de chômage élevé dans certains secteurs. D'ailleurs, depuis le 1^{er} juillet dernier, les postes vacants des entreprises dont ce taux dépasse 8% doivent être annoncés en priorité dans les Offices régionaux de placement (ORP)⁷, qui en font profiter leurs candidats pendant cinq jours. Le seuil sera réduit à 5 % d'ici à la fin 2019. Cela concerne notamment des domaines tels que l'hôtellerie-restauration, l'horlogerie ou la construction, dont le pourcentage de chômeurs se situe entre 7 et 10 %. Un coup de pouce que des spécialistes jugent inutile ou du moins inadapté. La démarche a une approche forcément artificielle face aux besoins du marché. Et la méthode de calcul comprend d'innombrables sous-métiers, qui ne reflètent pas correctement l'entier de la branche.

« Les entreprises gardent un noyau dur de collaborateurs pour répondre aux appels d'offre, et font en parallèle appel aux agences de placement ou à des sous-traitants ». C'est ce qu'a expliqué récemment à la « Tribune de Genève » Charles Vinzio, directeur de l'Office cantonal de l'emploi.

* <https://tinyurl.com/secoORP>

L'appétence pour les métiers de bouche



Chez Auer, les marmites de l'Escalade sont toujours décorées à la main : un bel exemple d'artisanat, dont le savoir-faire doit être transmis.

Certains métiers moins technologiques que ceux précités ont aussi de la peine à trouver des spécialistes locaux, mais ne sont pas en manque de candidatures. C'est le cas de la chocolaterie de luxe. Philippe Auer, patron de la société éponyme de Rive, affirme ne pas avoir à effectuer de démarche particulière : « Je reçois spontanément un à deux CV par semaine de candidats, en général des frontaliers français, car il y a dans l'Hexagone une culture du métier qui a disparu à Genève. Dans notre canton, l'identité du chocolatier a fondu dès la fin des années 90 avec la disparition de l'association cantonale au profit de la faitière romande. Parmi la dizaine d'artisans-chocolatiers, certains n'ont pas le temps de former de relève. Mais pour ces professions, la transmission du savoir-faire et d'une tradition est essentielle ».

Dans les métiers de bouche, la situation est encore plus délicate pour la boucherie-charcuterie qui connaît un déficit d'image. Pourtant, elle a de l'avenir avec le succès des services traiteurs et des fabrications artisanales. Mais seuls cinq contrats d'apprentissage ont été signés à Genève à la rentrée 2016, ce qui ne permettra pas d'assurer la relève, d'autant plus que les professionnels sont souvent proches de la retraite. Et quand un jeune est motivé à suivre cette voie, encore faut-il qu'un patron prenne le temps de le former.

GENÈVE
AÉROPORT

Genève
Amérique du Nord

Vols directs

L'Amérique dans tous ses états

Montréal - New York - Washington

Vas-y direct.

Les compagnies de Star Alliance, Air Canada, SWISS et United Airlines vous proposent des vols directs au départ de Genève vers trois grandes villes d'Amérique du Nord.

COMMERCE INTERNATIONAL

Coup de chaud sur le fret

La valeur des exportations genevoises a bondi de 52% entre les mois de juin 2016 et 2018, passant de 1,4 à 2,2 milliards de francs. Un résultat réjouissant relevé par l'Office cantonal de la statistique. L'aéroport international de Genève n'y est pas étranger.



géants de la parfumerie Firmenich et Givaudan, représentent 10% des exportations genevoises.

Un aéroport indispensable

L'aéroport international de Genève traite annuellement plus de 70 000 tonnes de marchandises. 1000 personnes travaillent dans la halle de fret, dont le taux de vacance de surfaces est inférieur à 1%. La Romandie représente 38% du fret aérien à l'export de toute la Suisse. Plus globalement, les entreprises du Grand Genève dépendent de la desserte de marchandises de Cointrin dotée d'une plateforme logistique de qualité. Lors d'une récente enquête conjoncturelle de la CCIG, une majorité des entreprises membres insistait sur son attractivité et réclamait l'évolution continue de l'infrastructure. ■

L'un des facteurs de cette embellie est lié aux bonnes performances de l'industrie horlogère et joaillière, des produits à forte valeur ajoutée. Ces secteurs réunis pèsent deux tiers de la valeur des exportations du canton. Et les montres exportées représentent plus du tiers de cette valeur. Saviez-vous que la joaillerie est le second plus important secteur industriel de Genève? Les montres suisses s'écoulent effectivement avec succès: les ventes ont progressé de 10,5% entre janvier et juillet dernier, surtout grâce à la Corée du Sud (+35%) et au Qatar (+70%). Parmi les principaux importateurs, seule la Grande-Bretagne fléchit de 8% au début de cette année. Les produits chimiques, exportés notamment par les deux

Etats-Unis et Suisse restent étroitement liés

La tension commerciale qui règne entre les Etats-Unis et le reste du monde a de quoi inquiéter. D'autant plus dommageable pour la Suisse que les deux pays entretiennent des relations historiques particulières. Dans une interview accordée en juillet dernier au magazine de l'Université de Fribourg, Philippe Nell, chef du secteur Amériques au Secrétariat d'Etat à l'économie, a rapporté son expérience en la matière.

« Les deux pays sont souvent nommés Sister Republics, car d'une part les pères fondateurs des Etats-Unis se sont basés sur le régime helvétique pour établir une première constitution en 1777. D'autre part, la Suisse

moderne s'inspira des Etats-Unis pour sa Constitution de 1848! »: une imbrication séculaire que relève Philippe Nell dans cet entretien.

Les impulsions protectionnistes de l'administration Trump concernant les taxes sur l'acier et l'aluminium n'arrangent évidemment pas l'économie suisse. Mais l'essentiel des relations bilatérales et la prospérité helvétique ne semblent pas pour autant remis en cause. Car la hausse des droits de douane de 25% sur l'acier et de 10% sur l'aluminium ne concerne finalement qu'une part congrue des exportations helvétiques de ces produits. Et s'agissant de l'acier, des exceptions tarifaires ont été demandées par la

Suisse, au vu de sa spécialisation dans certains produits.

L'approche bilatérale est privilégiée par rapport au multilatéralisme, explique Philippe Nell. Si le dialogue est parfois compliqué, il n'est pas impossible. Il faut avant tout comprendre la mentalité d'affaires des Américains et faire preuve de patience et souplesse. Au vu de sa taille et de sa dépendance envers le commerce extérieur, c'est à la Suisse de s'adapter. Elle a une marge de manœuvre limitée face aux Etats-Unis. Cependant, avec les similitudes institutionnelles et son aura internationale, sa voix compte. Et elle doit le faire valoir sans retenue. ■

Les Helvètes moins pénalisés que les Chinois!

Toujours selon le magazine de l'Université de Fribourg, les relations entre les Etats-Unis et la Suisse diffèrent de celles que les USA entretiennent avec la Chine, pour trois raisons:

- L'excédent commercial de la Suisse face aux Etats-Unis (CHF 15 milliards en 2017) demeure minime par rapport à celui de la Chine (USD 375 milliards en 2017), et il est presque compensé par le secteur services. Il faut aussi tenir compte des investissements considérables de l'économie suisse aux Etats-Unis.
- Le système économique suisse libéral s'apparente à celui des Etats-Unis, qui ne reconnaissent pas son homologue chinois comme tel, au vu de ses accointances communistes.
- Les Etats-Unis reprochent à la Chine des politiques discriminatoires et des mesures restrictives liées au transfert de technologies, à la propriété intellectuelle et à l'innovation. Ces mastodontes sont en directe concurrence dans ces secteurs. Des reproches qui ne sont pas attribués la Suisse.

Référence bibliographique: <https://tinyurl.com/uni-fribourg>

Les prestations de la CCIG en matière d'export

- La CCIG renseigne les exportateurs sur les formalités exigées à l'étranger et l'application des accords commerciaux. Dans un délai de 24 heures, elle légalise tous les certificats d'origine, factures, attestations et autres documents d'exportation (25 000 légalisations par an). La démarche peut aussi se faire par voie électronique (www.certify.ch).
- La CCIG délivre des carnets ATA dans un délai de 24h les jours ouvrables (3000 par an pour une valeur supérieure à un milliard de francs). Depuis 2016, ces carnets doivent être remplis directement en ligne (www.ataswiss.ch). Une borne informatique est à disposition à la réception.
- La CCIG délivre les certificats CITES via Internet (pour des bracelets de montres en crocodile par exemple). 15 000 documents sont délivrés par an par l'Office fédéral vétérinaire à Berne, mais peuvent être imprimés à Genève.

Les PME en prise avec le monde extérieur

La concurrence étrangère s'est particulièrement intensifiée pour les petites et moyennes entreprises suisses, indiquait récemment une étude Credit Suisse. La moitié d'entre elles y est aujourd'hui confrontée, contre une sur trois il y a dix ans.

La compétition au niveau international n'est plus seulement l'apanage des sociétés exportatrices. Elle concerne désormais aussi celles tournées vers le marché intérieur, en particulier la construction et le

commerce de détail. Leur nombre a bondi de 60% en dix ans. Alors que les premières ont développé des « outils » pour y répondre, en particulier pour amortir le choc des devises, les autres sont plus sensibles. Elles ont su faire preuve de résilience, par exemple lors de l'impact du franc fort début 2015. En fait, seules 20% des PME suisses réalisent une partie de leur chiffre d'affaires à l'étranger. Pour elles, la concurrence vient avant tout des pays voisins, mais elle peut provenir de l'autre côté de la planète, en particulier de Chine. En

réalité, seuls l'enseignement, le social et la santé ne sont pas encore en prise avec cette confrontation.

C'est la numérisation des activités, telles que le commerce en ligne, qui a en partie contribué à cette situation nouvelle. Un défi auquel une majorité de PME suisses s'est bien préparée. Mais certaines, qui ne sont pas encore impactées, ont encore tendance à penser qu'elles n'auront pas à se digitaliser. Une appréciation qui pourrait leur coûter cher dans quelques années. ■

CITROËN BERLINGO CITROËN JUMPY CITROËN JUMPER

CITROËN PRO
UN BON UTILITAIRE, C'EST COMME UN BON ARTISAN,
ÇA DOIT SAVOIR TOUT FAIRE.

MAINTENANT AVEC 0% DE LEASING
3 ANS DE GARANTIE*
RABAIS BUSINESS WEEKS EXCLUSIF

INSPIRED BY PRO CITROËN préfère TOTAL. Offres valables pour des véhicules vendus du 1er au 30 juin 2018. Prix de vente conseillés hors TVA. Les véhicules proposés sont destinés à une utilisation commerciale ou professionnelle. Offres exclusivement réservées à la clientèle Entreprise selon le règlement CITROËN et dans le réseau participant. Offres exclusivement réservées aux clients professionnels. CITROËN Jumpy Fourgon tôle Size XS BlueHDI 95 BVM Attraction. Exemple de leasing TVA exclue, prix catalogue CHF 27 200.-; prix de vente recommandé après déduction de toutes les remises CHF 17 950.-; * versement CHF 0.-; mensualité CHF 209.- TVA exclue, valeur résiduelle CHF 8 355.-; taux d'intérêt annuel effectif 0.05%. Offre liée à la conclusion d'une assurance GAP, durée du Leasing 48 mois, kilométrage annuel 15 000 km. Assurance casco complète obligatoire non comprise. Conditions de leasing sous réserve d'acceptation par PSA Finance Suisse SA, Schlieren. * Le véhicule est garanti 3 ans ou 80 000 km (au premier des deux termes atteint). La valeur moyenne des émissions de CO₂ de tous les véhicules neufs immatriculés est de 133g/km pour l'année 2018.

CITROËN
GENÈVE

PSA Retail (Suisse) S.A.
Succursale de Genève – Route des Acacias 27 – 1227 Les Acacias / Genève
Tél. 022 308 03 53 – 022 308 02 49 – www.citroen-geneve.ch

BUSINESSCENTER

COMMERCE INTERNATIONAL

La Chine, ça vous gagne !

Deux mois de stage en Chine dans leur domaine de compétences : c'est ce qu'ont vécu seize étudiant(e)s et apprenti(e)s suisses sélectionnés pour faire partie de l'aventure ICLCup 2018, soutenue par la CCIG. Parmi eux se trouvaient deux résidentes genevoises, Charlotte Stalder et Alexandra Costanza, étudiantes respectivement à l'Université de Genève et au CREA.



C'est à Shanghai que se déroule l'expérience des lauréats de la ICLCup.

L'ICLCup a vécu cet été sa 3^e édition. Un challenge ouvert à tous les jeunes étudiants ou diplômés des écoles helvétiques, âgés entre 18 et 25 ans. Elle a été créée en 2016 pour les aider à s'immerger dans un pays en plein essor, la Chine. Le principe est simple : des institutions publiques ou entreprises privées parrainent un étudiant ou déléguent leur apprenti en mission, après une sélection sur dossier. Des consœurs chinoises les accueillent en leurs murs durant l'été. Le billet d'avion et le logement à Shanghai sont pris en charge, seuls la nourriture et les loisirs personnels sont à payer. Les deux parties doivent maîtriser l'anglais, mais le jeune profite de son séjour pour apprendre les rudiments du mandarin. La barrière de la langue et de la culture reste forte, il est vrai.

Une expérience totalement win-win

« Après mes études HEC à Lausanne il y a neuf ans, j'ai moi-même découvert Pékin et Shanghai, surpris surtout par la liberté de commerce »,



Bastien Dumont

souligne **Bastien Dumont**, CEO d'Integrate Chinese Life, une agence de placements en stages. « Avec Nicolas de Toledo, co-fonda-

teur de l'ICLCup, nous avons envie de casser certains stéréotypes ». Quel bilan tirer après trois éditions ? L'expérience coûte évidemment une somme rondelette pour les mécènes (dont la CCIG), mais ce sponsoring constitue un pari sur l'avenir. Même les entreprises chinoises en apprennent beaucoup de leur protégé : avoir un Suisse dans son équipe est un atout indéniable ! Quant aux jeunes, ils ont souvent obtenu le stage de leur rêve, ont gagné en confiance et changé leur perception du monde. Les anciens participants ont pour la plupart conservé des liens avec l'Empire du Milieu, voire se sont créés une clientèle pour certains, lancés dans la vie active. « Nous sommes passés de quatre à seize lauréats par volée et les candidatures se sont multipliées », poursuit Bastien Dumont.

Des expériences très marquantes

Philippe Nasr a fait partie de la première volée de l'ICLCup durant l'été 2016 : « Lors du stage, j'ai pu intégrer la Chambre de commerce Suisse-Chine à Shanghai, mandat



Philippe Nasr

que j'ai prolongé de neuf mois. De retour, je suis rapidement devenu directeur opérationnel de cette association à Genève. Une même Chambre, mais des visions différentes : à Shanghai, les événements sont très nombreux et divers, alors qu'à Genève, nous nous concentrons sur leur qualité, à une fréquence moins élevée. Et depuis la Suisse, on constate l'écart qui existe en termes d'intégration des nouvelles technologies au quotidien ». Philippe Nasr se réjouit de l'essor qu'a pris l'ICLCup, tant en nombre d'inscrits que de la diversité des sec-

teurs et de la mixité étudiants-apprentis. Plusieurs anciens lauréats conservent encore des liens forts avec les organisateurs.

La Fribourgeoise **Charlotte**



Charlotte Stalder

Stalder, étudiante en relations internationales à l'UNIGE, vient à peine de rentrer de l'Empire du Milieu : « J'ai appris l'existence de la compétition par le bouche-à-oreille, sur recommandation de Philippe Nasr (voir plus haut), de quoi me pousser à aller sur place. Ce qui m'intéresse en particulier, c'est le développement durable. J'ai ainsi pu concrétiser certaines de mes compétences, par exemple en réalisant un benchmark pour l'entreprise ICL, en participant à la délégation de Saudi Telecom Company pour la PME Mosaiq (fondée par Nicolas de Toledo). J'ai beaucoup apprécié les contacts que l'organisation ICL a noués avec les entreprises et les participants, ainsi que leur soutien continu. Je suis aussi reconnaissante envers les sponsors qui m'ont permis, avec les autres, de vivre cette aventure. L'ICLCup servira à coup sûr d'investissement pour notre avenir professionnel ». Plus généralement, les Chinois en lien professionnel avec les stagiaires occidentaux ont été ravis de connaître leurs pratiques, ce qui a créé un bel échange.

Durant trois ans, la CCIG a soutenu avec satisfaction cette opération, contribuant à offrir une opportunité aux professionnels de demain. Une façon d'améliorer leur compétitivité sur le marché du travail en consolidant les aptitudes recherchées par les recruteurs. ■

La pensée critique, seule arme contre les Fake News ?

Les Fake News ont pour but de tromper l'opinion publique à l'aide des médias et des réseaux sociaux. Et un bon nombre d'entre elles prennent pour victimes des entreprises et/ou leurs dirigeants. Que faire pour se défendre ?

La journée consacrée aux Fake News en mai dernier à HEG Genève a fourni quelques pistes. Si aucune étude sur l'impact des Fake News sur les entreprises n'a été à ce jour réalisée en Suisse, l'on sait que nombre d'entre elles ont été touchées. C'est ainsi que Véronique Kämpfen, de la FER Genève, relève quelques bonnes pratiques à suivre pour s'en prémunir :

- assurer la veille médias en ce qui concerne les marques, les produits et les personnes-clés de la société
- soigner les relations avec les médias pour que – en cas de crise – les journalistes sachent auprès de qui vérifier une information
- communiquer de façon authentique et en utilisant les outils des Fake News (accroches vivantes, vidéos et infographies, storytelling, messages courts et percutants)
- avoir un plan de communication de crise et le tester régulièrement
- former l'ensemble des collaborateurs à toujours vérifier la source des informations.

Ce dernier conseil s'apparente à une éducation citoyenne, qui devrait s'appliquer à l'ensemble de la population et ce, dès l'école primaire.

Réglementer ?

Aucune réglementation au sujet des Fake News n'existe actuellement en Suisse. Dans son rapport « Un cadre juridique pour les médias sociaux : Nouvel état des lieux » publié le 10 mai 2017, le Conseil fédéral est en effet arrivé à la conclusion que l'adoption de nouvelles mesures de réglementation n'était pas nécessaire pour le moment (mais qu'il convient de continuer à observer les développements dans ce domaine). Selon Daniel Cornu, journaliste et médiateur à Tamedia, légiférer est difficile à cause de la censure que cela pourrait engendrer. Nicolas Capt, avocat, spécialiste en droit des médias et des technologies, évoque de son côté la difficulté qu'il y a, dans tout texte, à différencier opinion et faits. La solution viendrait donc plutôt de l'éduca-

tion du récepteur. Un travail à long terme, qui pourrait néanmoins être aidé par l'autorégulation annoncée par les grands médias sociaux.

Ceux-ci en effet commencent à réagir. Facebook a introduit un bouton intitulé « About this article » qui relaie d'autres posts sur le même sujet, issus de sources solides telles que Wikipédia. Une nouvelle fonctionnalité (pas encore disponible en Suisse) appelée « Related Articles » donne accès à des articles provenant de « médias de vérification tiers indépendants ». Une page d'aide du site de Facebook¹ détaille en outre les mesures que le réseau social s'engage à prendre pour mettre fin à la propagation de fausses informations et liste quelques conseils concernant les types de contenu dont il faut se méfier. YouTube recourt également à Wikipédia pour afficher, sous les vidéos relayant des théories conspirationnistes, des informations sous forme de petits blocs de texte (pop up) contextualisant l'information. Reste à voir maintenant si l'encyclopédie en ligne, qui ne fonctionne que grâce à des dons et des éditeurs non rémunérés, restera en mesure de résister aux tentatives de désinformation qu'elle subit de façon croissante. La difficulté, indique la présidente honoraire de la Wikimedia Foundation Florence Devouard, est que des industries, souvent liées à la mafia, disposent d'énormes moyens pour produire des news de type promotionnel.

Former pour résister

La formation à la pensée critique reste le meilleur gage de résistance aux Fake News. La HEG Genève, hôte du symposium, tient à ce que les étudiants acquièrent esprit d'analyse et de critique. Jean-Philippe Trabichet, responsable de la filière Informatique de gestion, précise que cet esprit est une des compétences les plus demandées actuellement sur le marché du travail. Selon une étude du World Economic Forum², la pensée critique sera même la deuxième aptitude réclamée par les employeurs en 2020, juste après la faculté à résoudre un problème complexe.

À l'heure de l'économie 4.0, un mode de rapport au monde né dans la Grèce antique est plus que jamais d'actualité ! ■

Nouvelles compétences à la CCIG



Le Département politique de la CCIG se renforce avec l'arrivée de **Julie Udry**, juriste, qui sera notamment en charge du dossier fiscal, un dossier crucial pour les membres de la Chambre de commerce et pour l'économie genevoise dans son ensemble.

Julie Udry s'est spécialisée, lors de son master en économie et en droit à l'Université de Lausanne, dans la gestion et la fiscalité. Avant de rejoindre la CCIG, elle a notamment travaillé pour l'une des big4 et comme assistante à l'Université de Genève. ■

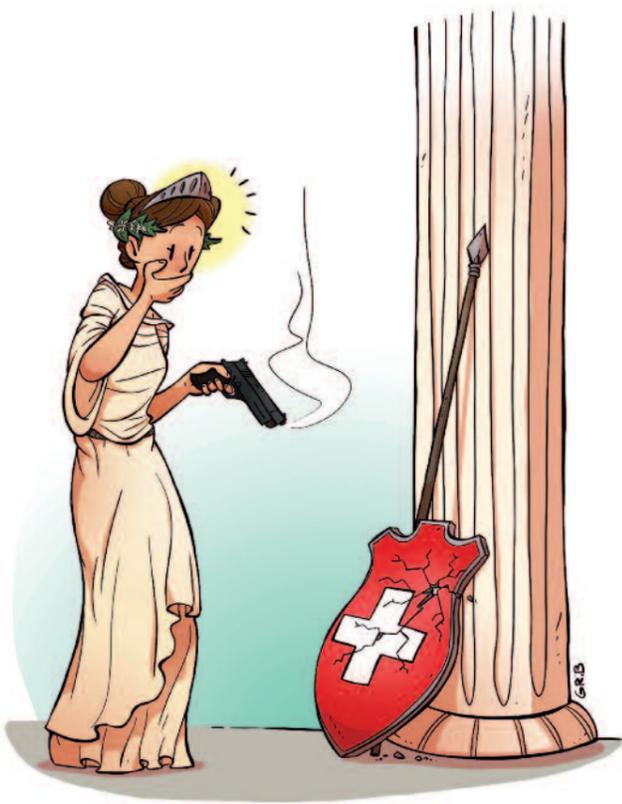
¹ www.facebook.com/help/everyphone (taper « Conseils pour identifier les fausses informations » dans la recherche). ² The Future of jobs Survey

VOTATIONS

Initiative contre le droit international ou l'art de fédérer les troupes autour du NON

Le 25 novembre prochain, le peuple suisse votera sur l'initiative contre le droit international. En revendiquant la primauté du droit constitutionnel sur le droit international, elle menace la sécurité juridique et la capacité d'action de la Suisse en matière de politique extérieure. Mais pas seulement. Les entreprises suisses seront les premières concernées en cas d'acceptation. Retour sur une initiative qui porte atteinte à la prospérité de la Suisse et qui mobilise contre elle toutes les forces des milieux économiques, politiques et de la société civile.

© economiesuisse



Un pur produit marketing

À dessein, les auteurs de l'initiative « Le droit suisse au lieu des juges étrangers – initiative pour l'autodétermination » ont choisi un titre accrocheur, voire sensationnaliste, pour susciter une réaction viscérale auprès des citoyens attachés à l'indépendance de la Suisse.

Néanmoins, le titre ne concorde pas avec le fond. En effet, les termes « juges étrangers » et « autodétermination » figurent uniquement dans le titre et à aucun moment dans le texte qui sera soumis au peuple.

En réalité, les électeurs suisses ne se prononceront pas sur l'autodétermination mais sur une initiative dirigée contre la place de la Suisse sur la scène internationale, le droit international et les traités qui y sont relatifs. Ironie du sort quand on sait que le droit à l'autodétermination est un principe issu de ce même droit international, selon lequel chaque peuple dispose du choix libre et souverain de déterminer la forme de son régime politique, indépendamment de toute influence étrangère.

Les initiants prétendent ainsi défendre la souveraineté et la démocra-

tie directe. Ils arguent notamment que leur initiative permettra une meilleure « autodétermination » en offrant la possibilité aux Suisses de renégocier ou de dénoncer un traité qui ne convient plus. Or, tout cela est faux puisque ces possibilités existent déjà aujourd'hui par le biais d'une votation populaire ou d'un référendum. Le peuple peut en effet défaire un traité s'il le souhaite. Les Suisses ont ainsi refusé l'Espace économique européen (EEE) en 1992, mais accepté d'adhérer à l'ONU en 2002.

Un refus nécessaire pour un futur prospère de la place économique suisse

La Suisse est une nation exportatrice, notamment grâce à l'interconnexion mondiale développée au fil des années par des traités habilement négociés. Cette initiative menace plus de 600 accords de nature économique (commerce, investissements, propriété intellectuelle) qui stabilisent le cadre juridique de la Suisse. 97 000 entreprises suisses bénéficient quotidiennement des avantages de ces traités de droit international afin de mener à bien leur activité en vendant leurs produits et services à l'étranger.

Rappelons encore une fois clairement que la Suisse ne veut pas adhérer à l'Union européenne. Sa force consiste justement dans le fait qu'elle négocie des accords afin de rester un acteur de premier plan sur la scène internationale. Elle maintient ainsi sa souveraineté par son positionnement en matière de politique extérieure et par son système de démocratie semi-directe. En cas d'acceptation de cette initiative, la Suisse perdrait ses acquis, sa crédibilité et ne serait plus considérée comme acteur fiable dans la coopération internationale.

L'isolement n'est absolument pas une stratégie viable quand on est conscient que la Suisse doit en grande partie son succès et sa prospérité aux échanges commerciaux avec d'autres Etats. Plus d'un franc sur deux est gagné grâce aux exportations. C'est pourquoi il est important de préserver ces accords économiques afin de conserver un accès à des conditions favorables et stables aux marchés mondiaux. De plus, quand un partenaire ne respecte pas ses engagements, la Suisse peut se défendre efficacement en invoquant les conditions négociées devant des juridictions internationales reconnues. Le droit prime sur les rapports de force. Ainsi, le droit international n'est pas une contrainte mais un allié pour le pays. Il offre une sécurité juridique indispensable et garantit le respect des règles essentielles pour les entreprises exportatrices – dont 90 % de PME – pour qu'elles puissent poursuivre leurs activités et préserver des places de travail en Suisse.

Des enjeux qui vont bien au-delà de l'économie

Outre un titre fallacieux, cette initiative attaque frontalement les droits humains, la démocratie et l'Etat de droit. En cas d'acceptation, la Suisse se verrait ainsi contrainte de dénoncer la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) alors qu'elle adhère à toutes ses valeurs humaines et démocratiques fondamentales. Même plus, elle les

incarne également par son rôle dans les négociations des grands traités qui sont signés à Genève.

Le pragmatisme reconnu à la Suisse est également menacé. La Constitution fédérale interdit déjà la signature de traités qui la contredisent. Ainsi, les conflits de normes évoqués par les initiants sont très rares et peuvent être résolus par une pesée d'intérêts du Tribunal fédéral. Compétence qui lui serait enlevée en cas d'acceptation. Un avis de droit récent montre les conséquences négatives qu'aurait l'initiative sur des accords pertinents pour l'économie et relève de nombreux points peu clairs et contradictoires dans le texte. Outre la dénonciation potentielle des accords, l'initiative créerait aussi une insécurité juridique car elle ne mentionne pas à qui revient la compétence de dénoncer un traité ni qui décide quand il y a un conflit de normes.

La défense de bonnes conditions cadre et de l'ouverture internationale de la place économique est pri-

mordiale pour la prospérité du pays. La remise en question de ce facteur de succès entrave la liberté de la Suisse à jouer pleinement son rôle, empêche une évolution constructive dans ses relations avec les autres Etats et nuit particulièrement à la place économique. Ce sujet est bien trop important pour être utilisé comme un enjeu électoral pour les prochaines élections fédérales. Pour cette raison, une large mobilisation combattant cette initiative a pris forme avec l'engagement du Conseil fédéral, du Parlement fédéral, d'un comité interpartis (PLR, PDC, PBD, Vert'libéraux, Verts et PS), de syndicats, des milieux économiques et de nombreuses ONG représentant la société civile.

Cette votation est la première d'une série de scrutins qui menaceront la prospérité de la place économique helvétique. Afin de défendre l'image de la Suisse et ses acquis ainsi que l'ouverture au monde qui lui est reconnue, c'est un refus catégorique à cette initiative qui doit être prononcé le 25 novembre prochain. ■

Quelques accords internationaux importants pour les entreprises

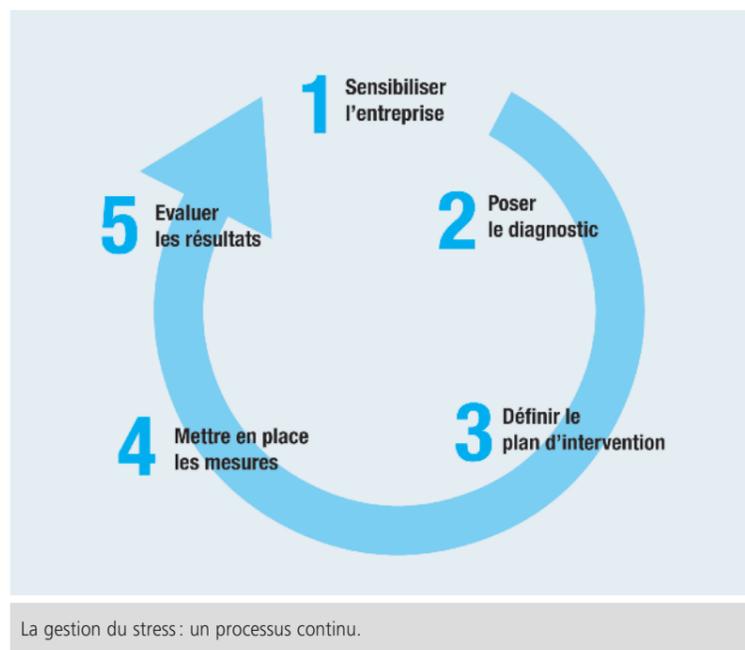
- ✓ Accords de libre-échange multilatéraux (OMC) et bilatéraux
- ✓ Accords bilatéraux Suisse-UE
- ✓ Accords sur les conditions d'entrée et l'établissement
- ✓ Accords relatifs au trafic aérien
- ✓ Accords en matière de transport international de marchandises
- ✓ Conventions de double imposition
- ✓ Accords de protection des investissements
- ✓ Conventions internationales de protection de la propriété intellectuelle
- ✓ Accords sur la recherche.

Sources

- ECONOMIESUISSE, Dossier politique Attaque frontale contre les intérêts économiques, 2017.
- KAUFMANN Christine, Avis de droit *Conséquences possibles de l'initiative fédérale suisse « Le droit suisse au lieu des juges étrangers (initiative pour l'autodétermination) sur les traités internationaux pertinents pour l'économie »*.
- SOCIÉTÉ SUISSE DE DROIT INTERNATIONAL, La Suisse et le droit international, 2017.

Comment réduire les troubles psychiques et le stress de façon ciblée et réfléchie ?

Ces dernières années ont conduit à une forte augmentation des absences professionnelles imputables au stress et aux troubles psychiques. Pour les entreprises, cela se traduit par une hausse des coûts. Il est donc temps de définir une stratégie pour contrer cette tendance. Explication du soutien aux entreprises qu'offre le Groupe Mutuel.



Selon une enquête représentative menée par le SECO il y a huit ans, 34 % des actifs sont « souvent » à « très souvent » stressés – un chiffre qui dépasse déjà de 30 % la valeur comparable de l'an 2000. Ces chiffres sont confirmés par le recueil des données du Groupe Mutuel sur les absences de collaborateurs dans les entreprises clientes. Ce « reporting » classe les diagnostics à la base des absences, leur durée et leur fréquence. Avec cet outil, toutes les entreprises assurées auprès du Groupe Mutuel disposent d'un instrument d'analyse complet pour la gestion de la santé au sein de leur structure. Force est de constater à la lecture de ces reportings que les troubles psychiques ont fortement augmenté au fil des années.

Soutien aux entreprises

Les spécialistes de la gestion de la santé en entreprise (GSE) du Groupe Mutuel accompagnent les entreprises dans leur démarche de manière efficace et ciblée. Ils maîtrisent différents outils qui peuvent aider les entreprises à traiter de la question du stress, à l'analyser et à déterminer les mesures ciblées qui doivent être prises. Accrédités pour utiliser l'instrument d'analyse Job-Stress-Analysis de Promotion Santé Suisse, ces spécialistes disposent – avec le concept CorporateCare sur la gestion de la santé et des absences en entreprise – d'une approche pragmatique qui a fait ses preuves depuis 15 ans dans les entreprises.

Une approche systématique

Si l'analyse des données de son reporting révèle une augmentation importante des absences imputables à des troubles psychiques, l'entreprise a deux possibilités : attendre et espérer que le problème se résorbe de lui-même, ou bien prendre cette problématique au sérieux. Le premier choix est certes plus confortable, mais ses chances de réussite sont faibles.

La prévention et la réduction des troubles psychiques chez les collaborateurs constituent un aspect important de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Comme pour tous les autres projets d'entreprise, il est recommandé de suivre une approche systématique de l'application des mesures de GSE, en commençant par évaluer la situation, puis en planifiant des mesures et leur mise en œuvre, et enfin en évaluant les résultats.

L'entreprise doit, elle, être sensibilisée en amont à la GSE (cf. illustration) : seule une direction qui s'engage et prend le sujet au sérieux se donne réellement les moyens de réussir.

Job-Stress-Analysis pour une analyse efficace

Concernant l'évaluation de la situation, l'instrument d'analyse Job-Stress-Analysis, développé par Promotion Santé Suisse et ses partenaires, fait ses preuves depuis plusieurs années déjà dans l'ana-

lyse des causes possibles des troubles psychiques au travail. L'étude des absences de ce type s'appuie sur différentes questions, telles que « Existe-t-il un déséquilibre entre les ressources mises à votre disposition et les exigences qui pèsent sur vous ? », « Y a-t-il un problème de management ? », « Y a-t-il des déficits organisationnels ? », ou encore « Quels départements sont les plus concernés ? ». Job-Stress-Analysis est un outil ad hoc à la fois très complet et scientifiquement éprouvé qui permet de répondre à ces questions. Seule l'analyse systématique des causes peut mener à une amélioration durable.

L'instrument en ligne sert à analyser les conditions de travail et à identifier les facteurs de stress, mais aussi à tenir compte de la santé physique, de la satisfaction et de l'attitude des collaborateurs. Le questionnaire est conçu pour identifier les départe-

ments (à partir de 10 collaborateurs) où il est urgent d'agir.

Il faut environ 15 minutes aux participants pour compléter le module de base. Ils reçoivent par la suite une évaluation individuelle et personnelle de leurs résultats, ainsi que des informations relatives à leur situation. L'entreprise reçoit un résumé anonymisé contenant une évaluation des différents postes et activités. Grâce à une représentation graphique et en couleurs des résultats de l'entreprise par rapport aux benchmarks (cf. illustrations), l'entreprise peut rapidement voir où se situe son personnel par rapport à d'autres organisations et peut détecter les champs d'actions nécessaires.

L'opinion de tous les collaborateurs compte

Condition sine qua non pour une mise en œuvre réussie : la direction

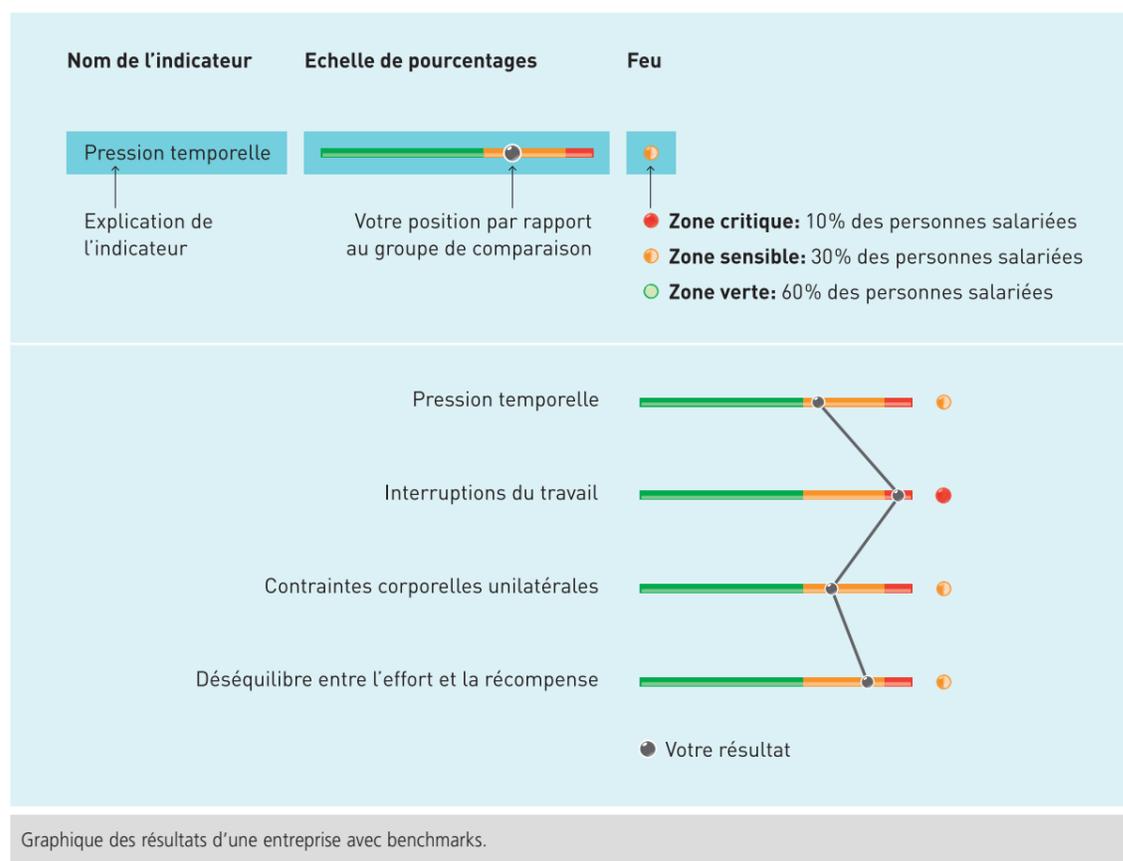
doit appuyer cette démarche et la soutenir. Il est par ailleurs primordial de discuter les résultats à l'issue de l'enquête. C'est ce qui servira de base à la mise en œuvre ultérieure de mesures adaptées : formation des managers, ateliers contre le stress ou encore mesures d'ordre organisationnel.

L'idéal est de sélectionner et de mettre au point les mesures à implémenter en accord avec les personnes concernées : ceci contribue à assurer que les changements apportent des résultats positifs.

Le Groupe Mutuel soutient les entreprises

Les spécialistes de la GSE du Groupe Mutuel sont à disposition pour vous apporter plus d'informations sur l'instrument d'analyse Job-Stress-Analysis et accompagner sa mise en œuvre.

Christian Feldhausen



CONTACT

Patrick Merval, responsable GSE – CorporateCare
 Groupe Mutuel, Rue des Cèdres 5, 1920 Martigny
 Tél. 058 758 36 86
pmerval@groupemutuel.ch / www.corporatecare.ch

AGENDA

ICO, un indicateur pour l'économie genevoise

Plutôt stable depuis le début d'année 2018, l'indicateur avancé de l'économie genevoise (ICO), qui anticipe de trois à six mois la conjoncture dans le canton, s'affai-

blit au deuxième trimestre 2018. Cette évolution négative laisse présager d'un prochain essoufflement de la croissance de l'économie genevoise. ■

■ POUR EN SAVOIR PLUS :

www.ge.ch/statistique/domaines/aperçu.asp?dom=04_07_1

RÉSEAUTAGE POUR LÈVE-TÔT

Jeudi 1^{er} novembre 2018 de 7 h 30 à 9 h 30 - CCIG

Le 7 h 30 de la Chambre

Venez assister aux présentations des entreprises suivantes :

DUFREY - www.dufrey.com

FLORIMONT - www.florimont.ch

NEVICOM SA - www.visioconference.ch

HARDIS GROUP - www.hardis-group.com

ESKENAZI SA - www.eskenazi.ch

BRIDPORT & CO - www.bridport.ch

LGTS SA - www.vankson.com

BUSINESS & DECISION - fr.businessdecision.ch

THE BUSINESS HARBOUR - www.thebusinessharbour.ch

■ PROGRAMME ET INSCRIPTIONS : www.ccig.ch/agenda

Mardi 16 octobre 2018 de 8 h à 10 h - CCIG

Absentéisme, turn-over... quelles solutions pour gérer le risque RH ?

L'absentéisme et le turn-over ont un impact lourd sur la performance des entreprises. Des solutions existent qui, sans générer des coûts importants pour l'employeur, lui permettent de mener une lutte efficace et de mieux maîtriser le risque.

Un expert de Swiss Risk & Care présentera plusieurs pistes. Cette matinée sera également l'occasion de dévoiler l'état des lieux des pratiques et des tendances 2018 dans le domaine des ressources humaines avec la participation du HR Bench Institute.

■ PROGRAMME ET INSCRIPTIONS : www.ccig.ch/agenda

Jeudi 18 octobre 2018 de 18 h à 20 h 30 - CCIG

Speed dating PME

Aujourd'hui, tout se joue avec le networking. C'est pourquoi Generali, en collaboration avec la CCIG, propose un « speed dating PME ».

■ PROGRAMME ET INSCRIPTIONS : www.ccig.ch/agenda

FORMATIONS RÉSERVÉES AUX MEMBRES

Mercredi 17 octobre 2018 de 8 h à 10 h - CCIG

Soyez maître de vos revenus et de votre profit

Cet atelier s'adresse aux entrepreneurs, chefs d'entreprise et indépendants. Il fera la démonstration d'un modèle mathématique, simple mais pertinent, qui permettra une croissance proactive et pérenne de leur entreprise.

Mardi 30 octobre 2018 de 8 h à 10 h - CCIG

Convaincre ou persuader ? Se faire comprendre de son interlocuteur (2)

Cet atelier est précédé du séminaire « Convaincre ou persuader ? Améliorer l'impact de son langage non verbal (1) » qui a lieu le 8 octobre 2018, mais chacun de ces séminaires peut être suivi indépendamment de l'autre.

■ PROGRAMME ET INSCRIPTIONS : www.ccig.ch/agenda

FORMATIONS EXPORT

Mardi 20 novembre 2018 de 8 h 45 à 11 h 45 - CCIG

Carnets ATA

Présentation du carnet ATA, du carnet CPD China-Taiwan et de la plate-forme AtaSwiss.

Vendredi 7 décembre 2018 de 8 h 45 à 11 h 45 - CCIG

Origine non préférentielle

Introduction à l'origine non préférentielle, exemples et cas pratiques.

■ PROGRAMME ET INSCRIPTIONS : www.ccig.ch/agenda

IMPRESSUM

CCIGinfo

Bulletin d'information de la CCIG.
Paraît 11 fois par an, 3800 exemplaires

Responsable d'édition :
Alexandra Rys

Rédaction :
Fabienne Delachaux, Nicolas Grangier,
Amanda Müller, Alexandra Rys,
Julie Udry

Publicité :
HP media SA, tél. 022 786 70 00

Conception : ROSS graphic design

Impression : Atar Roto Presse SA, Satigny

Informations :
publications@ccig.ch

CCIG
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

4, boulevard du Théâtre - 1204 Genève

Adresse postale

Case postale 5039 - 1211 Genève 11
Tél. 022 819 91 11 - Fax 022 819 91 00



PLATINE

SKYNIIGHT

RAMADA
@ncore
Geneva

BCGE

PRIX DE L'ÉCONOMIE
GENEVOISE
2017

OR

GONET
BANQUIERS 1845

DAUDIN&CIE
GESTION DE PATRIMOINE IMMOBILIER

Groupe Mutuel
Assurances
Versicherungen
Assicurazioni

TGV Lyria

ARGENT

PORTS FRANCS
et entrepreneurs de Genève SA

SWISS RISK CARE
Your independence • Your best insurance

P&G

CATERING SERVICES
MIGROS

BRONZE

accès
Personnel

Allianz

SALESTRAFIC

BDO

eu Business School

DUFREY

DURACELL

easyJet

fert

FLORIMONT

JTI

MESSERLI Services

Procure Systems

PROTECTAS

SIG

TRB
TR PUBLIOTE SA



fsmo.ch

Secours aux orphelins et aux enfants d'invalides

Pour votre entreprise... l'occasion de faire un geste auquel vos collaborateurs seront sensibles. Information 022 830 00 50



FSMO depuis 1872
Fondation sans but lucratif