



# Expatwire : Spécialiste de l'expatriation en Suisse

David Talerma | Fondateur et CEO - Expatwire | avec la collaboration de Laurent Schütz | Spécialiste de la gestion des Ressources Humaines - Equites

**L**e français David Talerma est spécialiste de l'expatriation en Suisse. Il est le fondateur de la société Expatwire, qui administre des sites spécialisés pour les travailleurs étrangers en Suisse : [www.travailler-en-suisse.ch](http://www.travailler-en-suisse.ch) et [www.expatwire.ch](http://www.expatwire.ch)

## Que faut-il savoir pour travailler en Suisse?

Difficile de répondre de manière exhaustive à cette question, d'autant qu'elle peut être perçue différemment selon que vous êtes Suisse ou étranger.

Tout d'abord, que vous postuliez en Suisse ou dans un autre pays, il faut bien intégrer le fait que le processus de recrutement est toujours spécifique à un pays. Les travailleurs étrangers qui veulent optimiser leur chance de décrocher un emploi en Suisse devront donc faire un effort important d'information et de compréhension de la culture.

Tous les candidats devront avoir en tête la chose suivante : rechercher un emploi, c'est décider de proposer un produit (soi) sur un marché en général concurrentiel (tous les autres candidats) à un consommateur (l'entreprise) qui a parfois beaucoup de choix parmi d'excellents produits. Alors il faut faire preuve d'inventivité, non seulement pour arriver à être en contact direct avec les décideurs, mais également pour tout ce qui permet au candidat de se valoriser (dossier de candidature, CV, lettre de motivation, comportement en entretien...). Et inventivité ne veut pas forcément dire originalité.

**La recherche d'emploi grâce à l'utilisation du web est devenue une pratique incontournable. Comment l'utiliser à bon escient ? Quelles sont vos recommandations ?**

Le web permet d'accéder facilement aux principales offres d'emploi (jobboards, sites des entreprises et agences de placement), tout le monde le sait aujourd'hui.

Il permet également de trouver une mine d'informations à condition de savoir manier les options de recherche des moteurs comme Google.

Pour les candidats qui postulent dans des grandes structures, je leur recommande tout particulièrement de consulter les communiqués de presse de l'entreprise visée (en général disponible sur le site de la société) : ces informations donnent souvent le « ton » de l'entreprise, et des pistes intéressantes sur les projets moyen terme, qui seront tout autant d'informations utiles pour rédiger sa lettre de motivation, ses entretiens etc....

## Comment communiquer et gérer son image sur les réseaux sociaux professionnels?

Qui aujourd'hui ne lance pas sur Google une recherche sur le nom de la personne qu'on s'apprête à rencontrer ? Concernant le recrutement, plus le poste est élevé, plus les recruteurs auront tendance à développer ce type de recherche. Ce qui compte pour le candidat, c'est que le recruteur ne trouve pas d'informations qui pourraient venir perturber – voire annuler – le processus de recrutement.

Il est donc primordial d'élaborer une véritable stratégie de communication sur le web. Cette stratégie passe par les étapes suivantes :

### 1/ Faire l'état des lieux des informations qui concernent le candidat

En faisant quelques recherches sur son nom, le candidat détectera les informations qui le concernent.

Ces informations peuvent être de simples données personnelles, des commentaires sur un forum, un blog personnel, des photographies... Parmi ces informations, il y en a certaines que le candidat souhaite communiquer, d'autres pas.

### 2/ Suppression des informations que le candidat ne souhaite pas diffuser

Après avoir nettoyé les informations dont le candidat maîtrise la diffusion (par exemple les informations et photos qui se trouvent sur son propre blog), il devra faire supprimer les informations qui sont éventuellement sur des sites dont il n'a pas accès (dans le cas où un tiers aurait par exemple publié une photo personnelle sans l'accord du candidat). Pour cela, il existe toute une batterie de mesures, allant du simple email au responsable éditorial du site jusqu'à la lettre en recommandé à l'hébergeur du site.

### 3/ Choix des supports sur lesquels le candidat veut communiquer

Pour communiquer sur leurs compétences ou leur recherche de poste, les candidats ont le choix : page web présentant le CV, blog professionnel, page de présentation sur les réseaux sociaux professionnels comme Xing ou LinkedIn, les réseaux sociaux plus orientés « privés » comme Facebook... Les possibilités sont multiples, mais pas toutes aussi efficaces. Si les candidats ne devaient faire qu'un seul choix, nous conseillerions les réseaux sociaux professionnels.

## Quels sont les inconvénients de ces outils ?

Optimiser sa visibilité professionnelle sur le web est important, tout comme trouver des nouveaux contacts. Mais rien ne remplace la rencontre « physique » : les réseaux virtuels facilitent les rencontres, mais ne les remplacent pas. En d'autres termes, ce n'est pas parce que vous avez beaucoup de contacts sur Xing ou Linked que vous avez un réseau solide qui vous permettra de faire la différence.

Autre inconvénient majeur : investir trop de temps dans ces réseaux virtuels peut amener le candidat à se couper du monde réel, ce qui est probablement le meilleur moyen d'affecter son moral. Et le moral est une richesse primordiale pour la recherche d'emploi.

#### Alors, comment maîtriser sa réputation sur le net (Netrep) ?

Le seul conseil que je donnerai aux candidats, c'est de cloisonner parfaitement leur vie privée et professionnelle : une personne qui cherche sur le web des informations à partir de son nom et prénom ne doit jamais tomber sur des informations personnelles, comme par exemple des photos privées ou des commentaires politiques. Pour atteindre ce résultat, la première chose à faire est de ne jamais indiquer son nom ni son prénom sur des sites privés, et d'utiliser de préférence un pseudonyme pour tout ce qui est d'ordre personnel.

#### Existe-t-il des différences France / Suisse en matière de recrutement ?

Les différences sont très nombreuses et se retrouvent à plusieurs stades du processus de la recherche d'emploi : dossier de candidature, manière de rédiger un CV, de se comporter en entretien, de négocier son salaire...

On ne postule pas en Suisse comme on postule en France ou dans un autre pays, et beaucoup de candidats étrangers tombent dans le piège de la facilité. Je ne parlerai ici que des différences culturelles, qui sont probablement le point le plus difficile à corriger.

Les cultures suisses et françaises sont en effet très éloignées sur de nombreux points, et en particulier sur la manière d'aborder la vie en entreprise : les relations entre employés et employeur sont beaucoup plus consensuelles en Suisse, l'importance donnée à la consultation de ses équipes y est véritablement présente (du moins pour certaines), les critiques ouvertes de sa hiérarchie ne se font pas. Les recruteurs vont donc non seulement s'attacher à cerner le profil professionnel du candidat, mais également scruter sa capacité à s'intégrer sur le plan culturel et juger sa capacité d'adaptation.

On ne postule pas  
en Suisse comme on  
postule en France ...

Si le recruteur détecte un trop gros décalage culturel, il ne prendra pas le risque de semer la zizanie dans une équipe, même si le profil du candidat est bon. En la matière, plus le profil d'un candidat sera recherché, moins cette différence culturelle pèsera dans la balance.

Il est donc primordial pour les candidats français de bien s'informer, sur l'actualité économique et politique, mais également sur la manière dont fonctionne le pays et le canton où il va postuler.

L'objectif que doit se fixer le candidat, c'est de se constituer au fil des jours un niveau de culture général sur les entreprises qu'il vise, le secteur d'activité en Suisse, le canton et le pays.

Et pour que tout soit parfait, le dossier de candidature doit être le plus proche possible de ce qu'on attend d'un candidat Suisse, avec toutes les spécificités que cela suppose.

Les candidats devront aussi adapter leur approche selon qu'ils écrivent à une entreprise suisse ou à une multinationale. Pour ces dernières, une approche « à l'anglo-saxonne » peut être parfois préférable.

[www.travailler-en-suisse.ch](http://www.travailler-en-suisse.ch)  
[www.expatwire.fr](http://www.expatwire.fr)

Propos recueillis par F. Boillot & M. Bédot

