

**NOVARTIS: Swissmedic autorise Revolade pour le traitement de l'anémie aplasique**

Novartis a reçu l'aval de Swissmedic pour Revolade, un traitement de la cytopénie, c'est-à-dire le déficit de certaines cellules de sang, chez les patients adultes atteints d'anémie aplasique sévère (AAS). L'éventail thérapeutique à disposition des patients atteints d'AAS, une hémopathie rare, est très restreint et les traitements actuels sont sans effet sur un tiers des patients. Le traitement est proposé aux patients qui sont soit réfractaires ou lourdement prétraités et qui ne sont pas éligibles pour une transplantation de cellules souches hématopoïétiques. «Jusqu'ici, les options thérapeutiques étaient très restreintes. Désormais, les personnes concernées en Suisse disposent d'un traitement médicamenteux ciblé», explique Kay Moeller-Heske, directeur général de la recherche oncologique de Novartis Suisse.

**ROCHE: fin de l'enquête européenne de pharmacovigilance**

L'Agence européenne des médicaments (EMA) a terminé le deuxième volet de l'étude de pharmacovigilance menée sur Roche. Les régulateurs ont remis leur rapport à la Commission européenne, sans en dévoiler les détails. Les données transmises par le groupe bâlois n'ont pas donné lieu à des récriminations, a indiqué l'EMA.

**IVF HARTMANN: l'annonce du départ du COO Roger Corpateaux**

Le fabricant de matériel de soin IVF Hartmann annonce le départ de son directeur opérationnel (COO) et de la recherche et développement Roger Corpateaux. Le cinquantenaire, également membre de la direction, quitte l'entreprise après onze ans «pour relever un nouveau défi», indique le groupe.

**CARTIER: la marque cherche à se recentrer sur son cœur de métier**

La marque d'horlogerie-joaillerie Cartier, entité du groupe Richemont, cherche à se recentrer sur son cœur de métier, indique son patron. Selon lui, la progression du prix des montres a été excessive pour l'ensemble de la branche. «Ces dernières années, Cartier a voulu être fort partout: à la fois dans l'horlogerie féminine et masculine, par exemple, ou en termes de positionnement technique», constate le directeur général de Cartier Cyrille Vigneron, dans une interview au *Temps*. Entré en fonction en janvier en remplacement de Stanislas de Quercize, le natif de La Rochelle juge qu'à vouloir être sur tous les fronts, «on finit par être confus. Il faut redéfinir et clarifier la ligne directrice de Cartier.» Le patron de Cartier parle d'un nécessaire «rappel à la réalité» après une montée des prix trop rapide. — (ats)

**TAMEDIA: nomination d'un nouveau directeur général pour Starticket**

Starticket, filiale de Tamedia spécialisée dans la billetterie, s'est vu attribuer un nouveau directeur général en la personne de Stefan Riedel, a annoncé le groupe. Le nouveau patron reprend le flambeau du fondateur Peter Hürlimann. M. Riedel a occupé depuis 2004 plusieurs postes dans la téléphonie mobile, notamment chez Orange et Salt Mobile.

**STARMIND INTERNATIONAL: Peter Waser se voit confier le poste de CEO**

Starmind International a désigné Peter Waser au poste de directeur général (CEO). Ce dernier apporte sa vaste expérience acquise dans des fonctions dirigeantes auprès des géants informatiques IBM et Microsoft, précise la société zurichoise dans un communiqué.

# Nouveau défi des couples professionnels

**JOB SHARING.** Isabelle Flouck, coach en carrière, partage sa vision sur l'émergence de l'emploi qualifié à temps partagé. Pour les hommes et les femmes.

ELSA FLORET

Qu'il soit intergénérationnel, académique ou complémentaire dans les compétences, le job sharing permet de relever de nombreux défis dans l'organisation du travail. Pour les individus qualifiés, hommes ou femmes, qui souhaitent continuer d'exercer un poste à responsabilités tout en conservant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les principaux freins pour la mise en place de ces couples professionnels résident au sein des départements ressources humaines, qui craignent la complexité des démarches administratives, légales et organisationnelles.

La réalité repose, en effet, sur un changement de mentalité et de culture d'entreprise, qui ressemblerait plus à un pool de compétences à inventer et à décliner dans l'entreprise. Isabelle Flouck, créatrice et coach chez IFcarrière à Nyon, insiste sur la définition à donner à ce concept, qui fait peur et qui est généralement associé à deux temps partiels côte à côte. «Le job sharing est un emploi à deux têtes, avec un

seul cahier des charges, partagé par deux personnes, libres, autonomes, qui se répartissent le travail en bonne entente», explique cette gestionnaire de carrière au bénéfice de 20 ans d'expérience et qui accompagne actuellement cinq couples professionnels. Le job sharing se situe entre la structure classique d'une entreprise et l'organisation souple et flexible d'une start up. Il peut être ainsi vu comme un tremplin pour la génération Y ou comme une passerelle intergénérationnelle ou encore comme un moyen de conserver un emploi qualifié à temps partiel ou une réinsertion professionnelle. Pour une femme comme pour un homme.

Des cas concrets ont fait leur preuve, dans les ressources humaines de l'Unige, dans le département des affaires étrangères avec Irenka Krone et Anne de Chambrier, parmi un couple d'architectes, de décorateurs et d'économistes. Les secteurs sont pluridisciplinaires et variés. Et dans le secteur privé, académique ou associatif. Isabelle Flouck l'a personnellement expérimenté



**ISABELLE FLOUCK.** «L'individu en tandem donne le meilleur de lui-même.»

dans ses responsabilités au sein de l'association des Bains des trois jetées à Nyon, où elle assumait la présidence en tandem avec Jacqueline Naepflin Karlen.

Riche de son engagement de dix-huit ans au sein de l'association Pacte, présidée par Françoise Piron, et de la formule Café Emploi qui aidait les femmes en questionnement professionnel, Isabelle Flouck souhaite aujourd'hui créer les Cafés insertion pour un public local et international dans le bassin d'emploi nyonnais. Pourquoi ne pas imaginer réunir un tandem entre un profil expatrié multilingue et un profil plus local pour proposer

aux entreprises une offre diversifiée?

Les enjeux de coaching en binôme la passionnent. Les questions d'autoformation, du regard à deux, de l'énergie mise au service de l'emploi, motivent Isabelle Flouck, qui peut communiquer sur des cas concrets qui fonctionnent et qui constituent l'avenir du travail en entreprise. «Dans le cadre de l'association PTO (Go-For-Jobsharing.ch), nous collaborons avec des experts de job sharing à Londres ou à Berlin où il existe même une agence de placement job sharer. La Suisse doit emboîter le pas de ce mouvement initié par d'autres capitales, qui ont su lever les barrières juridiques et les freins psychologiques», ajoute-t-elle. La seule obligation légale qui persiste en Suisse est le fait d'avoir deux salaires sur le payroll de l'entreprise. A laquelle il convient de comptabiliser un coût supplémentaire évalué à 10% du temps de chacun des membres du binôme dans l'entreprise pour le relais d'information. Le coût additionnel lié aux assurances sociales et à la formation, relève du faux

problème, selon la gestionnaire de carrière, qui estime au contraire que le job sharing est un des meilleurs outils pour s'auto-former. «En permanence en prise avec le regard de l'autre, l'individu en tandem donne le meilleur de lui-même au risque de voir son embarcation commune couler», confirme-t-elle. Une plateforme wejobshare.ch, disponible à la rentrée, développée par Mirko Humbert de l'association PTO (Part Time Optimization dirigée par Irenka Krone), sur le concept des sites de rencontre comme Meetic, permettra de rencontrer des partenaires candidats au job sharing à l'échelle de la Suisse.

Un ouvrage collectif aux éditions l'Harmattan à Paris, dont la sortie est prévue à l'automne, rassemblera les théories et témoignages de pratiques d'experts en job sharing sous la houlette d'Alain Guénette, professeur en ressources humaines et organisation à la Haute école de gestion ARC et d'Irenka Krone, ainsi qu'un article sous forme de story telling rédigé par Isabelle Flouck sur le job sharing. ■

## Importante acquisition à Taiwan

**SGS.** Le groupe basé à Genève reprend le laboratoire de test dans le domaine de la compatibilité électromagnétique Compliance Certification Services.

Le spécialiste de l'inspection et de la certification SGS est en phase finale de négociation pour l'acquisition de Compliance Certification Services (CCS), basé à Taïwan, a-t-il indiqué hier dans un communiqué. Les détails financiers de l'opération n'ont pas été divulgués.

CCS est un laboratoire de test dans le domaine de la compatibilité électromagnétique et offre des services de certification dans différents domaines technologiques. SGS renforcera sa position sur ce segment et élargira sa couverture géographique pour ses clients, selon Frankie Ng, directeur général de SGS cité dans le communiqué.

La finalisation de l'acquisition est en attente de l'approbation des autorités, notamment de la commission d'investissement du Ministère de l'économie taïwanais. Créée en 1989, CCS emploie 300 collaborateurs et a réalisé un chiffre d'affaires de 800 millions de dollars taïwanais (24,61 millions de francs) en 2015.

Baader Helvea salue avec enthousiasme cette grosse acquisition, qui représente environ 0,4% du chiffre d'affaires. Dans ce secteur, les acquisitions portent rapidement leurs fruits, indiquent les analystes. Grâce à cette transaction, SGS renforce sa position d'une pierre deux coups, à la fois dans le domaine de l'électromagnétique et en Chine, un marché clé du groupe.

SGS génère 3% de ses ventes à Taïwan, où l'acquisition rend possible des ventes à hauteur de 200 millions de francs, complète Vontobel, ce qui en fera le cinquième marché du groupe.

Les implications pour les prévisions restent cependant limitées, explique l'analyste. SGS prévoit de mener d'autres acquisitions plus importantes à l'avenir. Les résultats du premier semestre vont «vraisemblablement surprendre positivement le marché». Les deux établissements maintiennent la recommandation «hold», le titre étant déjà hautement évalué. Vers 10h, SGS se négociait à 2235 francs (-0,09%) dans un SMI stable à -0,02%. ■

## AGENDA

### MARDI 5 JUILLET

Swisscom: CP sur All IP, Zurich  
OFS: statistiques d'hébergement mai  
Seco: rapport sur les effets de la libre circulation sur le marché du travail

### MERCREDI 6 JUILLET

SECA Private Equity and Corporate Finance Conference, Zurich

### JEUDI 7 JUILLET

Barry Callebaut: ventes sur neuf mois  
Hypo Lenzburg: résultats S1  
BNS: réserves de devises fin juin  
OFS: prix à la consommation CPI juin

### VENDREDI 8 JUILLET

Titlisbahnen: résultats S1  
SECO: statistiques chômage juin  
BC des Grisons: CP «Conseil d'investissement numérique», Zurich  
PEH: as. g., Zoug

### LUNDI 11 JUILLET

BC du Jura: résultats S1  
Swiss Air Lines: statistiques juin

# Le personnel proteste contre les modalités de la délocalisation

**GALENICARE.** Les salariés demande la transparence sur les nouvelles structures et des mesures d'accompagnement.

Près d'une trentaine d'employés de GaleniCare Management SA (Sun Store et Amavita) a organisé lundi à St-Sulpice (VD) une action devant le siège de la société. Il réclame l'ouverture immédiate d'un processus de négociation, après le refus de l'entreprise de mettre sur pied un véritable plan social, a indiqué Unia.

La société GaleniCare Management a communiqué le 2 mai dernier sa décision de fermer son unique site de Suisse romande établi à Saint-Sulpice d'ici fin juin 2017, rappelle Unia. Or une claire majorité des salariés – plus de 50 salariés sur les 80 concernées par ce transfert – conteste vigoureusement le processus imposé par la direction dans le cadre de sa délocalisation au siège de Berne.

Pour rappel, la centrale vaudoise, qui était autrefois le siège de Sun Store, devrait fermer à moyen terme. Elle employait 96 personnes mi-mai, selon les données publiées alors.

La maison-mère bernoise Galenica a répondu que l'information de délocalisation, «donnée 14 mois auparavant», permettait aux employés comme à l'entreprise «d'avoir suffisamment de temps pour planifier et préparer les transferts envisagés». L'action de protestation devant les bâtiments de la société a été menée en guise d'avertissement. En parallèle, Unia informe le personnel des pharmacies Sun Store et Amavita du canton de Vaud, et au-delà, du comportement inacceptable de l'entreprise et de la mobilisation en cours.

«Ce projet ne concerne que les postes de travail de GaleniCare Management, les postes de travail de Sun Store aussi situés à St-Sulpice ne sont pas concernés», a précisé Galenica.

Dès l'annonce de restructuration, les employés ont proposé plusieurs dates à la direction en vue d'entamer une négociation, sans succès. GaleniCare fait de plus tout son possible pour exclure Unia du processus, malgré le mandat donné par les salariés, a pour sa part expliqué à l'ats le secrétaire syndical Yves Deferrard. Les revendications des salariés sont simples et légitimes, estime-t-il. Ils demandent que toute la transparence soit faite sur les nouvelles structures de la société afin de prendre connaissance, en cas de transfert au siège bernois,

du cahier des charges de leurs futures fonctions.

Le personnel demande également de véritables mesures d'accompagnement pour les salariés qui voient leur emploi transféré à plus de 100 km de St-Sulpice, ainsi qu'un plan social négocié pour les personnes qui ne pourraient accepter un nouvel emploi à Berne.

«Aucun licenciement n'est prévu», a indiqué Galenica. «Galenica Management s'engage à trouver une solution pour toutes les personnes concernées, et mène actuellement des entretiens avec tous les employés pour comprendre la situation individuelle. Le groupe bernois a précisé qu'une grande partie des employés avait déjà demandé une offre concrète. — (ats)