

Pour insérer une annonce emploi, contactez votre conseiller personnel

**Christian Frey**  
au 021 349 50 53

tamedia publications romandes mytamedia.ch

<b>Cadres</b>	2 à 3	<b>Restauration/Hôtellerie</b>	7
<b>Commerce/Administration</b>	2	<b>Emplois divers</b>	9
<b>Juridique</b>	3	<b>Petites annonces</b>	9
<b>Informatique/Télécoms</b>	3		
<b>Industrie/Ingénierie</b>	3		
<b>Arts et métiers</b>	4 à 5		
<b>Bâtiment/Construction</b>	4 à 5		
<b>Vente/Représentation</b>	6	<b>Formation</b>	
<b>Médical, paramédical et social</b>	6 à 7	<b>Une nouvelle route est tracée pour les conducteurs de véhicules utilitaires légers.</b>	10
<b>Apprentissage</b>	7		

400 nouvelles offres/jour

Postulez online!

N°1 en Suisse romande jobup.ch

# 24 Emploi

114 OFFRES

## Des entreprises font leur beurre grâce aux absents des autres sociétés

**L'absentéisme au sein des entreprises a été un thème clé la semaine dernière au Salon RH de Genève. Les enjeux sont de taille**

**Richard Etienne**

Il y avait beaucoup de monde pour parler des absents au Salon RH, qui s'est tenu la semaine dernière à Genève. Trois conférences dédiées au personnel manquant, plus une sur les burn-out, ont attiré les foules.

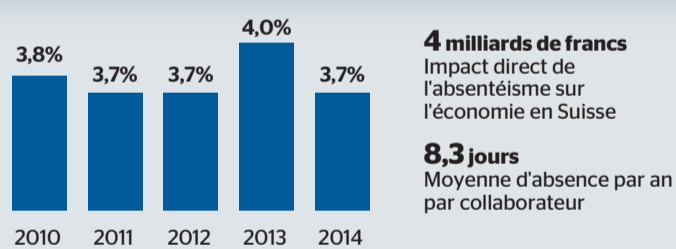
Et pour cause, les enjeux économiques de l'absentéisme sont importants. L'an dernier au sein des entreprises en Suisse, en moyenne 3,7% des collaborateurs manquaient à l'appel chaque jour, un chiffre stable depuis quelques années, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Autrement dit, chaque salarié s'est absenté durant une moyenne de 8,3 jours en 2014. Il en coûte quatre milliards de francs par an à l'économie suisse, calcule l'OFS. Les absents perçoivent en effet leur salaire et les éventuels remplaçants sont rémunérés.

Les coûts indirects - perte de productivité, de qualité, désorganisation de l'équipe, retards engendrés, stress, etc. - sont nettement supérieurs. De trois à cinq fois plus, donc entre douze et vingt milliards par année, selon Yvan Roux, cadre chez Swiss Risk and Care, un groupe basé à Vésenaz



En 2014 en Suisse, en moyenne 3,7% des collaborateurs manquaient à l'appel chaque jour. CORBIS

### Taux d'absentéisme en Suisse



(GE). Quatorze milliards de francs, lance de son côté Isabelle Amschwand, directrice de la société Trianon, citant des chiffres du Secrétariat d'Etat à l'économie.

A Swiss Risk and Care et Trianon, il faut ajouter le groupe Sorrel, voire le cabinet NoBurnout, pour avoir la liste complète des sociétés qui ont fait le déplacement à Palexpo pour traiter des absents. Et vendre leurs produits.

Leurs produits? Des modèles scientifiques basés sur du big data aux sondages préventifs en pas-

sant par les prises en charge traditionnelles, les méthodes visant à limiter l'absentéisme abondent.

Swiss Risk and Care dit intervenir, seul ou en partenariat avec d'autres entités, sur la prévention, ce qui passe par la définition d'une charte de bien-être en entreprise, l'identification des risques de stress ou de surcharge ainsi que par une sensibilisation des responsables à cette problématique méconnue. Le courtier a

use lentement. Ils sont au final souvent amenés à s'absenter pour une longue durée, mais la plupart d'entre eux finissent par revenir. Les membres de la génération Y - nés entre les années 1970 et les années 1990 - seraient moins présents le lundi. Il a également été constaté qu'un éloignement de courte durée, s'il se répète, est régulièrement suivi d'une absence beaucoup plus longue.

**Prise en charge rapide**

Il faut donc que la prise en charge soit immédiate. Chez Trianon, une absence génère aussitôt une «discussion informelle pour en identifier les causes», selon Isabelle Amschwand. En guise de prévention, la société promeut en outre le sport, les horaires flexibles et évite toute surcharge de travail. Ce qui ne l'empêche pas d'être performante: Trianon vient d'être rachetée par La Mobilière.

Le groupe Sorrel vend de son côté des prises en charge, baptisées «Ucare», proposant un service neutre - entre le salarié absent et son employeur - allant du coup de téléphone aux visites à domicile en passant par une consultation médicale.

Les spécialistes s'accordent sur deux points: la prise en charge doit être rapide et le contact humain rester primordial. Régulièrement discuter avec les collègues présents - pour qu'ils se sentent écoutés et soient moins tentés de partir - et avec les absents - afin qu'ils conservent un lien avec leur employeur - constitue sans doute le meilleur moyen de lutter contre l'absentéisme.

«Une absence génère aussitôt une discussion informelle pour en identifier les causes»

Isabelle Amschwand Trianon

développé dans ce cadre un programme informatique permettant de recueillir un maximum de données et de dégager des tendances.

Des tendances, il en existe certes déjà quelques-unes. Les problèmes locomoteurs (les maux de dos surtout) constituent la première cause d'absence due à un souci de santé, suivis des souffrances psychiatriques, des maladies graves (comme un cancer) et des surchauffes saisonnières.

Et le burn-out? Il touche d'abord les collaborateurs réputés pour leur excellence, ceux qui ne reculent pas devant les défis et qui, peut-être pour cette raison, souffrent d'un stress chronique qui les

## Il est pertinent de révéler ses données personnelles

**L'œil du pro**

**Vincenzo Ganci**  
Executive Search  
Consultant



Récemment invité en tant qu'orateur à une conférence sur le thème de l'emploi et l'employabilité en Suisse, j'ai été surpris par l'intérêt qu'a suscité le thème des données personnelles dans un CV, pratique très helvétique. Je suis un partisan de la transparence et je ne vois aucun problème à indiquer ses données personnelles (âge, état civil, situation familiale, photo, loisirs) lors de la préparation d'un dossier de candidature.

Quelle est donc l'utilité d'indiquer, ou de cacher, des données personnelles?

La pratique anglo-saxonne, poussée par la législation, il est important de le rappeler, est de ne pas indiquer ces données: chaque personne doit être considérée pour ses compétences et son expérience, sa situation privée n'ayant en principe rien à faire avec ce qu'une personne va pouvoir amener à l'entreprise. Il s'agit avant tout d'éviter une discrimination *ex ante* basée sur des données subjectives.

N'en déplaise aux pays qui ont institué des environnements législatifs forts, la réalité avec laquelle nous vivons - même là-bas - est qu'il existe des métiers dans lesquels l'employeur veut un certain type de profil: dans les boutiques de luxe, vous trouverez une proportion non représentative de la population, en général des personnes jeunes et physiquement

avantagées. Vous ne trouverez comme pompier que des personnes d'une certaine aptitude physique (heureusement!) et des flight attendants d'une taille minimale, (là encore, cela semble avoir beaucoup de sens).

La discrimination existe donc, même si nous devons tous avoir les mêmes droits. Afin d'éviter de perdre du temps, il est utile que les employeurs potentiels sachent assez tôt à qui ils ont affaire. S'acharner avec la fausse clé sur une serrure ne sert à rien, tôt ou tard l'employeur potentiel pourra faire valoir ses préférences sans qu'il ait à s'en justifier.

Cacher ses données personnelles n'est donc pas seulement inutile mais peut être contre-productif dans un pays qui privilégie les relations interpersonnelles basées sur l'authenticité, la transparence, la

simplicité et le dialogue. Cacher ses données personnelles peut être perçu comme un comportement défensif. Pourquoi donc ne pas indiquer sa date de naissance? Cela peut être révélateur d'un malaise et donc signe d'insécurité. Or les entreprises recherchent des personnes compétentes et de confiance, mais aussi confiantes en elles-mêmes. Les données personnelles peuvent aussi permettre de briser la glace dans des entretiens.

Ne cachez donc pas vos données personnelles. Montrez avec fierté et honnêteté qui vous êtes. Les cacher juste dans l'optique de maximiser vos chances de décrocher un entretien d'embauche peut être considéré comme une attitude trompeuse et donc pas forcément appréciée.

www.gancipartners.com

**Le chiffre**

1 million

**Le canton de Schwytz paiera les avancements automatiques qu'il avait dans un premier temps bloqués au 1er janvier 2014 en raison de mesures d'économie, a-t-il indiqué lundi. Quelque 400 fonctionnaires seront promus a posteriori et recevront au total plus de 1 million de francs. Le Tribunal administratif cantonal a accepté la plainte déposée par 176 employés contre une décision du gouvernement. Selon la Cour, la loi sur le personnel et la rétribution n'a pas été respectée par l'Exécutif cantonal. Celui-ci a renoncé à faire appel et s'est résolu à délier les cordons de sa bourse. La décision de justice s'applique à tous les collaborateurs concernés. ATS**

**Banques**

**Augmentation salariale souhaitée**

L'Association suisse des employés de banque (ASEB) revendique une augmentation salariale de 1 à 1,5% pour 2016. Les bénéficiaires principaux doivent être les employés avec de nombreuses années de service à leur actif. Selon le communiqué publié mardi par l'ASEB, l'augmentation devrait toutefois, idéalement, bénéficier à tous les salariés. D'après les résultats de l'enquête salariale 2015 de l'association, seulement 32% des employés de banque ont obtenu une augmentation. Selon elle, cela démontre que les établissements bancaires préfèrent une répartition individuelle de l'augmentation de la masse salariale plutôt qu'une hausse collective de salaire. ATS