

LE N° 1 DE L'HORLOGERIE
jobwatch.ch



JOB WATCH
LE PORTAIL HORLOGER DE L'EMPLOI

Cadres	2 à 3	Médical, paramédical et social	9 à 11
Finance/Comptabilité	3	Emplois divers	11 à 13
Restauration/Hôtellerie	3	Apprentissage	13
Industrie/Ingénierie	4 à 5	Enseignement	13
Informatique/Télécoms	5	Petites annonces	13
Commerce/Administration	6		
Juridique	6		
Vente/Représentation	7	Formation	
Bâtiment/Construction	8	Le high-tech et l'environnement ont transformé le travail des égoutiers.	14
Arts et métiers	9		

Soyez mobile!
+ 6'000 offres en ligne



N°1 en Suisse romande jobup.ch

24 Emploi

174 OFFRES

La satisfaction des employés ne conditionne pas leur loyauté

Selon une enquête, la majorité des employés suisses sont satisfaits de leur entreprise mais rêvent de voir ailleurs

Laurent Buschini

La plupart des employés suisses sont satisfaits de leur employeur actuel. Cela ne les empêche pas de vouloir changer d'emploi. C'est à cette conclusion à première vue contradictoire que parvient une étude dévoilée en décembre dernier par Universum.

Le spécialiste en employer branding a interrogé 2133 personnes actives dans différents secteurs économiques de notre pays pour mesurer leur satisfaction par rapport à leur employeur actuel et leur motivation à rester fidèles à leur entreprise. Les participants - 79% des hommes et 21% des femmes - sont actifs dans les domaines de l'informatique, des sciences naturelles, de l'économie et de l'ingénierie. Leur salaire moyen s'établissait à 106 000 francs. L'enquête Universum Swiss Professional 2013 montre que, tous secteurs confondus, le taux de satisfaction atteint 7,5 sur une échelle de 10. Un chiffre en augmentation par rapport aux années précédentes. Toutefois, un tiers des personnes interrogées n'ont pas obtenu le salaire qu'elles de-



Les critères de satisfaction des employés dépendent de deux facteurs principaux, le salaire et la sécurité de l'emploi, affirme une étude d'Universum. CORBIS

mandaient lorsqu'elles ont accepté leur poste actuel. Les femmes semblent davantage touchées que les hommes: 40% d'entre elles ont accepté de réduire leurs prétentions salariales lors de l'embauche.

Motivation par le salaire

Le salaire est le facteur de motivation le plus important de l'employé. C'est le principal motif (57%) qui pousse un employé à chercher un autre employeur. Le désir d'obtenir une promotion suit avec 41%. Par secteurs, l'en-

quête d'Universum montre que ce sont les économistes, les scientifiques et les informaticiens qui souhaitent le plus changer d'emploi. Dans la catégorie Sciences exactes, 30% des personnes interrogées souhaitent changer d'emploi. Le taux est de 24% dans la catégorie Business et de 16% dans la catégorie Informatique. «Il ne faut pas confondre satisfaction avec attachement», dit Yves Schneuwly, spécialiste en employer branding auprès d'Universum.

Plus de deux tiers des em-

ployés souhaitent un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un souhait qui croît depuis 2008. Ce besoin d'équilibre est particulièrement marqué chez les économistes (75%). En corollaire, la possibilité de devenir cadre est un souhait de moins en moins important. A contrario, jamais autant de personnes n'ont indiqué la sécurité de l'emploi comme objectif de carrière: 30% des participants la mettent en avant.

L'enquête montre que l'attractivité d'une société dépend de

moins en moins de sa réputation, de son image et de sa culture d'entreprise. Seul le groupe Ingénieurs fait exception. L'enquête indique que le salaire et les possibilités de promotion jouent un rôle de plus en plus important.

Les CFF mènent la danse

Tous secteurs confondus, les CFF sont l'employeur le plus apprécié. Les chercheurs d'Universum l'expliquent pour deux raisons principales. «Les personnes actives souhaitent de plus en plus un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'un emploi sûr, indique Yves Schneuwly. Ces moteurs de l'attractivité des employeurs sont évidemment associés aux entreprises qui étaient ou sont publiques. En outre, les CFF ont pris les mesures nécessaires en matière d'employer branding afin que leur marque d'employeur soit perçue positivement par les groupes cibles sur le marché du travail.»

Dans le domaine des sciences économiques, les participants citent Nestlé, Google et Swatch Group dans le trio de tête, confirmant le classement de la précédente enquête.

ABB reste l'employeur préféré des ingénieurs, devant les CFF et Google. Dans les sciences naturelles, Novartis et Roche se partagent la première place, devant Nestlé. Enfin, les informaticiens plébiscitent Google, Swisscom et Microsoft, un classement là aussi inchangé par rapport à la dernière enquête.

Un nez «tour Eiffel» aide à trouver un job en Chine

Présenter un pif droit «à l'occidental» offre un avantage non négligeable pour les candidats à la recherche d'un premier emploi

En Chine, le nez «à l'occidental» est un avantage non négligeable sur le marché du travail pour trouver un premier emploi. Les employeurs chinois ne cachent souvent pas l'importance des critères physiques dans leur choix des candidats. Certains précisent ainsi la taille requise dans leurs petites annonces.

D'autant que la concurrence est rude: 7 millions de Chinois sont sortis des universités du pays l'an passé (un record), alors que la deuxième économie du monde commence à ralentir. La conséquence en est qu'environ 10% des jeunes récemment sortis d'une université sont sans emploi.

«Certains étudiants font face à une forte pression pour trouver un emploi au terme de leurs études. S'ils possèdent de bonnes caractéristiques faciales, ils ont de meilleures chances de trouver un poste», assure le chirurgien Wang Xuming, qui affirme réaliser chaque mois une douzaine d'opérations destinées à remodeler les nez un peu à la manière de la tour Eiffel. «Nous sommes influencés par la beauté de la tour Eiffel», explique le praticien.

Le phénomène contribue à stimuler le secteur de la chirurgie esthétique. Celui-là a enregistré ces dernières années une croissance allant jusqu'à 40% par an, selon la télévision d'Etat.

Fabrice Breithaupt

Qualités humaines et intelligence émotionnelle

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Headhunter



Charles Darwin résumait sa théorie de l'évolution en disant que ce n'est pas le plus fort de l'espèce qui survit ni le plus intelligent mais celui qui est le plus apte au changement. Dans la vie de l'entreprise, nous avons un microcosme idéal pour étudier l'aptitude au changement des individus, qualité recherchée dans un monde qui a une tendance à changer à une vitesse exponentielle.

Prenez deux candidats potentiels pour le même poste de comptable: Bertrand et Martine. Bertrand a terminé ses études avec

d'excellentes notes. Premier de sa promotion, il est un comptable hors pair mais arrogant, sûr de lui, critiquant souvent ses collègues. Martine, elle, a terminé les mêmes études mais avec de moins bonnes notes. Elle est aimable, avenante, polie, disponible, impliquée et s'intègre facilement dans une nouvelle équipe car à l'écoute des autres et sensible à leur bien-être. D'autre part, elle démontre une certaine humilité sur ses connaissances et est toujours disposée à apprendre et à écouter les plus expérimentés qu'elle.

Lequel de ces deux candidats pensez-vous que la majorité des entreprises privilégieront? Martine, bien sûr, car elle a simplement fait preuve d'intelligence émotionnelle, définie comme la capacité à gérer ses émotions d'une façon positive et agréable

ainsi qu'à interpréter son environnement et l'influencer positivement. Bertrand pourra être privilégié dans certaines rares situations ponctuelles où les compétences techniques l'emportent sur les compétences personnelles.

Les collaborateurs faisant preuve d'intelligence émotionnelle, travaillant bien en équipe et s'adaptant au changement, acceptent positivement les feedbacks.

L'intelligence seule, les compétences techniques, la formation et l'expérience sont toujours des éléments très importants pour les recruteurs. Cependant, une entreprise peut investir pour former techniquement ses collaborateurs afin qu'ils soient plus performants. En revanche, il est bien plus compliqué, presque impossible, de travailler sur les éléments très ancrés de la personnalité.

Où tout cela nous mène-t-il? Lors de votre prochain entretien d'embauche, ne restez pas uniquement concentré sur vos compétences techniques mais montrez aussi vos capacités de gestion des conflits, votre capacité d'agir dans un contexte d'incertitude, votre esprit d'adaptation ainsi que la capacité à influencer positivement l'environnement autour de vous.

De plus, ne cachez pas vos limites ou vos points d'amélioration. La conscience de soi est l'un des indicateurs les plus clairs de l'intelligence émotionnelle d'une personne. La connaissance de soi-même est un facteur clé pour la gestion de ses émotions et de son comportement, particulièrement dans un contexte professionnel.

vincenzo@gancipartners.com

Le chiffre

1%

Soit l'augmentation de salaire annuelle que la nouvelle convention collective de Skyguide accorde aux contrôleurs de la circulation aérienne. La négociation a duré une année. Entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014 et valable trois ans, elle comprend des améliorations tant au niveau des conditions de travail que de l'exploitation. Le texte prévoit un système de primes couplé à l'évolution du trafic, une amélioration du congé de paternité, l'harmonisation des dispositions relatives à la durée des pauses et du repos et une flexibilité accrue pour les missions de police de l'air et de l'armée. ATS

Qatar Travailleurs mieux protégés

Le Qatar va mieux protéger les milliers d'étrangers employés sur des chantiers liés au Mondial 2022. «Sommé» par la Fédération internationale de football (FIFA), l'émirat avait jusqu'à aujourd'hui pour présenter des mesures pour améliorer le sort des travailleurs immigrés. L'émirat a été vivement critiqué par les organisations de défense des droits de l'homme pour les conditions de travail et de vie des employés, en particulier dans le secteur du bâtiment. Il a annoncé mardi «des normes pour le bien-être des travailleurs». Celles-là exigent que les entrepreneurs versent les salaires de leurs employés sur des comptes bancaires. Le document cite aussi «des normes pour le logement des travailleurs». ATS