

Pour insérer
une annonce emploi,
contactez votre conseiller
personnel



Christian Frey
au 021 349 50 53

tamedia
publications romandes

mytamedia.ch

Cadres	2
Finance/Comptabilité	2
Industrie/Ingénierie	2 à 3
Commerce/Administration	3 à 4
Bâtiment/Construction	4 à 5
Juridique	5
Arts et métiers	5
Apprentissage	6
Restauration/Hôtellerie	6
Médical, paramédical et social	6 à 7

Vente/Représentation	7 à 8
Emplois divers	8 à 9
Marketing/Communication	9
Enseignement	9
Petites annonces	10
Formation	
En Suisse, trois voies de formation mènent aux métiers du tourisme.	10

Plus de
6'000
annonces
en ligne

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

Prenez votre carrière en main!

24 Emploi

117 OFFRES

Les primes des employés suisses sous la loupe



En Suisse, près d'un employé sur quatre reçoit un téléphone portable de son employeur. CORBIS

Toucher un complément salarial est fréquent en Suisse. Mais les disparités sont grandes

Laurent Buschini

En Suisse, nombre d'employés reçoivent un bonus ou un frange benefit, c'est-à-dire des avantages sous différentes formes. C'est ce qui ressort d'une étude menée par JobCloud SA.

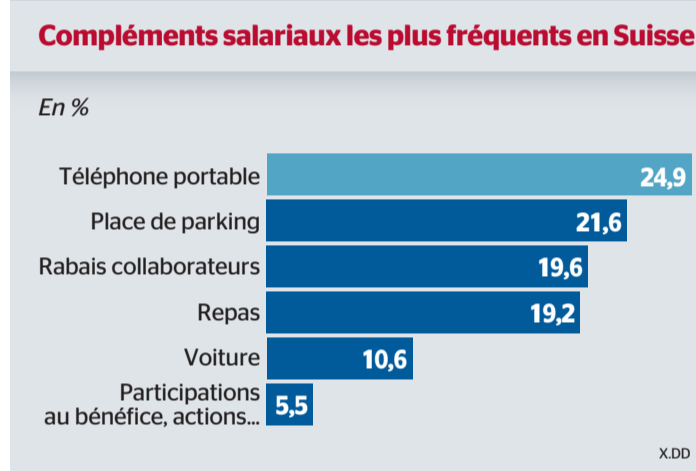
Depuis bientôt deux ans, la société de recrutement sur internet, née de la fusion des plateformes jobup.ch, active en Suisse romande, et jobs.ch, son pendant alémanique, récolte des informations salariales auprès de ses

membres sur une base volontaire. A ce jour, près de 130 000 personnes ont utilisé le comparateur salarial et mis à disposition leurs données personnelles. A noter que l'anonymat y est garanti.

Le secteur le plus représenté dans le questionnaire est celui de l'administration, des ressources humaines, du consulting et des directions générales. A contrario, le secteur le moins représenté est celui du sport, du wellness et de la culture.

Sur la base de ces données, JobCloud établit un baromètre, dont la troisième édition examine notamment les avantages sociaux - frange benefits - et les bonus des employés du pays. Le treizième salaire n'est pas inclus dans cette définition, contrairement aux gratifications pour ancienneté, qui peuvent en faire partie.

Il en ressort que le bonus moyen est d'environ 4000 francs,



ce qui équivaut à 4,4% du salaire brut. L'étude montre une inégalité entre les sexes. Les hommes reçoivent en moyenne un complément salarial qui atteint 4,7% du salaire brut alors que les femmes doivent se contenter d'un avantage qui se monte à 3,8%.

Disparités par secteurs

Si l'on prend par secteur d'activité, il vaut mieux travailler dans le domaine des banques et des assurances. Le bonus moyen y atteint 8160 francs, ce qui représente 7,6% du salaire moyen annuel brut du secteur. Le deuxième secteur du classement, représentant le marketing et la communication, est loin derrière, avec une prime moyenne de 5290 francs (soit 5,2% du salaire annuel brut). Les bonus dans la vente, le service après-vente et les services internes se montent à 5160 francs en moyenne (soit 6,2% du salaire an-

nuel brut). Suivent l'administration, les ressources humaines et le consulting (5040 francs, soit 5,4% du salaire annuel brut).

«Nos chiffres montrent les mêmes tendances générales que les enquêtes de la Confédération, c'est pourquoi nous les considérons comme étant une bonne représentation globale», déclare Frédéric Gaiani, directeur de JobCloud SA pour la Suisse romande.

Au niveau des avantages en nature, le cadeau le plus fréquent est un téléphone portable professionnel. Près du quart des employés (24,9%) en reçoivent un. Plus d'un cinquième des employés (21,6%) bénéficient d'une place de parc et presque autant (19,6%) profitent de rabais d'employés. Sans oublier la restauration: 19,2% ont la possibilité de manger à prix réduits grâce à leur employeur. Un dixième (10,6%) bénéficie d'une voiture de fonction.

Le sport est aussi bon pour booster sa carrière

Le football est l'un des sports d'équipe qui offrirait un meilleur taux d'employabilité aux personnes qui le pratiquent

On ne le répétera jamais assez: le sport, c'est bon pour la santé, mais pas que. Une étude écossaise des Universités de Dundee et de Strathclyde, à Glasgow, montrait que le sport est bon pour l'apprentissage scolaire. Les filles en tireraient particulièrement bénéfice pour les matières scientifiques (notre édition du 5 décembre.)

Mais il n'y a pas que sur les bancs de l'école que le sport produit des bénéfices. Une fois intégré le monde des adultes et celui du travail, la pratique d'une activité physique continue d'être avantageuse. C'est le résultat d'une autre étude conduite par Michael Lechner et Paul Downward, de l'Université de Saint-Gall. Les deux chercheurs du Département d'économie de l'alma mater alémanique ont notamment pris pour base documentaire une série d'études britanniques réalisées sur de très vastes échantillons de la population (180 000 à 350 000 personnes). D'après les résultats obtenus, en comparant la pratique sportive des personnes interrogées et leur situation professionnelle, Michael Lechner et Paul Downward ont établi un lien entre l'activité sportive et l'accès initial à l'emploi, mais aussi les revenus au cours de leur carrière.

Il apparaît que les sports collectifs offrirait de meilleures perspectives pour décrocher un emploi. C'est en particulier le cas

du football, du basketball, du handball ou du waterpolo. Ces disciplines offrent un meilleur taux d'employabilité aux personnes qui pratiquent l'une d'elles. En moyenne, celles-ci seraient notamment mieux éduquées et plus employées (+3,5%) que celles qui ne les pratiquent pas. «Peut-être en signalant la capacité à travailler en équipe», avance l'étude.

Le sport pratiqué peut aussi être révélateur du statut hiérarchique occupé au sein de l'entreprise. Ainsi, les personnes pratiquant le fitness ou certains sports de plein air (golf ou tennis) occupent en général un poste plus élevé dans leur société et perçoivent un salaire plus important aussi; jusqu'à «plus de 10% de plus» que les non-sportifs.

Cependant, la relation pourrait aussi être inversée: «De plus gros revenus et un statut socio-économique plus élevé tendent également à augmenter le taux et la fréquence de participation au sport», note l'étude. Le rôle social de ces activités pourrait expliquer cet effet inversé: les cadres supérieurs et les dirigeants retrouveraient leurs homologues, contacts, fournisseurs ou clients sur les greens de golf et autour des filets de tennis.

Enfin, il ressort que si les dirigeants pratiquent ce type de sport, c'est aussi parce qu'ils peuvent plus facilement trouver du temps et qu'ils en ont les moyens financiers. Ils auraient en effet davantage de latitude pour aménager leur emploi du temps que les employés subalternes, astreints à des horaires plus rigides, ce qui leur permettrait d'améliorer leur swing ou leur revers.

Fabrice Breithaupt

Y a-t-il encore de la place pour la patience?

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Founder
and managing
partner



Chaque jour, un candidat au moins cite l'impatience comme l'un de ses défauts. C'est une réponse favorite des candidats, simplement parce qu'elle est imprégnée d'une double connotation. L'impatience est, d'une part et traditionnellement, considérée comme un «défaut»; elle est, d'autre part et dans le monde professionnel, un signe de rapidité, de curiosité, d'énergie, de force d'action qui veut laisser prédire une vivacité et une efficacité de la part d'un potentiel collaborateur.

A tel point que l'impatience est devenue une caractéristique comportementale socialement acceptée et acceptable.

Patience, mère de toutes les vertus, dit-on. En effet, la patience a toujours été considérée comme une vertu essentielle pour atteindre la sagesse, la gloire ou la réussite. Vertu car elle grandit (avec) la personne. Mais quelle contradiction: on est impatient d'arriver à la réussite... alors que c'est la patience qui doit nous y mener!

Si nous focalisons notre attention sur notre monde des ressources humaines en général et la recherche de nouveaux collaborateurs en particulier, nous pouvons affirmer que le processus de recrutement d'une personne n'est autre qu'une autre forme d'impatience: nous compressons le temps nécessaire à vraiment

connaître une personne en quelques discussions générales, des questions standard et, au mieux, une approche professionnelle et psychologique pour cerner la personnalité de l'autre.

Par analogie, qui ne souhaiterait pouvoir observer son potentiel futur collaborateur pendant quelques mois ou quelques années afin de se faire une idée non abstraite mais réelle, vécue, de la personne en situation professionnelle? Côtayer un futur collaborateur pendant des semaines voire des mois avant de se poser la question de la compatibilité serait idéal, aussi bien pour le candidat que pour l'employeur. C'est une situation bien entendu peu, pas, réaliste et c'est bien pour contourner cette difficulté qu'il existe une période d'essai.

Où cela nous laisse-t-il? Arrêter

les interviews, engager les personnes sur simple première impression puis leur donner un contrat à durée déterminée d'un an «pour voir»? Ni légal ni éthique. Nous pensons plutôt que tout en laissant le temps au nouveau collaborateur pour s'éclorer dans sa nouvelle fonction, dans son nouveau poste, dans sa nouvelle vie, il est indispensable de transmettre rapidement ses impressions, positives comme négatives.

Si les choses ne tournent pas comme on le souhaite, il faut intervenir immédiatement et ne pas laisser le collaborateur se complaire dans une situation qui lui est préjudiciable. Autant il est important d'être patient, autant il est important d'être juste, honnête, et parfois radical... sans attendre!

vincenzo@gancipartners.com

Le chiffre

60 mille

Soit l'amende, en dollars australiens (48 000 francs), à laquelle un vendeur de contrats de fourniture de gaz aux particuliers a été condamné. Il avait ignoré le signe: «Ne pas frapper» accroché sur la porte d'une maison d'Adelaïde, en 2011. Ses employeurs paieront la note. La Cour fédérale a condamné la compagnie de gaz AGL South Australia, à une amende de 35 000 dollars et la firme de marketing CPM, qui avait embauché le vendeur, à 25 000 dollars. «Ces amendes reflètent le besoin de dissuader un tel comportement auprès des personnes intéressées dans le secteur de la vente au porte-à-porte», a déclaré le juge. ATS

Recrutement
Prévisions stables

Pour les trois premiers mois de 2014, 86% des 750 employeurs interrogés par Manpower n'envisagent aucun changement des effectifs. Seuls 6% prévoient une hausse. Le même pourcentage prévoit une baisse, et 2% ne savent pas encore ce qu'ils vont faire. Pourtant, la prévision nette d'emploi s'établit à 0%, un résultat en hausse de 3 points en comparaison trimestrielle et en diminution de 1 point en comparaison annuelle, a indiqué Manpower. Si cette valeur indique une activité de recrutement moindre, le marché de l'emploi reprend de la vigueur par rapport au trimestre précédent. Parmi les sept zones géographiques passées en revue, les employeurs de la région lémanique affichent un résultat négatif (-5%). ATS