

Numérique

Quand la création d'«apps» devient un jeu de Lego
Page 3

Observatoire

Classement des universités

Le Times Higher Education a publié jeudi son classement annuel des meilleures universités du monde. Les établissements américains et anglais raflent les 14 premières places, avec en tête le California Institute of Technology, Harvard et Stanford. Mais l'ETH Zurich se distingue en obtenant, comme en 2010, la 15^e place. Les établissements suisses, de manière générale, sont très bien représentés dans le classement, estime son éditeur Phil Baty. Sept institutions helvétiques, dont l'EPFL (46^e), figurent dans ce top 200, qui se base sur la recherche, l'enseignement, le transfert de savoir et les activités internationales des écoles. (LT)

Mal-être au travail

Certaines pathologies, comme l'asthme professionnel, ont diminué en dix ans, mais les risques psychosociaux (dépression, stress, violences, etc.) ont enregistré une «constante augmentation», selon un rapport publié mardi par l'agence française de sécurité sanitaire Anses. «Les pathologies ou symptômes psychiques sont en constante augmentation chez les hommes comme chez les femmes.» Les troubles musculo-squelettiques, qui constituent plus de 80% des maladies professionnelles, ont également cru, selon l'Anses. (AFP)

SUR INTERNET:

- L'actualité du marché de l'emploi en continu
- Posez vos questions à nos chroniqueurs

www.letemps.ch/carrieres

Le graphique

La finance en tête



Les salaires réels en Suisse n'ont progressé que de 0,1% en 2010. Mais le secteur tertiaire s'en tire mieux (+0,2%) que le secondaire, qui affiche un recul de 0,1%, relève l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans son dernier rapport sur l'évolution des salaires. Les intermédiaires financiers affichent la plus forte progression, à 0,8%. Tandis que les rémunérations chez les fabricants de machines ont chuté de 0,7% en termes réels. (LT)

Après l'Uni, les femmes n'attendent pas le même salaire que les hommes

> Rémunération

Les exigences féminines sont 21% moins élevées que celles de leurs collègues masculins

> Parce que les priorités des femmes sont ailleurs, et qu'elles n'osent pas trop en demander

Albertine Bourget

A compétences égales, salaire égal? On le sait, le principe n'est toujours pas acquis au sein des entreprises. Et, à en croire une récente étude du cabinet de conseil Universum*, ce n'est pas pour demain. Parce que les employés du futur, elles-mêmes, ont des visées salariales moins grandes que leurs homologues masculins. Selon l'enquête réalisée cette année auprès de 20 000 étudiants européens, «les femmes qui sortent des plus grandes écoles ont, en moyenne, une attente salariale annuelle de 10 500 francs inférieurs à leurs homologues masculins, soit un écart de 21%».

«Les femmes ont une vision réaliste, sinon désenchantée, du parcours professionnel et familial qui les attend»

Elles sont aussi moins nombreuses à tabler sur un salaire de base compétitif (43%, contre 51% chez les hommes). Les différences entre les deux sexes sont autant, voire plus marquées en Suisse, où 35% des femmes tablent sur des «perspectives de revenus élevés», contre 44% des étudiants.



Cet écart entre les salaires souhaités, déjà observé en 2009 et 2010, est «relativement classique», souligne Lauriane Schuller chez Universum. Elle l'explique par le fait que les hommes auraient «plus tendance à s'engager dans des domaines à hauts risques comme l'investissement bancaire, alors que les femmes favorisent le marketing, la gestion du personnel ou des ONG, des domaines qui proposent, classiquement, des salaires moins élevés».

«Pour les femmes, le poste en lui-même est plus important que le salaire, analyse Lauriane Schuller. Par ailleurs, les femmes se voient elles-mêmes plus susceptibles de se retirer lors de l'arrivée d'une famille. Cette théorie est confirmée par nos résultats sur la Suède, où l'écart entre les prétentions salariales masculines et féminines est moins important.»

Très pragmatiques, alors, ces étudiantes, dont 58% attendent de l'employeur qu'il procure «un bon équilibre entre les vies privée et professionnelle»? «On peut parler de pragmatisme, en effet. Par exemple, après la crise de 2008, les étudiants des deux sexes se sont montrés plus flexibles. Et cela alors que la génération Y (ndlr: née après 1980) est très exigeante vis-à-vis de l'employeur», souligne Lauriane Schuller.

Pragmatiques, pour ne pas dire désenchantées. C'est l'avis de Sylvie Durrer, la nouvelle directrice du Bureau fédéral de l'égalité, pour laquelle «les femmes ont une vision réaliste, sinon désenchantée, du parcours professionnel et familial qui les attend. Il est vrai qu'un certain nombre va sacrifier la dimension salariale au profit d'autres aspects, flexibilité ou réduction du temps du travail. Mais il n'y a rien

de plus persistant qu'un préjugé, qu'un stéréotype, et quand elles se battent pour leur salaire, cela reste souvent mal perçu.» Un avis largement partagé par Françoise Piron, de l'association Pacte à Lausanne, qui organise régulièrement des «cafés emploi» à l'attention de la gent féminine. Elle relate, en soupirant, l'anecdote de cette femme promue à un poste de cadre qui ne voulait pas se battre pour demander une augmentation. «Ils ont déjà nommé une femme, je ne vais pas trop en demander non plus!» avait-elle expliqué. «Elles retirent leurs cartes du jeu avant même d'avoir joué», se désole Françoise Piron.

Pour la fondatrice de l'association Pacte, c'est le formatage social qui est en cause. «Il n'y a absolument rien d'inné dans ces choix, les femmes n'osent pas sortir du schéma classique. Même celles de la génération Y

ont encore de la peine à postuler pour ce qu'elles perçoivent comme des postes d'hommes.» Elle insiste. «Les femmes sont massivement présentes dans les fonctions de support. Si elles veulent avancer dans la hiérarchie, elles doivent passer par la production, pas par le service!»

«Elles y consacrent moins d'énergie, n'ont pas cet élan de taureau»

Spécialisée dans le coaching de direction, la psychiatre Christine Rappaz a, elle, une théorie qui en fera bondir plus d'un, en préférant mettre l'accent sur la biologie. Elle évoque l'ex-ministre des Finances française, Christine Lagarde, qui avait ironisé sur un trop-plein de testostérone dans les salles de marché. Les hommes seraient ainsi motivés par la testostérone, alors que «la plupart des femmes accordent moins d'importance aux signes extérieurs de pouvoir et de richesse, c'est un fait. Elles y consacrent moins d'énergie, n'ont pas cet élan de taureau, alors que chez les hommes, il y a dans cette volonté d'être en haut quelque chose de l'ordre du biologique.»

Mais alors, que faire? Pour Universum, «inciter les étudiantes des plus grandes écoles européennes à demander des salaires plus élevés dès l'obtention de leur diplôme pourrait être une première étape.» Pour Françoise Piron, «des femmes doivent oser sortir du schéma attendu, aller au bout de leurs rêves, et réclamer le salaire qu'elles méritent». Selon elle, «le monde du travail est en pleine mutation. Les outils actuels permettent, par exemple, à une femme de rester connectée à son travail même si elle doit travailler depuis la maison. Et les hommes de la génération Y ont d'autres inspirations que la carrière à tout prix. Cette génération-là va être beaucoup plus flexible, mais elle ne s'en est pas encore rendu compte.»

* «European Student Survey 2011».

Nestlé redore son image interne

> Santé La multinationale souffrait d'un taux de rotation élevé

Treize entreprises suisses ont reçu cette semaine le label «Friendly Work Space» («espace de travail amical»). Nestlé Suisse, Axa, Frey ainsi que les Migros Vaud et Genève, notamment, peuvent se vanter de promouvoir la santé de leurs collaborateurs. C'est en tout cas ce que certifie Promotion Santé Suisse. «Friendly Work Space distingue les entreprises qui considèrent la gestion de la santé en entreprise comme partie intégrante du management», affirme la fondation soutenue par les cantons et des assureurs.

Pourquoi Nestlé, l'un des employeurs les plus importants du pays (10 000 postes en Suisse) et l'un des plus attractifs auprès des

étudiants, selon Universum, a-t-il cherché à se faire labelliser?

«En 2004, à l'époque de la crise des plaques Cailler, très mal reçues par les consommateurs, nous avons aussi souffert en interne: le taux de rotation était élevé - plus de 16% - et nous rencontrions des difficultés de recrutement», a reconnu Pascal Buchser, partenaire ressources humaines chez Nestlé Suisse, lors d'une présentation au Salon RH à Genève.

Mesure du stress

Toutes les actions furent bonnes pour «reconquérir le cœur des collaborateurs», selon les termes de la multinationale: de la fête de la saucisse (où la direction est derrière le

grill) aux journées bien-être, en passant par le magazine interne. Nestlé Suisse s'embarque aussi en 2009 dans le projet «Swing», développé par Promotion Santé Suisse, pour mesurer le stress des collaborateurs. «Swing nous a coûté tellement cher... On s'est dit qu'il fallait valoriser cet investissement en se présentant au label», glisse Pascal Buchser.

Mais le Graal ne fut pas si facile à obtenir. «Il nous fallait structurer notre démarche, que la gestion de la santé soit planifiée et ne se cantonne pas à des actions isolées», raconte le spécialiste RH. Des années d'efforts qui auraient porté leurs fruits, selon lui. «Notre turnover a chuté à 8,3% les deux dernières années», précise-t-il. S.H.

PUBLICITÉ

www.sactm.ch

Trusts in Switzerland:
A Reality to Master

«The best Swiss Training
in the field of trusts»

Swiss +
Advanced Certificate
In Trust Management

STEP
Society of Trust and
Estate Practitioners

GENEVA
FINANCIAL
CENTER