

**Formation**  
**métiers du design**

- Designer d'intérieur
- Designer graphique

[www.devenezdesigner.ch](http://www.devenezdesigner.ch)

© 022 354 05 60  
Institut suisse de formation à distance

<b>Cadres</b>	2 à 4	<b>Arts et métiers</b>	12 à 13
<b>Informatique/Télécoms</b>	3	<b>Vente/Représentation</b>	13 à 15
<b>Restauration/Hôtellerie</b>	3 à 4	<b>Commerce/Administration</b>	15 à 18
<b>Marketing/Communication</b>	4	<b>Emplois divers</b>	18 à 19
<b>Finance/Comptabilité</b>	4 à 5	<b>Petites annonces</b>	19
<b>Banque/Assurance</b>	5		
<b>Industrie/Ingénierie</b>	5 à 8	<b>Formation</b>	
<b>Apprentissage</b>	8	<b>Placement de personnel et protection des travailleurs</b>	20
<b>Médical, paramédical et social</b>	8 à 11		
<b>Bâtiment/Construction</b>	11 à 12		

**400 NOUVELLES OFFRES CHAQUE JOUR**

TROUVEZ LE JOB QUI VOUS CONVIENT.

**jobup.ch**  
N°1 en Suisse romande

# 24 Emploi

**302 OFFRES**

## Les supérieurs suisses sont notés plutôt moyennement

**Les chefs n'obtiennent que la note «satisfaisant», selon une enquête. Les collaborateurs jeunes se montrent plus indulgents**

Jean-François Krähenbühl

L'excellence suisse en prend clairement un coup! Selon une enquête du prestataire de services RH Kelly, les salariés de ce pays dressent un bilan plutôt mitigé des performances de leurs supérieurs: avec 6,2 points sur 10 possibles, ils n'obtiennent que la note «satisfaisant». Toutefois, plus de la moitié des personnes interrogées (53%) sont d'avis que leur chef a fait du bon travail et lui attribuent une note de 7 et plus pour ses performances. Seuls 5% des sondés donnent le maximum de points. Pour cette enquête internationale, 97 000 personnes ont été interrogées, dont environ 750 en Suisse.

### Potential d'amélioration

L'étude met en évidence l'indulgence des jeunes collaborateurs: plus ceux-ci sont jeunes, plus ils jugent positivement leurs supérieurs. «L'évaluation montre qu'en règle générale les supérieurs suisses sont compétents. La note moyenne tout juste satisfaisante de 6,2 indique toutefois qu'il existe encore un fort poten-



Les qualités qui font un bon chef selon les salariés suisses? La capacité à diriger, une stratégie claire et de la personnalité. CORBIS

tiel d'amélioration», affirme Peter Guggi, directeur général de Kelly Services Suisse. De toutes les personnes interrogées au niveau mondial, seuls les salariés de Porto Rico, du Mexique et de l'Inde attribuent la note moyenne de 7 et plus à leurs chefs. Les plus mauvais sont les supérieurs italiens, qui n'obtiennent que la note moyenne de 5,6.

Et quelles sont les qualités qui font un bon chef? A cette ques-

tion, les salariés suisses répondent dans l'ordre: la capacité à diriger (27%), une vision et une stratégie claires (22% chacune). Sont également importants la personnalité (16%), les capacités en matière de communication (15%) et le travail en équipe (14%). «Un bon chef n'est pas obligatoirement la personne ayant le plus d'expérience, poursuit Peter Guggi. Ce qui est déterminant, c'est la capacité à diriger et un

style adapté à l'entreprise. Le bon dirigeant doit être capable de communiquer clairement la stratégie, de sorte qu'elle soit compréhensible et justifiée pour tous les collaborateurs.»

Les différences entre les régions sont intéressantes. En Suisse romande, la personnalité du supérieur semble jouer un rôle mineur, seuls 7% des personnes interrogées estimant cette caractéristique primordiale. Pour les Ro-

mands, un bon style de direction et une stratégie claire (28% dans les deux cas) sont nettement plus importants, suivis des capacités de communication et de travail en équipe (respectivement 16 et 15%). Des personnes interrogées issues de l'agglomération zurichoise jugent également le style de direction comme la qualité la plus importante (31%), suivi de la personnalité (23%), d'une vision claire (20%) et du style de communication (17%). En revanche, savoir travailler en équipe n'est considéré comme l'attribut majeur d'un bon supérieur que par 4% des sondés.

### Différences régionales

Les collaborateurs qui se sentent valorisés apportent une contribution notable au succès de l'entreprise. Près de la moitié des personnes interrogées en Suisse (46%) estiment ne pas être appréciées à leur juste valeur. Déduction logique: les collaborateurs satisfaits chantent les louanges de leur employeur même en dehors du travail et constituent en cela les meilleurs ambassadeurs de leur entreprise, selon Kelly. Seuls 54% des Suisses sont satisfaits de leur employeur actuel au point de le recommander à un ami ou à une connaissance.

«Une mauvaise image se répand très vite, notamment par le biais des réseaux sociaux, où les personnes à la recherche d'un emploi s'expriment. C'est pourquoi les supérieurs devraient soigner leurs relations avec leurs collaborateurs. Car ces derniers sont la carte de visite de l'entreprise», conclut Peter Guggi.

### La vie en boîte

## Résolution résolue

Ah! la bonne résolution du Nouvel-An! Cette année, je verrais d'un bon œil que certains collègues aient pris la leur. A l'image de ce directeur qui ne salue jamais quand je le croise: va-t-il enfin se décider à m'adresser un «bonjour!» sinon cordial, du moins audible? Et ce collaborateur, qui laisse les WC dans un état tel qu'on ne l'abandonnerait pas à son pire ennemi, aura-t-il enfin le bon goût de penser à son prochain, voire au suivant? Et ce collègue, dont l'haleine rappelle un peu la fouine qui se néglige, va-t-il empoigner le problème, à savoir sa brosse à dents?

C'est une évidence: lorsqu'on travaille avec des dizaines de collègues, il est agréable de cohabiter dans une certaine harmonie et dans le respect des autres. Faites le test vous-même: je suis prêt à parier que vous êtes entouré vous aussi de gens qui ont tous au moins un travers insupportable. Un qui ne vous tient jamais la porte, une qui se parfume d'une fragrance à tuer les mouches, ou un groupe de collègues qui vous snobent ostensiblement en ayant toujours l'air de conspirer...

Comment? Et ma bonne résolution à moi? Eh ben... Et si j'arrêtais de dire systématiquement du mal de mes collègues...

Jean-François Krähenbühl

## Mesures légales en cas de difficultés économiques

### L'œil du pro

**Marianne Favre Moreillon**  
Directrice  
DroitActif



Le franc fort fait souffrir les entreprises, les temps sont aux restructurations, les licenciements économiques sont nombreux et beaucoup d'encre coule sur les plans sociaux. Etat de la situation.

### Licenciement économique

En droit suisse, l'employeur est limité dans sa liberté de résilier un contrat de durée indéterminée par les règles sur le congé abusif, qui lui interdisent par exemple de résilier un contrat pour des rai-

sons inhérentes à la personnalité de l'employé sans lien avec le rapport de travail. L'employeur peut résilier un tel contrat pour des motifs économiques, de restructuration ou de réorganisation, tant qu'il respecte le délai de congé.

Le licenciement collectif est prononcé pour des raisons économiques. En effet, pour qu'un licenciement entre dans le champ d'application du licenciement collectif, il doit être prononcé pour des raisons économiques, de restructuration ou de rationalisation. Les licenciements imputables au collaborateur (rapport de confiance rompu ou motifs liés à la compétence du collaborateur) n'entrent pas dans le champ d'application du licenciement collectif.

Dès lors qu'un employeur en-

visage le licenciement collectif, il doit mettre en place une procédure de consultation des travailleurs. Dans ce cadre, l'employeur doit donner aux travailleurs toutes les informations nécessaires afin que ceux-ci puissent émettre des propositions pour atténuer les conséquences du licenciement. Les travailleurs n'ont pas de pouvoir de décision. Ce n'est qu'à la clôture de cette procédure, et après la notification du projet de licenciement collectif à l'Office cantonal du travail compétent, que les licenciements peuvent être prononcés.

### Plan social

En général, lors de licenciement collectif, l'employeur élabore un plan social. C'est un ensemble de mesures destinées à atténuer les

effets d'une réduction du personnel d'une entreprise. L'employeur n'a pas l'obligation de conclure un tel plan.

La loi ne définit pas le contenu du plan social et l'employeur jouit d'une grande liberté à cet égard. Il peut par exemple prévoir des indemnités de départ, un plan de retraite anticipée, la mise en place d'un outplacement ou encore la prolongation du délai de congé en cas de recherches infructueuses de travail.

Une fois conclu, le plan social donne naissance à de véritables prétentions juridiques. Il doit respecter le principe de l'égalité de traitement, c'est-à-dire traiter de manière égale les travailleurs qui se trouvent dans une situation comparable.

[www.droitactif.ch](http://www.droitactif.ch)

### Le chiffre

**45%**

**Les patrons des PME suisses font des pronostics plutôt pessimistes pour 2012. La Société suisse des PME a sondé les 4200 entreprises qu'elle représente. Selon les résultats publiés lundi, plus de 45% estiment que les marges et les bénéfices ne vont pas évoluer en 2012, 43% pensent qu'ils vont diminuer, et seuls un peu plus de 10% s'attendent à des gains plus élevés en 2012. Pour 2012, 46,6% des PME escomptent un chiffre d'affaires similaire à celui de 2011, et plus d'un quart d'entre elles s'attendent à un recul. AP**

### Marché du travail

## Large soutien aux réformes

Pour combler les lacunes des mesures d'accompagnement en vigueur depuis 2004, le Conseil fédéral a lancé une procédure de consultation sur l'adaptation de ces mesures, dont le délai s'est achevé fin 2011. L'amélioration de la lutte contre le dumping salarial et les faux indépendants obtient le soutien de tous les milieux concernés, à l'exception de l'UDC. Les syndicats demandent toutefois plus de contrôles et des sanctions pécuniaires plus sévères. L'Union patronale suisse rejette «tout durcissement» futur de ces mesures et souhaite que le rapport entre coûts et bénéfices de la lutte contre les abus reste proportionné. **ATS**