

Pour insérer
une annonce emploi,
contactez votre conseiller
personnel



Christian Frey
au 021 349 50 53

tamedia
publications romandes

mytamedia.ch

Banque/Assurance	2	Apprentissage	7
Finance/Comptabilité	2	Bâtiment/Construction	7 à 8
Cadres	2 à 3	Médical, paramédical et social	8 à 9
Informatique/Télécoms	3	Emplois divers	9 à 10
Industrie/Ingénierie	3 à 4	Enseignement	10 à 11
Commerce/Administration	4 à 5	Petites annonces	11
Demandes d'emploi	5		
Vente/Représentation	5 à 6	Formation	
Arts et métiers	6	Le rôle des parents dans l'orientation scolaire et professionnelle de leur enfant est primordial.	12
Restauration/Hôtellerie	6		

Soyez mobile!
+ 6'000 offres en ligne

N°1 en Suisse romande jobup.ch

24 Emploi

139 OFFRES

«La grande mobilité liée au travail est un phénomène de société»

Rouler deux heures par jour pour aller/revenir du boulot est devenu courant, selon une étude européenne dirigée par l'EPFL

Fabrice Breithaupt

Se déplacer souvent et relativement loin pour se rendre au travail fait aujourd'hui partie intégrante de la vie d'un grand nombre de travailleurs européens, suisses notamment. A tel point que cette situation «est devenue un véritable phénomène de société», constate Vincent Kaufmann, le directeur du Laboratoire de sociologie urbaine (LaSUR) de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), qui est aussi directeur scientifique du Forum Vies Mobiles (un institut de recherche et d'échange sur la mobilité soutenu par la SNCF). Avec son équipe, le spécialiste a participé à une vaste étude européenne sur la grande mobilité pour raison professionnelle, dont il a mené la seconde vague (auprès de 2000 personnes en Suisse, France, Allemagne et Espagne). Les résultats sont présentés dans une BD originale qui vient de paraître*. Interview.

Votre étude traite des grands mobiles. Qui sont-ils?
Ce terme désigne des travailleurs



Un actif sur deux est aujourd'hui concerné, à un moment ou à un autre de sa vie, par une situation de grande mobilité due au travail. PHILIPPE MAEDER



Vincent Kaufmann
Professeur en sociologie, EPFL

qui soit passent au moins deux heures par jour dans un moyen de transport pour faire l'aller/retour entre lieu domicile et lieu travail, soit découchent 60 nuits par an hors de leur logement, soit ont deux lieux de résidence; l'un situé près de leur travail et où ils vivent en semaine et l'autre où se trouve leur foyer d'origine et qu'ils regagnent le week-end.

L'image du grand mobile qu'on a souvent est celui d'un

homme d'affaires qui passe d'un avion à un autre pour son travail. Votre étude montre que ce n'est plus le cas.

C'est vrai. Aujourd'hui, tous les travailleurs peuvent être concernés, quels que soient leur métier (pas seulement ceux dont la profession est mobile par nature, comme les représentants de commerce, les routiers ou les pilotes de ligne), leur milieu socio-économique, niveau d'éducation, âge ou lieu de résidence. Mais il est vrai que les hommes sont deux fois plus concernés que les femmes. Il y a aussi deux fois plus de grands mobiles dans les familles monoparentales que dans celles composées de deux conjoints avec enfants.

Les travailleurs grands mobiles le restent-ils longtemps?

Tout dépend des cas. Certains vont l'être pendant une période de leur vie professionnelle, par exemple au début pour décrocher un emploi stable, en cours de carrière pour obtenir une promotion ou vers la fin de celle-ci pour conserver leur travail en cas de difficultés professionnelles. D'autres vont l'être tout au long. On observe que, chez les femmes, la maternité entraîne l'arrêt de la grande mobilité.

Selon vous, le phénomène tend à se développer...

Aujourd'hui, une personne sur deux est concernée, à un moment

ou à un autre de sa vie, par une situation de grande mobilité due au travail. Je précise: il n'y a pas davantage de travailleurs qui sont actuellement grands mobiles par rapport à il y a quelques années, mais le nombre de ceux qui ont connu au moins une période de grande mobilité dans leur carrière est plus important.

Vous relevez même que la grande mobilité devient normale...

Entre 2007 et 2011 (ndlr: l'étude a été réalisée en deux vagues), la part d'actifs interrogés qui considèrent la grande mobilité comme normale est passée de 44% à 54%. Soixante-trois pour-cent d'entre eux tiennent même cette situation pour une nécessité.

Est-ce le signe de la crise économique que traversent certains pays?

Oui. Avec la hausse du chômage, la grande mobilité s'impose en particulier aux personnes les plus exposées à la précarité professionnelle. Pour certains travailleurs, la grande mobilité peut ainsi apparaître comme une sorte d'assurance anti-chômage. Par ailleurs, la tension croissante sur le marché du travail fait qu'on travaille de plus en plus durant les trajets.

La grande mobilité semble donc davantage subie que choisie...

Oui, dans la plupart des cas, même si cela dépend de chaque travailleur. Pour certains, les déplacements longs et fréquents

sont un mode de vie. D'autres ne peuvent pas se rapprocher de leur lieu travail, car la majorité des emplois est concentrée dans les centres urbains, or les loyers qui y sont demandés sont trop chers pour eux.

Ils «ne peuvent pas» ou aussi «ne souhaitent pas» faire autrement. Car les conséquences sociales peuvent être lourdes...

Oui. La grande mobilité entraîne, outre de la fatigue, une sociabilité moindre. Elle provoque aussi une fragilisation du lien conjugal, voire un éclatement familial: chez les grands mobiles, 13% des hommes et 17% des femmes vivant en couple se sont séparés de leur conjoint entre 2007 et 2011.

Pour réduire le phénomène et ses conséquences, ne pourrait-on pas miser sur les télétravail et le coworking?

Tous les emplois ne peuvent pas se faire à distance. Et puis, il y a encore des réticences chez certains employeurs, pour qui un salarié travaillant chez lui ne bosse pas vraiment, et chez certains employés, pour qui le domicile n'est pas fait pour travailler. Cela dit, la grande mobilité constitue un vrai défi, en particulier pour les entreprises et les RH.

* Tranches de vie mobile, de Vincent Kaufmann, Emmanuel Ravaleat et Stéphanie Vincent-Geslin, dessin de Jean Leveugle. Ed. Loco & Forum Vies Mobiles. En vente depuis début novembre, 27 francs ou 17 euros.

Jouer un rôle pour être recruté

L'œil du pro

Amandine Loude
Consultante



Sélectionné suite à un premier entretien pour poursuivre le processus de recrutement, on vous annonce qu'il reste encore d'autres étapes à franchir avant la décision finale. Parmi ces étapes figure le fameux et redouté jeu de rôle. Ce dernier consiste en une mise en situation fictive dans laquelle vous devez vous plonger en faisant face à un acteur.

Comment peut-on m'évaluer en me demandant de jouer un rôle qui n'est pas le mien?

Le jeu de rôle n'a pas comme objectif premier de décrire qui

vous êtes mais permet d'observer ce que vous faites. Peu importe le contexte, vous avez une manière personnelle d'aborder les situations professionnelles qui se présentent à vous. Vous allez, par exemple, gérer une situation problématique avec l'un de vos collaborateurs en vous montrant plutôt directif et recadrant ou, au contraire, plutôt conciliant et faisant preuve de compréhension.

Si le jeu de rôle qu'on vous propose vous semble éloigné de votre quotidien, cela signifie que la personne qui évalue votre prestation ne cherche pas à évaluer des compétences techniques propres à votre métier mais plutôt des compétences personnelles ou interpersonnelles. Ces dernières sont reflétées par les comportements spontanés que vous adoptez dans une certaine situation.

L'évaluateur ne cherche ainsi pas à savoir si vous avez bien intégré les moindres détails de votre rôle. L'objectif est pour lui de com-

«Ne vous posez pas trop de questions et surtout soyez vous-même!»

prendre et de décrire votre fonctionnement en situation, ce que simule justement un jeu de rôle. Le contexte importe peu étant donné que vos compétences et votre manière d'agir restent les mêmes. D'ailleurs, le fait que vous parveniez à passer ce cap et à mener à bien le jeu de rôle (à votre manière!) donne déjà une indication quant à votre

capacité d'adaptation. Ne vous posez pas trop de questions et surtout soyez vous-même!

Abordez le jeu de rôle avec sérénité et projetez-vous dans la situation en question. Rappelez-vous qu'il n'est qu'une pièce du puzzle dans le processus de recrutement. Accordez-lui autant d'importance qu'aux autres éléments du recrutement tout en saisissant l'occasion d'en apprendre davantage sur vous-même. N'essayez pas d'entrer dans un mode de fonctionnement qui n'est pas le vôtre car il est difficile de modifier votre manière personnelle d'agir. Il est au contraire bénéfique, tant pour vous-même que pour votre futur employeur, de rester naturel afin de vérifier l'adéquation avec les attentes de l'entreprise.

www.scan-assessment.ch

Les banques font moins rêver les étudiants en éco

Le secteur bancaire perd de l'attrait alors que la mode ou l'horlogerie gagnent en popularité

La popularité du secteur bancaire est en forte baisse auprès des étudiants suisses en sciences économiques. C'est le constat que dresse l'enseigne de conseil financier Deloitte dans sa nouvelle étude Talent in banking 2014 (étude basée sur les réponses de 174 000 étudiants de 31 pays à un sondage réalisé par Universum). En effet, pour la troisième fois en quatre ans, les banques se trouvent à la deuxième place du classement des choix de carrière les plus populaires auprès des étu-

dants suisses en sciences économiques, derrière les entreprises de biens de grande consommation. L'enquête montre aussi que le secteur de la mode, des accessoires et des biens de luxe, secteur qui inclut l'industrie horlogère, gagne en popularité de manière considérable.

Reste que le domaine bancaire demeure très populaire auprès des étudiants suisses. Deux des plus grandes banques suisses sont d'ailleurs classées dans le top 4 des «employeurs idéaux», relèvent les auteurs de l'enquête. Deloitte conseille aux banques de revoir leur image de marque auprès des diplômés pour contrer les perceptions négatives que les futurs banquiers ont de cette industrie. **F.B.**