

Entrez dans la Comptabilité

- Un secteur valorisant
- Des métiers bien payés

Formation à distance
Vous étudiez chez vous à votre propre rythme.

IFP 1^{ère} école suisse de formation à distance spécialisée en Finance - Comptabilité
Tél. : 022 364 86 30

www.cours-comptabilite.ch

Cadres	2 à 3	Arts et métiers	12
Commerce/Administration	3 à 4	Emplois divers	13 à 15
Finance/Comptabilité	4	Enseignement	15
Industrie/Ingénierie	4 à 5	Petites annonces	16
Vente/Représentation	5 à 6		
Restauration/Hôtellerie	6		
Bâtiment/Construction	6 à 8	Formation	
Médical, paramédical et social	8 à 10	Les chômeurs de plus de 30 ans sans formation ont la possibilité de suivre un apprentissage.	16
Informatique/Télécoms	10		
Banque/Assurance	11		

Plus de **6'000** annonces en ligne

jobup.ch
N°1 en Suisse romande

Prenez votre carrière en main!

24 Emploi

227 OFFRES

Staff Finder fait se rencontrer employeurs et employés

La société a développé un site qui met en contact, sans intermédiaire, travailleurs et sociétés. Un concept unique au monde

Laurent Buschini

Vous êtes à la recherche de petits boulots dans la restauration, dans l'hôtellerie, dans la vente ou dans des événements ponctuels? Vous êtes en formation mais aimeriez arrondir vos fins de mois en travaillant un ou deux jours par semaine? Alors vous êtes un client idéal du travail temporaire. Et cela tombe bien, car une start-up suisse propose depuis deux ans une plate-forme révolutionnaire. Staff Finder a mis au point un site proche de la philosophie des sites de rencontre. Sauf qu'ici la société fait entrer en contact des employeurs et des employés. Sans l'intermédiaire de consultants. Ce qui ne veut pas dire que Staff Finder laisse ses clients sans assistance. La société a une hot-line, des recruteurs et des account managers qui s'occupent au besoin des employés. Autre avantage: le site est ouvert sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Il est donc possible de recruter en tout temps.



Staff Finder trouve aussi du personnel pour des événements ponctuels. DR

Le mode d'emploi est fort simple. Employeurs et employés doivent d'abord s'inscrire sur le site de Staff Finder. Les futurs employés décrivent dans quels domaines ils souhaitent travailler tout en indiquant leurs capacités et leurs diplômes. Sans oublier leurs disponibilités. Une photo est aussi la bienvenue et facilite les contacts. Chaque demandeur d'emploi remplit également un curriculum vitae. Si Staff Finder ne contrôle pas ce dernier dans les moindres détails, il exige la copie des diplômes annoncés.

L'employeur, de son côté, indi-

que le type de travail proposé, le nombre de personnes recherchées et leur profil, le lieu, la date et la durée de l'activité. Il peut affiner la recherche en indiquant, par exemple, une tranche d'âge ou la distance maximale entre le domicile de l'employé et le lieu de l'engagement. Sans oublier le salaire proposé.

«Une fois la demande d'un employeur entrée dans le système, le programme va rechercher les personnes correspondant au profil souhaité, explique Fabrizio Turdo, associé et directeur des ventes chez Staff Finder. Chaque per-

sonne sélectionnée reçoit un message proposant le job. A elle d'accepter ou de refuser. L'employeur reçoit le profil de toutes les personnes qui ont accepté son offre. A lui ensuite de faire son choix. Dès que c'est fait, un contrat est généré.»

Une fois le travail effectué, l'employé introduit ses heures de travail dans le système. L'employeur valide. Chaque mois, Staff Finder paie l'employé pour ses heures travaillées et se fait payer par l'employeur. Chaque partie juge l'autre sur des points comme la ponctualité ou la fiabilité. Le profil des uns et des autres s'épais-

sit au fur et à mesure des expériences de travail. Un peu comme les étoiles des vendeurs et des acheteurs sur un site de vente en ligne qui attestent de leur fiabilité dans de précédentes transactions.

Staff Finder pénalise-t-il les personnes qui refusent un travail? «Non, assure Fabrizio Turdo. L'employeur potentiel ne voit pas les personnes qui ont refusé son offre. De notre côté non plus, il n'y a pas de rétorsion.» Le système annonce tout de même qu'il pénalise les personnes qui tardent à répondre, par l'affirmative ou la négative, à des propositions.

Rapidité du système

Il n'y a évidemment aucun délai de dédite. «Un employé peut quitter le site du jour au lendemain, pour autant qu'il n'ait pas d'engagement en cours, bien sûr», indique Fabrizio Turdo.

Ce système est très fiable pour trouver des personnes très rapidement. «Une entreprise cherchait un vendeur pour remplacer son employé malade, se souvient Fabrizio Turdo. Elle le voulait pour l'heure suivante en magasin. On lui a déniché la personne qu'elle cherchait.»

La start-up a été fondée en 2011. Actuellement, elle compte quelque 15 000 employés et 850 employeurs. A la connaissance de Fabrizio Turdo, son concept est unique au monde. S'il a l'intention de grandir à l'étranger, le groupe entend d'abord consolider sa position en Suisse.

www.staff-finder.ch

Nombreux travailleurs bafoués dans leurs droits

L'absence de respect des droits syndicaux a entraîné une hausse des inégalités dans le monde du travail sur tous les continents.

Les droits syndicaux dans le monde se portent mal, selon le rapport annuel de la Confédération syndicale internationale (CSI) présenté il y a quelques jours à Genève à l'occasion de la Conférence internationale du travail. La négociation collective a été affaiblie dans plusieurs pays européens.

«Des centaines de millions de travailleurs, tant dans les pays en développement qu'industrialisés, sont privés de leurs droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective», a déclaré Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI. Selon la dirigeante syndicale, l'absence de respect des droits des travailleurs a entraîné une hausse des inégalités dans le monde entier, contribuant ainsi à déclencher la crise économique mondiale et à faire obstacle à la reprise.

La négociation collective a été considérablement affaiblie dans des pays où les relations de travail sont solides, notamment au Portugal, en Grèce, en Roumanie, en Espagne et en Italie. Dans plus de la moitié des 87 pays examinés, des travailleurs ont été licenciés ou soumis à une discrimination en raison de leur affiliation à un syndicat. Le Guatemala est devenu le pays le plus dangereux du monde pour les syndicalistes. Depuis 2007, au moins 53 dirigeants et représentants syndicaux ont été tués. **ATS**

Les petits riens qui font tout

L'œil du pro

Stéphane Haefliger
Directeur RH



Nous sommes désormais des adultes et, étonnamment, notre inscription dans le monde du travail nous rappelle parfois les injonctions de nos parents: «Tiens-toi comme il faut», «dis merci au monsieur», «mets ta chemise dans le pantalon», «porte les bagages de la dame», etc. Toutes ces réprimandes verbales nous agaçaient et nous énervaient au plus haut point. Revisitons-les dans le monde professionnel et essayons de vérifier leur pertinence. Nos parents avaient-ils vraiment raison?

Soyons clair et un zeste polémique. Plus vous grimpez dans la hiérarchie sociale, plus les codes d'interaction sont sophistiqués, raffinés et subtils. Il existe donc des comportements attendus en fonction de chaque situation. Et tous les registres sont ici convoqués: la posture physique du corps, l'habillement, le goût et le jugement, enfin le discours.

D'où viennent ces normes sociales? Ces normes et ces standards se sont construits historiquement pour se cristalliser dans des traités de savoir-vivre qui font florès à partir de 1800 sous l'influence de Napoléon. Dans ces «codes de civilité» sont décrits les bonnes manières, la politesse, la bienséance. Culturellement, ces codes sont évidemment modulés. Chine, Japon, Canada, Amérique et Europe n'ont pas la même his-

toire. Et chez les sorciers péteurs du Cameroun (tribu des Komas), l'art de vendre n'a pas le même sens que chez les diamantaires d'Anvers. Logique, non?

Inutile de rappeler ici les canons du maquillage, du décolleté, de la longueur de barbe ou des ongles. Par contre, nous avons vu des postes échapper à des personnalités de premier plan pour un rire trop appuyé, pour un jeu de mots maladroit et politiquement incorrect ou pour un manque d'écoute. Ou encore pour s'être rué sur le pain beurré et avoir bu cinq verres de vin lors du repas de recrutement. Trop de proximité tue aussi la proximité: un tutoiement lâché trop tôt, un regard trop insistant, une main sur l'épaule ou sur l'avant-bras sont des gestes infractonnels dans une relation hiérarchique. Plus le

poste est important, plus une certaine forme de distinction est exigée tacitement.

La maîtrise de ces codes provient de l'éducation et ne se rattrape plus, pensez-vous? Pas sûr. Le charme, l'aisance et la chaleur relationnelle se travaillent: lors d'une rencontre importante, on sait que le tiers de la discussion portera sur des sujets non professionnels (les voyages, les vacances, le temps, la famille, les hobbies). Quels sujets intéressants et agréables partageriez-vous avec votre interlocuteur? A contrario, quels thèmes n'aborderiez-vous volontairement pas? Deux éléments-clés sont ici à retenir pour les moins aguerris: adaptez-vous à votre interlocuteur et posez-lui des questions intelligentes qui le feront parler.

drh@espiritasant.com

Le chiffre

2,8%

Le salaire de base a plus fortement augmenté en 2012 en Allemagne (+2,8%) qu'en France (+2,1%), où il a en réalité fléchi légèrement compte tenu de l'inflation. Si l'on intègre l'effet de la hausse des prix en 2012, comparable dans les deux pays, le salaire de base dit réel «baisse légèrement» en France (-0,1% comme en 2011), mais «se redresse» en Allemagne (+0,7% après -0,4% en 2011), selon une étude de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Le salaire mensuel de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales. Il ne comprend ni primes ni heures supplémentaires. **AFP**

Recherche Suisses bien servis

Les chercheurs helvétiques s'en tirent bien en comparaison internationale. En 2012, presque 1,6 milliard de francs du 7^e programme-cadre de recherche (PCR) de l'Union européenne ont afflué en Suisse, selon le dernier bilan intermédiaire du Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER). La Suisse y participe de plein droit depuis l'entrée en vigueur de l'accord bilatéral sur la recherche le 1^{er} janvier 2004. Le 7^e programme s'étale de 2007 à 2013 et comprend un budget de plus de 50 milliards d'euros (61 milliards de francs). En recevant presque 1,6 milliard de francs, les 2678 projets suisses raflent 4,3% des subventions du PCR. Elle se classe au 7^e rang parmi les nations européennes. **ATS**