

→ ETUDIANTS

Les possibilités de stages à l'étranger augmentent

Grâce à internet et à quelques organismes officiels, les étudiants décrochent davantage de stages dans les entreprises en Suisse et de plus en plus à l'étranger.

C'EST L'ÉTÉ et pour les étudiants, le temps des vacances est aussi celui des stages en entreprise. «Le stage constitue désormais un tremplin important pour le premier emploi, confie Isabelle Weber, responsable du secteur stages à l'EPFL dont la bourse aux stages on line est régulièrement dotée d'une centaine d'offres en Suisse et à l'étranger. Pour offrir ce service, Isabelle Weber contacte les entreprises par e-mail. Ce qui permet d'enrichir chaque année la base de données de l'EPFL. «Nous recevons des offres de l'étranger, même si nous ne prospectons pas en dehors de Suisse, c'est une question de moyens.» Les Universités romandes proposent aussi sur leur site internet une section stage mise à jour régulièrement et bien fournies en adresses et conseils divers.

Un test avant le recrutement

Certaines facultés comme HEC Genève ont leur propre site dévolu aux possibilités de stages. «Aujourd'hui, de nombreuses entreprises considèrent le stage comme un test avant le recrutement; l'étudiant doit donc s'y préparer comme s'il s'agissait d'un premier emploi», confie

Mark Worek, responsable de la section insertion au Centre Uni-emploi de l'Université de Genève.

Dans certaines formations comme l'architecture ou les Systèmes de communication à l'EPFL, pour lesquelles un stage en entreprise est obligatoire, reconnu et donne droit à des crédits, les entreprises ne peuvent engager les stagiaires qu'à la condition de répondre à des

un stage s'obtient souvent grâce à un réseau de connaissances familiales, amicales ou universitaires à travers les professeurs en contact avec l'industrie.»

Le programme Leonardo

Le stage à l'étranger reste une possibilité encore méconnue, mais qui gagne du terrain depuis qu'internet et plusieurs organismes ou associations officiels facilitent les recherches. Pen-

un stage de 2 à 12 mois dans un pays de l'UE. «L'étudiant remplit un formulaire on line dans lequel il détaille son profil et ses désirs et nous signons ensuite une convention de stage tripartite avec l'entreprise qu'il a contactée par nos soins, explique Line Pillet, directrice de SOL, Swiss Occidental Leonardo, à Sion, qui propose également des bourses lorsque les stages ne sont pas suffisamment rémunérés pour couvrir les frais de séjours.

Un stage à l'étranger peut en effet coûter cher aussi en raison des frais administratifs parfois élevés, jusqu'à 600 francs par dossiers. Certaines écoles peuvent participer aux frais d'obtention d'un visa de travail à l'étranger. C'est le cas de l'EPFL qui organise aussi des stages industriels pour de jeunes diplômés au Japon dans des entreprises comme Toshiba, Mitsubishi, NEC, Japan Steel. La durée de ces stages est de 12 mois et comprend un cours de japonais intensif de 3 mois au début du séjour. ■

GIUSEPPE MELILLO

Pour en savoir davantage: www.hec.unil.ch/iems/home

Ces stages comprennent un cours de japonais intensif au début du séjour.

critères académiques d'encadrement. Partout ailleurs, l'étudiant est livré à lui-même. Aucune université ne l'aide réellement à décrocher un stage. «Nous n'avons pas les moyens de faire les démarches pour les étudiants, par contre, nous les formons à le rechercher par eux-mêmes, par exemple, en réduisant l'opacité du marché de l'emploi par des cours sur les fonctions au sein des entreprises, confie Mark Worek. De plus,

dant technique de l'AIIESEC des étudiants en sciences économiques, l'association IAESTE organise des échanges d'ingénieurs dans plus de 80 pays. Ingénieurs du monde propose également des séjours de travail dans les pays en voie de développement. L'an dernier, le programme d'échange européen Leonardo a permis à 76 jeunes romands dont 16% de futurs ingénieurs d'acquérir une expérience internationale à travers

→ LA RUBRIQUE CARRIÈRE DE DANIEL HELD

Salaires des dirigeants: dangereux cercle vicieux

Les dirigeants privilégient souvent la rémunération au détriment de la réalisation de soi.

JAMAIS IL N'A ÉTÉ autant question des salaires des dirigeants, qui augmentent à une vitesse incroyable et sans rapport avec l'évolution de la valeur actionnariale. Les critiques se multiplient parmi les actionnaires et les milieux syndicaux. Les collaborateurs des entreprises se sentent floués car leurs revenus stagnent alors que la pression sur eux augmente. N'y a-t-il donc plus que le salaire pour motiver les managers à s'engager pour une entreprise?

Les causes du phénomène

Avant de répondre à cette question, essayons d'en comprendre les causes. Celles-ci sont autant d'ordre sociologique que psychologique. Depuis le début des années 90, on ne parle plus que de valeur actionnariale, pour contrecarrer une tendance à la baisse de la rentabilité des organisations. La pression qui en résulte est à l'origine des restructurations répétées destinées à maîtriser leurs coûts et à gagner des parts de marché. Ces actions ont nécessité des managers d'un type nouveau, plus ambitieux, plus orientés résultats, plus soucieux aussi de leur propre revenu que de la pérennité des entreprises et des valeurs qui ont fait leur succès. Les rémunérer à la mission, à la création de valeur (avec des indicateurs de mesure souvent discutables) en a logiquement

découlé. Et lorsque l'on voit que, en pourcentage des bénéficiaires, ces rémunérations ne pèsent finalement pas très lourd, pourquoi s'en priver?

Pour que la spirale démarre, il a cependant fallu que certains, peu soucieux de ce que les autres pensent et convaincus de leur valeur, ouvrent la brèche, en acceptant de publier leurs revenus sur la place publique. Les premières réactions épongeées, les autres s'y sont engouffrés avec frénésie: il est tellement facile de justifier sa rémunération par celle d'un collègue! Et lorsqu'on sait que ce sont les concernés qui souvent siègent dans les comités de rémunération d'autres entreprises, on comprend encore mieux pourquoi l'évolution est exponentielle.

Facteurs psychologiques

Cependant, cette évolution n'aurait guère été possible sans certains facteurs d'ordre psychologique. Il s'agit surtout de la perte de repères dans notre société quant à la réussite de sa carrière, dans un contexte où la "durée de vie" des dirigeants tend à chuter drastiquement. L'incertitude qui en résulte pèse pour des personnes qui n'ont souvent connu que le succès, la croissance, loin de valeurs sociales et humaines fortes sur lesquelles leurs prédécesseurs ont eu l'habitude de s'appuyer. Cette incertitude est

porteuse d'angoisse: plus je possède et plus j'ai du succès, plus j'ai peur de perdre ce que j'ai acquis! Mais - toutes les études le confirment - l'accumulation de biens matériels est une manière de chercher à combler ce vide de valeurs et à faire face à la peur de la destitution. Elle s'apparente surtout à une fuite en avant. Loin de réduire l'angoisse, elle contribue souvent à l'augmenter.

Des conséquences plus graves que prévu

Cette évolution a des conséquences graves à plusieurs niveaux. Les exagérations de cette nature ont toujours été dans l'histoire le signe avant-coureur de corrections drastiques et douloureuses sur le plan économique; la mobilisation des collaborateurs devient de plus en plus difficile, compensée uniquement par l'espoir latent de chacun - comme lors du tirage de la loterie - de pouvoir accéder aussi un jour au «jackpot»; le front de l'opposition actionnariale, faite au nom de l'éthique et des principes de développement durable, ne va que s'amplifier à l'avenir; des tensions sociales émergent et pourraient conduire à des crises sérieuses ces prochaines années; enfin, et c'est le plus grave, les dirigeants concernés apparaissent de plus en plus prisonniers de leur «cage dorée», cachant avec peine leurs

angoisses existentielles et se montrant souvent incapables de profiter de ce qu'ils ont.

La plupart des dirigeants sont au fond d'eux-mêmes conscients de ces phénomènes. L'argument le plus souvent évoqué est qu'il est difficile, voire stupide, de renoncer à des rémunérations qui leur sont proposées. C'est vrai si l'on est capable de prendre du recul et d'apprécier ce que l'on reçoit sans s'y attacher et sans tomber dans un dangereux cercle vicieux.

Seuls ceux qui ont un projet professionnel - qui est finalement son projet de vie - vraiment clair dans sa tête parviennent à prendre ce recul. En d'autres termes, on en est capable lorsqu'on a défini ce qu'est pour soi une carrière réussie selon les critères du succès psychologique. Beaucoup tendent à penser que c'est l'argent et le confort. Le bilan final de sa propre vie montre que cela est avant tout lié au fait d'avoir rempli la mission qui est la nôtre - c'est cela la réalisation de soi. Et l'on constate que la réalisation de soi est l'une des valeurs les plus largement négligées dans nos organisations! ■

DANIEL HELD
Directeur associé du cabinet Qualintra SA à Genève. Il enseigne également à l'Université et dans d'autres hautes écoles. d.held@qualintra.com.

LES brèves

→ SALAIRES

116 000 francs par an en moyenne

Une fois insérés dans le monde du travail, les diplômés des Hautes écoles spécialisées (HES) suisses touchent un salaire annuel moyen de 116 000 francs. Les économistes gagnent un peu mieux leur vie que les ingénieurs, les premiers avec un salaire de 118 000 francs contre 114 000 francs pour les seconds. Le salaire de la première année se monte en moyenne à 84 000 francs. La plupart occupent des positions de cadres, selon une étude de l'Association faitière des diplômés HES Suisse.

→ TRAVAIL

Dégradation en un an

Le marché du travail s'est détérioré en Suisse au 1^{er} trimestre. Le nombre d'actifs occupés a diminué de 0,4% à 4,154 millions de personnes, par rapport à janvier-mars 2003. Les emplois totaux en équivalent plein temps ont quant à eux régressé de 0,2% à 3,037 millions.

→ EGALITÉ

Mauvais score pour la Suisse

Les pays scandinaves sont les champions de l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière de politique, d'économie et de formation. En Suisse, les femmes rencontrent encore de sérieux obstacles. Le pays ne se trouve qu'au 34^e rang en comparaison internationale, selon une étude réalisée par le World Economic Forum, qui a passé sous la loupe 58 pays. La Suisse fait tout de même bonne figure au niveau de la participation politique des femmes.

→ CHÔMEURS

Un site d'enchères fait des émules

Le site internet allemand «jobdumping.de» veut faire prochainement ses débuts en France. Il propose un système vivement critiqué de course au plus bas salaire. Ainsi, un employeur propose un travail, le plus souvent des petits boulots, en fixant un salaire maximum. Puis les demandeurs d'emplois font des enchères à la baisse.

→ SANTÉ

Reconnaissance des diplômés

La Conférence des directeurs cantonaux de la santé a adopté la révision de l'accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômés. Ce texte a été adapté aux nouvelles dispositions en matière de formation professionnelle et dans le secteur des HES.

→ JURA

Pas d'impact de la libre circulation

Le Canton du Jura n'a pas enregistré de hausse du nombre des travailleurs frontaliers depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004 de la loi sur la libre circulation des personnes. Il n'a pas non plus constaté de sous-enchère salariale répétée et abusive.

(Sources: ats/agefi)



0,4%

Telle est la baisse du nombre d'actifs occupés en Suisse au premier trimestre.

