

Aspects

Août 2019

Lance-toi

Pleins feux sur le talent

Fondations faîtières
Comment créer
sa fondation ?

Festival de Davos
Vivre la musique
autrement

Raphael Gyga est
l'un des six « talent
scouts » interviewés

Dossier

La chasse aux talents

Les «talent scouts» détectent de nouveaux talents avec leur regard aiguisé. Aspects s’est entretenu avec six chasseurs de talents issus d’horizons différents.

Page 4



Dossier

Quel est mon talent caché ?

En chacun de nous sommeillent des forces et des talents qui ne demandent qu’à s’éveiller. Lisez les conseils de trois experts pour révéler et bien exploiter vos talents.

Page 10

L'historien de l'art et conservateur **Raphael Gyga** dirige le Bachelor in Fine Arts à la Haute École d'art de Zurich.

Selon quels critères choisissez-vous les candidats ?

Notre procédure d'admission se fait en deux temps : tout d'abord, une commission évalue la centaine de portfolios que nous recevons selon des critères techniques de qualité. Ensuite, des entretiens ont lieu pendant plusieurs semaines.

Les plus talentueux obtiennent-ils systématiquement les places tant convoitées ?

Pour travailler, un artiste doit être sociable, communicatif et faire preuve d'une bonne compétence transculturelle. Ce potentiel, nous tentons de le détecter durant les entretiens. Pour faire court : oui, mais la facilité n'existe pas.



Engagement

Rencontre au sommet de prodiges de la musique

Le Festival de Davos est le rendez-vous annuel de jeunes musiciens qui présentent toute l’étendue de leur talent à un large public sur des scènes variées et parfois atypiques.

Page 26

Photo de couverture : Peter Hauser, contenu: Peter Hauser, illustration: Tili Lauer, Davos Festival © Yannick Andrea

Dossier

04 La chasse aux talents

Comment dénicher des profils hors du commun ? Réponses de six chasseurs de talents.

10 Quel est mon talent caché ?

Trois experts expliquent comment révéler, développer et exploiter ses talents.

Chronique

16 Encourager la spécialisation

La pénurie de personnel qualifié par Oliver Adler, chef économiste au Credit Suisse.

Fondations

18 Du courage et du talent à revendre

Une ex-femme d'affaires encourage les jeunes chercheurs de l'EPFZ avec sa fondation.

21 Créer simplement sa fondation

Idée pour mener une action philanthropique à peu de frais.

Prévoyance

22 Mind the Gap

Pourquoi les femmes versent moins dans le pilier 3a et comment combler les lacunes.

Engagement

24 Volontaire, innovant et engagé

La Croix-Rouge Jeunesse gère de nombreux projets sociaux, par exemple l'entraînement de foot du FC Starkickers à Bâle.

26 Musiciens d’orchestre et solistes

Au Festival de Davos, de jeunes musiciens se produisent sur des sites extraordinaires.

Bon à savoir

30 Nous vous simplifions la vie

Nouveautés à propos de l'Online & Mobile Banking et actualité concernant nos produits bancaires.

Bonviva

34 À vous la montagne!

Avec nos primes Bonviva, vous êtes paré pour tous les chemins de randonnée !

39 « 5 questions à... »

L'expert en données Paul Hughes, du domaine Data Science & Analytics.

Exploitez votre potentiel !



Chères lectrices, chers lecteurs,

Chaque personne possède des dispositions et des talents innés. Mais il ne s'agit pas nécessairement de talents exceptionnels, conduisant à une grande carrière sportive, musicale ou artistique. Le présent numéro d'« Aspects » a pour thème le talent. Il donne la parole à des chasseurs de talents qui, avec leur œil averti et une bonne dose de flair, savent déceler le potentiel existant. En outre, vous y prendrez connaissance de conseils d'experts, par exemple sur la façon de se découvrir des talents cachés et de les cultiver au mieux, ou encore de développer de nouveaux talents, y compris à un âge avancé.

Par ailleurs, nous vous présentons deux jeunes chercheurs talentueux dans le domaine des nouveaux antibiotiques. Lors de leur grand saut dans l'indépendance, ils ont bénéficié du soutien de la fondation Verena Guggisberg-Lüthi. Celle-ci fait partie de la fondation faîtière Accentus du Credit Suisse, qui s'est intéressée au projet des deux scientifiques grâce à l'ancienne entrepreneuse bernoise.

Cette histoire vous montrera que vous aussi, vous pouvez apporter une contribution philanthropique grâce à nos trois fondations faîtières.

Je vous souhaite une agréable lecture.



Serge Fehr
Responsable Private & Wealth Management Clients

La chasse aux talents

Rares et très courtisés, les talents hors du commun suscitent les espoirs de résultat, de réussite et de renom les plus fous. Pour les sortir de l'ombre et développer leur précieux potentiel, des « talent scouts » professionnels au regard aiguisé sont à l'œuvre.

Texte : Robert Wildi Photos : Peter Hauser

Dons, dispositions, capacités... Autant de qualités innées chez certaines personnes. Souvent, on remarque très tôt leurs talents – sportifs, artistiques, manuels, musicaux ou scolaires – et on les encourage. Puis, en fonction de la dose de plaisir et de passion que l'enfant ou l'adolescent met à s'exercer, le talent peut se muer en vocation et poser les fondements d'une belle carrière.

« Aspects » a demandé à six « talent scouts » issus d'horizons différents de décrire leur chasse aux talents. Premier constat : dans la majorité des cas, celle-ci se traduit par une présélection sur la base des dispositions et capacités des candidats. Mais pour faire « éclore » le talent, un travail d'orfèvre est nécessaire car en fin de compte, seuls le zèle et l'application sont en mesure de libérer tout le potentiel qui sommeille chez un individu.

La mission du chasseur de talents consiste donc à sentir ce potentiel parmi une pléthore de candidats et à opérer une sélection. Dans les entretiens qui suivent, nos professionnels expliquent comment ils s'approchent d'un « taux d'erreur » nul.

Corinna Glaus : l'être avant le paraître

La directrice du **bureau Glaus Casting** a révélé bien des stars du cinéma.

Madame Glaus, voyez-vous du premier coup d'œil si un candidat possède un talent ?

Tout d'abord, je vois et je sens sa personnalité : est-elle intéressante ? Peut-elle être transposée dans le film ? Je ne vois le talent que dans un second temps, au « casting recall », où le candidat doit jouer une autre histoire que la sienne.

Quel est le critère absolu pour être invité au recall ?

Le courage de ne pas être uniquement le héros cool. La capacité de montrer et d'admettre des faiblesses humaines. Il faut de la grandeur pour se retirer derrière le personnage qu'on incarne et se mettre à son service. Les narcissiques n'ont aucune chance.

À quel moment du casting reconnaît-on réellement qu'on est face à un talent ?

Lorsqu'il joue avec d'autres acteurs. Jouer, c'est toujours un dialogue : quand un acteur réagit spontanément à son interlocuteur et sait surprendre, c'est forcément un talent.



Nicole Schneider, les compétences sociotechniques sont déterminantes

Cette conseillère contribue à pourvoir des postes au profil complexe au Credit Suisse en discutant directement avec les candidats.

Madame Schneider, à quels talents prêtez-vous le plus d'attention lors de vos entretiens avec des candidats potentiels ?

S'agissant de profils ultra-spécialisés dans un environnement complexe, nous recherchons des talents dotés d'une expertise technique et sociale de premier rang. Les nouvelles recrues doivent aussi s'identifier à nos normes de conduite et d'éthique. Dans une multinationale comme le Credit Suisse, les talents doivent être à l'aise avec la diversité et communiquer de manière professionnelle à chaque échelon.

La liste des talents demandés a-t-elle changé ces dernières années ?

On demande plus de flexibilité et d'ouverture. En plus des tâches quotidiennes, de nombreux collaborateurs sont impliqués dans d'autres projets. Pour pouvoir surmonter efficacement cette montagne de tâches, il faut être méthodique et organisé.

Quel talent faut-il pour dénicher de véritables talents ?

Quand on me confie une mission de recrutement, je dois être à l'écoute et comprendre rapidement le profil souhaité. Lors de la recherche des personnes adéquates, ma curiosité, mon intérêt pour l'actualité internationale et mes connaissances de l'évolution du marché m'aident. En entretien avec un candidat, je suis ambassadrice du Credit Suisse et je dois transmettre de l'empathie et de l'estime. Si un recrutement est délicat, je dois être persévérante et faire jouer mon intuition. Je parle parfois à des personnes qui, a priori, ne conviendraient pas vraiment pour le poste et souvent, cela débouche sur une embauche.

Beat Hedinger donne des ailes aux jeunes

Chief Flight Operations et directeur de SPHAIR, ce colonel détecte et encourage le talent chez des candidats qui aspirent à devenir pilotes militaires et de ligne ou éclaireurs parachutistes.

Monsieur Hedinger, un pilote doit avoir une vue de lynx. Vous ne voyez donc jamais de lunettes dans votre métier ?

Si : aujourd'hui, les jeunes dont la correction ne dépasse pas trois dioptries peuvent aussi devenir pilotes militaires. Comme tous les Suisses de 17 à 23 ans, ils sont autorisés à s'inscrire à notre examen d'aptitude.

Au final, une dizaine de candidats sont admis comme pilotes militaires. En quoi diffèrent-ils des autres ?

Ils sont dotés d'un fort engagement, de capacités psychomotrices poussées, d'une grande vivacité d'esprit et d'une grande capacité de décision, même sous pression – des atouts indispensables pour réussir leurs missions.

Une erreur de recrutement aurait des conséquences désastreuses. Comment éviter les mauvaises décisions ?

L'examen d'aptitude en plusieurs parties permet d'obtenir des bilans détaillés. Nous nous fions aux résultats des candidats, mais si notre instinct est contrarié, nous nous demandons si nous avons raté quelque chose. Nous devons être convaincus que le candidat saura remplir sa mission de protection de la population en toute sécurité.



Heinz Moser ne perd rien de vue, même sur le banc de touche

Pour le chef des équipes nationales juniors de l'Association Suisse de Football, il faut repérer les talents au plus tôt.

Monsieur Moser, les footballeurs qui réussissent le mieux sont-ils les plus talentueux ?

Oui, si on parle du talent au sens large du terme. Une attitude volontaire, l'acharnement et la volonté impérieuse de viser plus haut sont des qualités obligatoires pour passer du talent pur à la réussite.

En quoi consiste le talent pur ?

Nous avons un concept très poussé pour repérer les talents dès leur plus jeune âge, à travers tout le pays. Ceux-ci sont doués d'une grande habileté technique avec le ballon, ont un excellent sens spatial et comprennent rapidement les situations de jeu. Une bonne forme physique ainsi que la rapidité ne sont pas non plus négligeables. Plus tôt on découvre ces talents, mieux on peut les former ensuite.

Cette détection précoce, est-ce déjà la moitié du chemin pour signer un contrat professionnel ?

Absolument pas, le travail ne fait que commencer. À chaque niveau de la relève, l'air se raréfie car la concurrence est énorme. Dans toute la Suisse, sur les 15 000 joueurs licenciés par année de naissance, 15 à 20 en moyenne parviennent à jouer un jour en Super League. Pour revenir à votre première question, non, le talent à lui seul est loin de suffire pour s'imposer.

Patrick Biagioli recherche des gens qui se donneront corps et âme sur scène

Directeur de la StageArt Musical & Theatre School, il compose avec beaucoup de candidats et très peu de places.

Monsieur Biagioli, la comédie musicale exige à la fois le sens de la musique, de la danse et du jeu. Faut-il un talent particulier ?

En réalité, nous recherchons des talents en chant et en danse passionnés par le travail d'acteur ou à l'inverse, des acteurs talentueux qui sont aussi doués pour la musique ou la gestuelle. La combinaison de ces potentiels est déjà une énorme exigence.

Le talent technique pur suffit-il ?

Non, pour percer, il faut beaucoup d'abnégation et de passion, ainsi que du charisme. Dans ce milieu, on n'obtient rien sans se donner à fond. Il faut vraiment accepter de s'impliquer corps et âme, de se laisser ébranler sur le plan mental. À cela s'ajoutent le sens de l'organisation et l'endurance, car les répétitions sont très prenantes.

Un profil d'exigences colossal. Comment évitez-vous de faire des erreurs de casting ?

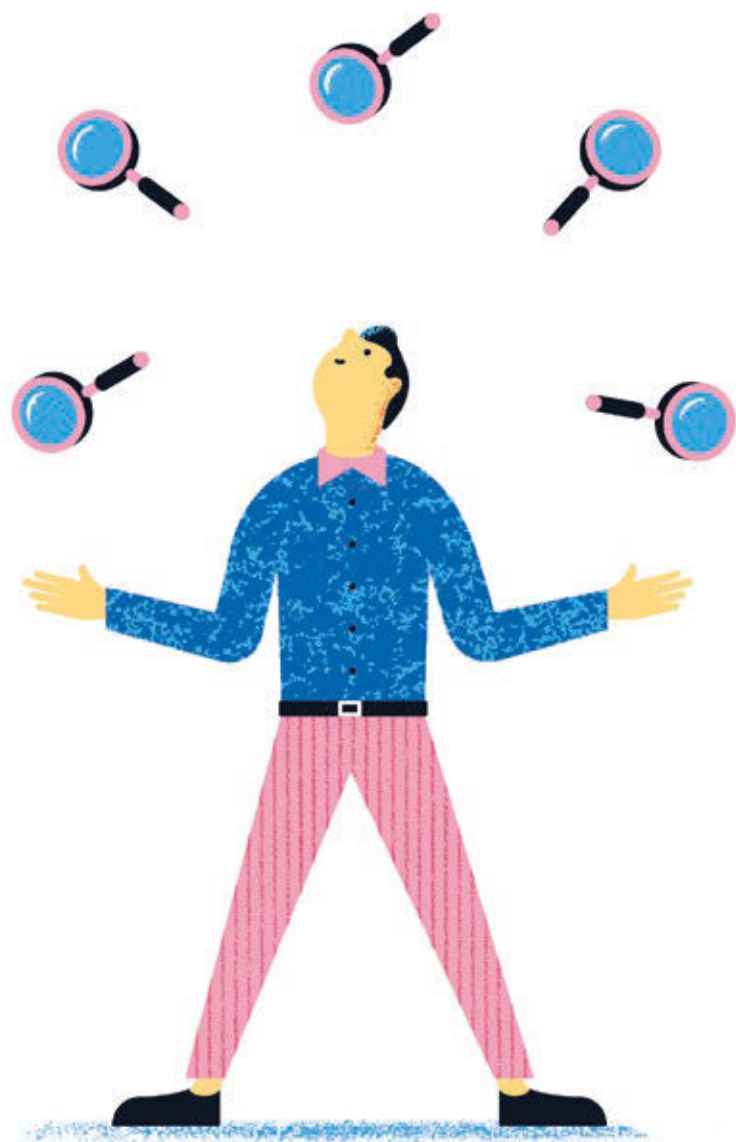
Avoir de l'intuition aide, de même qu'un bon coup d'œil, une bonne oreille et un bon feeling humain. Les nombreux entretiens avec les candidats sont donc essentiels pour moi : je suis très sensible à leur vivacité, curiosité, autonomie et intérêt. C'est l'impression globale que laisse une personne qui est décisive.



Quel est mon...

Le talent est-il uniquement quelque chose d'inné ? Vous êtes-vous déjà demandé comment découvrir, développer et utiliser vos talents à des fins professionnelles ? Nous avons interrogé trois experts et leur avons demandé conseil.

Texte : Robert Wildi Illustrations : Till Lauer



Identifier son talent

Marc Schreiber, conseiller en carrière et chercheur à l'Institut de psychologie appliquée de l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), dit qu'il utilise rarement le terme « talent » dans son travail quotidien. Il ne conteste pas que les capacités innées jouent un rôle dans le choix d'une profession et dans les carrières réussies. « Je considère que la définition véritable d'un « talent » est totalement subjective. » Pendant ses consultations, Marc Schreiber constate souvent que cette perception n'est pas partagée. Nombreux sont ceux qui viennent le voir en pensant ne

pas correspondre au profil de talent défini par la société. « Ils se sentent dépourvus de talent, parce qu'ils ne répondent pas à certaines normes qui qualifient une carrière réussie. »

Écouter son cœur

En pareils cas, Marc Schreiber essaie de regarder cette attitude préconçue d'un œil critique. Pendant les entretiens, il recommande de renoncer à se conformer à un modèle de carrière défini. « Ceux qui font cela ne voient pas les atouts qui sommeillent en eux. » Pour découvrir ses penchants et ses dons, il est utile de se plonger dans sa biographie. Des questions telles que « quelle activité m'a toujours plu ? » ou « qu'est-ce qui s'est particulièrement bien passé ? » et « de quoi ai-je été spécialement fier ? » mènent sur la bonne voie, selon Marc Schreiber.

Ceux qui osent regarder en arrière et écouter leur cœur identifient souvent leurs talents. « Avec cette approche, nous avons déjà accompagné de nombreuses personnes sur la bonne voie professionnelle. » Marc Schreiber conseille à tous ceux qui cherchent de nouvelles perspectives d'avenir personnel et professionnel de se plonger d'abord dans leurs souvenirs. Il n'est pas rare que cela réactive les « talents perdus ».

Faire tourner son moteur interne

Il ne suffit pas d'identifier ses propres capacités ou talents pour savoir les utiliser. Un don ne peut se concrétiser ou se « matérialiser » qu'avec beaucoup d'application et de pratique. Pour Marc Schreiber, cela ne marche que si l'on a un puissant moteur interne. Exemple : « si vous découvrez un don pour le tennis chez un enfant, vous pouvez entraîner celui-ci tous les jours. Si l'enfant ne développe aucune motivation personnelle pour ce sport, il ne réussira pas en compétition et s'arrêtera tôt ou tard. »

Ce principe s'applique exactement de la même manière au monde du travail. Les jeunes demandeurs d'emploi ont souvent besoin de plusieurs tentatives. « Nombre d'entre eux doivent commencer un travail pour savoir s'il leur convient », selon Marc Schreiber. On parle « d'essayer et d'explorer » dans le jargon technique. Parce qu'un talent identifié en théorie dans le cadre d'un conseil en carrière peut ne pas se concrétiser dans la pratique.

« Les souvenirs permettent de libérer les talents. »



Déployer son talent

Le cycle de vie de plus en plus court des tendances et des développements complique la planification des carrières. L'embarras du choix dû à la profusion de possibilités ne facilite pas les choses. C'est particulièrement vrai pour les employés dont l'horloge interne ne peut s'adapter au rythme des employeurs, des marchés et des tendances. « Ces personnes ont besoin de sécurité et de temps dans

...talent?

un environnement familial pour déployer leurs capacités et leurs talents», observe Marc Schreiber. Si ces conditions ne sont pas réunies, il y a un risque de blocage, qui se traduit par des malentendus, des difficultés de communication et une pression croissante.

«Ceux qui ressentent une telle évolution doivent réagir et agir rapidement», conseille Marc Schreiber. Il n'est pas toujours possible de discuter ouvertement de sa situation avec ses supérieurs. «Mais je constate très souvent que les employeurs sont disposés à répondre aux besoins de leurs collaborateurs. C'est possible lorsque ces derniers sont conscients de leurs talents et font des suggestions sur la façon dont ils veulent en faire profiter l'entreprise.

Contribution utile de l'extérieur

Une réorientation professionnelle donne la possibilité de se découvrir d'autres talents et capacités et de développer une nouvelle confiance en soi. L'environnement direct a souvent une grande influence, selon Marc Schreiber. Il conseille donc aux employeurs de faire confiance à leurs collaborateurs pour une compétence qu'ils n'ont pas encore démontrée. «Un tel crédit de confiance peut déclencher une dynamique positive et favoriser l'épanouissement des talents.»

Marc Schreiber observe régulièrement des parcours professionnels réjouissants rendus possibles par un échec antérieur. C'est pourquoi il souhaite aux employés d'avoir le «courage de leur faiblesse» et d'appuyer sur le «bouton Reset» pour trouver une meilleure façon de réussir. Une contribution de l'extérieur sous forme de conseil est souvent très utile. «Un examen rétrospectif de sa carrière fournit également de précieux renseignements.»

Mais ce n'est pas nécessaire pour tout le monde. «Les personnes qui s'épanouissent dans une vie professionnelle dynamique, éphémère et stressante sont dans la situation idéale pour déployer et développer leurs talents», affirme Marc Schreiber. Il est important de ne pas se voiler la face, mais de rester authentique. «Ceux qui en sont capables prennent instinctivement les bonnes décisions.»

«Seuls ceux qui acceptent l'échec peuvent déployer leur talent.»

Il n'est jamais trop tard pour découvrir un talent

Pour Marc Schreiber, il est clair que la découverte et le développement des talents ne sont pas réservées aux enfants et aux jeunes adultes. «Les neurosciences et la recherche sur le cerveau ont clairement démontré qu'il est tout à fait possible d'apprendre jusqu'à un âge avancé.» Qu'il s'agisse d'une nouvelle discipline sportive comme le golf, la voile, les échecs ou même la dextérité, les tours de magie et le calcul mental. La promotion des talents chez les personnes âgées n'est pas une question de capacité, mais de volonté. «La plupart des plus de 50 ans ont établi un certain style de vie. Ils sont parfois moins disposés à découvrir chez eux de nouveaux talents et à les promouvoir de manière intensive.»

Bilan et approche ciblée

Ceci est confirmé par Brigitte Reemts. En tant qu'associée dirigeante de l'agence Dr. Nadig + Partner, elle conseille des personnes dans leur réorientation professionnelle. Il s'agit souvent de personnes de plus de 40 ans. Il est vrai que le taux de chômage des 55-64 ans est inférieur à la moyenne des actifs depuis plus de deux décennies. «Cependant, les personnes plus âgées qui perdent leur emploi ont besoin de plus de temps pour en retrouver un.» Dans une telle situation, il est important de garder la tête froide et de procéder de manière ciblée. Il faut d'abord faire précisément le point: quel est mon objectif? Qu'est-ce que je sais faire? De quoi le marché a-t-il besoin?

«Ces questions devraient recevoir une réponse analytique, idéalement avec un soutien professionnel, afin d'affiner son profil professionnel.»

À cet âge, Brigitte Reemts déconseille vivement de se positionner comme étant «ouvert à toute proposition intéressante» ou susceptible d'accepter «quelque chose de complètement différent». Cela revient à se livrer au couperet de l'âge sans protection. «Il est beaucoup plus efficace de présenter la combinaison de compétences, aptitudes et capacités acquises au fil des ans et de marquer des points en soulignant son expérience par rapport à des concurrents plus jeunes.»

Une fois leur profil affiné, les demandeurs d'emploi plus âgés doivent étudier en détail le marché et les condi-

tions qui prévalent. Il est alors important de cibler les entreprises et les employeurs qui correspondent à leur «propre CV». Selon Brigitte Reemts, 70% des postes en Suisse sont aujourd'hui pourvus sur le marché du travail caché, c'est-à-dire de manière officieuse et sans publier d'annonce. «Ceux qui se contentent d'attendre que l'une des entreprises cibles publie une offre d'emploi peuvent attendre longtemps.» La parade consiste à développer un réseau professionnel et ciblé. «Ceux qui le font accèdent aux postes souhaités et aux décideurs par des moyens officieux et plus rapides.»

Marketing et réflexion personnels

Quand on arrive à la phase d'entretiens d'embauche, une bonne dose de marketing personnel est nécessaire. Se montrer intéressé, désireux d'apprendre (p. ex. avec des formations continues) et motivé. Toutefois, le marketing personnel sera difficile pour ceux qui ne sont pas suffisamment préparés à présenter leurs qualités et particularités, selon Brigitte Reemts. Ils manqueront souvent d'assurance et de détermination. Ce sont pourtant des attributs indispensables pour affronter la concurrence, notamment pour les employés et chercheurs d'emploi plus âgés. Tout comme le sont la motivation, l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'enthousiasme à l'idée de s'engager à nouveau dans un environnement en mutation.

Si Brigitte Reemts considère que le terme «talent» ne s'applique plus aux 50 ans et plus, elle est absolument convaincue que l'on peut «encore se réinventer à cet âge. Pour cela, les ingrédients suivants sont essentiels: réflexion personnelle, résilience, courage et gestion des ressources.»

«Réussir à un certain âge suppose d'accepter les changements et même d'y participer activement.»



Nouvelles générations, nouvelles valeurs

Le monde du travail change extrêmement vite. « Numérisation, mondialisation, pression à l'innovation, évolution vers une société de services, externalisation d'activités simples » sont les principaux mots-clés qui viennent à l'esprit de Brigitte Reemts. « Le rythme des changements ne cessant de s'accélérer, les employés de ce groupe d'âge doivent être beaucoup plus flexibles et ouverts aujourd'hui qu'il y a 20 à 30 ans. »

Mais le « monde du travail de demain » apporte également son lot de défis à la jeune génération. Simon Schnetzer, chercheur dans le domaine de la jeunesse, en est convaincu. Il travaille notamment sur les effets de la numérisation sur le monde du travail. « Malgré l'augmentation rapide des relations d'affaires virtuelles et numériques, les employés des générations à venir auront du mal à créer de la confiance humaine. »

En tant qu'initiateur de diverses études, Simon Schnetzer s'est penché sur la nature, les besoins et les souhaits des générations Y (née entre 1980 et 1999) et Z (née à partir de 2000). Son principal constat : l'avènement des smartphones à partir de 2007 a marqué une rupture dans la façon de s'engager des jeunes.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est plus important que la carrière

Les influences marquantes du mode de vie des jeunes se répercutent sur la façon dont ils cherchent un emploi. Les portails en ligne et les relations parentales sont clairement les facteurs prédominants. Cependant, les générations Y et Z ne veulent plus céder à la pression de leur époque sans réfléchir. Le facteur le plus important dans le choix d'une carrière et d'un employeur est une bonne ambiance de travail et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, déclare Simon Schnetzer en citant les résultats de l'étude.

Les attentes très différentes des représentants de la génération Z, mais aussi des plus jeunes représentants de la génération Y, peuvent conduire à un choc des générations lorsque ces jeunes rencontrent des employés plus âgés dans des entreprises ou des organisations. Se lancer des différences de point de vue naturelles à la figure ne mène nulle part, ajoute Simon Schnetzer. « Le fossé entre les générations ne sera franchi que si les deux parties se rapprochent et cherchent des solutions ensemble. » Il faudra de nouveaux talents des deux côtés.

« De nouvelles valeurs exigent de nouveaux talents et une approche adaptée. »



Pas de talent sans plaisir

Quelles conclusions l'économie et les entreprises devraient-elles tirer des résultats de la recherche sur les jeunes ? Simon Schnetzer est convaincu que le concept d'engagement doit être entièrement redéfini dans les années à venir. « La génération Z ne peut et ne veut pas s'engager professionnellement, surtout par peur de rater quelque chose. » Pour les employeurs, cela signifie qu'ils ne peuvent pas se reposer sur une réputation. « Leur talent pour recruter activement de jeunes employés avec de bons arguments sera encore plus recherché. »

Les supérieurs de l'« ancienne génération » devront faire preuve d'une sensibilité particulière pour promouvoir habilement les représentants de la jeune garde. « Les générations Y et Z veulent être libres de déployer leurs talents et d'apporter de la créativité dans leur travail », explique Simon Schnetzer. Pour cela, ils veulent un travail valorisant qui leur permet de créer leur avenir. « Les structures hiérarchiques sclérosées ont l'effet contraire, car elles sont difficilement acceptées par la jeune génération et ont donc un effet démotivant. » Nous avons besoin de dirigeants modernes qui se présentent davantage comme des « coaches » que des « experts techniques ». Les besoins des employés doivent toujours être écoutés et activement intégrés dans le développement de solutions communes.

Cette tendance est de plus en plus prise en compte avec l'émergence de structures de direction agiles qui définissent davantage les employés par leurs rôles que par leurs positions hiérarchiques. Néanmoins, de nombreuses entreprises doivent opérer un changement de mentalité, explique Simon Schnetzer. L'attente d'un engagement inconditionnel reste encore trop ancrée. Or, le facteur plaisir est une condition non négociable pour les représentants des générations Y et a fortiori Z. « Parce que quand les jeunes ne s'amusent pas, on ne peut plus guère les contraindre à quoi que ce soit et on va tout droit vers un licenciement. » La « peur de l'avenir » est beaucoup trop insignifiante, surtout pour la génération Z, comme le montre l'étude « Jeunes Suisses 2018 ».

« Les générations Y et Z déploient leur talent quand le plaisir est au rendez-vous. »



Simon Schnetzer est chercheur dans le domaine de la jeunesse, conférencier et formateur. En tant que coauteur de l'étude « Jeunes Suisses 2018 », il explore les modes de vie et de travail de demain ainsi que les conséquences de la numérisation. simon-schnetzer.com



Brigitte Reemts est associée dirigeante de l'agence zurichoise de conseil en outplacement Dr. Nadig + Partner. Elle accompagne des personnes de plus de cinquante ans dans leur processus de changement professionnel. Elle est l'auteur du livre « 50 plus. Neuorientierung im Beruf ». outplacement.ch



Marc Schreiber est conseiller en carrière et directeur du centre d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière à l'Institut de psychologie appliquée de l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW). zhaw.ch

Pénurie de main-d'œuvre spécialisée

Favoriser

la spécialisation

On se plaint souvent de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée en Suisse. L'adaptation du système éducatif ou l'accélération de la numérisation sont des mesures évoquées, mais aucune d'elles n'enrayera ce phénomène tant que l'économie restera dynamique. La pénurie de main-d'œuvre spécialisée est un signe de vigueur économique.

Texte : Oliver Adler



Oliver Adler
Né le 3 janvier 1955 à Zurich.
Formation : master en relations internationales, Columbia University (New York, 1982) ; doctorat en économie, Columbia University (New York, 1989). Carrière : économiste pays, Société de Banque Suisse (1978-1980) ; consultant, Banque mondiale, Washington D.C. (1985-1986) ; économiste, responsable Investment Information et responsable Asset Allocation, UBS AG (New York et Zurich, 1989-2009) ; responsable Economic Research, Credit Suisse Wealth Management (Zurich, depuis 2009).

1 De quoi s'agit-il exactement ?

On parle souvent de « pénurie », par exemple de pénurie de nourriture ou de logements dans les pays pauvres. Les économistes en donnent une définition plus précise : situation dans laquelle le prix trop élevé d'un bien ne permet pas de se le payer. Le prix est trop élevé parce que l'offre est insuffisante. Il y a pénurie de main-d'œuvre spécialisée lorsque la demande des entreprises augmente plus rapidement que l'offre. C'est souvent la conséquence d'une longue période de dynamisme économique comme celle que nous vivons en Suisse ou en Allemagne depuis plusieurs années.

2 Comment résorber la pénurie de main-d'œuvre spécialisée ?

Il y a deux manières de combler l'écart entre l'offre et la demande : premièrement, en augmentant les salaires de la main-d'œuvre qualifiée, ce qui réduirait la demande excédentaire. En réalité, les salaires n'évoluent que très progressivement, car les structures salariales des entreprises sont rigides. Deuxièmement, en « produisant » de la main-d'œuvre supplémentaire. Mais c'est un processus de longue haleine, car former des spécialistes prend du temps. Par ailleurs, l'immigration ne peut réduire la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans des pays comme la Suisse que si la demande est faible dans d'autres pays. De plus, elle présente des limites légales.

3 Quel est le niveau de pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans l'économie suisse ?

Les pénuries étant souvent subjectives, il est impossible de mesurer la pénurie de main-d'œuvre spécialisée avec précision. Elle est généralement quantifiée à l'aide d'enquêtes ou d'indicateurs partiels, tels que le nombre d'offres d'emploi ou de demandeurs d'emploi. La croissance de l'emploi sert quant à elle à déterminer les pays ou secteurs dans lesquels la pénurie de main-d'œuvre spécialisée est particulièrement marquée. Selon une enquête menée auprès des PME suisses, environ un quart des entreprises font état de difficultés à recruter de la main-d'œuvre spécialisée. Si on extrapole ce résultat à l'ensemble des PME suisses, cela signifie que plus de 90 000 entreprises souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre plus ou moins importante. Les candidats possédant des compétences techniques, une expérience de direction et de gestion de projet, en particulier, sont difficiles à trouver.

4 La numérisation peut-elle résorber la pénurie de main-d'œuvre spécialisée ?

Outre la persistance d'une conjoncture solide, les facteurs démographiques pourraient exacerber la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Ainsi, la vague de départs à la retraite des « baby-boomers » se traduira dans les cinq années à venir par le retrait de près d'un demi-million de personnes de la vie active, dont de nombreux spécialistes. La numérisation et la « robotisation » peuvent-elles combler cette lacune ? Cela nous semble peu probable. La numérisation remplacera certains métiers, mais augmentera du même coup le besoin en main-d'œuvre spécialisée de nombreux secteurs. Notre enquête montre que, dans le contexte de la numérisation, 38% des PME suisses s'attendent à une augmentation des besoins en main-d'œuvre dotée de compétences particulières, notamment dans les secteurs suivants : information et communication, industrie à forte valeur ajoutée et santé.

5 De quels spécialistes aura-t-on besoin à l'avenir ?

Il est difficile d'évaluer quels métiers sont menacés et pourraient être remplacés par des processus automatisés. Il est encore plus difficile de prévoir quels nouveaux métiers émergeront, donc quels seront les besoins de main-d'œuvre à l'avenir. Les processus automatisés et l'intelligence artificielle devraient surtout remplacer les activités de routine ainsi que les emplois qui jusque-là exigeaient un haut niveau de qualification, notamment les cadres moyens dans le domaine de la comptabilité, de l'examen du crédit ou de l'analyse de radiographies par exemple. En revanche, la demande pour des activités artisanales de qualité pourrait rester très forte. En général, les compétences sociales, interactives et créatives ou la capacité à réaliser des tâches analytiques imprévisibles et difficiles resteront probablement très demandées à l'avenir. Un système éducatif performant devra donc coopérer avec le monde économique pour encourager la spécialisation, mais surtout transmettre le concept d'apprentissage tout au long de la vie.

i En savoir plus

Des informations concernant l'économie suisse et les marchés financiers sont régulièrement publiées sur notre guide en ligne : credit-suisse.com/mieuxinvestir



Grâce à sa fondation de promotion de l'esprit d'entreprise : Verena Guggisberg-Lüthi soutient les jeunes chercheurs de talent Irene Wüthrich et Steven Schmitt.

Donner du courage, promouvoir des talents

Une femme d'affaires et deux chercheurs de l'EPF Zurich sont liés par une histoire particulière : la fondation de Verena Guggisberg-Lüthi permet aux jeunes talents Irene Wüthrich et Steven Schmitt de fonder une entreprise avec leurs travaux de recherche. La fondation faîtière Accentus a joué les entremetteurs avec succès.

Texte : Katherine Lee Photos : Janosch Abel

Madame Guggisberg-Lüthi (VGL), vous avez créé votre fondation il y a un an. Qu'est-ce qui vous a incitée à le faire ?

VGL : Mon mari est décédé subitement il y a quelques années. J'ai alors compris l'importance d'une planification successorale. Nous n'avions pas d'enfants et personne ne dépendait de nous financièrement. Inévitablement, la question de savoir ce qu'il adviendrait de notre succession s'est posée. Mon conseiller bancaire m'a parlé de la possibilité de créer ma propre fondation au sein de la fondation faîtière Accentus. Pouvoir déterminer à quoi servira mon patrimoine m'a tout de suite plu. J'ai été une femme d'affaires heureuse tout au long de ma vie et je n'ai pas vraiment pensé à la retraite jusqu'à présent. Soutenir des projets d'utilité publique et m'y impliquer m'a donc motivée.

Quels sont les objectifs de votre fondation ?

VGL : Avec ma fondation, je soutiens, en Suisse, la promotion de jeunes adultes ayant un fort esprit d'entreprise. Je veux permettre à de jeunes entrepreneurs dotés d'un esprit d'initiative de contribuer au

développement économique de la Suisse. J'ai grandi dans une ferme et j'ai découvert très tôt mon talent pour le commerce et ma passion pour les chiffres. Avec mon mari, j'ai dirigé une entreprise et j'ai réussi en tant que femme d'affaires. Aujourd'hui, j'encourage les jeunes talents à créer quelque chose de nouveau et durable. Un an à peine après avoir eu l'idée de créer ma propre fondation et de promouvoir de jeunes talents en Suisse, la fondation faîtière Accentus a attiré mon attention sur les travaux de recherche d'Irene Wüthrich et Steven Schmitt. Nous avons trouvé le premier projet et avons pu démarrer.

Qu'est-ce qui vous a poussé à créer votre propre fondation en faveur des talents ?

VGL : J'aime travailler dans ce domaine. J'ai grandi dans une Suisse forte, soutenue par des PME prospères. Je suis heureuse de contribuer à la santé future de notre pays. Mon talent est de penser et d'agir en entrepreneur. Je veux le partager et le promouvoir.

Madame Wüthrich (IW), vous travaillez avec Steven Schmitt sur un projet de

recherche à l'EPF Zurich consacré au développement d'une technologie facilitant la découverte de nouveaux antibiotiques. Pourquoi avons-nous besoin de nouveaux antibiotiques ?

IW : Du fait de l'utilisation répandue des antibiotiques, les bactéries développent une résistance aux médicaments courants. Les maladies infectieuses sont de plus en plus difficiles à combattre. Aujourd'hui, des gens meurent à l'hôpital à cause de bactéries résistantes. Notre objectif est de lutter contre le risque croissant de germes résistants aux antibiotiques.

Monsieur Schmitt (ST), grâce au soutien de la fondation de Verena Guggisberg-Lüthi, vous pouvez poursuivre votre objectif de fonder votre propre entreprise. Comment avez-vous trouvé ce soutien ?

ST : Irene et moi menons nos recherches à l'EPF Zurich. Avec l'ETH Foundation, l'école propose le programme « Pioneer Fellowship » qui promet de jeunes entrepreneurs. Nous avons postulé à ce programme en présentant nos travaux de recherche. Notre travail consiste à découvrir de nouveaux agents antibiotiques dans la nature. Mais le programme ne se limite pas à la recherche. Il faut avoir l'esprit d'entreprise, car la recherche doit profiter à la société et permettre la réussite d'une entreprise. Le programme « Pioneer Fellowship » qui comprend, outre un capital de départ de 150 000 CHF, l'accès à d'importants réseaux et au coaching, a présenté notre projet à la fondation faîtière Accentus. Avec succès, puisque grâce à la fondation de Verena Guggisberg-Lüthi, nous avons la possibilité de créer notre propre entreprise.



« Mon conseiller bancaire m’a parlé de la possibilité de créer ma propre fondation au sein de la fondation faïtière Accentus. »

Verena Guggisberg-Lüthi

Dans quels domaines particuliers la fondation vous a-t-elle soutenus ?

IW : En premier lieu, la fondation de Verena Guggisberg-Lüthi apporte le capital nécessaire à notre projet. Il nous permet de franchir les étapes qui suivent le Pioneer Fellowship : développer notre idée jusqu’à sa maturité commerciale et accélérer la création de notre entreprise « Sphero-Biotics ». Mais le soutien de Madame Guggisberg-Lüthi va beaucoup plus loin. Savoir que quelqu’un croit en nous est un soutien moral et a été la première confirmation de la valeur de notre travail. Bénéficier d’un tel soutien est une expérience incroyable. Sans Verena Guggisberg-Lüthi, nous n’aurions jamais pu suivre notre vision.

Madame Guggisberg-Lüthi, qu’est-ce qui vous a le plus impressionnée lors de votre première rencontre avec les deux chercheurs ?

VGL : Au début, le projet de l’EPF proposé par la fondation faïtière Accentus était

trop académique pour moi. Mais j’ai tout de suite remarqué ces deux jeunes gens sympathiques. Ils ont su expliquer le thème de leurs recherches en termes simples si bien que j’ai tout de suite compris leur cheminement et leur but. Et surtout, ils ne veulent pas se cantonner à la recherche, ils veulent commercialiser un produit vraiment important. Leur démarche est bien réfléchie. Je crois en leur succès et suis convaincue qu’ils créent une réelle valeur.

Pourquoi encouragez-vous des travaux de recherche sur les agents antibiotiques ?

VGL : Mon mari était passionné d’apiculture. À la maison, nous avions toujours de la propolis, une résine d’abeille issue de la récolte. La propolis a un puissant effet inhibiteur sur les bactéries, il s’agit donc d’un antibiotique naturel produit par les abeilles. Quand je m’enrhume, je prends cet agent antibactérien et je récupère rapidement. Grâce à nos abeilles, j’ai un lien avec les antibiotiques naturels et je com-

prends très bien que de nouveaux moyens sont nécessaires.

Le projet commun avec l’EPFZ se termine bientôt. Que voulez-vous faire ensuite ?

VGL : La fondation faïtière Accentus m’aide à trouver un nouveau projet. Conformément à l’objectif de la fondation, il s’agira encore d’un projet de « promotion des jeunes ou jeunes adultes talentueux en Suisse ». Je vais me laisser surprendre et me réjouir d’ores et déjà d’être à nouveau impliquée. Participer, c’est bien !

Madame Wüthrich et vous êtes sur le point de créer votre entreprise. Les start-up sont en vogue. Quels conseils donnez-vous aux autres jeunes entrepreneurs ?

ST : Nous avons consacré beaucoup de temps à élaborer la stratégie de notre entreprise. Quand on crée une entreprise, il faut définir clairement ses objectifs et le temps nécessaire pour les atteindre. Si la stratégie est convaincante, il faut de la persévérance et beaucoup de courage. Les raisons de ne rien faire sont nombreuses. Quand la décision de fonder l’entreprise est prise, je recommande d’aller au bout du projet, de ne pas se laisser intimider et d’aller de l’avant.

IW : Seule une bonne dose de courage permet d’apprendre la valeur réelle du projet. On ne connaît jamais toutes les questions et les réponses à l’avance. Il est essentiel d’avoir confiance en sa capacité à trouver les solutions au bon moment.

VGL : Il faut être sûr que tout va bien se passer. Mais il est également important d’apprendre à demander de l’aide et à obtenir du soutien.

Photo : mäd



Guido Braschler est directeur des fondations faïtières Accentus, Empiris et Symphasis du Credit Suisse à Zurich.

Explication de l’expert

Comment créer une fondation ?

Vous aussi, vous souhaitez restituer une part de votre bonheur à la société et léguer quelque chose d’utile et de durable ?

La solution du Credit Suisse

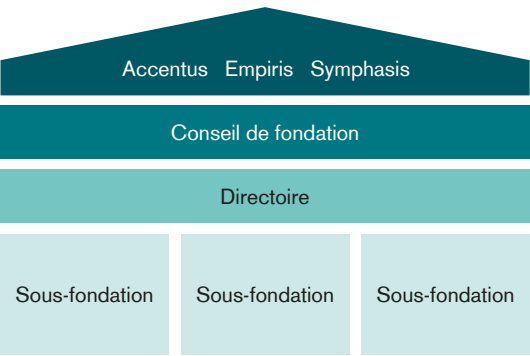
« Grâce à ses trois fondations faïtières Accentus, Empiris et Symphasis, la banque couvre un large spectre d’engagement social et propose des solutions pour s’engager dans des activités philanthropiques ciblées avec un minimum d’efforts », déclare Guido Braschler, directeur des fondations faïtières à Zurich.

L’idée

Les fondations faïtières ont été créées par le Credit Suisse il y a près de vingt ans pour répondre au souhait exprimé par un nombre croissant de clients de consacrer une partie de leur argent à une bonne action. Cependant, le temps et l’engagement financier nécessaires à la constitution d’une fondation indépendante leur semblaient trop importants. Pour offrir la plate-forme idéale à ses clients, la banque a créé les trois fondations faïtières Accentus, Empiris et Symphasis.

Les avantages d’une sous-fondation propre

Créer sa propre fondation demande des efforts considérables. « Une fondation propre au sein d’une fondation faïtière, ou sous-fondation, offre de nombreux avantages aux fondatrices et fondateurs. Par exemple, la fondation faïtière assume la charge administrative liée à la constitution et à la gestion de ses sous-fondations, à la recherche de projets et au contrôle de leur mise en œuvre. Autre aspect non négligeable, la majeure partie des coûts est prise en charge par les fondations faïtières. En outre, les donateurs profitent de la longue expérience des fondations faïtières en matière d’engagement d’utilité publique. Le moment de la donation, le nom, l’objectif et le mode de distribution sont librement définis par la fondatrice ou le fondateur », explique Guido Braschler. Les donateurs peuvent se concentrer sur la partie agréable comme la réunion annuelle d’attribution des projets et se réjouir de leur don en faveur de la promotion.



En savoir plus

Profitez des 20 années d’expérience de nos conseillers en fondations philanthropiques. [accentus.ch](https://www.accentus.ch), [emipiris.ch](https://www.emipiris.ch), [symphasis.ch](https://www.symphasis.ch)

Mind the

Revenus inférieurs et travail à temps partiel expliquent pourquoi les femmes alimentent plus rarement le pilier 3a que les hommes.

Une étude récente du Credit Suisse révèle qu’à conditions égales, les femmes investiraient plus souvent dans leur prévoyance individuelle que les hommes.

Texte : Mariska Beirne

Seules 50% des Suissesses actives cotisent régulièrement au pilier 3a. Avec 58%, les hommes alimentent plus souvent la prévoyance liée (état 2015). Les économistes du Credit Suisse ont examiné les causes de cette différence de comportement. Outre le sexe, ils ont pris en compte l’âge, le revenu et la situation familiale. Le résultat de leur étude est surprenant : dans des conditions par ailleurs identiques – par exemple mêmes âge, niveau de revenu et situation familiale – les femmes alimentent le pilier 3a un peu plus souvent que les hommes.

Moins de revenus, moins de prévoyance
Le principal moteur de la régularité des versements dans le pilier 3a est le revenu. Selon l’étude, la probabilité de cotiser au 3^e pilier est plus de sept fois plus élevée pour les revenus supérieurs que pour les revenus les plus faibles. Le montant de la cotisation augmente avec le revenu, ce qui place surtout les femmes dans une situation précaire. En effet, elles ont souvent moins de moyens financiers à consacrer à la prévoyance vieillesse indivi-

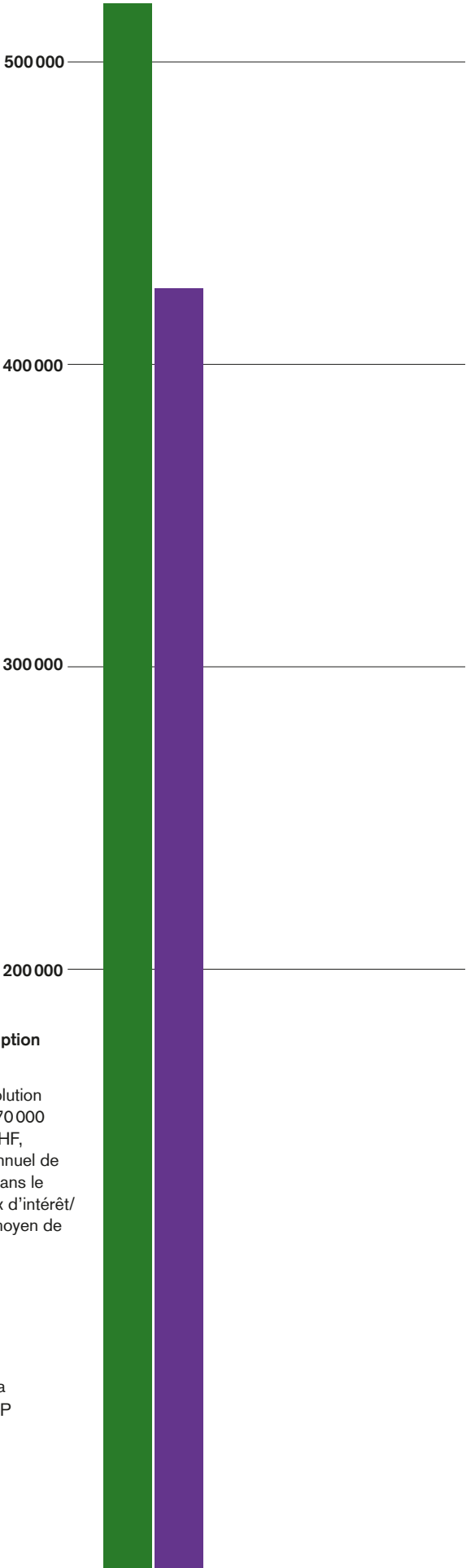
duelle que les hommes à cause du travail à temps partiel et des interruptions d’activité.

Les couples et les parents alimentent plus régulièrement le pilier 3a que les célibataires sans enfants

Le comportement en matière de versements dans le 3^e pilier dépend également de la situation de vie et familiale. Pour mettre en évidence ce lien de cause à effet, les auteurs de l’étude ont essayé d’identifier des profils typiques de femmes actives. D’après cette analyse, elles peuvent être réparties en huit grandes catégories, elles-mêmes réunies en quatre groupes principaux : les femmes jeunes et célibataires, les femmes seules (généralement en famille monoparentale), les mères de famille en couple et les femmes vivant en couple à double revenu sans enfants. Une comparaison révèle que les personnes en couple avec ou sans enfants cotisent plus régulièrement dans le 3^e pilier que les personnes seules sans enfants. Les femmes avec enfants vivant en couple à double revenu investissent même plus souvent dans la prévoyance individuelle que celles sans enfants, bien que leur

Scénario A
Sans interruption d’activité
pour une évolution salariale de 70 000 à 100 000 CHF, versement annuel de 6826 CHF dans le pilier 3a, taux d’intérêt/rendement moyen de 2% p.a.

■ Fortune 3a
■ Fortune CP (à 64 ans)



Avoir de vieillesse à la retraite (2° et 3° piliers)

Gap

taux d’occupation et leurs revenus soient généralement plus faibles.

Interruptions d’activité et temps partiel sont déterminants pour la constitution de la prévoyance
La situation de vie et le revenu des femmes n’influent pas uniquement sur le 3^e pilier. Les rentes AVS et LPP en dépendent aussi très fortement. L’exemple de calcul suivant illustre les conséquences majeures d’une interruption d’activité et du travail à temps partiel sur l’évolution du capital de vieillesse (voir graphique) :

Scénario B : une enseignante de 30 ans dont le salaire évolue de 70 000 à 100 000 CHF au cours de sa carrière s’arrête de travailler pendant 6 ans pour se consacrer à sa famille, puis travaille à 60% pendant 8 ans. Par rapport au scénario A sans interruption, l’épargne dans la caisse de pension et le pilier 3a diminue de respectivement 95 000 CHF et 80 000 CHF environ, à condition qu’elle ait versé le montant maximal dans le pilier 3a au cours de toutes ses années d’activité.

Tous les groupes n’utilisent pas le pilier 3a selon leurs capacités
L’étude révèle également que les mères de famille sont tout à fait conscientes du rôle essentiel de la prévoyance vieillesse. Elles ont compris que la prévoyance individuelle gagne en importance. Or les interruptions d’activité et le travail à temps partiel altèrent souvent leur capacité à se constituer un capital de vieillesse

suffisant. Même lorsqu’elles ont versé les montants maximaux dans le pilier 3a, leur carrière non linéaire accroît les lacunes de prévoyance. Il en est autrement pour les femmes jeunes et sans enfants, qui représentent plus d’un tiers des Suissesses actives : dans de nombreux cas, elles auraient probablement les moyens de verser régulièrement un petit montant dans la prévoyance individuelle et pourraient profiter, compte tenu du long horizon de placement, aussi bien de l’effet des intérêts composés que de solutions de prévoyance-titres. De même, les femmes en couple à double revenu sans enfants ou DINKS («double income no kids») auraient de bonnes conditions financières pour combler d’éventuelles lacunes de prévoyance, moyennant une épargne plus systématique dans le pilier 3a, tout réduisant leurs impôts. Pourtant, seulement 60% d’entre elles cotisent régulièrement dans le 3^e pilier.

En savoir plus
Pour plus d’informations sur l’étude «Mind the Gap : temps partiel, congé, lacune de prévoyance» : credit-suisse.com/etudeprevoyance

Volontaire, innovant et engagé



Les « FC Starkickers » et les jeunes bénévoles de la CRJ de Bâle s'entraînent avec beaucoup d'enthousiasme et se préparent avec soin aux matchs contre d'autres équipes.

Faire bon usage de son temps libre tout en faisant bouger les choses ? Les projets sociaux de la Croix-Rouge Jeunesse, tels que le « FC Starkickers » à Bâle, montrent la voie. Des jeunes bénévoles entraînent une fois par semaine l'équipe de football pour personnes handicapées.

Texte : Brigitte Selden Photos : Roland Blattner

Les activités de la Croix-Rouge Jeunesse (CRJ) sont variées et poursuivent toutes le même but : des personnes en situation difficile sont soutenues par des jeunes bénévoles et découvrent le sens du mot solidarité. Des jeunes de 15 à 30 ans interviennent dans des domaines très divers et peuvent utiliser leurs talents de différentes façons : ils donnent des cours de rattrapage en mathématique aux réfugiés, proposent des après-midi de sport aux jeunes ou aident les seniors à utiliser un ordinateur. Grâce au travail bénévole, des personnes socialement défavorisées ou vulnérables trouvent un large éventail d'aides et de services. Et les jeunes bénévoles découvrent d'autres milieux de vie avec lesquels ils n'auraient guère eu de contact autrement.

Jouer avec passion

L'un de ces projets sociaux, « FC Starkickers », est organisé par l'association Insieme Bâle : une équipe de football pour personnes handicapées s'entraîne tous les lundis soir sur le terrain de Rankhof à Bâle avec de jeunes bénévoles de la CRJ. Ils se rencontrent pour le plaisir du football, mais aussi pour se préparer aux matchs contre d'autres équipes. « Nous nous entraînons comme n'importe quelle autre équipe, nous travaillons les passes, apprenons à construire et terminer une attaque ou abordons une situation de match », explique Patrick Hunziker, engagé depuis cinq ans à la Croix-Rouge Jeunesse de Bâle. Il y a deux ans, ce jeune homme de 27 ans, qui étudie l'allemand et la philosophie, est devenu entraîneur responsable du « FC Starkickers ». En plus des entraînements hebdomadaires et avec l'aide de ses trois assistants de la CRJ ou d'Insieme, il accompagne les 17 membres de l'équipe à des tournois et dans un camp d'entraînement une fois par an.

Même si l'aventure vécue tous ensemble prend le pas sur la victoire, Patrick Hunziker prend l'entraînement très au sérieux. « Le football revêt une grande importance pour les membres de l'équipe, qui jouent avec passion et enthousiasme. Ils sont là tous les lundis, quel que soit le temps. Cela me motive énormément et c'est une formidable reconnaissance », explique le jeune coach, qui prépare les entraînements avec soin.

Une équipe solide

La plupart des « Starkickers » de 19 à 45 ans sont là depuis longtemps et apprécient de pouvoir jouer au football grâce à la CRJ de Bâle. Pas étonnant que le club se caractérise par un bon esprit de coopération. Ses membres attachent une grande importance au fait d'être une bonne équipe. D'après l'entraîneur responsable, la cordialité et le fairplay règnent au sein du groupe. Mais il y a une autre raison pour laquelle l'entraînement revêt tant d'importance pour les joueurs : ils vivent ensemble une expérience qu'ils peuvent ensuite raconter à leur famille et à leurs amis.

Utiliser son talent tout en aidant les autres : les activités de la CRJ proposent un large éventail d'aides. Par exemple, des événements sportifs avec de jeunes migrants.



Et pour Patrick Hunziker, quel est le sens de ce travail avec le « FC Starkickers » ? C'est un plaisir toujours renouvelé, parce que c'est à chaque fois différent. Même si travailler avec des personnes ayant des besoins particuliers est aussi un défi et peut s'avérer épuisant, c'est toujours agréable pour lui. « L'entraînement m'a surtout beaucoup appris sur les relations humaines. Nous devrions toujours aborder les autres sans préjugés », estime Patrick Hunziker, qui veut devenir enseignant après ses études. La notion de ce qui est « normal » et de ce qui ne l'est pas se dissout de plus en plus pour lui. « Grâce au travail bénévole à la Croix-Rouge Jeunesse, j'ai appris à accepter les gens tels qu'ils sont. »

Un engagement remarquable

Avec leurs divers projets, les fédérations régionales de la Croix-Rouge Jeunesse offrent un large éventail d'activités sociales. Elles sont soutenues financièrement par le fonds Jeunesse CRS, auquel le Credit Suisse a apporté une contribution financière pour la première fois cette année. Dans le cadre de cet engagement, le Credit Suisse décerne conjointement avec le Centre de compétences Jeunesse CRS le « Credit Suisse Red Cross Youth Award » nouvellement créé. Entre un et trois projets remarquables sont récompensés par l'Award pour leur valeur de modèle, leur dimension novatrice ou leur effet durable et reçoivent jusqu'à 10 000 CHF. Le prix a été remis pour la première fois le 15 juin 2019. Les organisateurs du FC Starkickers, un projet d'aide d'urgence et de sécurité aquatique pour les jeunes réfugiés ainsi qu'un projet de soutien scolaire aux enfants défavorisés ont été récompensés. Pour en savoir plus sur l'Award et les projets primés, rendez-vous sur : redcross.ch/youthaward



Musiciens d'orchestre et solistes

Photo : Davos Festival © Yannick Andrea

Le Festival de Davos propose des lieux de représentation insolites.

Nul autre pays au monde n'a autant de festivals que la Suisse – 400 d'entre eux sont entièrement consacrés à la musique. Le Festival de Davos, dont ce sera déjà la 34^e édition, est un temps fort de l'année. Le Credit Suisse est partenaire de la manifestation depuis sa création.

Texte : Irene M. Wrabel

Le Festival de Davos est né en 1986. L'événement fait désormais partie des incontournables du calendrier culturel des Grisons. Michael Haeffliger, l'actuel directeur du Lucerne Festival, a lancé le Festival de Davos pour servir de tremplin à de jeunes talents du monde entier. Il leur permet d'acquérir une expérience précieuse pour leur future carrière de musiciennes et de musiciens classiques. Le concept est aussi unique que captivant : les talents musicaux – dont la plupart sont déjà à l'aube d'une carrière prometteuse – sont invités à Davos pendant deux semaines, au cours desquelles ils sont réunis dans des formations de musique de chambre dont la composition change sans cesse. Ils interprètent principalement des œuvres de musique classique et contemporaine, notamment de musique de chambre.

Promotion des jeunes talents

L'académie du Festival de Davos est une partie importante de l'événement. Elle permet chaque année à quelque 25 jeunes musiciennes et musiciens de participer activement à une formation individuelle et professionnelle. Pendant deux semaines, les participants accompagnés de professeurs, solistes, compositeurs, formations de musique de chambre se plongent dans des répétitions, ateliers et cours quotidiens. Les membres de l'Académie sont réunis dans des forma-



« Le Festival de Davos est l'endroit idéal pour vivre des expériences musicales. Chacun peut y enrichir son répertoire. »

Eszter Kruchió, violoniste

tions recomposées en permanence et ont ainsi l'occasion de se produire pendant le festival, d'une part, en tant que membre de la Camerata du Festival de Davos et, d'autre part, en tant que membre d'un ensemble de musique de chambre. Au préalable, une préparation musicale et organisationnelle minutieuse est attendue de la part des participantes et participants. À la fin, ceux qui ont validé la formation reçoivent un certificat.

Des sites d'exception

Au cœur des Grisons, ils ont une occasion unique de présenter leur talent à un large public dans des lieux différents, parfois insolites. En effet, le Festival de Davos attache une attention particulière à la diversité des lieux de représentation, qui permettent aux artistes de rencontrer directement le public. Qualité, singularité et capacité à créer des émotions sont les priorités.

Parmi les lieux de représentation sélectionnés cette année à Davos et dans les environs, il y a l'église St Johann, l'église Monstein et l'église anglaise, l'hôtel de montagne Schatzalp riche en traditions, l'hôtel Schweizerhof, le musée Kirchner de Davos, la gare de Davos-Platz ainsi qu'un train roulant des Chemins de fer rhétiques, le café Klatsch, la buvette de la gare de Davos Wiesen et à Jenisberg. Lancée en 2017, la « Spielbox » du Festival de Davos est une minuscule salle de concert mobile d'environ dix-huit mètres carrés dotée d'une façade vitrée. La plus petite salle de concert des Alpes fait vivre des concerts très particuliers. Cette année, elle s'appelle tout simplement la Box du Festival de Davos et présente des œuvres pour piano préparé de John Cage.

La promenade-concert inscrit plusieurs de ces sites d'exception à son programme. Elle part du musée Kirchner, passe par l'église anglaise et va jusqu'à l'hôtel de montagne Schatzalp. Des concerts différents seront donnés à chacun des trois arrêts. Il y aura également des scènes ouvertes dans le village, qui transporteront l'ambiance du festival dans les Alpes. Des ateliers et des conférences organisés avant les concerts sont d'autres exemples tirés d'un programme riche et varié, auquel les somptueux paysages de montagne alpins offrent un décor unique.

Inspiration musicale et humaine

Les jeunes musiciennes et musiciens du monde entier doivent pouvoir développer leur talent dans la direction qui leur convient le mieux. Le chef d'orchestre et violoniste Roberto González-Monjas est directeur de la Camerata du Festival de Davos. « Non seulement les success stories sont innombrables, mais il y a maintenant plusieurs générations de musiciens qui se souviennent de leur séjour à Davos comme de l'une des expériences les plus formatrices de leur vie musicale. » Il trouve très agréable d'observer ces processus de développement. « La curiosité des jeunes talents est éveillée, ils absorbent littéralement ces nombreuses impressions nouvelles comme des éponges et découvrent la direction qu'ils souhaitent donner à leur carrière. »

La violoniste Eszter Kruchió, qui joue principalement dans des formations de musique de chambre, participe pour la deuxième fois au Festival de Davos cette année. Elle se réjouit à cette perspective : « C'est toujours une belle aventure de pouvoir rencontrer et échanger avec autant de personnes sur la même longueur d'onde. » Cette diversité place également les organisateurs face à des défis de taille. De nombreux solistes, dont la plupart ne se connaissaient pas auparavant, doivent former un ensemble qui fonctionne en un temps record.

Photos : mäd, Marco Borggreve

« Le Festival de Davos joue un rôle important en apportant à de jeunes musiciens du monde entier une inspiration et des expériences qui auront une influence décisive sur leur vie. »

Roberto González-Monjas, chef d'orchestre et directeur de la Camerata du Festival de Davos

Soliste ou musicien d'orchestre ?

Roberto González-Monjas estime que les bons musiciens possèdent à la fois les grandes qualités de soliste et de membre d'un ensemble. « Les deux ne s'excluent pas, bien au contraire : ceux qui connaissent et vivent ces deux rôles auront une vie musicale meilleure, plus riche et plus passionnante. » Le chef d'orchestre connaît bien ces différences. « Être soliste exige certaines aptitudes liées à la personnalité : un soliste transmet son message avec force et singularité, ce qui le place au centre de l'attention de l'orchestre et du public. Pour cela, il a besoin non seulement d'une préparation technique minutieuse, mais également d'une vision très convaincante qui emporte les autres et les fait adhérer à son idée. »

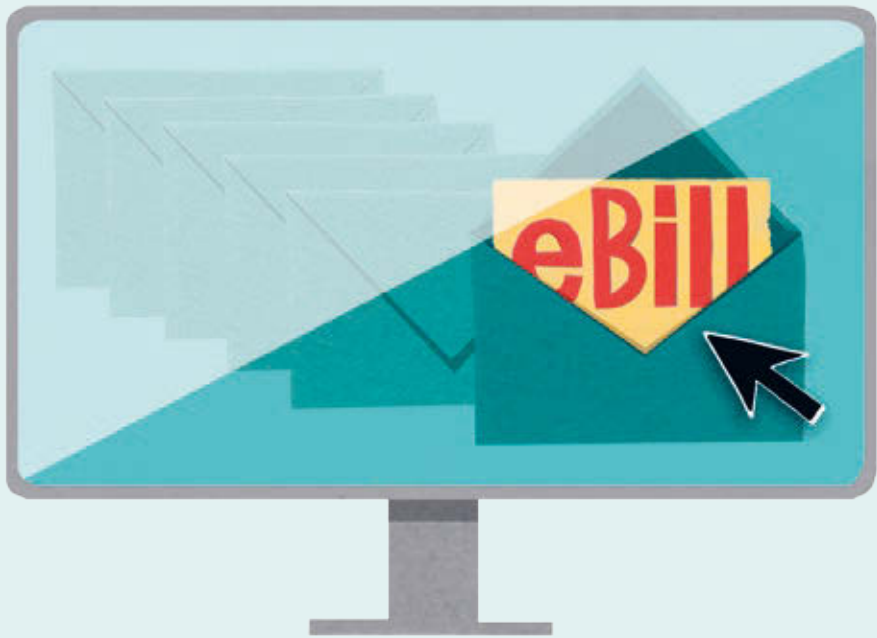
En revanche, participer à un orchestre de chambre impose des exigences différentes aux musiciennes et musiciens. « Il s'agit d'être constamment à l'écoute, de faire preuve de souplesse, d'être prêt à s'adapter à de nouvelles visions. Il faut avoir l'esprit d'équipe et savoir mettre ceux qui vous entourent à l'aise. Je suis fermement convaincu que c'est la combinaison des deux qui rend un musicien génial et spécial ! », déclare le jeune homme de 31 ans.

Eszter Kruchió connaît bien les deux rôles. Son avenir, elle le voit dans un orchestre de chambre ou un quatuor à cordes. D'une certaine façon, la musique de chambre est le juste milieu : « Il faut la maîtrise et l'aura d'un soliste, mais l'aptitude à travailler en équipe et la flexibilité d'une musicienne d'orchestre. » Le Festival de Davos lui a déjà apporté une expérience précieuse dans ce domaine. « C'est l'endroit idéal pour vivre des expériences musicales et où chacun peut enrichir son répertoire. » Les jeunes talents du monde entier auront une fois encore cette opportunité cette année : la 34^e édition du Festival de Davos aura lieu du 3 au 17 août 2019 sous la devise « Rupture ».



Le Credit Suisse et le Festival de Davos

Dans le domaine de la musique classique, le Credit Suisse entretient de nombreux partenariats avec des institutions, des festivals et des orchestres renommés, du Lucerne Festival à l'Orchestre de la Tonhalle en passant par le Festival de Davos. Ce dernier a été créé en 1986 pour servir de tremplin à de jeunes talents du monde entier. Depuis lors, Davos devient chaque année pendant trois semaines la Mecque de la relève des talents sous la devise « young artists in concert ». Le Credit Suisse est partenaire du festival depuis sa création. Pour en savoir plus : credit-suisse.com/sponsoring



[Online Banking](#)

Nous vous simplifions la vie

Avec eBill, effectuez vos paiements récurrents rapidement, en sécurité et sans support papier. Et avec l'application Credit Suisse Direct, scannez à votre guise les bulletins de versement. Deux fonctions pour régler vos factures de manière sûre et en quelques clics.

Texte: Brigitte Selden Illustrations: Anna Haas

Chaque fin de mois, les factures s'empilent. Avec eBill, effectuez vos paiements récurrents rapidement, en sécurité et sans support papier. Recevez vos nouvelles factures là où vous les réglez d'habitude, à savoir sur Credit Suisse Direct, l'Online Banking du Credit Suisse. En quelques clics, vous êtes redirigé vers le portail eBill SIX et vous validez le paiement de vos factures électroniques. Contrairement au système de recouvrement direct (LSV), avec eBill, vous pouvez vérifier la facture au préalable.

Payez malin avec eBill

Avec eBill, vous vous épargnez la saisie manuelle de l'ordre de paiement tout en limitant les risques d'erreur. De plus, vous profitez de la validation permanente et des paiements échelonnés. Après votre inscription à eBill via Credit Suisse Direct et auprès des émetteurs de factures, vos prochaines factures s'affichent dans le portail eBill SIX. eBill est donc aussi sûr que votre Online Banking. Vous pouvez utiliser eBill via Credit Suisse Direct pour gérer vos factures partout dans le monde et de manière écologique.

Pour plus d'infos sur eBill, rendez-vous sur : credit-suisse.com/ebill

Inscrivez-vous dès maintenant à eBill

En tant que nouvel utilisateur, vous devez vous enregistrer une seule fois dans l'Online Banking et vous inscrire à eBill sous Paiements → eBill → Enregistrer. Comment faire ?

1. Lancez l'enregistrement pour eBill dans l'Online Banking
2. Acceptez les conditions de participation.
3. Saisissez votre adresse e-mail sur le portail eBill et recevez votre clé d'activation SIX.
4. Saisissez la clé d'activation au cours de l'inscription puis terminez l'enregistrement.
5. Une fois l'enregistrement terminé, allez sur le portail eBill SIX via Credit Suisse Direct afin de choisir eBill pour les émetteurs de factures que vous souhaitez. Vous pourrez désormais vérifier et régler facilement, rapidement et en toute sécurité les factures eBill envoyées en ligne par vos émetteurs.

Scannez et payez rapidement et en sécurité

Avec l'appli Credit Suisse Direct, scannez à votre guise les bulletins de versement orange avec votre smartphone. Plus besoin de saisir de numéro de référence ou les autres détails de paiement, vous pouvez payer vos factures en quelques clics. Vous avez en outre la possibilité de compléter ou de modifier les détails de paiement.

1. Lancez l'appli Credit Suisse Direct et connectez-vous. Cliquez sur « Paiement » puis sur « Scanner ».
2. Avec votre smartphone ou tablette, scannez la série de chiffres dans la zone blanche, en bas à droite sur le bulletin orange. Dès que la série de chiffres est identifiée, les détails de paiement sont automatiquement récupérés et s'affichent à l'écran.
3. Vérifiez les informations et confirmez le paiement en vue de son exécution.

Pas encore d'Online Banking ?

Faites la demande sur credit-suisse.com/onlinebanking et découvrez tous les avantages.

La gestion bancaire simplifiée grâce à nos services

Une gestion claire et simplifiée de vos e-documents
Credit Suisse Direct s'enrichit en permanence de nouvelles fonctionnalités. Depuis février, vous pouvez afficher directement dans vos e-documents vos documents à des fins fiscales. Avec l'utilisation des e-documents, vous avez la possibilité de recevoir vos justificatifs bancaires au format PDF et de les consulter dans votre dossier de documents. Et vous contribuez à la protection de l'environnement !
Pas encore d'e-documents ? Faites la demande dès maintenant sur : credit-suisse.com/onlinebanking

Les idées toujours claires avec l'appli Credit Suisse Direct
Tous les avantages du mobile banking à portée de main, partout et à tout moment avec l'appli Credit Suisse Direct pour smartphones et tablettes. Réglez vos factures avec eBill ou en scannant les bulletins de versement orange, effectuez des virements bancaires, négociez des titres et vérifiez les informations de votre carte de crédit... Avec l'appli Credit Suisse Direct, vous avez les idées claires et vous gagnez du temps !
Plus d'infos sur l'appli Credit Suisse Direct sur : credit-suisse.com/mobilebanking

Credit Suisse Direct, la solution sûre
L'accès sécurisé à Credit Suisse Direct s'effectue via SecureSign, le processus sécurisé moderne qui respecte les normes de sécurité les plus strictes. Lors de la connexion et de certains paiements, un graphique s'affiche et vous ne pouvez le déchiffrer qu'avec l'appli SecureSign sur votre smartphone. Si les deux applications Credit Suisse Direct et SecureSign sont connectées sur un même appareil, le graphique est désactivé. Les informations nécessaires à l'accès sont automatiquement transmises entre les applis, sur votre appareil. Il n'est alors plus nécessaire de scanner et de saisir les chiffres pour confirmer.
Plus d'infos sur : credit-suisse.com/securite

Paquets de prestations bancaires Viva

Les finances bien en main

En cette période de rentrée scolaire, c'est le moment de confier aux enfants et adolescents davantage de responsabilités s'agissant de leurs finances. Les paquets Viva gratuits offrent toutes les prestations bancaires importantes et bien plus encore.



5% sur les 1000 premiers francs ainsi qu'une carte Maestro en option, à utiliser dès 7 ans pour payer sans espèces et effectuer des retraits gratuits à tous les distributeurs automatiques de Suisse jusqu'à une limite définie. Le paquet comprend aussi Digipigi, la tirelire numérique, avec des applis qui apprennent aux enfants à comprendre les recettes et les dépenses de façon ludique.

Viva Young / Viva Student

Viva Young s'adresse aux écoliers, apprentis et actifs de 12 à 23 ans et Viva Student aux étudiants entre 18 et 30 ans. Ces deux paquets Viva donnent aux jeunes un accès à un Compte privé et un Compte d'épargne aux taux d'intérêt préférentiels. Les clients Viva disposent d'une carte prépayée gratuite dès 12 ans avec une signature parentale et, à partir de 18 ans, ils peuvent choisir entre une carte prépayée et une carte de crédit. Les deux paquets sont compatibles avec l'Online & Mobile Banking, Cardless Cash, Apple Pay, Samsung Pay et SwatchPAY! Le retrait d'espèces avec la carte Maestro est gratuit à tous les distributeurs automatiques de Suisse. Les jeunes profitent en plus des Viva Movie Days : une séance de cinéma par jour pour seulement 13 CHF avec pop-corn et boisson sans alcool – et les mêmes conditions pour la personne accompagnante.

Vous pouvez faire une demande pour tous les paquets Viva via le formulaire en ligne. Ensuite, le Credit Suisse vous contactera par téléphone afin de discuter des étapes suivantes de l'ouverture. Les jeunes à partir de 14 ans peuvent désormais également souscrire en ligne un paquet Viva Young ou Viva Student.

École, apprentissage ou études, chaque départ est un nouveau chapitre dans la vie. Bien des enfants et des adolescents rêvent d'être enfin autonomes, d'assumer des responsabilités et de maîtriser leurs finances. Mais gérer son argent, ça s'apprend ! Avec les paquets de prestations bancaires gratuits Viva Kids, Viva Young et Viva Student, le Credit Suisse propose des solutions pour tous les âges et encourage un rapport responsable avec l'argent.

Viva Kids*

Destiné aux enfants de moins de 12 ans, ce paquet de prestations bancaires aide les parents à apprendre à leurs enfants comment gérer leur argent. Il contient un Compte privé, un Compte d'épargne offrant un taux d'intérêt de

Prévoyance

Cinq minutes pour la retraite

Pour éviter d'avoir une rente plus basse à la retraite, il suffit de consacrer cinq minutes tous les quatre ans au contrôle des cotisations AVS.

Dans la vie, il y a bien des choses plus intéressantes que l'AVS. Or, c'est parce qu'elle est automatiquement déduite de notre salaire que l'on se penche trop rarement dessus. Mais pour éviter une rente plus basse à votre retraite, ne faites pas l'impasse dessus.

Les lacunes de cotisation peuvent découler d'un séjour à l'étranger, des études, d'un divorce ou du départ à la retraite du conjoint. Identifiez-les en amont pour pouvoir les compenser rétroactivement dans les cinq ans qui suivent.

Pour déterminer les lacunes dans vos cotisations, demandez tous les quatre ans un extrait du « compte individuel » auprès de votre caisse de compensation. Il est également important de demander un regroupement de tous vos comptes tenus par l'AVS. Vous pourrez alors identifier les éventuelles lacunes – normalement en cinq minutes.

i Cinq minutes pour une rente garantie !

Plus d'infos sur ce sujet :
credit-suisse.com/avs



Mobile Payment

Les paiements simplifiés

Grâce aux nouvelles solutions de paiement mobile, laissez votre porte-monnaie à la maison ! Tout ce dont vous avez besoin pour régler vos achats lorsque vous êtes en déplacement, c'est de votre smartphone ou de votre montre. Ainsi, vous payez facilement et en toute sécurité partout où la fonction sans contact vous est proposée. Seule condition : associer votre carte de crédit¹ ou votre carte prépayée² à votre appareil.

Profitez de notre large gamme :

- Apple Pay
- Samsung Pay
- SwatchPAY!
- Google Pay
- Fitbit Pay
- Garmin Pay

En outre, la solution Credit Suisse TWINT associée à votre smartphone vous permet de procéder à des achats dans plus de 30 000 points de vente : aux caisses avec un beacon TWINT via Bluetooth, et aux caisses sans beacon TWINT avec un code QR.

¹ Credit cards issued by Swisscard AECS GmbH.
² Prepaid cards issued by Swiss Bankers Prepaid Services AG.

i En savoir plus

Vous trouverez de plus amples informations à l'adresse :
credit-suisse.com/mobilepayment

Tous à la montagne, prêt, partez !

La fin de l'été est la saison préférée des marcheurs. Grâce à ces primes Bonviva, vous êtes prêt pour les petites et grandes randonnées.



Photo : Pascal Gertschen



THULE Sac à dos Subterra Travel 34L

Contient tout le nécessaire pour les petites ou grandes randonnées
28 750 points R/008769

NATIONAL GEOGRAPHIC Jumelles de poche 10 x 25

Une vue spectaculaire du sommet
7 690 points R/001377



THULE Sac à dos Stir 20L

Idéal pour les randonnées en montagne ou pour une escapade à la campagne
14 380 points R/008766

KOMPERDELL Bâtons de randonnée « Wild Rambler »

Pour randonner par monts et par vaux d'un pas assuré
7 250 points R/008772



THERMOS Bouteille Thermos « Everyday »

Idéale pour étancher la soif en chemin par toutes les températures extérieures
5 180 points R/008774



FUJIFILM Appareil photo instantané au format mini

Les meilleurs clichés de tous les petits et grands alpinistes
17 680 points R/008776



FUJIFILM Bipack Instax Mini

2 cassettes de 10 vues chacune pour prendre des photos parfaites en chemin
4 450 points R/008778



Conseil Bonviva :

Un outil polyvalent noble et respectueux de l'environnement

Rencontre du style et de la durabilité avec la Collection Bois de Victorinox. Ces modèles de couteaux en bois sont entièrement fabriqués avec des matériaux respectueux de l'environnement. Grâce à leur manche en bois de noyer noble issu de forêts européennes, ces couteaux sont non seulement élégants, mais ils présentent également un bilan carbone exceptionnel.

VICTORINOX Swiss Champ Wood

Le couteau de poche Swiss Champ Wood ressemble à s'y méprendre au couteau suisse Victorinox original. Contrairement à son modèle, il n'arbore pas le rouge classique de la maison. Ses côtés sont en bois de noyer de haute qualité, ce qui lui confère un aspect noble. En outre, son bois est exceptionnellement résistant. Où que vous soyez, l'idéal est de toujours avoir le Swiss Champ Wood sur vous. Avec ses 29 fonctions, il est la solution à tous vos problèmes – qu'il s'agisse de remettre la chaîne d'un vélo ou de serrer les vis de vos lunettes de soleil.

14 750 points R/008780



BO-CAMP Sac de couchage Onyx-XXL 220 x 90 cm
Dormir à la belle étoile en évitant les pieds froids
8380 points R/008782

BO-CAMP Matelas gonflable
Un lit moelleux dans la nature sauvage
8640 points R/008784



ABBHEY CAMP Fauteuil pliant
Équipé d'un porte-gobelet pour un séjour convivial en camping
4190 points R/008786



ABBHEY CAMP Tente Easy-up System pour deux personnes
Restez bien au sec pendant toutes vos aventures de camping
17 280 points R/008788



BERGHOFF Set à déjeuner « Leo »

Garde votre collation ou votre repas de midi frais pendant longtemps
8150 points R/008790

BERGHOFF Contenant alimentaire « Leo » (350 ml)

Emportez votre plat préféré partout
4560 points R/008792

REISENTHIEL Sac isotherme « Coolerbag »

Votre pique-nique reste frais et croquant
5820 points R/008794



Comment fonctionne Bonviva ?

Nos paquets de prestations bancaires comprennent tous les comptes et toutes les cartes utiles pour votre vie quotidienne. Outre un Compte privé et un Compte d'épargne, ils incluent également des cartes Maestro et des cartes de crédit. Les clients Bonviva cumulent de précieux points à chaque fois qu'ils paient avec leur carte de crédit. Ils peuvent les échanger contre un large choix de primes en nature et de bons d'achat dans l'univers de primes Bonviva. Les points Bonviva peuvent également être donnés pour une bonne cause ou échangés contre des miles SWISS Miles & More pour un prochain voyage. Vous trouverez certainement la prime qui vous convient !

Comment cumuler des points Bonviva :

Payez au quotidien vos achats avec votre carte de crédit Bonviva, même les petits montants. Plus le paquet Bonviva est exclusif, plus vous gagnez de points. La carte Bonviva American Express® est celle qui permet de cumuler le plus de points : chaque franc dépensé vous rapporte jusqu'à deux points. En vous inscrivant à notre lettre d'information, vous obtenez une prime unique de 1000 points supplémentaires.

Comment utiliser les points Bonviva :

Il vous suffit de commander la prime souhaitée directement en ligne sur : credit-suisse.com/universdeprimes
Connectez-vous avec votre mot de passe Online Banking.

Vous n'avez pas encore accès à l'Online Banking ?
Demande sur : credit-suisse.com/onlinebanking

Vous n'avez pas encore de paquet Bonviva ?

Nos conseillères et conseillers se tiennent volontiers à votre disposition pendant les heures de bureau : 0844 000 880. Pour en savoir plus sur les paquets Bonviva, rendez-vous sur : credit-suisse.com/bonviva



ALADDIN Bouteille Thermos
« Zoo kids » Chouette

Booster de concentration amusant
qui permet de toujours avoir
la bonne boisson à portée de main
4350 points R/008796

ALADDIN Gobelet
« Flip & Sip » Lion

Le plaisir de boire en
déplacement ou à l'école
2920 points R/008799



REISENTHEL
Sac à dos abc friends

Sac à dos polyvalent pour tous
les globe-trotters en herbe
5350 points R/008802



HERSCHEL
Sac à dos « Retreat »

Design rétro cool pour l'école
et la vie de tous les jours
16240 points R/008805



REISENTHEL
Trousse de toilette
« travelcosmetic »

Le compagnon pratique et à
toute épreuve pour tous vos voyages
4350 points R/008809

Impressum: Éditeur : Credit Suisse (Suisse) SA, SMMD 2, case postale 2, 8070 Zurich, Gestion du projet : Bettina Buess (direction), Martina Lebherz, Christa Schwarz, Conception/Rédaction : Swisscontent AG, Conception/Design/Rédaction images : Crafft Kommunikation AG, Traductions : Credit Suisse, Language & Translation Services, Préimpression : n c ag, Urdorf, Impression : Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Les informations fournies constituent un support marketing. Elles ne doivent pas être interprétées comme un conseil financier ou autre fondé sur la situation personnelle du destinataire ni comme le résultat d'une analyse indépendante et objective. Les informations fournies dans le présent document ne sont pas juridiquement contraignantes et ne constituent ni une offre ni une incitation visant à la conclusion de quelque transaction financière que ce soit. Les informations fournies dans le présent document ont été élaborées par Credit Suisse Group AG et/ou ses filiales (ci-après «CS») avec le plus grand soin et en toute bonne foi. Les informations et les opinions exprimées dans le présent document reflètent celles du Credit Suisse au moment de la rédaction et sont sujettes à modification à tout moment sans préavis. Elles proviennent de sources considérées comme fiables. Le CS ne fournit aucune garantie quant au contenu et à l'exhaustivité de ces informations et, dans la mesure où la loi le permet, il décline toute responsabilité pour les pertes qui pourraient résulter de l'utilisation de ces informations. Sauf mention contraire, les chiffres n'ont pas été vérifiés. Les informations fournies dans le présent document sont réservées au seul usage de son destinataire. Il est interdit d'envoyer, d'introduire ou de distribuer ces informations ou une copie de celles-ci aux Etats-Unis ou de les remettre à une personne US (au sens de la Regulation S de l'US Securities Act de 1933, dans sa version amendée). La reproduction intégrale ou partielle du présent document sans l'accord écrit du CS est interdite. Vos données à caractère personnel seront traitées conformément à la déclaration de confidentialité du Credit Suisse accessible à votre domicile via le site Internet officiel du Credit Suisse credit-suisse.com. Afin de vous fournir des supports marketing concernant nos produits et services, Credit Suisse Group AG et ses sociétés affiliées peuvent traiter vos données à caractère personnel de base (c'est-à-dire les coordonnées personnelles telles que le nom et l'adresse e-mail) jusqu'à ce que vous nous informiez que vous ne souhaitez plus les recevoir. Vous pouvez décider de ne plus recevoir ces documents à tout moment en informant votre conseiller clientèle. Copyright © 2019 Credit Suisse Group AG et/ou ses filiales. Tous droits réservés.

5 questions à un expert des données

Texte : Hubert Lienhard Photo : Ornella Cacace

En quoi consiste votre travail au sein du Credit Suisse ?

Nous fournissons des analyses avancées pour
soutenir les conseillers clientèle et les cam
pagnes marketing. Grâce à nos connaissances,
les clients ne reçoivent de notre part que des
offres pertinentes et adaptées. Fini le temps
perdu, bonjour les économies !

Aimez-vous ce que vous faites ?

Oui. Depuis tout jeune, j'ai toujours utilisé la
technologie pour résoudre des problèmes
complexes. Elle prend encore plus de sens
lorsqu'on l'applique à l'analyse des données et
que l'on crée ainsi de la valeur pour les clients.

Qu'est-ce qui rend votre métier intéres sant, à vos yeux ?

La science des données est un domaine très
dynamique. C'est là que se joue la transforma
tion numérique du secteur bancaire. Faire
partie de cette transition unique en son genre
est fascinant.

Quel est votre plus grand défi ?

Les technologies évoluent sans cesse,
tenir la cadence est parfois difficile
mais fondamental pour continuer à pro
poser les meilleures solutions possible
aux clients.

Lequel de vos talents vous est le plus utile ?

Tant ma curiosité naturelle que ma
passion pour la technologie ont été
essentiels pour ma carrière de scienti
fique des données.

Paul Hughes, 40 ans, est originaire
d'Irlande. Diplômé de l'EPF en finance
quantitative, ce scientifique des données
occupe le poste de responsable Data
Science & Analytics au Credit Suisse
depuis 2015.