

**Communiqué de presse  
Etude «Recruiting Trends Suisse 2009»**

## **Etude: une candidature sur trois est déjà enregistrée**

- **Les entreprises suisses créent toujours plus souvent des banques de données avec les profils de candidats ainsi que de leurs collaborateurs, actuels et anciens**
- **Ces banques de données ne sont pas utilisées que par les services du personnel, mais également par les départements spécialisés**

**Zurich, le 2 juillet 2009** – Poser sa candidature aujourd’hui peut se révéler payant après-demain. En Suisse également, toujours plus d’entreprises enregistrent les candidatures reçues, de manière à pouvoir s’adresser directement à des personnes intéressées à une période antérieure lors du pourvoi de nouveaux postes vacants. Cette tendance et bien d’autres en matière de HR sont présentées dans l’étude «Recruiting Trends Suisse 2009» de Monster.ch sur le statu quo et les attentes au sein des services du personnel, réalisée entre décembre 2008 et mars 2009 auprès des 500 plus grandes entreprises suisses (taux de réponse: 13,2%) par le Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) de l’Université de Francfort-sur-le-Main et de Bamberg.

L’enregistrement des profils des candidats intéressants dans une banque de données permet aux entreprises de mettre en place de précieuses ressources auxquelles elles peuvent faire appel rapidement et simplement – avant même la parution d’une offre d’emploi – lorsqu’un poste devient vacant. Si cette démarche permet d’engager un candidat approprié, les recruteurs économisent les coûts

souvent élevés d'une publication externe. Ainsi, afin d'augmenter le potentiel de pourvoi, de plus en plus de profils d'anciens collaborateurs – de collaborateurs actuels lorsque le poste est repourvu en interne – sont enregistrés.

Selon l'étude, 36,4% des participants à l'enquête enregistrent les candidatures reçues dans une banque de données au-delà du processus de candidature et 10,9% envisagent de le faire à l'avenir. Plus de la moitié des entreprises recensées renoncent toutefois à un enregistrement à long terme des données des candidats. Actuellement, 30,2% des participants à l'enquête archivent les coordonnées des anciens collaborateurs dans une banque de données interne et 5,7% procéderont ainsi à l'avenir. Parmi les entreprises interrogées, 64,2% n'enregistrent toujours aucune donnée d'anciens employés et renoncent de ce fait aux possibles réembauches (recrutement d'anciens collaborateurs).

Pour à peine un quart des entreprises interrogées, la «réserve de candidats internes» comprend également les profils de collaborateurs actuels, ce qui en permet une harmonisation judicieuse avec ceux des candidats externes. Ainsi, 13,2% des participants prévoient, à l'avenir, d'intégrer aussi les collaborateurs actuels dans une banque de données, alors que 62,3% des entreprises n'enregistrent aucun profil d'employés en poste et ne prévoient pas de le faire à l'avenir.

Falk von Westarp revient sur les avantages de ce procédé: «Les réserves de candidats internes permettent aux entreprises d'économiser du temps et de l'argent. Lorsque, par exemple, les indications des candidats arrivent via des candidatures par formulaire, elles sont directement intégrées dans la banque de données, à l'état original, sans qu'il faille pour ce faire scanner les documents ou saisir manuellement les emails.»

Les réserves internes de candidats potentiels peuvent, lorsqu'un poste devient vacant, être utilisées par les services du personnel ou directement par les départements spécialisés. A ce propos, 83,7% des

participants ont indiqué informer activement les départements spécialisés sur les mouvements dans la réserve via un service «Push», tandis que pour 16,3%, les départements spécialisés effectuent eux-mêmes leurs recherches dans la banque de données interne en cas de besoin en personnel.

Les autres résultats de l'étude seront présentés dans le communiqué de presse suivant:

- Baisse des coûts et augmentation de l'efficacité grâce à l'utilisation de l'informatique dans le recrutement

#### **A propos de la série d'études «Recruiting Trends»**

L'étude «Recruiting Trends Suisse 2009» présente les résultats d'un sondage effectué auprès des employeurs par le Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) des universités de Francfort-sur-le-Main et de Bamberg à la demande de Monster.ch pour la troisième fois déjà suite aux études de 2007 et 2008. Entre décembre 2008 et mars 2009, les 500 plus grandes entreprises suisses ont été interrogées sur la situation actuelle du personnel et sur les estimations des évolutions à venir dans le domaine des ressources humaines. L'objectif de cette enquête est de déterminer des tendances de recrutement sur le long terme, de mieux les comprendre et d'en déduire des recommandations précieuses pour la pratique du recrutement du personnel. L'étude complète peut être obtenue gratuitement auprès de Monster Switzerland AG en envoyant un email à [recruitingtrends@monster.ch](mailto:recruitingtrends@monster.ch).

#### **A propos de Monster Suisse**

Monster Suisse ([www.monster.ch](http://www.monster.ch)) est un portail de gestion de carrière en ligne leader en Suisse, proposant un vaste programme de services et d'informations liés à la carrière professionnelle. L'entreprise, qui met en relation des employeurs et de la main-d'œuvre qualifiée à tous les niveaux, offre aux demandeurs d'emploi une assistance sur mesure pour une planification de carrière individuelle. Monster Worldwide Switzerland AG, dont le siège est à Zurich, est une filiale de Monster Worldwide Inc. à New York. Premier portail d'offres d'emploi en ligne au monde depuis 1994, Monster Worldwide soutient les personnes dans la réalisation des objectifs qu'elles se sont fixés. Monster Worldwide est présente en Europe, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Asie. Cotée à la bourse de New York (NYSE: MWW), elle figure dans l'indice boursier S&P 500.

Téléchargement du communiqué de presse: <http://news.monster.ch>

**Informations complémentaires**

Monster Worldwide Switzerland AG

Michel Ganouchi

Head of Marketing

Bändliweg 20, 8048 Zurich

Tél.: 043 499 44 08, Fax: 043 499 44 44

Email: [michel.ganouchi@monster.ch](mailto:michel.ganouchi@monster.ch)