

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

## **Etude: pour la première fois, davantage de candidatures électroniques que par poste**

- **Les entreprises donnent pour la première fois leur préférence à la candidature électronique par rapport au dossier classique. C'est que bon nombre de candidatures arrivent par la voie électronique**
- **La candidature par e-mail devance encore largement la candidature par formulaire**

**Zurich, le 17 juin 2009** – Depuis quelques années déjà, la majeure partie des offres d'emploi passe par Internet. L'an dernier pourtant, les services du personnel des entreprises suisses ont le plus souvent demandé aux candidats de leur envoyer un dossier classique par la poste.

Aujourd'hui, une nouvelle orientation se dessine. Cette tendance et bien d'autres en matière de HR sont présentées dans l'étude «Recruiting Trends Suisse 2009» de Monster.ch. Cette étude a été 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. Cette vaste étude réalisée auprès des employeurs met en évidence les principales tendances en matière de recrutement en Suisse et indique les estimations économiques relatives à l'évolution du marché du travail.

L'année dernière, 45,3% des recruteurs suisses interrogés déclaraient une nette préférence pour le dossier de candidature classique. Cette situation a profondément changé. La part des entreprises qui préfèrent le dossier classique a nettement reculé, à savoir de 25,7%: elles ne représentent aujourd'hui plus que 19,6%. A l'inverse, 46,4% des participants à l'enquête demandent que les candidatures soient envoyées par e-mail, ce qui représente une hausse sensible de 18,5% d'une année à l'autre. Alors que 12,5% des entreprises participantes préfèrent, dans la candidature par formulaire, la forme très structurée de la candidature électronique, 21,4% n'ont pas de préférence très marquée.

Si l'on compare les candidatures papier et électroniques, sans faire de distinction entre l'e-mail et le formulaire, il se dessine une nette tendance en faveur de la candidature par voie électronique. Pour la première fois, les candidatures électroniques ont été plus nombreuses que les dossiers de candidature par la poste: 54,3% de candidatures électroniques contre 44,1% de dossiers classiques. Les candidatures électroniques ont ainsi progressé de 14,2% par rapport à l'année dernière.

En toute logique, les demandeurs d'emploi répondent aux recruteurs dans la forme souhaitée par ces derniers. Les candidatures présentées en 2008 l'ont donc été en plus grand nombre par courrier électronique: 44,1% de toutes les candidatures reçues par les sociétés participantes étaient des dossiers papier classiques, 42,9% ont été présentées par e-mail. Par rapport à l'étude de l'année dernière, cela représente une nette hausse de 14,2% pour les candidatures par e-mail et un recul considérable de 13,7% pour les dossiers classiques. Enfin, 11,3% de toutes les candidatures ont été présentées aux entreprises par le formulaire Web, cette situation étant pratiquement identique à celle de l'année dernière.

Falk von Westarp, Country Manager chez Monster Switzerland AG, commente cette évolution de la manière suivante: «Les procédures de candidature numériques

présentent des avantages pour les candidats comme pour les employeurs. Elles représentent un gain de temps grâce à la rapidité de l'envoi et permettent par ailleurs de faire des économies en frais de port et d'impression. Les entreprises profitent en outre de la facilité de stocker les candidatures. Si les candidatures sont présentées par le formulaire, leurs données peuvent, sans «rupture de média», être intégrées dans les systèmes de gestion du recruteur ou les bases de données des candidats. Les transcriptions intermédiaires avec toutes les erreurs qu'elles risquent d'engendrer, comme le scanning d'un dossier de candidature ou la saisie manuelle de données non structurées sur le candidat, disparaissent totalement de la procédure.»

En ce qui concerne l'avenir, les entreprises s'attendent à ce que la divergence continue de s'accroître. Pour l'année 2013, on prévoit, dans les candidatures déposées, une part de 77,4% de candidatures électroniques. L'augmentation des candidatures par formulaire est évaluée à 30,4%. La part des candidatures par e-mail va, de l'avis des participants, augmenter elle aussi légèrement à 47,0%. Et il ne devrait rester, par rapport au total des candidatures, que 21,3% de candidatures par la poste.

Les autres résultats de l'étude seront communiqués dans les communiqués de presse suivants:

- Utilisation de bases de données pour employeurs
- 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 2009 et mars 2008, 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 e-mail 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  
E-mail: [michel.ganouchi@monster.ch](mailto:michel.ganouchi@monster.ch)