

**Communiqué de presse**  
**Etude «Recruiting Trends 2010 Suisse»**

## **Etude: la pénurie de personnel qualifié reste élevée en Suisse**

- **Monster.ch présente les nouveaux résultats de l'étude «Recruiting Trends 2010 Suisse» réalisée auprès des 500 plus grandes entreprises suisses.**
- **La pénurie de main-d'œuvre spécialisée reste élevée.**
- **Le recrutement au-delà des frontières et le marketing dans les écoles supérieures servent de mesures contre le manque de personnel qualifié.**
- **Le moteur de recherche Google et les plateformes de réseaux restent faiblement utilisés.**

**Zurich, le 15 avril 2010** – La pénurie de personnel spécialisé reste d'un niveau élevé, indépendamment du récent affaiblissement de la conjoncture. Les entreprises qui ont participé à l'étude jugent que près de trois postes vacants sur dix sont difficiles voire impossibles à pourvoir. Les responsables suisses des ressources humaines luttent contre le manque de certaines qualifications en faisant appel à des concepts innovants et à la recherche de personnel au-delà des frontières.

Voilà les résultats – parmi d'autres – de l'étude représentative sur les employeurs «Recruiting Trends 2010 Suisse», publiée pour la quatrième fois consécutive par Monster Suisse. Cette étude a été réalisée entre début octobre et mi-décembre 2009 auprès des 500 plus grandes entreprises suisses (taux de réponse: 14,6%) par le Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) des universités de Bamberg et de Francfort-sur-le-Main. Cette vaste étude met en évidence les principales tendances en matière de recrutement en Suisse et indique

les estimations des milieux économiques relatives à l'évolution du marché du travail.

Trouver les candidats appropriés en temps utile ne semble pas s'être simplifié. Aujourd'hui, les participants à l'étude estiment que 29% des postes vacants, soit 1,3% de plus qu'une année auparavant, sont difficiles – voire impossibles pour 3,7% – à pourvoir. Si 35,4% des participants à l'étude partagent l'avis que la situation économique actuelle simplifie la recherche de personnel qualifié sur le marché, 47,7% d'entre eux – la majeure partie – ne s'attendent à aucune amélioration et 16,9% estiment que, malgré les conditions-cadres économiques plus difficiles, trouver les candidats adéquats est actuellement plus ardu que par le passé. Une tendance à long terme que confirme l'évaluation quant à l'avenir: seuls 28,1% s'attendent à ce qu'il soit plus aisé de trouver du personnel qualifié à l'avenir qu'aujourd'hui, alors que 42,2% pensent que la situation ne changera pas. Et presque trois entreprises sur dix voient se profiler à l'avenir une complexification du recrutement de candidats appropriés.

Un moyen apprécié de compenser le manque de personnel sur le marché du travail indigène est le recrutement international, avec en l'occurrence, actuellement, une nette préférence pour l'Allemagne parmi les marchés du travail voisins, puisque 39,1% des participants indiquent y recruter fréquemment. La France, où 13,8% des entreprises recensées font souvent des recherches, arrive en deuxième position. Seules 6,3% des entreprises interrogées orientent souvent leurs démarches de recrutement vers la main-d'œuvre d'Autriche, et 4,7% seulement vers celle d'Italie. La perspective par-delà les frontières semble rester une alternative à l'avenir également, puisque 44,6% sont d'avis qu'en 2012, le recrutement à l'étranger revêtira une grande importance. Un taux qui atteint même 54,5% pour 2013.

Une part comparativement importante d'entreprises suisses essaie de lutter contre le manque de main-d'œuvre spécialisée par le biais d'un marketing dans les écoles supérieures. Un peu plus de deux participants sur dix attachent une grande importance aux concepts de ce type, censés permettre une identification et un engagement anticipés de «young professionals» au bénéfice d'une bonne formation. Plus d'un quart des entreprises recensées participent régulièrement à des séances d'information et à des journées axées sur la pratique dans des écoles supérieures. Les salons de l'emploi offrent à 22,6% des participants une plate-forme de présentation et 17,2% y donnent des conférences lorsque l'occasion se présente. Enfin, 14,1% des participants sont présents dans les écoles supérieures par l'entremise de posters ou d'affiches.

Le moteur de recherche Google et les plates-formes de réseaux sociaux restent faiblement utilisés, et essentiellement lorsqu'il s'agit de recherches complémentaires sur des candidats déjà identifiés. Ainsi, 17,5% des participants à l'étude reconnaissent recourir souvent au moteur de recherche Google pour en apprendre davantage sur les candidats, tandis que 14,5% recherchent souvent des informations sur le réseau Xing. Seuls 6,5% consultent souvent LinkedIn, Facebook étant, avec 1,6%, la plate-forme la moins utilisée par les entreprises dans ce but.

Si l'on considère l'importance des informations obtenues par ces canaux, il apparaît que seuls 18,6% des participants à l'étude jugent importantes les informations trouvées avec Google. Un peu plus d'une entreprise recensée sur dix estime significatives les informations obtenues via Xing, tandis que seuls 3,4% sont de cet avis pour LinkedIn. Seul 1,7% des participants jugent Facebook utile en la matière.

«La tendance pronostiquée dans les années 80 déjà en termes de «War For Talents» se confirme de manière aussi

claire qu'inattendue. Plus que jamais, les entreprises sont forcées de faire preuve d'innovation et d'emprunter de nouvelles voies pour dénicher à temps les meilleurs candidats», explique Falk von Westarp, Country Manager Switzerland chez Monster Worldwide, en commentant l'évolution. «Aujourd'hui, les employeurs suisses de toutes tailles recrutent très simplement et rapidement à l'étranger, via des bourses d'emplois en ligne internationales. De même, l'accès direct aux plates-formes de réseaux sociaux offre désormais à leurs clients des bourses d'emplois d'un nouveau genre.»

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

- pour la première fois, plus de six recrutements sur dix se font via Internet;
- pour la première fois, la plupart des candidatures sont présentées par e-mail.

#### **Présentations de l'étude et possibilité d'interviews**

L'étude «Recruiting Trends 2010 Suisse» sera présentée en mai 2010 à un public spécialisé. Sur demande, les journalistes peuvent obtenir une accréditation pour ces manifestations. Falk von Westarp, co-auteur de cette série d'études, sera ensuite disponible pour des interviews:

- Zurich, hôtel Widder, 5 mai 2010, 10h00 – 12h30
- Bâle, Grand Hôtel Les Trois Rois, 6 mai 2010, 10h00 – 12h30
- Berne, Kultur-Casino, 7 mai 2010, 10h00 – 12h30

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

L'étude «Recruiting Trends 2010 Suisse» présente les résultats d'un sondage effectué auprès des employeurs par le Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) des universités de Bamberg et de Francfort-sur-le-Main à la demande de Monster.ch pour la quatrième fois déjà. Entre octobre et décembre 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 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 met en relation des employeurs et de la main-d'œuvre qualifiée à tous les niveaux et 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 de leur objectif de vie. Monster Worldwide est présente en Europe, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud et en Asie. Monster Worldwide est cotée à la bourse de New York (NYSE: MWW) et figure sur l'indice d'actions S&P 500.

**Accréditation et demandes d'interviews**

Michel Ganouchi  
Head of Marketing  
Tél. 079 608 63 57

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)