

Communiqué aux médias
Etude « Recruiting Trends 2008 Suisse »

Pour la première fois, plus de 50 % des embauches passent par Internet

- **L'importance des canaux en ligne ne cesse d'augmenter pour le recrutement de personnel**
- **Les bourses d'emplois sont tout particulièrement à la mode**
- **Les embauches par Internet augmentent aussi**

Zurich, le 23 octobre 2008 – Comme chacun le sait, la concurrence sur le marché de l'embauche de personnel s'est accentuée également en Suisse au cours des dernières années. Pour le recrutement de nouveaux collaborateurs, en particulier de spécialistes, les entreprises suisses profitent de manière toujours plus conséquente des diverses possibilités du recrutement offertes par Internet. « Monster Suisse » présente cette tendance et les conclusions liées à l'attitude des entrepreneurs suisses face au recrutement de personnel futur dans son étude « Recruiting Trends Suisse 2008 », réalisée pour la deuxième fois après 2007 par le « Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) » des universités de Francfort-sur-le-Main et de Bamberg avec les 500 plus grandes entreprises suisses.

Selon cette étude, les canaux de recrutement utilisant Internet renforcent encore leur avance. Les entreprises recensées publient 81,1% des postes vacants sur leur propre site Internet – elles étaient 68,5% à le faire il y a un an encore. Et pourtant, ce sont les bourses d'emplois qui progressent le plus : leur taux a passé de 49,2% en 2007 à 68,5% en 2008, soit une croissance de pratiquement 20

points en pourcentage. Cela signifie que sept offres d'emplois sur dix sont publiées via une bourse d'emplois en ligne. Dans la même période et malgré le durcissement de la concurrence, les médias imprimés n'ont progressé que de 7,7 points de pourcentage, en passant de 42,2 à 49,9%. Pour Falk von Westarp, Country Manager Switzerland chez Monster Worldwide, ce développement pourrait s'expliquer par « l'intérêt croissant dans les bourses d'emplois qui permettent d'augmenter sensiblement la portée des offres d'emplois – en Suisse, mais également au-delà des frontières, comme par exemple en Allemagne. Ceci est tout particulièrement important pour les spécialistes étant donné que leurs candidatures sont pratiquement toutes publiées via ce média » et encore : « comparés aux autres canaux de recrutement, les coûts sont moins élevés ce qui incite de nombreuses entreprises à profiter des services de plusieurs bourses d'emplois en même temps ».

Les résultats de l'enquête concernant les postes à pourvoir démontrent bien l'importance d'Internet pour le succès dans la gestion du marketing du personnel : selon l'étude actuelle, pour la première fois plus de la moitié des embauches a été réalisée via Internet, donc par le biais des sites Internet des entreprises ou de bourses d'emplois. Ainsi, grâce à Internet, le succès du recrutement a progressé de 11,9% par rapport à 2007. Le taux d'embauche via les médias imprimés a diminué dans la même période de 5,8% pour représenter encore environ un tiers de l'ensemble des embauches réalisées. Le taux des embauches via une agence pour l'emploi et autres canaux ne se situait plus qu'à 10,2%, respectivement 8,9% des embauches.

Un prochain communiqué aux médias va informer sur les résultats de l'étude en rapport avec les tendances au niveau des entrées des candidatures. Vous avez la possibilité de commander l'étude complète « Recruiting Trends 2008 Suisse » chez monster.ch à l'adresse de contact mentionnée ci-dessous. Nous serons

également ravis d'accueillir des journalistes aux manifestations de présentation de l'étude, qui auront lieu en novembre prochain.

Dates des présentations

L'étude « Recruiting Trends 2008 Suisse » va être présentée aux dates suivantes.

La direction de l'entreprise reste à la disposition des journalistes pour répondre à leurs questions.

- 4 novembre à Bâle, Hôtel Hilton, 10h00 à 12h30, y compris lunch
- 5 novembre à Zurich, Hôtel Widder, 10h00 à 12h30, y compris lunch

Qui est monster.ch ?

Monster Worldwide Switzerland AG (www.monster.ch; www.jobpilot.ch) est un portail pour la gestion de carrières professionnelles leader en ligne proposant un programme de prestations et d'informations liées à la profession et à la carrière professionnelle. Le siège principal de Monster Worldwide Switzerland AG se trouve à Zurich et l'agence pour la Suisse romande à Neuchâtel. La Monster Worldwide Switzerland AG occupe 37 personnes et est une filiale de la société Monster Worldwide Inc. domiciliée à New York, active depuis 1994 dans le domaine du recrutement en ligne et désirant encourager les gens dans la réalisation de leur objectif de vie. Monster Worldwide (NASDAQ: MNST) est présent dans plus de 40 pays en Europe, Asie et Amérique du Nord et occupe 5'000 personnes dans le monde entier et figure sur les indices d'actions S&P 500 et NASDAQ-100

Contact pour toute question, inscription aux présentations ou commande de publication :

Monster Worldwide Switzerland AG
Michel Ganouchi
Marketing Manager Switzerland
Bändliweg 20
8048 Zurich
Tél. : 043 499 44 08
Fax : 043 499 44 44
Courriel : michel.ganouchi@monster.ch
<http://presse.monster.ch>

Special Note: Safe Harbor Statement Under the Private Securities Litigation Reform Act of 1995: Except for historical information contained herein, the statements made in this release constitute forward-looking statements within the meaning of Section 27A of the Securities Act of 1933 and Section 21E of the Securities Exchange Act of 1934. Such forward-looking statements involve certain risks and uncertainties, including statements regarding Monster Worldwide, Inc.'s strategic direction, prospects and future results. Certain factors, including factors outside of Monster Worldwide's control, may cause actual results to differ materially from those contained in the forward-looking statements, including economic and other conditions in the markets in which Monster Worldwide operates, risks associated with acquisitions, competition, seasonality and the other risks discussed in Monster Worldwide's Form 10-K and other filings made with the Securities and Exchange Commission, which discussions are incorporated in this release by reference.