Monster Switzerland AG

23.05.2012 – 08:00 Uhr

Etude Monster.ch «Recruiting Trends 2012 Suisse» - Pénurie de personnel qualifié et changement démographique, un casse-tête pour la gestion du personnel

Zurich (ots) -

-

- Monster.ch présente pour la sixième année consécutive les résultats de l'enquête représentative «Recruiting Trends Suisse 2012» menée auprès des employeurs

- Les candidats qualifiés sont toujours vivement recherchés

- Déjà 15% des postes vacants sont pourvus par des ressources étrangères

- Les collaborateurs plus âgés suscitent de nouveau davantage d'intérêt

La situation en matière de personnel en Suisse est meilleure que les perspectives conjoncturelles ne le laissent souvent supposer. Toutefois, certains profils de poste restent difficile à pourvoir, en particulier dans les secteurs IT et Recherche et développement. La pénurie de personnel qualifié constitue le principal défi des services RH suisses. Les spécialistes des ressources humaines sont toutefois de plus en plus préoccupés par les répercussions du changement démographique sur le marché de l'emploi - les entreprises y réagissent par le biais de nouvelles idées pour la gestion de l'âge ou prospectent de plus en plus souvent au-delà des frontières.Ces résultats et bien d'autres informations intéressantes sont issus de l'étude représentative «Recruiting Trends Suisse 2012» menée auprès des employeurs, que Monster Suisse publie pour la sixième année consécutive. Cette étude a été réalisée entre novembre 2011 et mars 2012 auprès des 500 plus grandes entreprises suisses par le Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) des universités de Bamberg et de Francfort-sur-le-Main. Elle met en évidence les tendances et défis principaux en matière de recrutement en Suisse et indique les prévisions des milieux économiques quant à l'évolution du marché de l'emploi.

Le personnel qualifié se trouve de plus en plus exclusivement à l'étranger

La pénurie de personnel qualifié reste un problème central en matière de recrutement en Suisse. Et les perspectives des entreprises quant à l'évolution à venir ne laissent transparaître que peu d'espoir quant à une amélioration de la situation. Certes, avec 34,9%, le taux de postes disponibles dans les entreprises estimés difficiles à pourvoir est légèrement inférieur à celui de l'enquête de l'année passée, et, avec 4,6%, la part de profils considérés comme impossibles à pourvoir reste équivalente à celles des années précédentes, mais les perspectives d'avenir envisagées confirment une tendance négative à long terme. Les sondés pensent en effet qu'en 2015, 46,3% des emplois vacants seront difficiles voire impossibles à pourvoir.

Graphique (voir PDF du communiqué): Parts des postes difficiles, voire impossibles à pourvoir dans les entreprises au fil du temps

Si les entreprises ne parviennent pas à recruter la main d'oeuvre adaptée sur le marché suisse de l'emploi, elles se tournent vers l'étranger. Selon l'étude, les 500 plus grandes entreprises de Suisse pourvoient actuellement déjà 15% de leurs postes vacants avec des candidats étrangers. Et la dimension internationale du recrutement est de plus en plus marquée: 40,6% des entreprises - le taux le plus élevé jusqu'ici - accordaient une importance majeure au recrutement international en 2011. Et 47,8% des sondés prévoient même qu'en 2016, le recrutement international sera important ou très important.

Graphique (voir PDF du communiqué): Importance du recrutement international

L'Allemagne devant l'Autriche et la France

L'Allemagne demeure de loin le marché du travail le plus prisé des employeurs suisses puisque 36,2% des entreprises qui ont répondu - 4,8% de moins que l'année passée - indiquent y recruter fréquemment. L'intérêt pour l'Autriche, la France et l'Italie a toutefois fortement augmenté: ils sont respectivement 13,4, 12,5 et 7,6% à prospecter fréquemment dans ces pays voisins. Avec 3,1%, l'Europe de l'Est attire en la matière toujours aussi peu de participants à l'étude que l'année passée.

Michel Ganouchi, Country Manager de Monster Worldwide Switzerland AG, commente ainsi cette évolution: «Des concepts globaux et des canaux innovants sont nécessaires si l'on veut s'adresser de manière ciblée à la main d'oeuvre qualifiée à l'étranger», avant d'ajouter: «La publication des offres sur une ou plusieurs bourses d'emploi en ligne largement diffusée et connue à l'échelle internationale constitue la condition de base d'un recrutement efficace. Mais des mesures supplémentaires telles que la recherche dans une base de données de curriculum vitae locale ou internationale, des campagnes visant précisément certains des groupes cibles, ou une présence sur les réseaux sociaux en tant qu'employeur peuvent augmenter encore les chances de succès.»

Graphique (voir PDF du communiqué): Pays dans lesquels les 500 plus grandes entreprises suisses recrutent

Les défis des ressources humaines en Suisse

A la question des principales tendances en matière de recrutement en Suisse, le changement démographique et la «War for Talent» persistante précèdent la chute de l'euro et la crise économique. «Cela montre l'énorme importance accordée à la pénurie de personnel qualifié. Il s'agit en l'occurrence également de réfléchir de manière intensive aux mesures à envisager pour trouver des solutions durables», observe Michel Ganouchi face aux problèmes que rencontrent les services du personnel en Suisse.

Graphique (voir PDF du communiqué): L'importance des tendances externes et non influençables directement pour le recrutement

Les collaborateurs plus âgés pourraient susciter davantage d'intérêt

Le changement démographique s'accompagne d'une modification du pool de candidats, deuxième tendance dans l'ordre d'importance pour le recrutement. A l'avenir, de plus en plus de personnes plus âgées postuleront auprès des entreprises. Les grandes entreprises qui ont répondu anticipent déjà cette évolution de manière intensive. Pour neuf entreprises sondées sur dix, l'âge de leurs propres collaborateurs ne joue pas un rôle essentiel. Les performances de leurs employés revêtent bien plus d'importance. Ainsi, 86,3% des entreprises souhaitent garder leurs collaborateurs le plus longtemps possible. Et près de trois quart d'entre elles voient le recrutement de personnes de 50 ans et plus comme une réponse possible à l'aggravation de la pénurie de personnel qualifié. Toutefois, dans les faits, seuls 37% engagent régulièrement des personnes plus âgées (50 ans et plus), tandis que 34,3% avouent ne vouloir conserver des collaborateurs seniors (p. ex. 65 et plus) au sein de l'entreprise qu'en lien avec un salaire à la prestation.

Graphique (voir PDF du communiqué): Collaborateurs plus âgés au sein de l'entreprise

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

L'étude «Recruiting Trends Suisse 2012» présente les résultats d'unsondage effectué auprès des employeurs par le Centre of HumanResources Information Systems (CHRIS) des universités de Bamberg etde Francfort-sur-le-Main à la demande de Monster.ch pour la sixièmefois déjà. Entre novembre 2011 et mars 2012, les 500 plus grandesentreprises suisses ont été interrogées sur la situation actuelle enmatière de personnel et sur leur estimation des évolutions à venirdans le domaine des ressources humaines. L'objectif de cette enquêteest de détecter les tendances de recrutement sur le long terme, demieux les comprendre et d'en déduire des recommandations précieusespour la pratique du recrutement du personnel.

L'étude complète peut être obtenue gratuitement auprès deMonster Switzerland AG en envoyant un e-mail à recruitingtrends@Monster.ch .

Contact:

Demandes d'interviews
Michel Ganouchi
Country Manager
Mobile: +41/79/608'63'57

Informations complémentaires
Monster Worldwide Switzerland AG
Daniela Schönholzer
Marketing Manager
Bändliweg 20
8048 Zurich
Tél.: +41/43/499'44'85
Fax: +41/43/499'44'44
E-Mail: daniela.schoenholzer@monster.ch

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/fr/pm/100001987/100718874 abgerufen werden.