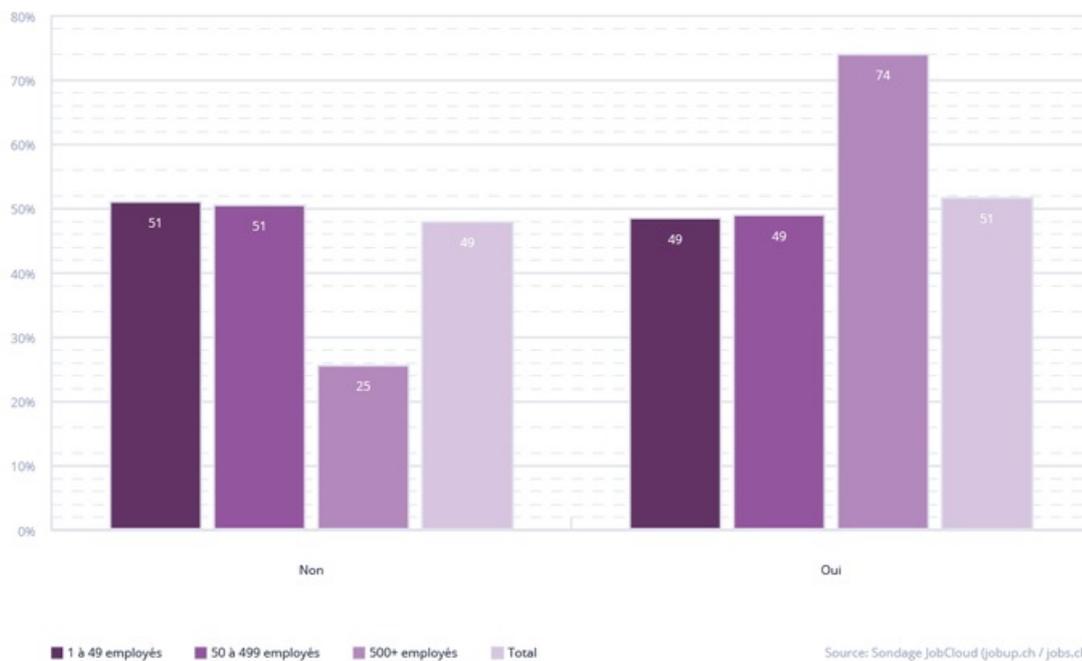


07.01.2021 - 10:31 Uhr

Crise du coronavirus : un impact durable sur les processus de recrutement en Suisse

Avez-vous adapté votre processus de recrutement à cause du coronavirus?



Crise du coronavirus : un impact durable sur les processus de recrutement en Suisse

Quatrième édition de l'étude JobCloud Market Insights en collaboration avec la ZHAW

Genève, 7 janvier 2021 – La crise du coronavirus n'a pas seulement changé l'offre et la demande sur le marché suisse de l'emploi et mené à ce que le télétravail soit largement répandu. Elle a également été à l'origine de la modification des processus de recrutement ainsi que de l'introduction de nouveaux processus, que de nombreuses entreprises souhaitent conserver à l'avenir. C'est ce que montrent les résultats de l'étude JobCloud Market Insights, menée en collaboration par JobCloud (jobup.ch, jobs.ch) et la ZHAW.

Règles de distanciation, directives en Home Office et mesures de précaution sanitaires accrues ont toutes provoqué des changements importants dans le processus de recrutement des entreprises suisses. Le sondage en ligne mené dans le cadre de l'étude JobCloud Market Insights a montré que plus de la moitié des organisations en Suisse avaient adapté leurs processus de recrutement face aux défis actuels. « Les grandes entreprises en particulier ont constaté un besoin d'adaptation. Si les petites et moyennes entreprises ont été la moitié à avoir changé leurs processus de recrutement, les grandes entreprises sont près des trois quarts à l'avoir fait », précise Davide Villa, CEO de JobCloud.

Près de 60% des entreprises sont passées aux entretiens d'embauche numériques

Le changement le plus marquant concerne les entretiens d'embauche. En effet, près de 60 % des entreprises interrogées en Suisse allemande et 44 % en Suisse romande disent mener le premier entretien sous forme numérique. Seul/e/s les candidat/e/s sélectionné/e/s au premier tour sont ensuite convié/e/s à un entretien en présentiel. Plus d'un quart des employeurs romands et un sur six en Suisse alémanique renoncent même entièrement aux entretiens en face-à-face. « La Suisse romande étant particulièrement touchée par la pandémie, les entreprises ont davantage exploité la possibilité des entretiens numériques », explique le professeur Frank Hannich de la ZHAW. En outre, on remarque la numérisation croissante du processus de recrutement à l'utilisation renforcée de tests et d'évaluations numériques.

Les nouveaux processus de recrutement devraient rester – surtout chez les grandes entreprises

Dans de nombreuses entreprises, les processus de recrutement sous leur nouvelle forme subsisteront au-delà de la crise du coronavirus. Cela concerne particulièrement les grandes entreprises : plus l'entreprise est grande, plus elle souhaite appliquer les leçons tirées de la crise au processus de recrutement et conserver certaines modifications – si ce n'est toutes. Seules quelques grandes entreprises ont dit vouloir revenir au processus de recrutement initial (6%). Si les moyennes entreprises sont également peu à vouloir revenir à leurs anciennes habitudes (13%), les petites entreprises sont tout de même près de 25% à le souhaiter. « La

crise du coronavirus a prouvé que de nombreux processus pouvaient être numérisés avec succès et qu'un processus d'apprentissage pouvait être amorcé pour changer durablement le recrutement », est convaincu Davide Villa.

Le budget de recrutement reste largement inchangé

Malgré les défis actuels, le budget de recrutement semble être resté inchangé dans de nombreuses entreprises en 2020. Ainsi, près de 70% des employeurs interrogés en Suisse alémanique disent ne pas avoir changé leur budget pour le recrutement de personnel au cours de l'année 2020. En Suisse romande cependant, la crise semble avoir eu une influence plus importante : près d'une entreprise sur deux voulait procéder à des réductions du budget de recrutement. Les petites entreprises jusqu'à 49 collaborateurs et les grandes entreprises de plus de 500 collaborateurs étaient plus touchées par les coupes budgétaires que les moyennes entreprises, qui ont le moins réagi à la crise et qui ont majoritairement conservé leur budget.

A propos de l'étude JobCloud Market Insights

Lancée par JobCloud et la ZHAW, JobCloud Market Insights est une étude comportementale basée sur l'analyse de l'offre et de la demande sur jobup.ch et jobs.ch durant l'année 2020. L'étude a été complétée par un sondage en ligne mené par JobCloud en octobre 2020. Au total, les réponses de plus de 600 employeurs et de 12'000 employés ont été prises en compte.

Contact

JobCloud SA, Rebekka Hänggi, Marketing Manager
+41 44 560 70 12, rebekka.haengi@jobcloud.ch

ZHAW, Dr Nicoline Scheidegger, Chargée d'enseignement au Center for Entreprise Development
+41 58 934 68 57, nicoline.scheidegger@zhaw.ch

ZHAW, Prof. Dr Frank Hannich, Chef suppl. IMM, Chef du service Strategic CRM
+41 58 934 68 65, frank.hannich@zhaw.ch

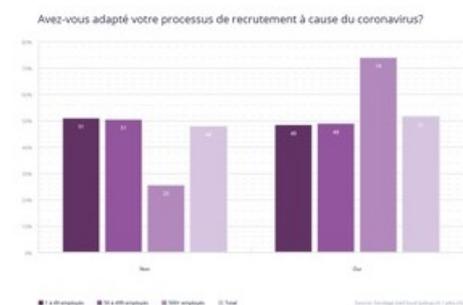
À propos de JobCloud SA

Entreprise numérique leader sur le marché suisse de l'emploi, [JobCloud](https://www.jobcloud.ch) propose diverses solutions de recrutement. Outre les plateformes d'emploi numéros 1, comme [jobs.ch](https://www.jobs.ch), [JobScout24.ch](https://www.jobscout24.ch) et [jobup.ch](https://www.jobup.ch), le portefeuille JobCloud comprend également des technologies tournées vers le futur. Ainsi, JobCloud détient 100 % de JoinVision EServices à Vienne, le principal prestataire de technologies multilingues de recrutement sémantique. Fondée en 2013, l'entreprise appartient aux deux groupes et TX Markets et emploie actuellement 200 personnes à Zurich et à Genève.

A propos de la ZHAW School of Management and Law (SML)

La ZHAW SML est l'un des huit départements de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW). Reconnu au niveau international, les programmes de Bachelor et de Master ainsi que les nombreuses offres de formation continue reposent sur des principes scientifiques, qui sont interdisciplinaires et orientés sur la pratique. La recherche et la consultation reposent, elles, sur des connaissances théoriques, qui sont axées sur la pratique et mettent l'accent sur une applicabilité immédiate et efficace. Actuellement, la SML compte environ 5'000 étudiants, près de 3'000 participants à une formation continue et plus de 500 collaborateurs.

Medieninhalte

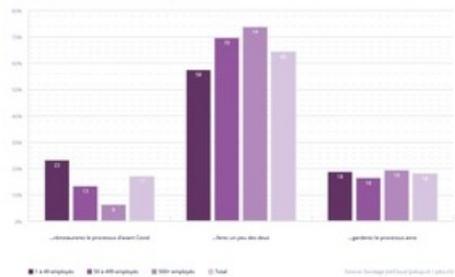


Les entreprises ont adapté le processus de recrutement



Comment le processus de recrutement a été adapté

Après la crise du coronavirus, vous...



Les entreprises veulent conserver les nouveaux procédés même après Covid, du moins une partie d'entre eux

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100069786/100862635> abgerufen werden.