Résultats 2012 du sondage sur la pénurie de talents

Introduction

Alors que nombre d'entreprises se montrent toujours aussi prudentes en raison de l'incertitude économique ambiante, un nombre important d'employeurs du monde entier estime que le manque de talents disponibles est un frein permanent à leur développement. L'étude 2012 de ManpowerGroup sur les pénuries de talents, septième du nom, évalue l'ampleur du phénomène dans les plus grandes économies mondiales, identifie les postes les plus difficiles à pourvoir et les causes de ces difficultés de recrutement, analyse les perceptions sur l'impact de cette situation sur les différentes parties prenantes, ainsi que les stratégies mises en œuvre par les entreprises pour surmonter la pénurie de talents.

Dans cette édition de l'enquête, plus d'un tiers des employeurs interrogés ont déclaré être dans l'impossibilité de trouver les talents qui leur font défaut. Le fait qu'un grand nombre d'entre eux considère toujours la pénurie de talents comme un obstacle à l'atteinte d'objectifs de croissance peut paraître surprenant à une époque où beaucoup de pays connaissent des taux de chômage élevés, en particulier chez les jeunes. Nous avons donc demandé aux employeurs de déterminer pourquoi ils rencontrent des difficultés à combler leurs emplois vacants. A une écrasante majorité, le premier facteur cité est le manque de candidats possédant les compétences techniques et les aptitudes recherchées.

Cette inadéquation des talents va pourtant continuer à poser problème aux employeurs. L'ère de l'humain est un âge où les entreprises devront composer avec la croissance durable des marchés émergents, la mondialisation et le développement galopant de technologies de plus en plus sophistiquées et évolutives. Ces tendances placent comme jamais le talent au cœur de la réussite des entreprises, ce qui durcira encore la compétition entre employeurs pour recruter les collaborateurs qualifiés et expérimentés qu'ils recherchent. En outre, les candidats possédant les compétences convoitées se montreront plus sélectifs dans leurs choix professionnels, contraignant les entreprises à améliorer leurs stratégies de recrutement et de fidélisation. Le manque de candidats les obligera aussi à envisager différemment le développement des talents car le perfectionnement des compétences du personnel en place et l'investissement sur les candidats prometteurs deviendront la règle générale et non plus l'exception.

Les résultats de l'enquête 2012 sur les pénuries de talents sont en grande part similaires à ceux de l'édition 2011. Toutefois, le monde a beaucoup évolué en un an et certains changements notables sont observés. Ainsi, le manque d'ouvriers qualifiés est à nouveau cité comme le premier problème des entreprises, alors qu'il était passé en troisième position en 2011.

Néanmoins, la plus grande surprise réside dans la proportion d'employeurs indiquant que la vacance d'emplois n'aura pas ou peu de conséquences pour leurs principales parties prenantes, notamment sur leurs clients et investisseurs. Ce pourcentage a en effet fortement augmenté, passant de 36 % en 2011 à 56 % en 2012.

Manpower®

Même si les raisons qui se cachent derrière ce changement de perception de la part des employeurs restent floues, ces résultats annoncent peut-être une nouvelle norme. Suite à la récession, les employeurs se sont montrés prudents et ont répondu à la baisse de leur chiffre d'affaires en allouant leurs ressources – à la fois financières et humaines – avec parcimonie. Beaucoup d'entreprises ont émergé de la récession en fonctionnant à un nouveau niveau d'efficience et se montrent naturellement réticentes à consentir à des dépenses pour engager des nouveaux employés sans nécessairement avoir la preuve que de nouveaux talents permettraient de générer davantage de bénéfices à long terme. C'est en partie pour cela que l'embauche n'a pas emboîté le pas à la reprise économique générale, les entreprises ayant appris à évoluer dans un environnement incertain et marqué par des pénuries de talents chroniques. Les employeurs ont de plus en plus recours aux collaborateurs externes pour apporter à leur personnel la flexibilité dont il a besoin pour faire face à une demande fluctuante. Partant du principe que la problématique des pénuries de talents n'est pas prête à disparaître, ils préfèrent tenter d'acquérir un avantage concurrentiel en se concentrant sur d'autres aspects plutôt que de s'attaquer à des problèmes complexes de gestion des talents.

Pourtant, les entreprises qui élaborent une vision à long terme et qui comprennent que ce sera grâce à leurs talents qu'elles se démarqueront de leurs rivales vont probablement acquérir un avantage concurrentiel décisif sur celles qui auront choisi de reléguer la gestion des talents au second plan. Cela ne fait que deux ans que ManpowerGroup examine l'impact de pénuries de talents dans le cadre du sondage et seul l'avenir dira si la confiance dont font preuve les employeurs face à des pénuries de talents chroniques constitue véritablement une nouvelle norme.

Quoi qu'il en soit, ne pas comprendre l'impact que peuvent avoir les postes non pourvus pour les clients et autres parties prenantes (y compris les employés de l'entreprise) est une erreur monumentale. Les employeurs ne peuvent pas demeurer dans le déni face à l'impact que les talents peuvent avoir à long terme sur leurs affaires. Laisser des postes vacants est une solution qui permet d'améliorer le bilan et que les employeurs peuvent juger acceptable à court terme mais, alors que la pénurie de compétences spécifiques s'accentue, c'est également une façon imprudente et non viable d'appréhender les pénuries de talents qui marqueront la nouvelle ère de l'humain.

La persistance des pénuries de talents met en évidence une autre différence entre les études 2011 et 2012. En 2011, seuls 24 % des employeurs ont identifié le manque ou l'absence de candidats disponibles comme cause principale de leur difficulté à pourvoir des postes. En 2012, ce pourcentage passe à 33 %. Le pourcentage d'employeurs évoquant le manque de compétences techniques (en particulier le manque de qualifications spécifiques au secteur d'activité, tant pour les ouvriers qualifiés que pour les techniciens) se situe également à 33 % cette année, contre 22 % en 2011. Des facteurs conjoncturels, tels que le manque de candidats disponibles, devraient inciter les entreprises à tenir compte des tendances de l'ère de l'humain en adoptant des stratégies de gestion des ressources humaines proactives, innovantes et flexibles, axées entre autres sur le développement des compétences du personnel en place. D'ailleurs, en 2012, le sondage montre qu'un pourcentage croissant d'employeurs privilégient la formation complémentaire de leur personnel et l'investissement sur les collaborateurs à fort potentiel, notamment dans les entreprises estimant que la pénurie de talents a de fortes conséquences sur leurs activités.

Autres tendances marquantes du Sondage 2012

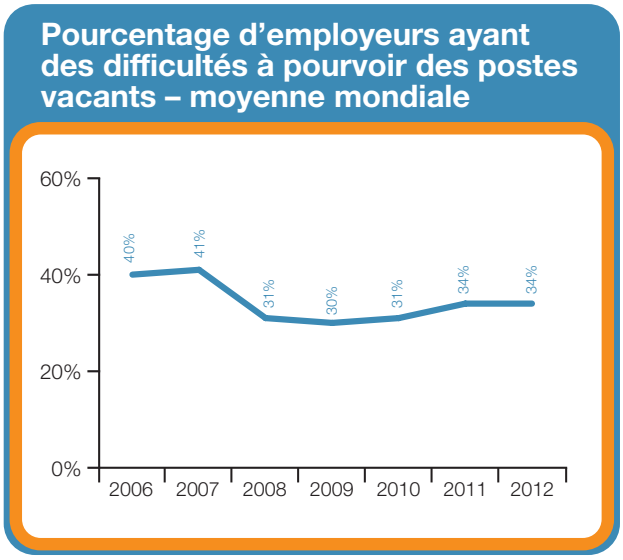
- A l'échelle mondiale, les pénuries de talents sont les plus marquées dans la région Asie-Pacifique, particulièrement au Japon où le vieillissement de la population active exacerbe la situation. Le déficit de savoir-être des candidats aspirant à des postes dans l'informatique ou l'ingénierie constituent actuellement un défi pour un certain nombre d'employeurs de la région particulièrement inquiets face à l'inadéquation des talents disponibles.
- Les postes d'ouvriers qualifiés sont actuellement les plus difficiles à pourvoir en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (région EMEA), alors que pour les employeurs de la région des Amériques ce sont les postes d'ingénieurs qui posent le plus de problèmes. Pour la sixième année consécutive, les employeurs de la région Asie-Pacifique déclarent que les postes de collaborateurs au service externe sont les plus difficiles à pourvoir.
- Bien que les pénuries de talents n'aient pas faibli, les employeurs expriment considérablement moins d'inquiétude que l'année passée quant à l'impact de ces pénuries sur leurs principales parties prenantes comme leurs clients ou investisseurs.
  Ce résultat surprenant représente peut-être le signe de l'émergence d'une nouvelle norme.
- Les facteurs conjoncturels et structurels ont une importance non négligeable pour les entreprises souffrant d'un manque de talents quel qu'il soit.
  La première raison pour laquelle les employeurs ne parviennent pas à pourvoir certains postes est un manque général de candidats. La deuxième raison évoquée concerne plus directement les candidats eux-mêmes : ils ne possèdent pas les compétences techniques (savoir-faire) requises pour le poste.
- Les employeurs se montrent légèrement plus proactifs dans leurs efforts pour combler les lacunes de compétences. En effet, par rapport à l'année dernière, davantage d'employeurs – en particulier ceux dont les activités sont fortement affectées par les pénuries de talents – tentent de répondre à ce défi en offrant au personnel existant des programmes de perfectionnement et de développement.
- Davantage d'entreprises adoptent l'approche du « profil modulable » de ManpowerGroup en embauchant des personnes qui ne disposent pas de toutes les compétences requises mais qui ont le potentiel nécessaire pour se former et de se développer une fois en exercice.

Résultats internationaux

Pour le sondage 2012 sur la pénurie de talents, ManpowerGroup a interrogé plus de 38 000 employeurs dans 41 pays et territoires. Cette septième édition annuelle examine l'impact des pénuries de talents sur les marchés de l'emploi à travers le monde et la façon dont les employeurs font face aux difficultés liées au manque de candidats disponibles pour combler leur besoin de personnel dans certaines professions spécifiques. Un total de 38 077 entretiens ont été menés par téléphone avec des employeurs des trois différentes régions pendant le premier trimestre 2012, à savoir 10 232 dans la région des Amériques, 8786 en Asie-Pacifique et 19 059 en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (EMEA).

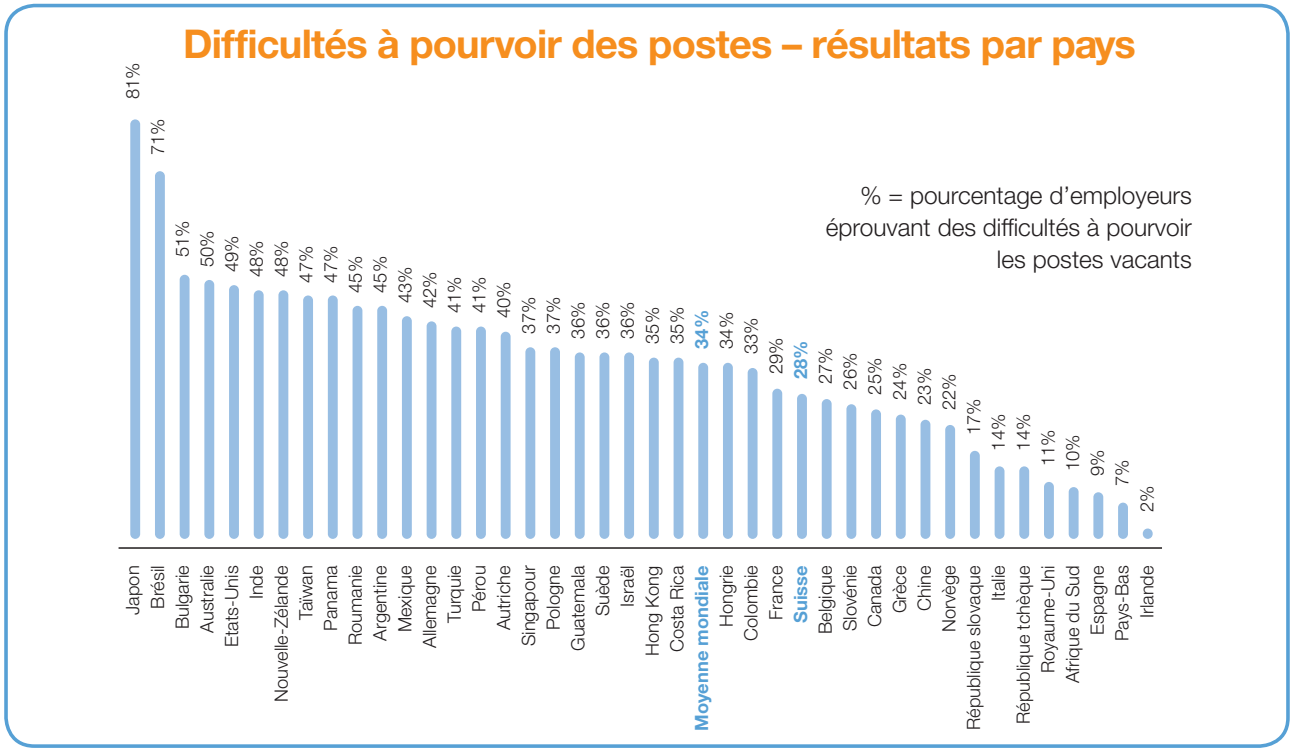
Difficultés à pourvoir des postes

Dans un contexte de lent redressement de l'économie mondiale, environ un employeur sur trois (34 %) continue de rencontrer des difficultés à pourvoir des postes en raison d'un manque de talents disponibles. Ce pourcentage reste inchangé par rapport à l'année dernière mais demeure supérieur de 4 points au résultat de 2009, lorsque la crise financière mondiale était à son paroxysme (Graphique 1).



Graphique 1

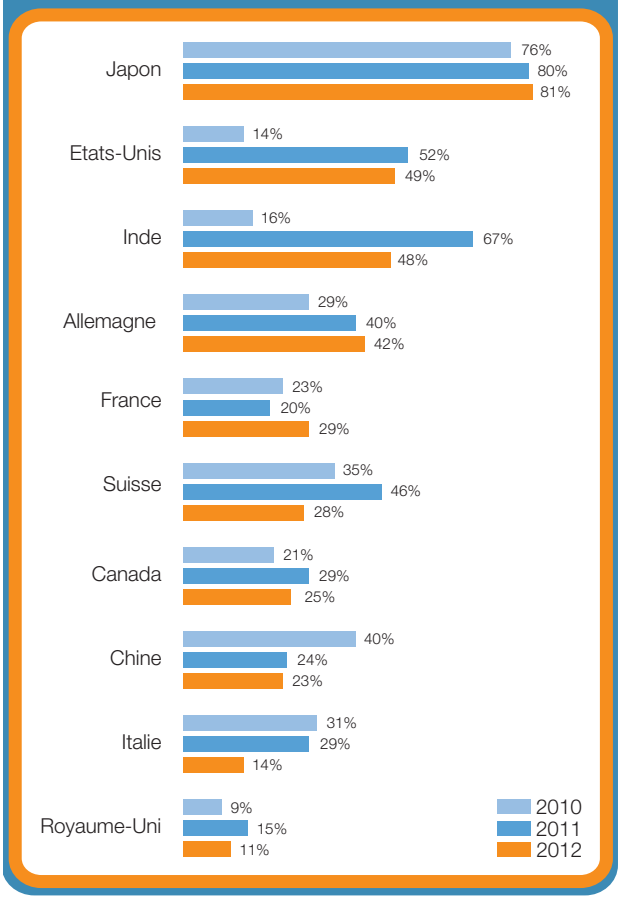
Bien que le pourcentage n'atteigne pas le niveau d'avant la crise, les résultats montrent une contraction graduelle du marché mondial de l'emploi. Les régions Asie-Pacifique et Amériques connaissent en général des problèmes d'offre et de demande de talents plus sévères que la région EMEA. C'est au Japon que la proportion d'employeurs déclarant rencontrer des difficultés à pourvoir des postes est la plus élevée (81 %). Des pénuries notables sont également observées dans d'autres économies de la région Asie-Pacifique, notamment en Australie (50 %), en Inde (48 %) et en Nouvelle-Zélande (48 %). Dans la région des Amériques, la pénurie de talents la plus pressante se fait ressentir au Brésil, où 71 % des employeurs déclarent avoir de la peine à trouver des candidats au profil approprié. Aux Etats-Unis, 49 % des employeurs affirment se heurter à des difficultés pour pourvoir des postes. Dans la région EMEA, où les pénuries de talents semblent représenter un problème moins grave aux yeux des employeurs, la reprise n'a toujours pas déclenché de véritables intentions d'embauche. La proportion d'employeurs affirmant rencontrer des difficultés à trouver des candidats se situant en-dessous de la moyenne mondiale dans 15 des 23 pays de la région (Graphique 2).



Graphique 2

Cependant, même en Grèce où la crise de la dette a sérieusement mis à mal la confiance des employeurs, près d'un employeur sur quatre rapporte avoir des difficultés à trouver les talents nécessaires pour pourvoir les postes vacants. Le pourcentage d'employeurs qui peinent à trouver les talents nécessaires reste relativement stable dans certaines des plus puissantes économies mondiales. En effet, lors des trois dernières années, ce chiffre s'est maintenu entre 76 % et 81 % au Japon et entre 9 % et 15 % au Royaume-Uni. On observe néanmoins des variations plus importantes dans d'autres pays, notamment en Inde où ce pourcentage a grimpé de 16 à 67 % entre 2010 et 2011, pour retomber à 48 % en 2012. Il n'y a qu'en France que l'étude révèle une augmentation significative du nombre d'employeurs ne réussissant pas à trouver les talents qu'ils recherchent, le pourcentage est passé de 20 % à 29 % d'une année à l'autre. A l'inverse, les employeurs italiens, lourdement frappés par la crise, semblent avoir affaire à une pénurie de talents considérablement moins pressante, le pourcentage est tombé de 29 % en 2011 à 14 % cette année (Graphique 3).

Evolution du pourcentage dans les plus grandes puissances économiques mondiales



Graphique 3

Les postes les plus recherchés

Les ouvriers qualifiés figurent de nouveau en tête du classement 2012, après avoir occupé la première place en 2008, 2009 et 2010 pour ensuite reculer à la troisième place en 2011. Ce résultat n'a rien d'étonnant. Partout dans le monde, les systèmes éducatifs ont privilégié des cursus universitaires de quatre ans entraînant un déclin des formations professionnelles ou techniques, dont le nombre de programmes aussi bien que les effectifs d'élèves ont diminué lors des dernières décennies. En outre, du fait du nombre réduit de nouveaux travailleurs sur le marché, les départs en retraite seront difficiles à compenser et beaucoup de pays subiront une pénurie chronique de ce type de compétences dans les années à venir.

La deuxième catégorie la plus recherchée est celle des ingénieurs, alors qu'elle figurait en quatrième position en 2011. Les ingénieurs en mécanique, en électricité et en génie civil sont ceux qui font le plus cruellement défaut aux employeurs. Ce résultat met en exergue la nécessité, pour beaucoup d'économies mondiales, de développer davantage les compétences appartenant au domaine des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (domaine connu sous l'acronyme STEM en anglais). Comme pour les ouvriers qualifiés, la demande est largement supérieure à l'offre. Les collaborateurs au service externe sont passés de la deuxième place en 2011 à la troisième place cette année. Le fait que cette profession figure systématiquement au classement des dix postes les plus difficiles à pourvoir s'explique par la tendance des entreprises à chercher sans cesse des commerciaux expérimentés capables de contribuer à la croissance du chiffre d'affaires. Les collaborateurs au service externe sont talonnés, à la quatrième place, par les techniciens. Les postes de spécialistes IT, qui sont passés de la huitième place en 2011 à la cinquième place, représentent manifestement un défi plus redoutable pour les employeurs cette année. Les nouveaux développements technologiques tels que le cloud computing (littéralement « l'informatique dans les nuages ») vont continuer de représenter une gageure pour les employeurs cherchant à s'assurer que leurs équipes maîtrisent les dernières technologies IT (Graphique 4).

Les employeurs interrogés font également état d'une demande croissante de collaborateurs des services comptabilité et finance ainsi que de chauffeurs professionnels.

Les 10 professions
les plus recherchées dans le monde en 2012

1. Ouvriers qualifiés
2. Ingénieurs
3. Collaborateurs au service externe
4. Techniciens (surtout production/exploitation, ingénierie et maintenance)
5. Spécialistes IT (principalement programmeurs et développeurs)
6. Personnel comptabilité et finance
7. Chauffeurs
8. Cadres et dirigeants d'entreprise
9. Ouvriers non qualifiés
10. Secrétaires, assistants personnels, assistants administratifs et personnel de bureau

Graphique 4

Ces deux catégories de métiers remontent dans la liste année après année, alors que les postes de cadres / directeurs d'entreprise et d'ouvriers non qualifiés ont chuté pour se retrouver à la huitième et neuvième place, respectivement. Tout comme en 2011, la dernière place du classement est occupée par les secrétaires et le personnel administratif. Il est important de souligner que le fait qu'une profession ne figure pas au classement ne signifie pas pour autant qu'elle ne fasse pas l'objet de demande. Des secteurs spécifiques peuvent connaître des pénuries très aiguës dans certaines niches sans que ces pénuries ne soient assez importantes pour être statistiquement prises en compte dans le classement.

Conséquences sur les parties prenantes

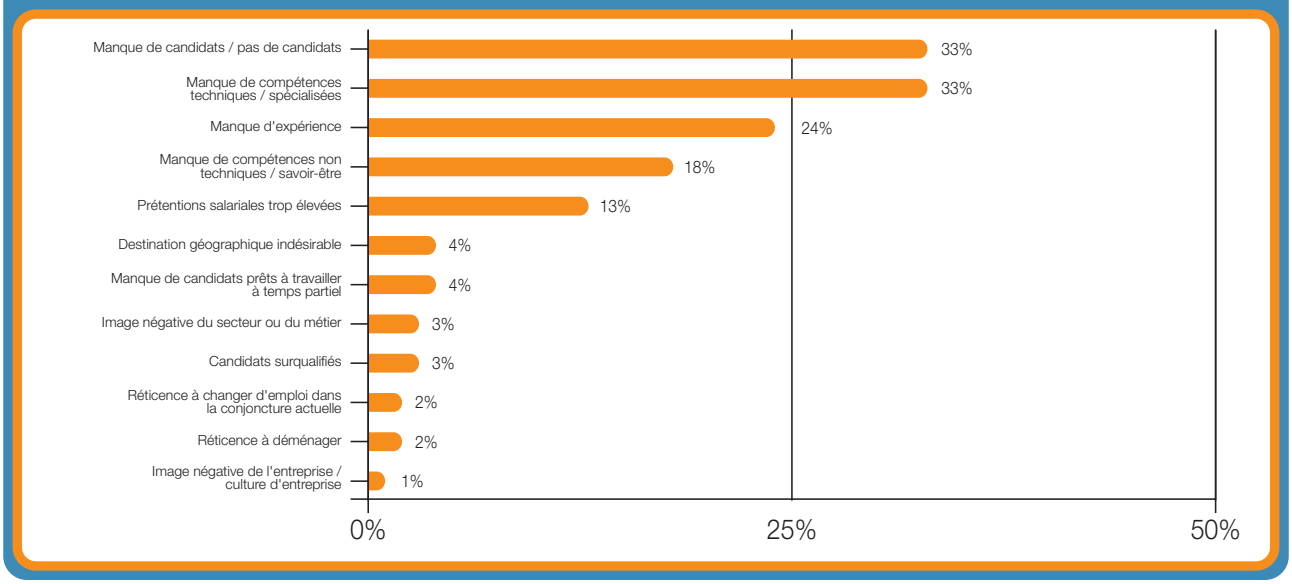
Tous les employeurs ayant déclaré avoir des difficultés à pourvoir des postes vacants et ayant identifié une catégorie de profession comme étant la plus difficile à pourvoir ont été interrogés sur les conséquences probables de la vacance de ces postes pour leurs interlocuteurs-clés (clients et investisseurs). A l'échelle mondiale, 13 % des employeurs estiment que les postes laissés vacants ont un fort impact sur leurs parties prenantes et 29 % pensent qu'ils ont un impact modéré. Cependant, la majorité des employeurs considère l'impact comme faible (31 %) ou nul (25 %).

Par rapport à 2011, les employeurs sont significativement moins préoccupés par la façon dont les postes non pourvus peuvent affecter clients et autres acteurs. En effet, l'année dernière, une nette majorité affirmait que les postes laissés vacants avaient un impact fort ou modéré (57 %) contre à peine plus de deux cinquième cette année (42 %). Il y a peut-être une raison derrière ce changement drastique. Après avoir été mises à l'épreuve par la récente récession, les entreprises évoluent désormais plus aisément dans un environnement incertain où des pénuries de talents systématiques persistent. Elles ont davantage recours aux travailleurs externes pour accroître la flexibilité du personnel et ainsi faire face à une demande fluctuante. Partant du principe que les pénuries de talents vont perdurer, les employeurs préfèrent se détourner des problèmes complexes de gestion des talents pour se consacrer à d'autres aspects de leur fonctionnement en vue d'acquérir un avantage concurrentiel. Une autre étude ManpowerGroup révèle que beaucoup d'employeurs agissent encore comme si l'offre de talents était abondante et comme s'ils pouvaient les « acheter » n'importe où et n'importe quand. Cette attitude peut biaiser la perception des employeurs par rapport à l'impact des pénuries de talents sur leur entreprise. L'avenir dira si ces résultats témoignent d'une nouvelle norme en matière de perception des employeurs sur les pénuries de talents.

Facteurs des difficultés à pourvoir des postes

Les entreprises évoquent une variété de raisons à leur incapacité à pourvoir des postes, d'une situation géographique peu attractive à des prétentions salariales trop élevées de la part des candidats. Néanmoins, notre étude révèle qu'un des deux motifs les plus fréquemment évoqué est simplement un manque de candidats disponibles sur le marché du travail local. Si ces difficultés structurelles du marché sont plus fréquentes dans les régions Amériques (36 %) et Asie-Pacifique (35 %), elles constituent également un problème significatif dans la région EMEA (30 %). Dans chaque région, certains pays se distinguent par une disponibilité de talents insuffisante. Les Etats-Unis connaissent la pénurie de candidats la plus marquée dans la région des Amériques où 55 % des employeurs interrogés évoquent le manque de talents disponibles. Dans la région Asie-Pacifique, les employeurs de Nouvelle-Zélande et de Taïwan sont ceux qui rencontrent le plus de problèmes liés au manque de candidats disponibles, respectivement de 50 % et 46 %, alors que dans la région EMEA, le manque de candidats disponibles est le facteur le plus important en Autriche (67 %) et en Suisse (62 %) (Graphique 5).

Raisons pour lesquelles les entreprises ne parviennent pas à pourvoir les postes vacants – Monde



Graphique 5

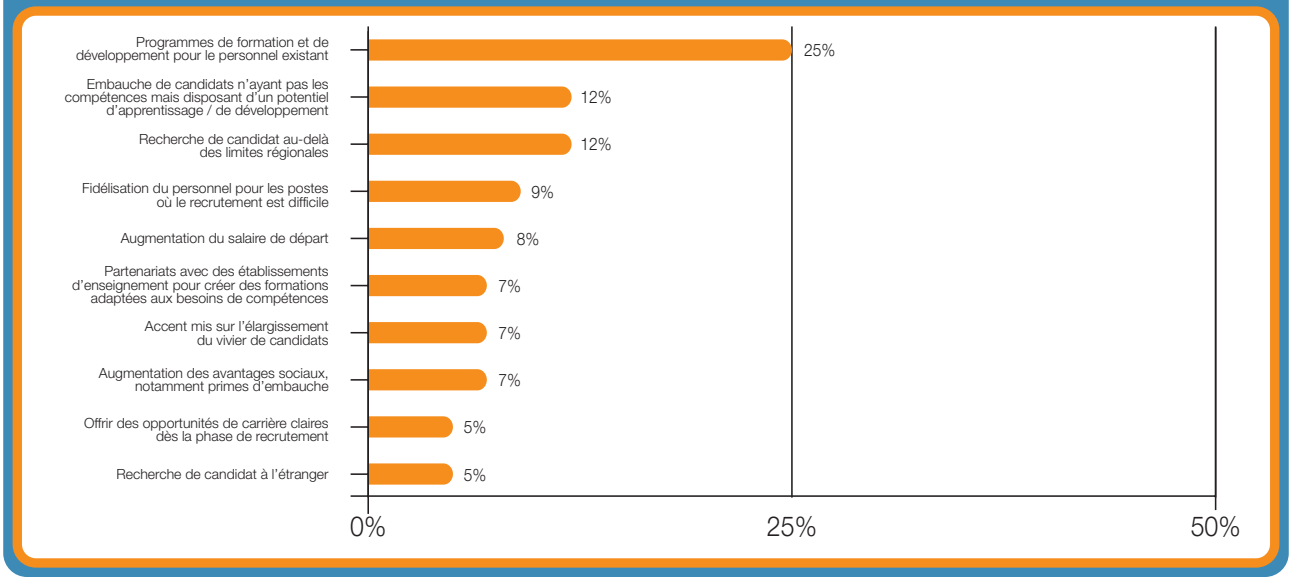
Surmonter les pénuries de talents

Interrogées sur les stratégies adoptées pour surmonter les difficultés à recruter, les entreprises donnent des réponses très hétérogènes. Certaines privilégient des programmes de formation destinés au personnel existant, une amélioration des conditions salariales ou encore la création de partenariats avec des établissements éducatifs en vue de fournir aux candidats les compétences clés que les entreprises ne peuvent développer en interne.
Toutes les réponses révèlent néanmoins un besoin de solutions permettant de combler les lacunes de compétences spécifiques qui minent les efforts de croissance des entreprises. Il ressort également que le pourcentage d'employeurs ayant recours à ces trois stratégies, les plus populaires, a augmenté par rapport à 2011, ce qui semble indiquer que davantage d'entreprises se retrouvent dans une situation si inconfortable qu'elles sont contraintes à prendre des mesures.

Un employeur sur quatre (25 %) s'emploie activement à offrir des possibilités de formations complémentaires au personnel existant, contre 21 % en 2011. C'est au Mexique (49 %), en Turquie (48 %), au Pérou (48 %) et au Brésil (46 %) que le recours à cette solution est le plus fréquent. La deuxième stratégie la plus largement utilisée pour contrer la pénurie des talents est d'étendre la recherche de candidats au-delà des limites de la région (12 %), c'est particulièrement le cas aux Etats-Unis (28 %), à Taïwan (23 %) et en Espagne (21 %). La stratégie visant à embaucher des personnes n'ayant pas les compétences requises pour le poste mais qui font preuve d'un potentiel d'apprentissage et de développement (12 %) figure au troisième rang. Cette approche, qui consiste à trouver des candidats présentant « un profil modulable », est avant tout répandue aux Etats-Unis (36 %), à Taïwan (31 %), en Afrique du Sud (30 %) et en Bulgarie (26 %). Près d'un employeur sur dix (9 %) se concentre sur la rétention du personnel pour les postes où le recrutement est particulièrement difficile, et ce surtout en Hongrie (38 %), aux Etats-Unis (37 %), en Italie (30 %) et au Japon (27 %). L'augmentation des salaires de base pour attirer les candidats est une solution utilisée par 8 % des employeurs, notamment en Chine (27 %), aux Etats-Unis (16 %), au Panama (16 %) et en Slovaquie (15 %). Trois dernières stratégies sont citées chacune par 7 % des employeurs : revoir les avantages sociaux à la hausse (y compris avec une prime d'embauche), se concentrer davantage sur l'amélioration de la filière de candidats, conclure des partenariats avec des établissements éducatifs afin de mettre sur pied des cursus au plus près des besoins de l'entreprise (Graphique 6).

L'analyse des réponses des employeurs déclarant subir le plus fortement l'impact des pénuries de talents montre qu'ils sont également les plus actifs pour combler ces pénuries. Ces employeurs donnent la priorité au développement des compétences du personnel et à la rétention des collaborateurs pour les postes où le recrutement est difficile au lieu de se tourner vers des solutions de recrutement externes.

Stratégies pour surmonter la pénurie de talents – Monde



Graphique 6

Résultats en Europe, Moyen-Orient et Afrique (région EMEA)

Dans le cadre de l'enquête 2012 sur la pénurie de talents, ManpowerGroup a interrogé 19 059 employeurs dans 23 pays d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique. Pour la première fois, des employeurs en Israël et en Slovaquie ont participé au sondage.

Difficultés à pourvoir des postes

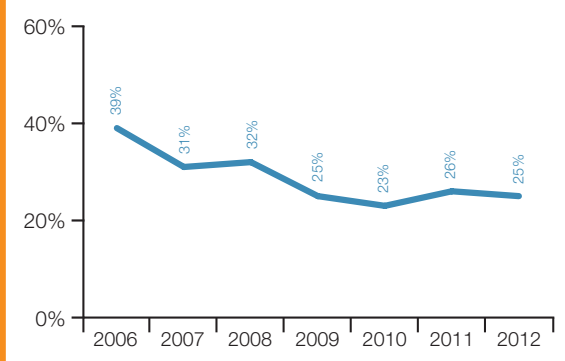
Un employeur de la région EMEA sur quatre (25 %) déclare avoir des difficultés à pourvoir des postes vacants en raison d'un manque de talents disponibles, ce qui est considérablement moins que dans les régions Amériques (41 %) et Asie-Pacifique (45 %). Le pourcentage, qui reste relativement stable par rapport à l'année dernière, n'a pas dépassé de façon significative la barre des 25 % depuis le premier trimestre 2008, avant la crise des crédits (Graphique 7). Manifestement, une reprise ténue continue d'inhiber les intentions d'embauche des employeurs. Ainsi, la faiblesse de la demande rend les pénuries de talents moins problématiques dans la région.

En dépit de cette tendance générale, les employeurs identifient des poches de pénuries sévères à travers la région. Les employeurs de Bulgarie (51 %) et de Roumanie (45 %) sont les plus touchés, alors qu'au moins deux employeurs sur cinq peinent à trouver les talents nécessaires en Allemagne (42 %), en Turquie (41 %) et en Autriche (40 %). A l'inverse, l'activité d'embauche semble moins affectée par les pénuries de talents en Irlande (2 %), aux Pays-Bas (7 %), en Espagne (9 %) et en Afrique du Sud (10 %).

Par rapport à 2011, sept pays indiquent avoir de plus en plus de mal à pourvoir leurs postes vacants, en particulier, la Suède, la Norvège et l'Autriche, en augmentation de 19 points pour la première et de 13 points pour chacune des deux dernières. Cette proportion est au contraire en baisse dans 13 pays de la région cette année, notamment en Suisse où elle chute de 18 points et en Grèce où le déclin est de 17 points.

Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés à pourvoir des postes vacants

moyenne Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA)



Graphique 7

Les postes les plus recherchés

Pour la sixième année consécutive, la catégorie des ouvriers qualifiés est en tête de liste des emplois les plus difficiles à pourvoir à l'échelle régionale et occupe une première ou deuxième position dans 14 pays sur 23. Les ouvriers qualifiés sont en tête de liste pour la septième année consécutive en France et pour la sixième année consécutive en Allemagne et en Italie. Le deuxième poste le plus difficile à pourvoir en 2012 est celui d'ingénieur (qui figurait en troisième position en 2011), en particulier en Pologne et au Royaume-Uni où ils occupent la première position pour la deuxième année consécutive. Les collaborateurs au service externe remontent d'une place pour s'établir en troisième position et figurent en tête du classement en Grèce, en Norvège et en Suède. Cette année, les employeurs indiquent rencontrer moins de difficultés à pourvoir les postes de techniciens, qui ne passent pourtant que de la deuxième place à la quatrième et demeurent recherchés dans beaucoup de pays de la région EMEA (Graphique 8).

Les 10 professions

les plus recherchées dans la région EMEA en 2012

1. Ouvriers qualifiés
2. Ingénieurs
3. Collaborateurs au service externe
4. Techniciens
5. Chauffeurs
6. Ouvriers non qualifiés
7. Spécialistes IT
8. Personnel comptabilité et finance
9. Chefs et Cuisiniers
10. Cadres et dirigeants d'entreprise

Graphique 8

Les chauffeurs professionnels sont passés de la sixième à la cinquième place du classement des professions les plus recherchées alors que les ouvriers non qualifiés ont progressé de la neuvième à la sixième place. Les spécialistes IT réintègrent quant à eux le classement à la septième place cette année. Les collaborateurs comptabilité et finance, qui ne figuraient pas au classement en 2011,

occupent la huitième position en 2012. Les chefs et cuisiniers ont également remonté le classement et occupent la neuvième place alors que les cadres et dirigeants d'entreprise ont chuté de la cinquième à la dixième place. Les agents de production disparaissent du classement des dix professions les plus recherchées en 2012, tout comme les secrétaires et assistants.

Conséquences sur les parties prenantes

Cette année, les employeurs de la région EMEA se montrent beaucoup moins préoccupés que l'année dernière par l'impact que les pénuries de talents peuvent avoir sur leurs principales parties prenantes (clients et investisseurs). La proportion d'employeurs qui ne constate aucun impact a presque triplé en passant de 14 % à 39 %. Les employeurs ont manifestement appris à contourner les problèmes posés par les pénuries de talents. Cette approche peut néanmoins s'avérer risquée en termes de gestion des talents à long terme. En effet, les employeurs ne devraient pas partir du principe que leurs parties prenantes vont continuer à fermer les yeux sur les insuffisances en matière de service et de performance causées par les pénuries de talents. De surcroît, il leur sera difficile de gagner des parts de marché et de pérenniser leur croissance sans investir dans les talents nécessaires.

Il est curieux de constater que dans deux pays – l'Allemagne et la Suisse – où la pénurie de travailleurs qualifiés devrait théoriquement avoir un sérieux impact sur les parties prenantes et mettre en péril la prospérité des entreprises, plus d'un employeur sur deux estime que la pénurie ne devrait avoir aucune conséquence pour leurs clients et autres interlocuteurs. En dépit de l'inadéquation de l'offre actuelle, il est probable que les solides programmes d'apprentissage traditionnellement déployés dans ces deux pays garantissent en permanence un réservoir de talents aux employeurs allemands et suisses.

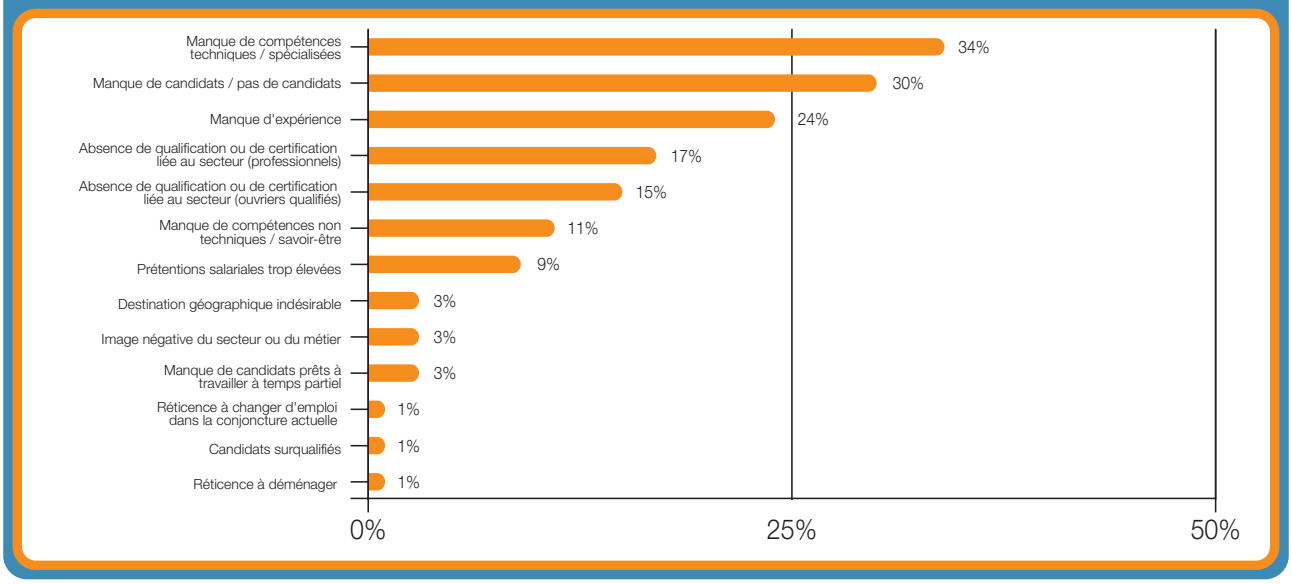
Cette tendance à la diminution de l'inquiétude face aux pénuries de talents est également constatée dans d'autres pays de la région. Par rapport aux résultats de l'année passée, le pourcentage d'employeurs rapportant un fort impact est passé de 21 % à 13 % et le pourcentage d'employeurs rapportant un impact modéré est passé de 35 % à 25 %.

Facteurs des difficultés à pourvoir des postes

La raison la plus fréquemment évoquée dans la région EMEA est le manque de compétences techniques ou savoir-faire des candidats (34 %). Même en Espagne, où le taux de chômage avoisine les 23 % et qu'il frôle 50 % chez les moins de 25 ans, le manque de compétences techniques est cité par près de six employeurs sur dix comme l'obstacle le plus difficile à surmonter dans la recherche des talents adéquats.

D'autres raisons fondamentales citées par les employeurs sont un manque général de candidats (30 %) et un manque d'expérience chez les candidats (24 %). La pénurie de candidats est particulièrement prononcée en Autriche (67 %), en Suisse (62 %), en Slovaquie (56 %) et en Slovénie (49 %). Au contraire, le manque de candidats n'a qu'un impact marginal sur les employeurs en Roumanie (4 %), en Suède (5 %) et en Turquie (6 %). En Hongrie et en Turquie, 43 % des employeurs citent avant tout le manque de candidats expérimentés comme raison principale de leurs difficultés à trouver des talents (Graphique 9).

Raisons pour lesquelles les entreprises ne parviennent pas à pourvoir les postes vacants – EMEA



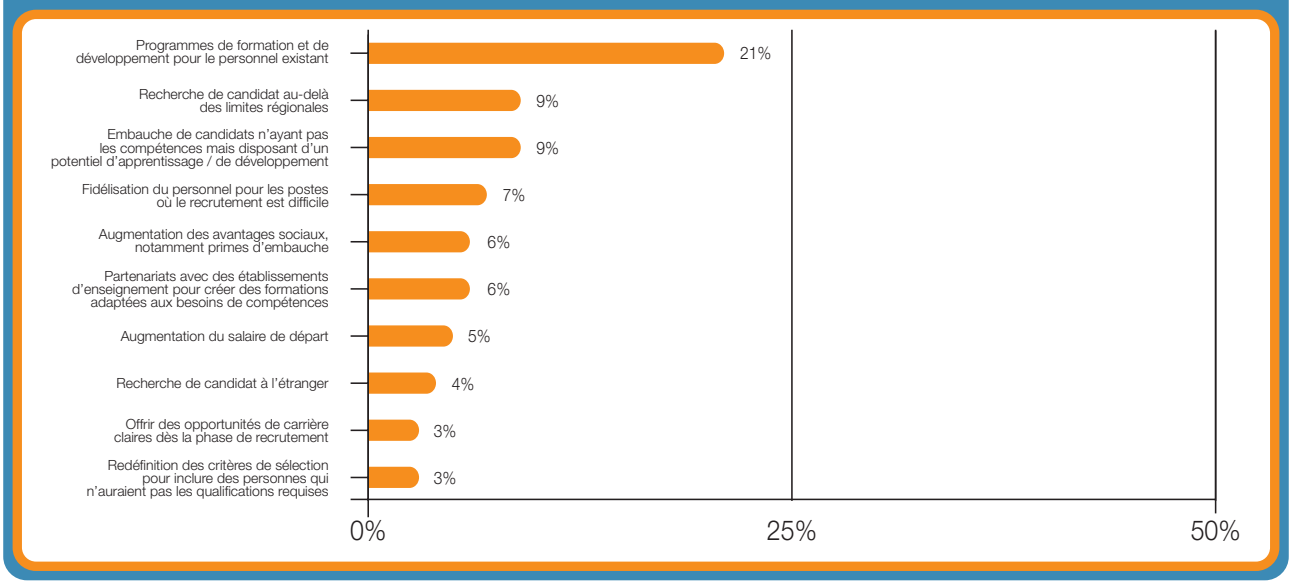
Graphique 9

Surmonter les pénuries de talents

Les employeurs de la région EMEA ont indiqué avoir recours à différentes stratégies pour lutter contre les pénuries de talents. L'approche la plus répandue est celle qui consiste à proposer des programmes de formation et de développement au personnel existant. Elle est en effet citée par plus d'un employeur sur cinq (21 %), contre 19 % en 2011, suivie de l'élargissement de la recherche de candidats au-delà du périmètre régional (9 %). Néanmoins, la proportion d'employeurs optant pour cette stratégie reste moindre par rapport à d'autres régions du globe, ce qui peut être un signe du manque de dynamisme des marchés de l'emploi dans beaucoup de pays de la région, surtout si l'on prend en compte le fait que nombre de candidats de la zone euro peuvent aisément passer d'un pays à l'autre pour poursuivre de nouvelles perspectives professionnelles.

Un pourcentage semblable d'employeurs (9 %) exprime une volonté d'embaucher des personnes qui ne possèdent pas les compétences requises mais qui font preuve d'un potentiel de croissance et d'apprentissage intéressant. Cette tendance s'observe surtout en Afrique du Sud, où 30 % des employeurs disent qu'ils sont prêts à aider les candidats prometteurs à se perfectionner et développer les compétences requises. Par ailleurs, 7 % des employeurs choisissent de se concentrer davantage sur la rétention du personnel pour les domaines les plus exposés aux pénuries de talents et 6 % optent pour l'amélioration des avantages sociaux, notamment avec des primes d'embauche. Comme leurs homologues d'Asie-Pacifique, seuls 6 % des employeurs de la région EMEA déclarent conclure des partenariats avec des établissements éducatifs locaux afin de concevoir des cursus mieux adaptés à leurs besoins. Cela s'explique peut-être par le fait que de nombreuses entreprises de la région choisissent de relever le défi de la pénurie de talents en interne, en adoptant une approche plus indépendante et proactive dans la formation des talents spécifiques dont elles ont besoin (Graphique 10).

Stratégies pour surmonter la pénurie de talents – EMEA

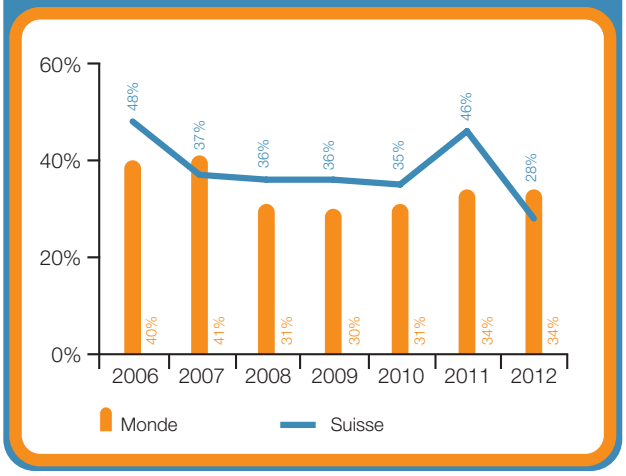


Graphique 10

Résultats en Suisse

En Suisse, 28 % des 490 entreprises ayant répondu au sondage sont affectées par la pénurie de talents, alors que 72 % des employeurs n'éprouvent pas de difficulté à pourvoir les postes vacants. Le manque de personnel qualifié recule considérablement de 18 points par rapport à 2011 et atteint son plus bas niveau depuis le lancement de l'enquête en Suisse en 2006. La marge d'erreur pour la Suisse est de 4,4 % (Graphique 11).

Pourcentage d'employeurs éprouvant des difficultés à pourvoir des postes vacants : comparaison des moyennes Suisse – Monde



Graphique 11

Les postes les plus difficiles à pourvoir

Parmi les dix professions les plus recherchées en Suisse, les ouvriers qualifiés occupent la 1re place pour la troisième année consécutive et figurent dans le trio de tête depuis le lancement du sondage dans notre pays en 2006. Les ingénieurs arrivent en 2e position après avoir occupé le 3e rang l'an dernier et le 6e rang en 2010. Les collaborateurs au service externe, quant à eux remontent de la 9e à la 3e place.

La pénurie pour ces trois professions ne se fait pas ressentir exclusivement en Suisse. En effet, elles apparaissent dans le même ordre dans le classement international et dans celui de la région EMEA. Selon l'analyse internationale, ce phénomène serait dû au fait que partout dans le monde, les systèmes éducatifs ont privilégié les études universitaires au détriment des cursus professionnels et techniques (Graphique 12).

Les 10 professions
les plus recherchées en Suisse en 2012

1. Ouvriers qualifiés
2. Ingénieurs
3. Collaborateurs au service externe
4. Chefs et Cuisiniers
5. Personnel dans l'hôtellerie et la restauration
6. Mécaniciens
7. Spécialistes IT
8. Ouvriers non qualifiés
9. Personnel comptabilité et finance
10. Spécialistes marketing, relations publiques et communication

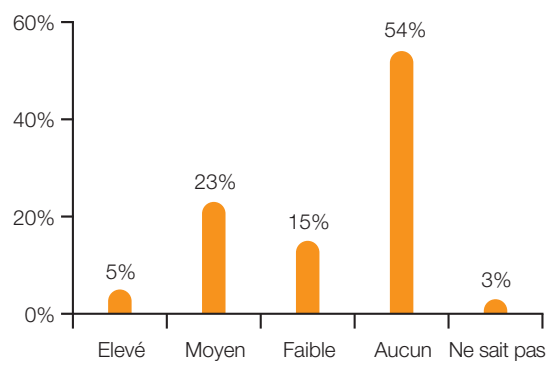
Graphique 12

Conséquences sur les parties prenantes

Plus de la moitié, 54 %, des employeurs interrogés en Suisse estiment que les postes non pourvus n'ont aucun impact sur leurs partenaires-clés et 15 % évaluent l'impact comme faible. Au total, ce sont donc près de 70 % des employeurs qui considèrent la vacance de postes comme n'ayant que peu ou pas de conséquences sur leurs parties prenantes contre 55 % au niveau mondial et 61 % au niveau EMEA.

Tandis que 23 % estiment que les effets sont modérés, seulement 5 % pensent que des postes non pourvus ont un impact important sur leurs interlocuteurs. Au total, avec 28 % les employeurs suisses se positionnent en-dessous de la moyenne EMEA et de la moyenne mondiale où, respectivement 38 % et 42 % des employeurs affichent une préoccupation modérée à élevée quant à la vacance des postes (Graphique 13).

Impact de la pénurie de talents sur les parties prenantes – Suisse

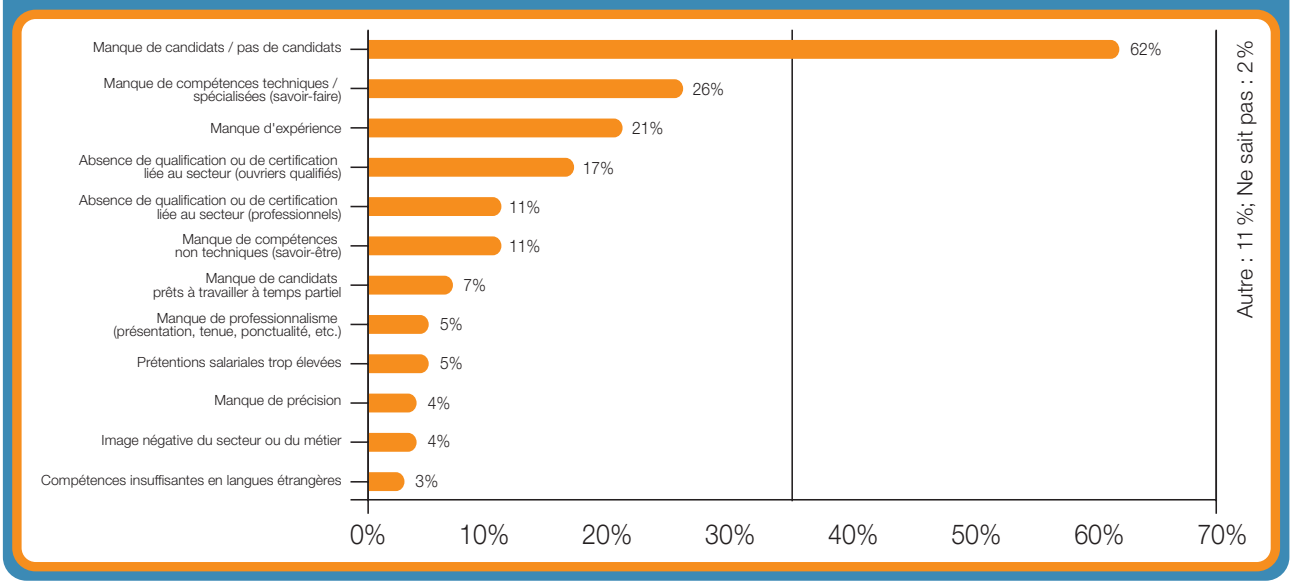


Graphique 13

Facteurs des difficultés à pourvoir des postes

En Suisse, 62 % des employeurs évoquent le manque ou l'absence de candidats disponibles comme principale raison à la difficulté de recrutement. 26 % d'entre eux soulignent le manque de compétences techniques, en d'autres termes, le manque de savoir-faire, 21 % relèvent le manque d'expérience, 17 % l'absence de qualification ou de certification liée au secteur et pour 11 % d'entre eux, c'est le manque de compétences non techniques et de savoir-être qui sont évoqués comme facteurs renforçant la difficulté à pourvoir les postes vacants (Graphique 14).

Raisons pour lesquelles les entreprises ne parviennent pas à pourvoir les postes vacants – Suisse

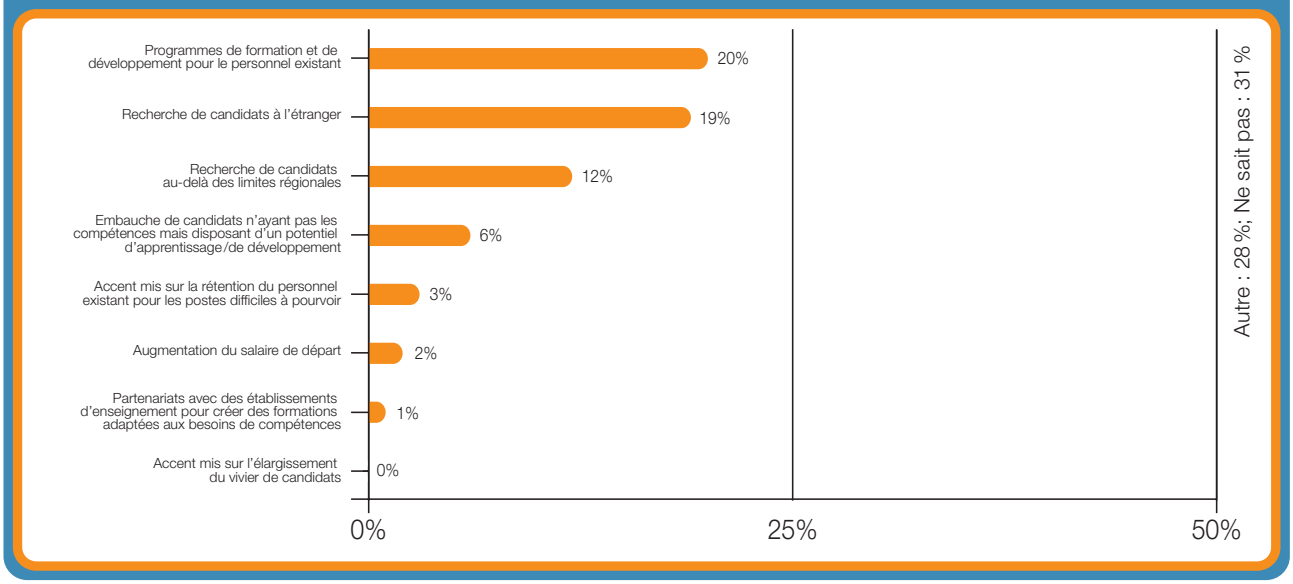


Graphique 14

Surmonter les pénuries de talents

Les réponses évoquées sur les stratégies à adopter pour surmonter la pénurie de talents divergent entre les employeurs interrogés et, pourcentage significatif, 31 % d'entre eux n'ont pas d'opinion ou de piste sérieuse pour pallier le manque de personnel qualifié. Toutefois, trois stratégies se détachent. 20 % des employeurs suisses ont décidé de se concentrer davantage sur la formation et le développement du personnel existant. 12 % agrandissent le périmètre de recherche de candidats au-delà des limites de la région, tandis que 19 % l'élargissent au-delà des frontières nationales (Graphique 15).

Stratégies pour surmonter la pénurie de talents – Suisse



Graphique 15

A propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup™ (NYSE : MAN), leader mondial en matière de solutions innovantes pour le marché du travail, fournit des solutions orientées sur les résultats pour aider ses clients à atteindre leurs objectifs et à renforcer leur position concurrentielle. Le groupe, qui dispose d'une expérience de plus de 60 ans et génère un chiffre d'affaires annuel de 22 milliards de dollars, crée rapidement de la valeur ajoutée grâce à une large palette de solutions RH innovantes qui maximisent les chances de réussite des clients dans « l'ère de l'humain ». Les prestations qu'offre ManpowerGroup couvrent un large spectre de besoins liés à la gestion des talents : le recrutement de personnel fixe et temporaire, l'évaluation et la sélection des collaborateurs, la formation et le développement personnel, la gestion des carrières, l'externalisation et le conseil en ressources humaines. Le réseau ManpowerGroup, qui compte près de 3800 agences dans 80 pays et territoires, est le plus important au monde. Cette présence mondiale, combinée à une expertise locale, est chaque année mise au service de 400000 entreprises de toutes tailles – petites et moyennes entreprises, entreprises locales et internationales, grandes multinationales – issues de tous les secteurs d'activité. En combinant sa connaissance approfondie du potentiel humain aux attentes de ses clients, ManpowerGroup aide les entreprises et les individus à dépasser leurs objectifs. Cette approche crée une dynamique qui permet aux entreprises d'évoluer, accélère la réussite personnelle et contribue à une société plus durable. ManpowerGroup propose sa gamme de solutions au travers de quatre marques : ManpowerGroup™ Solutions, Experis™, Manpower®, et Right Management®. Pour découvrir comment ManpowerGroup peut vous aider à réussir dans la nouvelle « ère de l'humain », visitez www.manpowergroup.com.

ManpowerGroup™

Manpower Suisse

Manpower Suisse est forte d'une expérience de plus de cinquante ans dans le domaine du recrutement de personnel fixe et temporaire. Avec 75 filiales, 20000 collaborateurs temporaires, 2000 placements fixes et plus de 5000 clients, actifs dans tous les secteurs d'activité, Manpower est l'un des leaders du placement de personnel en Suisse. Vous trouverez de plus amples informations sur le site www.manpower.ch.

Manpower®