

## La formation du personnel : une stratégie gagnante pour pallier la pénurie de talents

- En 2016, 20% des 750 entreprises interrogées en Suisse sont touchées par la pénurie de talents contre 41% en 2015. Il s'agit du résultat le plus faible enregistré dans notre pays depuis le lancement de l'étude en 2006.
- Parmi les dix professions les plus recherchées en Suisse en 2016, les Ouvriers qualifiés occupent la 1<sup>re</sup> place du classement pour la septième année consécutive.
- Les principales difficultés rencontrées lors de recrutements sont le manque de compétences techniques, notamment les compétences en informatique ou les langues (28%), le manque de candidats disponibles (24%) et le manque d'expérience (18%).
- La formation et le développement des compétences des employés pour lutter contre les difficultés de recrutement est privilégiée par 67% des entreprises interrogées, alors qu'elles étaient 32% à considérer cette pratique en 2015.
- Au niveau mondial, 40% des 42 341 employeurs sondés dans 43 pays sont confrontés à des difficultés de recrutement, ce pourcentage est le plus élevé depuis 2007.

Genève et Zurich, 15 novembre 2016 – L'enquête annuelle 2016/2017 sur la pénurie de talents présente des résultats plutôt positifs pour la Suisse, avec un net recul du nombre d'entreprises touchées par les difficultés à recruter le personnel dont elles ont besoin. « *Les ressources humaines tout comme l'innovation et le progrès demeurent des enjeux et des facteurs de différenciation majeurs pour accroître la compétitivité des entreprises suisses. Les résultats de notre enquête sont donc réjouissants puisque près de sept employeurs sur dix choisissent d'offrir à leur personnel des possibilités d'augmenter leurs compétences via des formations et du perfectionnement professionnel pour atténuer la problématique de la pénurie de talents. Cette démarche est d'autant plus remarquable qu'elle permet aux employés d'accroître leur capacité d'adaptation et leur employabilité et, aux employeurs de fidéliser leurs collaborateurs. Nombre d'employeurs suisses ont donc opté pour une solution gagnant-gagnant.* », commente Herbert Beuchat, General Manager *ad interim* de Manpower Suisse.

### Le marché du travail recherche des Ouvriers qualifiés

Les Ouvriers qualifiés (menuisiers, charpentiers, couvreurs, carreleurs, plâtriers, boulangers, cuisiniers, électriciens, plombiers, maçons, soudeurs, ébénistes, etc.) occupent la 1<sup>re</sup> place du classement pour la septième année consécutive. En 2<sup>e</sup> position, pour la quatrième année successive, on retrouve les Cadres et dirigeants d'entreprise. Le Personnel hôtellerie et restauration, catégorie présente dans le top 10 des professions les plus recherchées toutes les années, excepté en 2011 et 2015, prend la 3<sup>e</sup> place. Au 4<sup>e</sup> rang, les Directeurs de vente font leur apparition pour la première fois dans le classement. Comme l'an dernier, le Personnel administratif figure en 5<sup>e</sup> position, suivi des Chauffeurs (6<sup>e</sup>), non classés en 2015. Les Ingénieurs reculent d'une place pour occuper le 7<sup>e</sup> rang, tandis que, depuis leur apparition au classement l'année dernière, les Chefs d'équipe et responsables de service remontent d'une place, à la 8<sup>e</sup> position. Quant aux Techniciens, ils reculent d'un rang pour figurer en 9<sup>e</sup> position. Le classement est clôturé par les Représentants de commerce (10<sup>e</sup>) qui dégringolent de sept places.



Manpower®

### **Première cause des difficultés de recrutement : le manque de connaissances techniques**

Les principales problématiques citées par les employeurs suisses restent dans un ordre similaire à celui des années précédentes avec, toutefois, des pourcentages qui évoluent. Si 28% des entreprises continuent à déplorer le manque de compétences techniques (hard skills), leur pourcentage a quasiment diminué de moitié par rapport à 2015, où un employeur sur deux relevait cet obstacle. La deuxième difficulté concerne le manque de candidats disponibles pour 24% des employeurs, contre 45% en 2015. Quant au manque d'expérience, relevé par 18% des employeurs, il gagne 6 points par rapport à l'an dernier, et le manque de savoir-être demeure un point critique pour 13% des employeurs.

### **Priorité à la formation et au développement des compétences du personnel en place**

Remédier à la pénurie de talents est un défi auxquels répondent de plus en plus d'employeurs. Cette année, ils ne sont plus que 16% à ne mettre en œuvre aucune stratégie pour surmonter la pénurie de talents contre encore 43% en 2015. Le choix des entreprises se porte principalement sur la formation et le perfectionnement des compétences et connaissances du personnel en place, le pourcentage d'employeurs favorisant cette stratégie a plus que doublé depuis l'an dernier. Recruter hors des viviers traditionnels est une option également choisie par près d'un employeur sur deux alors qu'ils n'étaient que 16% à appliquer cette pratique en 2015. Parmi les stratégies qui n'apparaisaient pas dans les précédents résultats, l'offre de prestations et avantages supplémentaires à l'embauche est citée par un tiers des entreprises. Enfin, près d'un employeur sur trois élabore de nouveaux modèles d'organisation du travail pour pourvoir ses postes vacants, contre 15% en 2015.

### **La pénurie de talents dans le monde**

Au niveau mondial, 40% des employeurs sont confrontés à des difficultés de recrutement en 2016. Il s'agit du résultat le plus élevé depuis dix ans. Les Ouvriers qualifiés arrivent en tête des professions les plus recherchées pour la cinquième année consécutive, suivis des spécialistes IT. Le nombre d'employeurs qui offrent des formations et des cours de perfectionnement à leur personnel lorsqu'ils ne parviennent pas à recruter à l'extérieur a doublé depuis l'an dernier, passant de 20% en 2015, à 53% en 2016. Le Japon reste le pays le plus touché par la pénurie de talents en raison du vieillissement de sa population, à l'inverse, les employeurs chinois semblent peu impactés par des difficultés de recrutement.

### **L'Allemagne sous pression pour pourvoir ses postes vacants**

Dans la région EMEA, la pénurie de talents est à son niveau le plus élevé depuis le lancement de l'étude en 2006, avec 36% des employeurs signalant des difficultés à recruter, contre 32% en 2015. La pénurie se fait cependant ressentir de façon assez contrastée selon les pays sondés. Les employeurs allemands sont fortement impactés (49%) alors que l'Autriche (34%), l'Italie (31%), la France (23%) et la Suisse (20%) se situent en-dessous de la moyenne régionale. Les professions les plus recherchées sont les Ouvriers qualifiés qui demeurent à la première place depuis dix ans, suivis des Chauffeurs et des Ingénieurs.

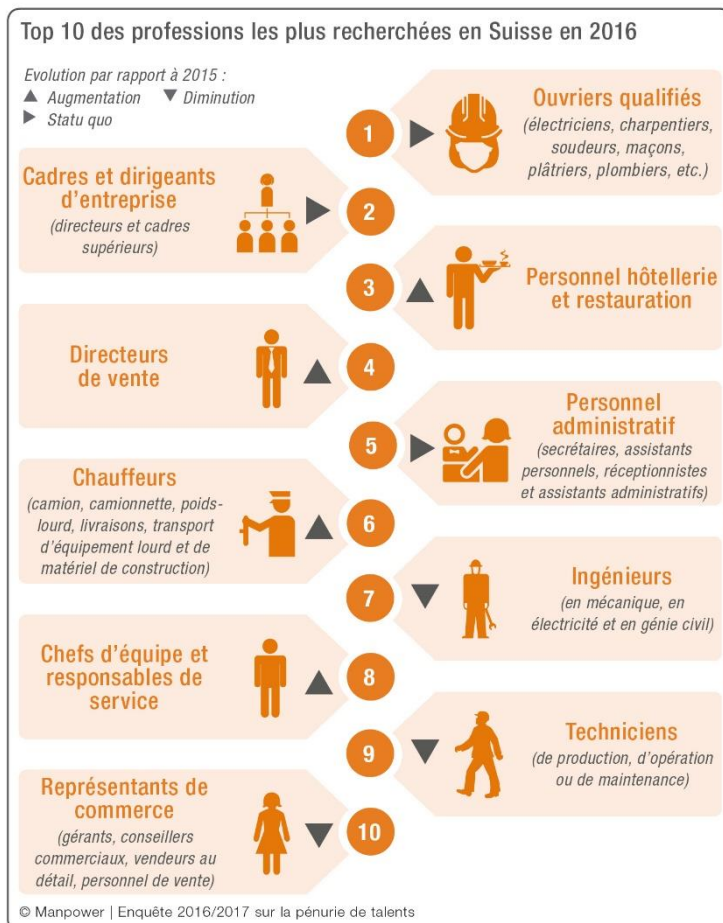
Les résultats globaux de l'enquête sont disponibles sur [manpowergroup.com/talent-shortage-2016](http://manpowergroup.com/talent-shortage-2016). ManpowerGroup a également développé un **outil interactif** permettant de visualiser et de comparer l'évolution de la pénurie de talents dans le monde.



Manpower®

## CONTACT PRESSE

Romain Hofer  
Head of Corporate Communication  
Tél. : +41 58 307 22 71  
E-mail : [media@manpower.ch](mailto:media@manpower.ch)  
Twitter : [https://twitter.com/Manpower\\_CH](https://twitter.com/Manpower_CH)  
[www.manpower.ch/fr/penurie-de-talents](http://www.manpower.ch/fr/penurie-de-talents)



### Nota bene

Les catégories professionnelles sont indiquées au masculin, mais il s'agit de professions pratiquées par des femmes et des hommes sans distinction de genre.

### A PROPOS DE L'ENQUETE

Pour la 11<sup>e</sup> édition de l'enquête annuelle sur la pénurie de talents, **ManpowerGroup a interrogé 42 341 employeurs dans 43 pays** au cours du troisième trimestre 2016 pour mesurer l'ampleur des pénuries de talents sur le marché mondial de l'emploi, expliquer quelles catégories de professions sont particulièrement difficiles à pourvoir, comprendre les raisons de ces difficultés et enfin, connaître les stratégies mises en place par les entreprises pour remédier à la pénurie de compétences. **En Suisse, ce sont 750 employeurs qui ont été interrogés** sur leurs difficultés ou non à recruter du personnel.



Manpower®

### **A PROPOS DE MANPOWERGROUP**

ManpowerGroup® (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme expert et créateur de solutions innovantes pour l'emploi. A ce titre, nous proposons chaque jour des emplois qui donnent un sens à la vie de plus de 600 000 personnes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, Right Management® et ManpowerGroup® Solutions – aide plus de 400 000 clients de 80 pays et territoires avec des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents dont ils ont besoin. En 2016, ManpowerGroup figure pour la sixième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et c'est aussi l'une des entreprises les plus appréciées selon le classement du magazine Fortune. Ces distinctions confirment notre renommée de chef de file et de première marque de confiance au sein de notre secteur. Découvrez comment ManpowerGroup, en misant sur l'humain, transforme le monde de l'emploi : [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com).

### **A PROPOS DE MANPOWER SUISSE**

En Suisse, Manpower est fort d'une expérience de plus de cinquante-cinq ans dans le recrutement, la sélection et le placement de personnel fixe et temporaire, ainsi que dans les solutions RH. Avec 60 filiales présentes dans toutes les régions linguistiques, 20 000 collaborateurs temporaires, 1500 placements fixes et plus de 5000 clients – petites, moyennes et grandes entreprises – 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 [www.manpower.ch](http://www.manpower.ch).