

Une entreprise sur trois a des difficultés de recrutement en Suisse

Transformation digitale et manque de compétences à l'origine de la pénurie de talents

Genève et Zurich, 21 août 2018 – Les résultats 2018 de l'enquête Manpower sur la pénurie de talents* révèlent qu'un tiers des employeurs suisses ont des difficultés à pourvoir les postes vacants. Parmi les causes principales, les employeurs déplorent le manque de compétences techniques, la carence de candidats ou encore le manque d'expérience professionnelle. La situation est encore plus critique au niveau international où les difficultés de recrutement sont plus élevées que jamais. Pour y remédier, les employeurs s'appuient sur la formation ciblée et le perfectionnement de leur personnel. Cependant, davantage de mesures seront nécessaires pour surmonter la pénurie de personnel qualifié.

« Alors que les économies suisse et européennes sont à nouveau en plein essor, la pyramide de l'offre et de la demande en main-d'œuvre qualifiée n'est pas toujours en adéquation. Les changements technologiques modifient en profondeur la manière dont le travail se fait et requièrent un renouvellement des compétences nécessaires pour l'effectuer, l'évolution démographique et un taux de chômage faible renforcent les difficultés de recrutement, commente Leif Agnéus, General Manager de Manpower Suisse.

Les 10 professions les plus recherchées en Suisse en 2018

Les Ouvriers qualifiés (électriciens, soudeurs, mécaniciens) occupent la première place du classement pour la huitième année consécutive. En deuxième position, on retrouve les Représentants de commerce (B2B, B2C et support à la clientèle), les Cadres et dirigeants d'entreprise figurent au troisième rang. Ils sont suivis du Personnel hôtellerie et restauration (4^e), des Chauffeurs (5^e), du Personnel administratif (6^e), des Ingénieurs, (7^e), des Spécialistes (chefs de projet, juristes, chercheurs, etc.) (8^e), des Nettoyeurs et personnel de maison (9^e) et du Personnel comptabilité et finance (10^e).

« Avec le développement des technologies, les exigences évoluent. L'expansion de l'e-commerce accroît les besoins dans les métiers de la logistique et du service à la clientèle, générant un besoin croissant en chauffeurs et agents de call center, analyse Leif Agnéus. Pour les cadres et dirigeants d'entreprises, il ne s'agit pas seulement de piloter une société, la direction doit être en mesure de donner du sens au travail, de permettre aux collaborateurs d'évoluer et de prendre part à la vie de l'entreprise. Je l'ai moi-même constaté, je ne dirige plus de la même manière aujourd'hui qu'il y a dix ans. »

Les employeurs déplorent le manque de compétences techniques et humaines

En moyenne, 33 % des employeurs suisses ne trouvent pas les profils qu'ils recherchent. Parmi les principales raisons citées par les employeurs pour expliquer leurs difficultés de recrutement, 30 % évoquent le manque de compétences techniques (savoir-faire métier), 29 % disent manquer de candidats disponibles, 17 % soulignent le manque d'expérience des candidats et 14 % constatent des lacunes en termes de compétences transversales ou savoir-être. A l'ère de la transformation digitale, les entreprises recherchent encore davantage de capacités telles que la collaboration, une aptitude à résoudre les problèmes et des compétences en communication écrite et verbale, et cela, à tous les niveaux hiérarchiques.



Manpower®

Quatre piliers stratégiques pour surmonter la pénurie de talents

Au vu des efforts déjà consentis mais rattrapés par l'accélération technologique, les employeurs ne sont toujours pas parvenus à résoudre l'inadéquation de l'offre et de la demande de personnel. Aujourd'hui, les entreprises doivent réviser leurs stratégies de gestion des ressources humaines et des talents.

En tant qu'expert en solution RH efficaces et tournées vers l'avenir, Manpower a identifié quatre piliers pour soutenir les entreprises et faciliter leur travail de gestion du personnel à l'ère numérique : modérer ses talents, acquérir des compétences, puiser dans les réservoirs externes à l'entreprise et faire évoluer le personnel vers de nouveaux métiers sont les quatre clés qui permettront aux entreprises de créer et bâtir leur propre vivier de talents pour rester compétitives.

- **Modérer** : promouvoir une culture de l'apprentissage et du perfectionnement au sein de l'entreprise pour élargir et renforcer le vivier de talents internes.
- **Acquérir** : aller chercher, sourcer les talents là où ils se trouvent si le potentiel n'existe pas au cœur de l'entreprise.
- **Puiser** : disposer d'un réseau externe de compétences, auprès de freelance, d'indépendants, de collaborateurs temporaires.
- **Faire évoluer** : repérer les compétences transférables, afin de permettre à des collaborateurs d'évoluer vers de nouvelles fonctions et de nouveaux rôles, que ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou auprès d'une autre société.

« La transformation digitale amplifie et accélère l'évolution des besoins de compétences. Une situation qui impose aux entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, de remettre en question leur stratégie de gestion des talents », relève Leif Agnéus. *Aucun métier n'échappe à l'impact des nouvelles technologies. La formation initiale n'est plus acquise une fois pour toute et ne suffit plus et chaque employé se doit de perfectionner ses compétences et ses connaissances pour maintenir son employabilité. Les employeurs, à travers leur département RH, ont désormais pour tâche de susciter la curiosité et de nourrir une culture de l'apprentissage au sein même de la société. »*

Pour en savoir plus sur les résultats en Suisse : manpower.ch/talent

A propos de l'enquête

ManpowerGroup a chargé Infocorp de réaliser une étude quantitative dans **43 pays auprès de 39 195 employeurs représentant 6 secteurs économiques**. La recherche a été menée en Afrique du Sud, en Allemagne, en Argentine, en Australie, en Autriche, en Belgique, au Brésil, en Bulgarie, au Canada, en Chine, en Colombie, au Costa Rica, en Espagne, aux États-Unis, en Finlande, en France, en Grèce, au Guatemala, à Hong Kong, en Hongrie, en Inde, en Irlande, en Israël, en Italie, au Japon, au Mexique, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, au Panama, aux Pays-Bas, au Pérou, en Pologne, au Portugal, en République tchèque, en Roumanie, au Royaume-Uni, à Singapour, en Slovaquie, en Slovénie, en Suède, en Suisse, à Taïwan, en Turquie. L'analyse des données a été effectuée par Reputation Leaders. En Suisse ce sont 452 employeurs qui ont été interrogés au cours du premier semestre 2018. www.manpower.ch/talent

Les résultats internationaux de l'enquête sont disponibles sur manpowergroup.com/talent-shortage-2018. ManpowerGroup a également développé un outil interactif permettant de visualiser et de comparer l'évolution de la pénurie de talents dans le monde.

CONTACT

Romain Hofer
Head of Corporate Communication
Tél. : +41 58 307 22 71
E-mail : media@manpower.ch



Manpower®

Graphique des 10 professions les plus recherchées en Suisse



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 Manpower

ManpowerGroup® (NYSE : MAN), leader des services en ressources humaines et des solutions globales pour l'emploi, soutient les entreprises dans leur adaptation à un monde du travail qui évolue rapidement, parce que le sourcing, l'évaluation, le développement et le management des talents constituent les clés de leur réussite. Nous développons des solutions innovantes pour plus de 400 000 clients et relient plus de 3 millions de personnes à un emploi durable, donnant du sens à leur vie, dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille de marques – Manpower®, Experis®, Right Management® et ManpowerGroup® Solutions – crée de la valeur pour les candidats et les clients dans 80 pays et territoires depuis près de 70 ans. En 2018, ManpowerGroup figure pour la huitième 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 stimule le monde du travail : www.manpowergroup.com.

Manpower Suisse. Fondé en 1960 à Genève, en tant que franchise de ManpowerGroup®, Manpower Suisse met en relation les meilleurs talents du marché avec les entreprises recherchant des compétences précises, des employés aux dirigeants en passant par les cadres. Leader des solutions efficaces et innovantes en ressources humaines, Manpower a chaque année la confiance de plus de 5000 clients – petites, moyennes et grandes entreprises – et de plus de 20 000 candidats. Le matching entre les employeurs et les candidats constitue la mission première de la société qui déploie toujours plus de solutions sur mesure pour résoudre les besoins complexes des entreprises dans un monde du travail en changement permanent. Avec quelque 330 collaborateurs internes, Manpower est présent dans 50 localités en Suisse et ancré dans toutes les régions linguistiques.

Vous trouverez de plus amples informations sur www.manpower.ch.