

VON RUNDSTEDT



ENQUÊTE RH

Enquête sur le marché du travail en Suisse – Résultats

Avril- Août 2019

APERÇU

1

INFORMATIONS A PROPOS DES PARTICIPANTS

Page 3

2

LES GAGNANTS Page 4

Attirer et retenir les talents, développer les compétences des employés

LES PERDANTS Page 5

Transformer et intégrer les profils obsolètes

3

LE MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE

Page 6

QUESTIONNAIRE

4

MESSAGES CLES

Page 7

1 PARTICIPANTS

Période de l'étude :	2 avril – 9 août 2019
Couverture géographique :	Toute la Suisse
Nombre de participants :	1'548
Organisateurs :	von Rundstedt, en partenariat avec HR Today

Fonction

Responsables RH	69%
Managers	20%
Autres	11%

Secteur d'activité

Manufacturing	16%
Banques & assurances	13%
Secteur pharmaceutique & life sciences	12%
Business services	11%
Bien de consommation & vente de détail	08%
Informatique	06%
Autres	34%

Taille de l'employeur

Grandes sociétés	42%
Sociétés de taille moyenne	35%
Petites sociétés	23%

Implantations des entreprises

Toute la Suisse	34%
Suisse allemande	49%
Suisse romande	13%
Tessin	04%

Siège/Succursale

Siège	61%
Succursale	39%

2

LES GAGNANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ATTIRER ET RETENIR LES TALENTS, DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS

Les critères mis en avant par les entreprises pour attirer les talents

• Bon climat de travail	3.7
• Responsabilités & compétences	3.6
• Autonomie dans l'organisation du travail	3.4
• Perspectives d'évolution	3.4
• Flexibilité des horaires de travail	3.3
• Dimension émotionnelle de la marque	3.1
• Opportunités de carrière	3.1
• Travail interdisciplinaire en mode projet	3.0
• Travail à domicile	2.9
• Salaires élevés	2.6

Les stratégies de recherche de candidats

• Annonces	3.5
• Réseaux personnels	3.4
• Réseaux Sociaux	3.0
• Agences de recrutement / chasseurs de têtes	2.5
• Analyse de la concurrence & approches directes	2.5
• Collaboration avec des centres de formation	2.5
• Communautés de talents	2.3

Implication des fonctions dans les recrutements

• Managers	3.7
• Recrutement	3.5
• RH business partners	3.3
• Dirigeants	3.2
• Employés	2.5

Moyens utilisés pour retenir les talents

• Formations	3.2
• Leadership & reconnaissance	3.0
• Participation à des projets stratégiques	3.0
• Visibilité / notoriété	2.9
• Mentorat	2.5
• Incitations financières	2.5
• Programmes de gestion des talents	2.4
• Création de postes plus personnalisés	2.3

Moyens utilisés pour promouvoir la mobilité interne

• Plateformes d'offres internes	3.2
• Bilans de compétences à l'interne	2.8
• Discussions sur l'évolution de la carrière	2.7
• Programmes de gestion des talents	2.3
• Programmes de mobilité interne	2.2
• Appels d'offres pour les projets internes	2.1
• Bilans de compétences à l'externe	1.8
• Événements internes liés à la carrière	1.7

Outils d'évaluation de l'employabilité

• Discussions et feedbacks	3.2
• Bilans de compétences à l'interne	2.7
• Plans de successions	2.7
• Mentorat	2.3
• Assessments & évaluations	2.2
• Plateformes de gestion des talents	2.0

Conditions de travail flexibles et personnalisées

• Oui	17%
• Relativement ouvert	31%
• Peu ouvert	38%
• Non	14%

% de la masse salariale annuelle dépensée auprès des recruteurs

• 0%	27%
• 1-15%	34%
• 15-35%	37%
• >35%	02%

Taux de rotation à l'interne

• <10%	65%
• 10-20%	28%
• 20-40%	06%
• >40%	01%

Taux de rotation à l'externe

• <10%	55%
• 10-20%	37%
• 20-40%	07%
• >40%	01%

Programmes Leadership / Rétention

• Oui	66%
• Non	34%

2

LES PERDANTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

TRANSFORMATION ET INTEGRATION DES PROFILS OBSOLETES

Outils d'évaluation de l'employabilité

• Discussions et feedbacks	3.1
• Information sur la stratégie	2.8
• Bilans de compétences à l'interne	2.7
• Discussions/workshops	2.7
• Coaching de carrière	2.0
• Bilans de compétences à l'externe	1.8
• Evaluations en ligne	1.7
• Assessment centres	1.7
• Plateformes de gestion de carrière	1.7

Alternatives proposées avant de licencier un employé

• Modification du contrat de travail	2.8
• Changement des conditions de travail	2.7
• Redéploiement interne	2.7
• Retraite anticipée (+58)	2.5
• Transfert chez des fournisseurs, clients, partenaires, entreprises	1.9

Obstacles au développement des carrières en arc

• Baisse des salaires	2.7
• Rétrogradation hiérarchique	2.6
• Perte de motivation & d'engagement de la personne impactée	2.6
• Manque d'agilité & de volonté de mobilité	2.6
• Perte de prestige et d'estime au sein de l'entreprise	2.6
• Perte de prestige et d'estime dans la vie privée	2.5
• Diminution des responsabilités et des compétences	2.5
• Réintégration dans une nouvelle équipe	2.2

Zones d'investissements privilégiées

par les employeurs

• Agilité professionnelle	62%
• Agilité individuelle	39%
• Résilience	35%

Planification de la workforce/gestion des compétences

• Oui	48%
• Non	52%

Mesure de l'employabilité

• Oui	33%
• Non	67%

Formation continue en dehors de la fonction courante

• Oui	76%
• Non	24%

Mesures d'accompagnement pour les personnes licenciées

• Outplacement externe	55%
• Conseil de carrière à l'interne	42%
• Mesures plus spécifiques pour les 50+	50%

Programmes de développement des 50+

• Oui	19%
• Non	81%

Acceptation & soutien au développement des carrières en arc

• Oui	18%
• Relativement ouverts	31%
• Peu ouverts	30%
• Non	21%

Concrètes implémentations des carrières en arc

• Oui	14%
• Relativement aisées	31%
• Peu aisées	36%
• Non	19%

Taux de licenciement des 50+

• <10%	83%
• 10-30%	11%
• 30-50%	04%
• >50%	02%

Taux d'employés qui montrent des signes de fatigue ou stress

• <10%	40%
• 10-30%	40%
• 30-50%	16%
• >50%	04%

Taux d'employés qui montrent des signes de burn-out

• <1%	44%
• 1-5%	43%
• 5-10%	09%
• >10%	04%

3

LE MARCHE DU TRAVAIL SUISSE

EVALUATION DES HYPOTHESES

- Les 50+ sont discriminés 72%
- La pénurie de professionnels qualifiés est un sérieux problème pour nombre d'employeurs 85%
- Les entreprises investissent trop peu dans le développement de leurs employés 82%
- La demande croissante en agilité a un effet négatif sur la santé au travail 64%
- Les employeurs recherchent des profils « zéro gap » ou « parfaits » 82%
- L'automatisation des processus au travers de plateformes de postulation entraîne une dégradation de la qualité des recrutements 63%
- Les certificats de travail exigent des efforts importants pour une utilité moindre 60%
- Demander informellement des références est illégal mais moralement défendable 31%
- Les profils généralistes sont actuellement désavantagés 57%
- Les possibilités de reconversion professionnelle sont de plus en plus rares 64%
- Il est primordial de trouver un candidat expérimenté dans le même secteur d'activité 68%
- La nouvelle obligation en Suisse d'annoncer les postes vacants est une bonne chose 40%
- Protéger les employés de plus de 50 ans du licenciement serait une mesure contre-productive 73%
- Restreindre les recrutements à l'étranger protège les employés suisses 44%

4 MESSAGES CLES

1. Dans leur bataille pour l'acquisition des talents, les employeurs focalisent leurs efforts et ressources sur la création et le maintien d'un bon climat au travail, sur les responsabilités liées au poste et sur la flexibilité au travail. Peu d'efforts sont faits sur la possibilité de travailler depuis la maison ou sur la rémunération.
2. Les postes vacants sont largement publiés, mais les recrutements continuent à se faire par le biais des réseaux personnels
3. Les partenariats avec les centres de formations et les communautés de talents sont encore peu nombreux
4. Les managers sont fortement impliqués dans les recrutements de profils clés, les employés ne le sont pas
5. Bonne transparence des postes vacants, mais pas de concepts clairs ni d'outils pour faciliter la mobilité interne
6. Les évaluations de compétences sont principalement faites dans l'entreprise, rarement à l'externe
7. Confiance des entreprises dans le management pour le développer et retenir les employés
8. Avis mitigés sur la mise en place de conditions de travail flexibles et personnalisées
9. Peu de rotations internes par rapport aux rotations externes, moins de mobilité interne et plus de mobilité externe
10. L'employabilité se mesure au travers de discussions avec le management, peu de concepts innovants et de méthodologies disponibles
11. Les entreprises investissent fortement pour développer l'agilité et les compétences d'un point de vue technique, bien moins pour développer l'agilité individuelle et la résilience
12. Volonté de soutenir les 50+, mais peu de concepts et d'outils disponibles
13. Plus de dilemmes concernant la prise de références informelles : c'est illégal mais moralement acceptable
14. Légiférer en matière d'immigration est inefficace ou contreproductif pour les entreprises
15. Les logiciels de sourcing et de recrutement augmentent l'efficacité de traitement, mais réduisent la qualité du sourcing
16. Les reconversions de carrière sont difficiles en raison du «zéro gap» et de l'expérience industrie requise
17. La demande croissante en agilité individuelle impacte nombres d'employés, au détriment de leur santé

VON RUNDSTEDT

Promoting talent.