

## BAROMETRE MARCHE DE L'EMPLOI VON RUNDSTEDT I/2020 (STATISTIQUES OUTPLACEMENT 2019)

Zurich - les statistiques 2019 de von Rundstedt sur l'outplacement montrent quelques changements par rapport aux résultats parfois inhabituels de 2018. Quelques nouvelles tendances sont clairement identifiables. Ce baromètre concerne toute la Suisse et se base sur 1 524 employés touchés par des licenciements et 192 entreprises de différents secteurs qui ont annoncé des licenciements en Suisse en 2019. Les résultats donnent une image intéressante de l'état du marché suisse de l'emploi en 2019. Voici un aperçu des principaux résultats :

### 1. Les 40-50 ans sont les plus exposés au risque de licenciement

" Le taux de licenciement chez les 40 à 50 ans est de loin le plus élevé et est bien supérieur à leur part démographique dans l'emploi ".

Si l'on considère la répartition démographique de l'emploi, le groupe des **40-50 ans** est de loin le plus confronté à des licenciements. Bien que ce groupe d'âge ne représente que 25 % de la main-d'œuvre, **42 %** des licenciements lui sont imputables. En revanche, les jeunes travailleurs sont beaucoup moins touchés. Seuls **27%** des licenciements concernent des **travailleurs plus jeunes** (moins de 40 ans), alors qu'ils représentent 44% du marché du travail suisse. Contrairement aux affirmations courantes, le taux de licenciement de **31%** pour les **plus de 50 ans**, qui sont considérés comme un groupe à risque, est normal. Il correspond à peu près à leur part démographique dans l'emploi, qui est de 30 %. Cela permet de réfuter l'affirmation selon laquelle les plus de 50 ans sont victimes de discrimination en cas de licenciement.

Le tableau suivant apportera quelques éclaircissements :

	15–39-ans	40–50-ans	+ 50
Part de l'emploi	44%	26%	30%
Licenciement en 2019	27%	42%	31%

### 2. Les plus de 50 ans ont besoin de plus de temps pour trouver un emploi

" Le temps consacré à la recherche a généralement augmenté malgré une pénurie de travailleurs qualifiés. La recherche d'un emploi prend beaucoup plus de temps, surtout pour les plus de 50 ans".

La durée de la recherche d'emploi pour les travailleurs mis à pied a légèrement augmenté au cours de la dernière année. Ceci malgré le fait qu'il y avait plus de postes vacants sur le marché suisse du travail que les années précédentes et que l'économie du marché du travail était positive. En 2019, **la durée moyenne de la recherche d'emploi était de 5,6 mois**. Il convient de noter que la durée de recherche des jeunes travailleurs (moins de 40 ans) a de nouveau légèrement diminué. Elle est actuellement d'environ 4 mois. En revanche, la durée de recherche pour les travailleurs plus âgés a augmenté de manière significative. Elle est de **5,8 mois pour les 40-50 ans** et de **7,8 mois pour les plus de 50 ans**. Cela montre que l'âge devient de plus en plus un désavantage lors de la recherche d'un emploi. Cela étant dit, la durée de la recherche dépend également d'autres facteurs. Certains séniors trouvent un nouvel emploi relativement rapidement, alors que d'autres ont besoin de beaucoup plus de temps. Nous constatons que l'écart entre les **profils "faciles"** (durée de recherche de **3,5 mois**) et les **profils "difficiles"** (durée de recherche de **11,2 mois**) est encore important. Cela confirme une polarisation croissante sur le marché du travail.

### **3. L'obligation d'annoncer les postes vacants a eu un effet**

**"Les postes vacants sont annoncés bien plus souvent. Mais les plus de 50 ans n'en profitent pas."**

En 2019, les postes vacants ont été publiés bien plus souvent que les années précédentes. L'obligation d'annoncer les postes vacants introduite en 2017 y est pour quelque chose. Les plateformes et les réseaux sociaux ont également permis aux petits employeurs de publier plus facilement et gratuitement leurs offres d'emploi. Cette transparence accrue du marché suisse de l'emploi signifie qu'en 2019, une grande partie des placements réussis, soit **41%**, ont été réalisés par le **biais d'annonces publiques**. L'année précédente, ce chiffre n'était que de 24%. Seuls **33%** (41% l'année précédente) des postes ont été pourvus par le biais de contacts personnels sur le **"marché caché de l'emploi"**. Le marché caché de l'emploi est donc toujours un canal de recherche important. La proportion d'emplois trouvés par l'intermédiaire de **chasseurs de têtes ou d'agences de recrutement** a de nouveau baissé en 2019, passant de 9 % en 2018 à **8 %**. On peut donc affirmer que **l'obligation d'annoncer les postes vacants** contribue de manière importante à la transparence du marché suisse de l'emploi et constitue à cet égard un succès. On constate toutefois que le canal de recherche le plus efficace pour les plus de 50 ans (le groupe cible initial de l'obligation d'annoncer) reste le marché caché de l'emploi. Ils continuent à rencontrer des difficultés avec les annonces postées et au travers des processus de recrutement et ont bien plus de succès grâce

### **4. Le manque de travailleurs qualifiés rend les employeurs plus flexibles**

**"Le zéro gap diminue. La mobilité augmente."**

Bien que le zéro gap ait augmenté de façon continue au cours des dernières années, nous avons constaté une forte augmentation de la mobilité fonctionnelle pour la première fois en 2019. **Avec 48 %**, près de la moitié des demandeurs d'emploi, ont réussi à **changer d'industrie**. C'est une forte augmentation par rapport à l'année précédente (25 %). **Avec 32 %** (25 % l'année précédente), la **mobilité fonctionnelle** a également augmenté de manière significative. Près d'un tiers des demandeurs d'emploi ont trouvé un nouveau rôle à la suite d'une réorientation de carrière. Il semblerait donc que **la pénurie croissante de travailleurs qualifiés** ait finalement un effet positif sur la mobilité fonctionnelle et le changement d'industrie. Cela montre que plus les employeurs et les travailleurs sont durablement confrontés aux changements structurels, plus ils y font face et plus le marché suisse devient flexible. Cette évolution est confirmée par le fait que de nombreuses entreprises répondent à l'augmentation de l'agilité par une mobilité interne croissante.

## **5. Les salaires augmentent à nouveau plus fortement pour les nouveaux embauchés**

**"La plupart des demandeurs d'emploi obtiennent un salaire plus élevé dans leur nouveau travail."**

Une autre surprise est l'évolution positive des salaires de ceux qui ont été licenciés une fois dans leur nouveau poste. Précédemment les réductions de salaire étaient fréquemment enregistrées dans le cas de licenciements. Ce tableau a changé en 2019. L'an dernier, par exemple, **même ceux qui avaient perdu leur emploi** ont pu enregistrer une **augmentation moyenne des salaires de 3%** (année précédente -9%). Pour l'ensemble des **nouveaux employés** (y compris ceux qui ont été directement recrutés), l'augmentation de salaire a atteint **6 %** (0 % l'année précédente). Il est donc clair qu'en plus de la croissance du marché du travail, **la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée** a également un effet positif sur l'évolution des salaires en Suisse.

On note toutefois ici une exception pour les plus de 50 ans. Dans ce groupe à risque, l'évolution des salaires après la perte d'un emploi reste négative, à **-6%**. Par rapport à l'année précédente (-12%), cette valeur s'est toutefois nettement améliorée.

### **Contact**

von Rundstedt & Partner Schweiz AG  
Anne Dagier-Joncour, Directeur, Tel. 41 58 332 26 00, [dagierjoncour@rundstedt.ch](mailto:dagierjoncour@rundstedt.ch)

### **A propos de l'outplacement**

L'outplacement est un service qu'une entreprise offre aux personnes touchées par des licenciements dans un esprit de responsabilité sociale. Il garantit aux personnes concernées un soutien professionnel dans la réorientation de leur carrière et dans leur recherche d'emploi. Si l'employeur propose l'outplacement au salarié qui quitte l'entreprise, il contribue activement à ce que ce dernier trouve rapidement un poste qui lui convienne. L'employeur contribue également à l'entreprise, car ce type de départ lui coûte beaucoup moins cher et améliore également son image de marque sur le long terme.

### **A propos de von Rundstedt**

Fondé en 1985, von Rundstedt est aujourd'hui le leader de l'outplacement en Allemagne, en Autriche et en Suisse. von Rundstedt est présent sur 9 sites dans toute la Suisse (Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lugano, Lucerne, Saint-Gall, Zoug et Zurich) et emploie environ 80 personnes. von Rundstedt travaille avec des entreprises de toutes les branches qui sont confrontées à des réductions de personnel et à des licenciements et soutient les employés impactés dans la réorientation de leur carrière. Vous trouverez de plus amples informations sur [www.rundstedt.ch](http://www.rundstedt.ch)