

VON RUNDSTEDT BAROMETRE DE L'EMPLOI 2022 (SOURCE LES STATISTIQUES D'OUTPLACEMENT 2021)

Zürich – Nous attendions avec impatience l'analyse des chiffres du marché du travail de l'année 2021. Ces chiffres montrent de manière impressionnante comment, après le choc COVID-19 de 2020, l'économie ainsi que le marché du travail ont su se rétablir en 2021. Certains chiffres sont même meilleurs que ceux des années de forte croissance économique précédant la COVID-19. Après le coup de frein de 2020, certains secteurs recherchent à nouveau intensivement du personnel. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée se traduit clairement dans les chiffres.

Le Baromètre 2022 couvre l'ensemble de la Suisse et se base sur les données récoltées auprès de 1'762 employés touchés par un licenciement en 2021, issus de 185 entreprises de différents secteurs. Il donne ainsi une image représentative du marché du travail en Suisse en 2021. Voici un aperçu des conclusions :

1. Beaucoup moins de licenciements liés à des réductions d'effectifs

"Les entreprises suisses sont en pleine mutation. 44% des licenciements ont lieu dans le cadre de restructurations et de projets de transformation".

En 2021, les motifs de licenciement ont fortement évolué par rapport à l'année précédente. Seuls 23% des licenciements peuvent encore être attribués à des mesures de réduction des effectifs. Par rapport à l'année précédente (43%), il s'agit d'un recul massif. Cela est probablement dû au fait qu'en 2020, après le choc COVID-19, des réductions massives de personnel ont eu lieu dans certaines branches. En 2021, les valeurs se situent à nouveau à peu près au niveau de 2018 et 2019. Le taux élevé de licenciement pour cause de réorganisation (44%) montre que les entreprises sont en train d'évoluer : les structures s'adaptent. La dynamique du changement est actuellement très élevée. Un autre chiffre attire l'attention : les licenciements pour raison individuelle (manque de performance ou attitude au travail) atteignent 25% en 2021, ce qui est plus élevé que les années précédentes.

2. Les personnes licenciées retrouvent beaucoup plus rapidement un nouvel emploi

"La durée de recherche après un licenciement a fortement diminué dans toutes les catégories d'âge. Cette très bonne nouvelle s'explique par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée".

La durée moyenne de recherche est passée de 6,9 mois à 5,3 mois. Cette réduction est massive. Toutes les catégories d'âge ont pu en profiter. Elle n'est plus que de 3,3 mois pour les moins de 30 ans (3,9 l'année précédente), de 4,7 mois pour les 30-40 ans (6,1 l'année précédente) et de 5,2 mois pour les 40-50 ans (6,3 l'année précédente). La situation s'est particulièrement améliorée chez les plus de 50 ans. Ainsi, la durée de recherche des plus de 50 ans est passée de 8,3 mois l'année précédente à 6,9 mois désormais. Cette valeur est même inférieure à celle de 2019. Nous avons clairement observé que de nombreuses entreprises sont à la recherche de personnel et que de nombreux postes sont à pourvoir.

Malgré tout, si nous mettons en perspective la durée de recherche et l'employabilité d'une personne, nous constatons qu'il existe toujours un écart important entre les profils employables et les profils difficiles, et ceux dans toutes les classes d'âge. La durée de recherche varie de 3,2 mois (profils employables) à 9,2 mois (profils difficiles). Cela illustre le fait que, malgré la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il reste difficile pour certaines personnes de trouver un nouvel emploi. Cette polarisation entre les « gagnants et les perdants » sur le marché du travail ne cesse de s'accroître dans le cadre de la transformation digitale. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée n'y changera rien.

3. Bonnes nouvelles pour les plus de 50 ans

"La situation des plus de 50 ans, groupe supposé à risque, s'est améliorée à plusieurs égards : moins de personnes concernées par les licenciements, une durée de recherche d'emploi massivement réduite et une pression salariale moindre pour le nouvel emploi".

La situation des plus de 50 ans, groupe à risque semble s'être quelque peu améliorée en 2021. Ainsi, 31% des personnes licenciées sont des plus de 50 ans, une proportion bien plus faible que l'année dernière (36%) et qui correspond à peu près au taux d'emploi des plus de 50 ans en Suisse (31,5%). Ceci étant dit, le risque de licenciement chez les plus de 50 ans reste élevé. Ils ne sont ni protégés, ni discriminés.

La durée de recherche d'emploi a elle aussi massivement diminuée et n'est plus que de 6,9 mois (8,3 mois l'année précédente), cf. point 2. A cela s'ajoute qu'en 2021, les plus de 50 ans en recherche de poste n'ont pas eu à subir de perte salariale lors d'une nouvelle embauche après licenciement. La variation salariale est en moyenne nulle. Ce qui était clairement l'inverse les années précédentes. Cette situation est certainement liée à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui se fait sentir.

4. Le réseau personnel reste le principal canal de recherche d'emploi

"Bien que de nombreux postes soient actuellement ouverts et publiés, la recherche d'emploi via Ides réseaux privés et informels (37%) a plus de succès que la candidature à des annonces d'emploi (34%)".

Les postes disponibles sont largement publiés depuis plusieurs années, et cela ne fait qu'augmenter. Cela s'explique de plusieurs façons : les méthodes de sourcing (recherche de candidats) les et digitalisation des processus de recrutement) et l'obligation d'annoncer les postes vacants. Nous avons pu l'observer clairement au cours des dernières années. Le nombre de personnes ayant trouvé un poste par annonce passe de 41% à 34% en l'espace de deux ans. Pour la première fois, le nombre de personnes ayant trouvé par le réseau dépasse celui des personnes ayant trouvé par annonce. L'importance du réseau n'est définitivement plus à prouver.

La recherche d'emploi via les chasseurs de têtes/agence de recrutement augmente (9%). Les entreprises ont besoin d'intermédiaires plus spécifiques pour trouver les profils plus complexes. Les candidatures spontanées augmentent également (7%) de même que les recrutements via les réseaux sociaux (7%). Dans une période de difficulté à recruter, les entreprises sont plus ouvertes qu'avant à recevoir des candidatures spontanées. Un bémol, ceci s'applique aux métiers qui connaissent une pénurie de profils. Là encore on constate une polarisation du marché avec des gagnants et des perdants.

Enfin, après la crise de l'année précédente, les personnes licenciées ont été plus nombreuses à choisir la voie de l'indépendance en 2021 (6%).

5. Une plus grande mobilité sectorielle

"Grâce à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises sont davantage disposées à prendre en compte des candidatures sans expérience dans le secteur d'activité".

Avec 52%, la mobilité sectorielle a atteint une valeur record en 2021. La mobilité sectorielle indique la part des personnes licenciées qui ont trouvé leur nouvel emploi dans une autre branche. Cette tendance s'était déjà dessinée au cours des années précédentes. La pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée oblige les entreprises à ouvrir le filtre de recherche et à abandonner l'idée que l'expérience dans le secteur est obligatoire. C'est une bonne nouvelle, car c'est précisément cette flexibilité qui est cruciale dans un contexte économique confronté à des changements structurels majeurs comme la transformation digitale. Ces chiffres prouvent qu'il existe un lien de cause à effet entre pénurie de main-d'œuvre qualifiée, flexibilité des recrutements et mobilité sectorielle des candidats. La situation difficile dans certains secteurs en raison du COVID-19 y a certainement contribué. De nombreuses personnes ont dû changer de métier et se réinventer. Cela explique également la légère augmentation en terme de mobilité fonctionnelle (évolution vers une nouvelle fonction professionnelle, 26%) et pour autant elle se situe toujours à un niveau faible.

6. Les salaires sont en hausse

"Certes, à première vue, les salaires semblent assez stables. On constate pourtant une tendance à l'augmentation des salaires".

La majorité des personnes licenciées ont pu maintenir leur salaire dans leur nouvelle entreprise (42%) ou même l'augmenter (35%). Seuls 23% ont dû accepter une baisse de salaire. Ces chiffres se situent à peu près dans la fourchette de l'année précédente. Malgré cela, nous avons constaté une légère tendance positive de +1%

VON RUNDSTEDT

d'augmentation de salaire après une période de chômage. Cette augmentation est surtout visible chez les jeunes de moins de 30 ans (+8%) et chez les 30-40 ans (+4%). Chez les 40-50 ans, les salaires ont légèrement diminué (-2%) après un licenciement, tandis que les plus de 50 ans n'ont pas subi de baisse. Ces chiffres illustrent également la pression croissante chez les employeurs et leur difficulté à pour suffisamment de personnel qualifié. Là aussi le marché est polarisé et la loi de l'offre et de la demande s'applique.

Contact

von Rundstedt & Partner Suisse SA

Anne Donou, Directrice, Tel. 058 332 26 00, donou@rundstedt.ch

À propos de l'outplacement

L'outplacement est un service qu'une entreprise offre aux personnes touchées par des licenciements dans une logique de responsabilité sociale. Il garantit aux personnes concernées un soutien professionnel dans le cadre de leur réorientation et de leur recherche d'emploi. Lorsque l'employeur propose l'outplacement au salarié qui quitte l'entreprise, il contribue activement à ce que ce dernier trouve plus rapidement un poste qui lui convienne. L'employeur gagne également au change, 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 dispose de 9 bureaux en Suisse (Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lugano, Lucerne, Saint-Gall, Zoug et Zurich) et emploie 80 personnes. von Rundstedt travaille avec des entreprises de tous secteurs, confrontées à des réductions de personnel, à des licenciements et soutient les employés impactés dans leur réorientation professionnelle. Vous trouverez de plus amples informations sur www.rundstedt.ch