

ÉTUDE von Rundstedt 2022 : LE MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE «Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse»

Zurich, le 29 septembre 2022 - von Rundstedt, en collaboration avec HR Today, principal média RH suisse, a mené entre avril et août 2022 une étude de grande ampleur sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. L'objectif cette année était d'en savoir plus sur la réalité et les causes de cette pénurie et de mettre en évidence les disparités entre les différents secteurs. Les résultats de l'enquête dressent un tableau plus nuancé que prévu de la situation et révèlent les stratégies et les moyens mis en œuvre par les entreprises pour y faire face.

985 responsables RH d'entreprises de toute la Suisse ont participé à l'enquête. Les résultats sont disponibles par secteur, région linguistique et taille d'entreprise. Voici un aperçu des principales conclusions :

1. Contre toute attente, le secteur de la santé ne figure pas en tête de liste

Seules 31% des entreprises du secteur de la santé considèrent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme alarmante. Les secteurs les plus touchés sont l'informatique / High Tech (47%), les biens de consommation / le commerce de détail (44%) et la production industrielle (34%). En queue de peloton, on trouve le secteur financier (12%), l'administration publique (11%), la pharma / chimie (10%) et la logistique (2%).

2. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée varie fortement en fonction de la spécificité des profils

Dans de nombreux secteurs, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne concerne qu'une part relativement faible des postes. Dans la restauration, les biens de consommation/le commerce de détail, la construction et l'administration publique, 25% à 33% des postes sont sous tension. Dans les secteurs de la santé, des banques et assurances et de la pharma/chimie, cela ne représente que 5 à 10% des postes. A l'opposé, les spécialistes en informatique (77%), les conseillers clientèle spécialisés (53%), les fonctions de la recherche et du développement (42%), les fonctions commerciales (40%) et les artisans (38%) sont bien plus impactés. A l'inverse, les postes plus classiques dans la finance (32%), l'administration (24%) et le marketing (17%) souffrent moins de la pénurie de talents.

3. Il manque plus souvent des compétences techniques spécialisées que des compétences numériques de base

Pour les postes les plus critiques, les déficits de compétences ne se situent étonnamment pas dans le domaine digital. Il manque plus de compétences techniques spécialisées (41%), que de compétences digitales de base (13%). Les certificats et les diplômes (6%) ont perdu beaucoup de leur importance. Le message est clair : l'apprentissage se fait différemment !

4. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée incite les entreprises à être plus audacieuses et crée de nouvelles opportunités

Lorsque l'entreprise ne trouve pas le candidat adéquat, elle commence par prolonger les processus de recherche (93%), par solliciter des recruteurs externes (68%) puis les critères d'exigence sont assouplis (79%). Cela signifie que le modèle "zéro gap" tant valorisé par les entreprises ces dernières années laisse place à plus de flexibilité dans le choix des profils. Les candidats qui étaient encore peu considérés il y a deux ans sont désormais sollicités : les mères de famille qui ont cessé de travailler depuis plus de 10 ans (63%), les candidats âgés de plus de 60 ans (43%) et les personnes qui se réorientent professionnellement (31%). Les formations pour favoriser la mobilité interne ou externe (58%) augmentent de même que les initiatives pour recruter à l'étranger (36%) deviennent socialement acceptables. Cette tendance s'observe également dans les PME.

5. En dépit d'une flexibilité croissante, la culture de la reconversion reste faible en Suisse

En raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, 31% des entreprises donnent une chance aux personnes venant d'autres horizons. Les réorientations professionnelles et les changements de carrière restent cependant difficiles à opérer en Suisse. 81% des responsables RH estime qu'il n'existe pas de réelle culture en matière de reconversion en Suisse, et ce malgré la transformation digitale. L'expérience sectorielle est, et reste sacrée lors des candidatures (78%) et les généralistes ont toujours plus de mal que les spécialistes (61%).

6. Le couperet de l'âge recule

Au cours de la précédente décennie, l'âge critique était passé de 55+ ans à 50+ ans et plus, voire 45+ ans. Le couperet du fait de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour de nombreuses entreprises, le seuil critique se situe désormais entre 58 et 60 ans. Pour les plus de 60 ans, il reste difficile de trouver un nouvel emploi. Attention cependant, dans certains secteurs tels que la gastronomie/hôtellerie et les biens de consommation/commerce de détail, l'âge critique reste bas, à 50 - 52 ans.

7. Dans la lutte pour les talents, les entreprises jouent la carte de la séduction, mais pas celle des salaires élevés

Le mot magique est PVE (Proposition de Valeur pour les Employés). La majorité des entreprises misent sur des conditions d'embauche attrayantes (55%) et sur une marque employeur forte (53%). Les facteurs de bien-être et les modes de travail modernes arrivent en tête. Les entreprises quant à elles mettent en avant l'autonomie dans l'organisation du travail (48%), des valeurs d'entreprise fortes (48%), le sens au travail (45%), une culture d'équipe forte (43%), des horaires de travail flexibles (42%) et le libre choix du lieu de travail (31%). C'est surtout dans les fonctions support que le Smart Working semble enfin s'imposer. Dernier point, les entreprises semblent accorder peu d'importance à la mise en place d'avantages sociaux attrayants (19%) et/ou de salaires supérieurs à la moyenne du marché (12%).

8. Quelques conclusions complémentaires sur le marché du travail

- Les candidats sans emploi ne sont pas désavantagés, sauf s'ils sont sans emploi depuis longtemps. La situation devient critique après 10-15 mois de chômage.
- Les employeurs sont prêts à augmenter le salaire de 10 à 12% en moyenne pour attirer un candidat.
- Le maintien de l'emploi au-delà de l'âge de la retraite, dont on parle tant, n'est réellement effectif que dans environ 10% des entreprises, mais 36% d'entre elles l'envisagent.
- Une grande partie des employeurs participe financièrement à la formation continue des collaborateurs (77%). Malgré tout, 60% des responsables RH estime que l'investissement dans la formation continue reste insuffisant.
- Une petite majorité (51%) des responsables RH constate un jeunisme croissant dans le recrutement et le juge de manière tout à fait critique. Ainsi, 72% des responsables RH pense que les jeunes sont certes beaucoup plus exigeants, mais qu'ils n'en font pas plus que leurs collègues plus âgés.
- Les entreprises suisses se sont habituées à l'obligation d'annoncer les postes vacants. Toutefois, 83% des responsables RH pense que cette obligation n'aide pas à recruter du personnel qualifié.

Vous retrouverez les articles de référence sur le thème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur notre page web du projet

> <https://research.hrtoday.ch/fr/>

Les résultats détaillés et les données chiffrées de l'ensemble de l'étude (y compris 12 entretiens avec des experts de différents secteurs) seront publiés dans un livre blanc. Vous pouvez volontiers l'obtenir en avant-première via info@rundstedt.ch. Il sera disponible à partir de la mi-octobre sur les sites web suivants :

> rundstedt.ch/marktplatz/?lang=de

> <https://research.hrtoday.ch/fr/>

Anne Donou, Directrice de von Rundstedt, se tient à votre disposition pour répondre à vos questions, pour vous détailler les résultats et expliquer les corrélations possibles.

Contact

von Rundstedt & Partner Suisse SA

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

A propos de von Rundstedt

von Rundstedt a été fondé en 1985 et est aujourd'hui le leader de l'outplacement en Allemagne, en Autriche et en Suisse. von Rundstedt est présent sur 10 sites dans toute la Suisse (Bâle, Bellinzzone, Berne, Genève, Lausanne, Lugano, Lucerne, Saint-Gall, Zoug et Zurich). von Rundstedt aide les collaborateurs concernés par un licenciement à se réorienter professionnellement et soutient les entreprises dans le développement de l'employabilité de leurs collaborateurs. von Rundstedt accompagne chaque année plus de 2'000 collaborateurs dans leur réorientation professionnelle et travaille actuellement avec environ 300 entreprises clientes. Vous trouverez de plus amples informations <https://www.rundstedt.ch/fr/>