

VON RUNDSTEDT BAROMETRE DE L'EMPLOI 2023 (SOURCE: NOS STATISTIQUES D'OUTPLACEMENT 2022)

Genève – Nous attendions avec impatience l'analyse des chiffres du marché du travail de l'année 2022. Comme en 2021, l'année 2022 a été dominée par la croissance économique post Corona et l'augmentation de la demande de produits et services. L'incidence sur la demande de travailleurs a aggravé la pénurie de talents dans certains secteurs. Quelles ont été les conséquences sur le marché du travail et sur la situation des demandeurs d'emploi en Suisse? Le pic a-t-il été atteint? Peut-on déjà observer des signes de refroidissement?

Le Baromètre 2023 couvre l'ensemble de la Suisse et se base sur les données récoltées auprès de 1'762 employés touchés par un licenciement en 2022, issus de 192 entreprises de différents secteurs. Il donne une image représentative du marché du travail en Suisse en 2022. Voici un aperçu des conclusions:

1. Premiers signes de refroidissement de l'économie et du marché du travail

«Depuis mi-2022, les licenciements se multiplient et les premiers projets de réduction des effectifs et de restructuration sont annoncés. Les licenciements vont augmenter dans un futur proche».

Nous constatons une augmentation des licenciements depuis mi-2022 par rapport à 2021 et à la première moitié de l'année 2022. Fin 2022, les projets de réduction des effectifs et les restructurations sont à la hausse. 76% des licenciements en 2022 ont eu lieu dans le cadre d'une réduction des effectifs ou d'une restructuration, contre 67% en 2021. Cela se ressent encore peu du fait du nombre important de postes vacants. Nous observons peu à peu un retour à la normale sur le marché du travail. La demande croissante de produits et services en sortie de Corona revient à la normale et les entreprises s'ajustent. Elles continuent à recruter les compétences dont elles ont besoin pour le futur et en même temps, elles libèrent les employés qui sont en surnombre et adaptent leurs organisations. Cette normalisation a des conséquences dans le marché du travail qui revient peu à peu à la norme d'avant Corona.

2. Moins de sécurité pour les 50+

«Le taux de licenciement des plus de 50 ans a été plus fort en 2022 que dans les autres tranches d'âge. Le dynamisme du marché et le nombre important de postes vacants auraient permis aux entreprises de s'affranchir de mesures de protections particulières pour les salariés plus âgés.»

En 2022, 39% des licenciements concernaient les plus de 50 ans. Ce taux est nettement supérieur à celui de l'année précédente (31%) et au taux d'emploi des plus de 50 ans qui est de 32%. Ces dernières années, le taux d'emploi oscillait en moyenne entre 30 et 32%. Toutes proportions gardées, le nombre de personnes de plus de 50 ans licenciées a augmenté en 2022. Portées par une situation économique favorable et un marché de l'emploi dynamique à la faveur des candidats, et donc face à un risque médiatique et réputationnel plus faible, les entreprises semblent avoir eu moins de réticences l'an dernier à se séparer des personnes de plus de 50 ans. C'est une tactique qui peut fonctionner en période de boom économique. Il faut espérer que cette pratique s'inversera avec le ralentissement économique et la normalisation du marché de l'emploi qui en résulte.

3. Les profils avec «employabilité faible» ont retrouvé plus rapidement

« Les durées de recherche ont encore diminué par rapport à 2021, notamment pour les plus de 50 ans et pour les profils dits à «employabilité faible».

En 2021 on avait déjà observé une baisse importante des délais de retour en poste (5,3 mois). En 2022 on observe une nouvelle progression avec 5,2 mois, toutes catégories confondues. En deux ans, la situation s'est nettement améliorée, notamment dans la catégorie des plus de 50 ans. Les durées de recherche sont passées de 8,3 mois (2020) à 6,9 mois (2021) et à 6,1 mois (2022). C'est une excellente nouvelle. D'une manière générale, l'écart entre les profils supposés «faciles» et les profils dits «plus compliqués» s'est rétréci. En 2020, le temps moyen de recherche pour les profils dits «compliqués» était de 11,8 mois. En 2021, la durée de recherche dans cette catégorie était descendue à 9,2 mois et en 2022 à 7,3 mois. Toutes les catégories d'âge et de profils profitent actuellement de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et retrouvent un nouvel emploi beaucoup plus rapidement.

4. La part des postes publiés progresse significativement

«La part des postes pourvus via les annonces a augmenté. On a longtemps parlé d'un marché caché. Aujourd'hui les postes vacants sont de plus en plus visibles. Les entreprises publient leurs offres et la part des recrutements confiée aux recruteurs et aux chasseurs est en baisse».

La capacité à pénétrer le marché caché via les réseaux a longtemps été la recette secrète pour identifier les postes vacants, surtout lorsqu'il s'agissait de postes intéressants. On a observé un changement l'an dernier. En 2022, seuls 27% des demandeurs d'emploi ont trouvé leur emploi grâce à leur réseau personnel (2021: 37%). La plupart des postes en 2022 ont été repourvus via annonces (48%). Ce résultat est très nettement supérieur à celui de l'année précédente (34%). Les entreprises publient de plus en plus leurs postes vacants, toutes fonctions confondues et tous niveaux confondus. Les agences de recrutement et les chasseurs de têtes perdent du terrain et sont sollicités pour les postes critiques ou niches. En raison de la vague de recrutement post-Corona, les deux dernières années leur ont été favorables et pourtant leur part dans les recrutements diminue relativement. En 2022, seuls 3% des demandeurs d'emploi ont retrouvé leur nouvel emploi grâce à un recruteur. La baisse est conséquente par rapport aux années précédentes (2021: 9%).

5. Plus de mobilité sectorielle, encore trop peu de mobilité fonctionnelle

«En raison de la forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises sont de plus en plus disposées à considérer les candidats qui n'ont pas d'expérience dans l'industrie. Les mobilités sectorielles progressent. Par contre, les mobilités fonctionnelles sont encore très limitées».

Bien que les recrutements focalisent encore sur l'expérience dans l'industrie, la pénurie de talents a forcé la main des entreprises. La part des candidats ayant retrouvé un poste en dehors du secteur d'origine a considérablement augmenté au cours des deux dernières années. En 2022, 48% des demandeurs d'emploi ont réussi à changer d'industrie. En revanche, on observe beaucoup moins de mobilité fonctionnelle. En 2022, seuls 24% des candidats ont pu changer de rôle. Plus de mobilité fonctionnelle serait souhaitable, notamment lorsque l'on regarde les besoins pour opérer les transformations digitales dans les entreprises et répondre aux défis des évolutions structurelles, conjoncturelles et démographiques à venir. Pour l'instant les entreprises n'embauchent que des candidats ayant déjà une expérience dans la même fonction. Aujourd'hui les rôles sont structurés par titres, hiérarchies et qualifications. On peut s'attendre à ce que la pénurie de talents vienne forcer la déconstruction des rôles.

6. Les salaires augmentent mais de façon raisonnable

«La pénurie de main d'œuvre qualifiée et l'inflation ont une incidence sur les salaires qui augmentent. On constate pourtant une augmentation modérée et relativement stable par rapport aux autres pays.»

En 2022, 40% des demandeurs d'emploi ont vu leur salaire augmenter à l'embauche. Seuls 21% ont accepté des salaires inférieurs. Indexé, cela correspond à une augmentation de salaire moyenne de 2%. L'évolution des salaires est donc en ligne avec l'inflation et peut être considérée comme stable. Nous avons pourtant remarqué que les entreprises ont tendance à proposer des salaires plus élevés pour attirer les profils rares et critiques. L'augmentation des salaires dans ce cas est d'environ 13%. Globalement, la pénurie de travailleurs qualifiés dans des domaines spécifiques stimule l'augmentation des salaires.

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 10 bureaux en Suisse (Bâle, Bellinzona, 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
