

An illustration on the left side of the page depicts a woman in a teal blazer holding a large, dark blue magnifying glass. She is looking at a large, stylized human figure in teal. The figure has a white silhouette of a man's head and shoulders. Several smaller circular icons containing white human silhouettes are scattered around the main figure, suggesting a search or selection process. The background consists of various teal and light blue rounded rectangular shapes.

Recrutement en période de pénurie de personnel qualifié

Un regard sur le marché du travail suisse

En Suisse, la pénurie de personnel qualifié a atteint un niveau record en 2022.

Cette situation place les employeurs devant un défi de taille. Pour pouvoir recruter avec succès en tant qu'entreprise, même en période de pénurie de personnel qualifié, de nouvelles stratégies doivent être adoptées, en particulier pour les PME. Dans ce but, Baloise a élaboré en coopération avec Statista le présent livre blanc qui montre où se fait la recherche d'emploi, quel est le rôle des réseaux sociaux dans le recrutement du personnel et quels facteurs contribuent à attirer et fidéliser le personnel qualifié.



Contenu

S.3 Toute la Suisse

S.4 PME suisses

S.5 Employer Branding réussi

S.6 Plateformes de recherche d'emploi

S.7 Recrutement sur les réseaux sociaux

S.8 Main-d'œuvre de demain

S.9 Conclusion

Pénurie de personnel qualifié en Suisse

De manière générale, le marché du travail suisse est stable: le taux de chômage est faible en comparaison internationale, le nombre de personnes au chômage et d'emplois vacants est en baisse. Néanmoins, en comparaison avec le même mois de l'année précédente, le nombre de personnes en recherche d'emploi a diminué d'environ 27'000, soit nettement plus rapidement que celui des postes vacants, qui lui a baissé d'environ 17'000. La pénurie de personnel qualifié s'est accentuée pendant la pandémie et a atteint un niveau record en 2022: l'indice de pénurie de personnel qualifié était environ 21 points de pourcentage au-dessus du niveau d'avant la crise (2019). Le problème: si cette évolution se poursuit, il y aura bientôt plus de postes vacants que de personnes en recherche d'emploi.



Indice de pénurie de personnel qualifié 2022*

155 points

La Suisse orientale est particulièrement touchée: avec **195 points d'indice**, la pénurie de personnel qualifié est nettement supérieure à la moyenne.

* Nombre de postes vacants mis au concours par rapport au nombre de personnes en recherche d'emploi, base = 100 en 2008



La main d'œuvre représente une ressource importante pour l'économie de la Suisse. Malgré un taux de chômage relativement faible et une population bien formée, une part importante du potentiel reste inexploité. Près de 3 personnes actives sur 20 âgées de 15 à 74 ans contribuent moins au marché du travail qu'elles ne pourraient et/ou souhaiteraient le faire. Les raisons: chômage involontaire, faible nombre d'heures, manque de postes adaptés.

Potentiel de main-d'œuvre non exploité**

13,1 %
des personnes actives

** Personnes ayant des besoins non satisfaits en matière d'emploi (au chômage, sous-employées, disponibles mais pas à la recherche, à la recherche mais pas disponibles)



71 %
des personnes au chômage recherchent un emploi dans le **secteur des services**

Secteurs qui manquent le plus de personnel qualifié

Santé publique

Restauration/hôtellerie

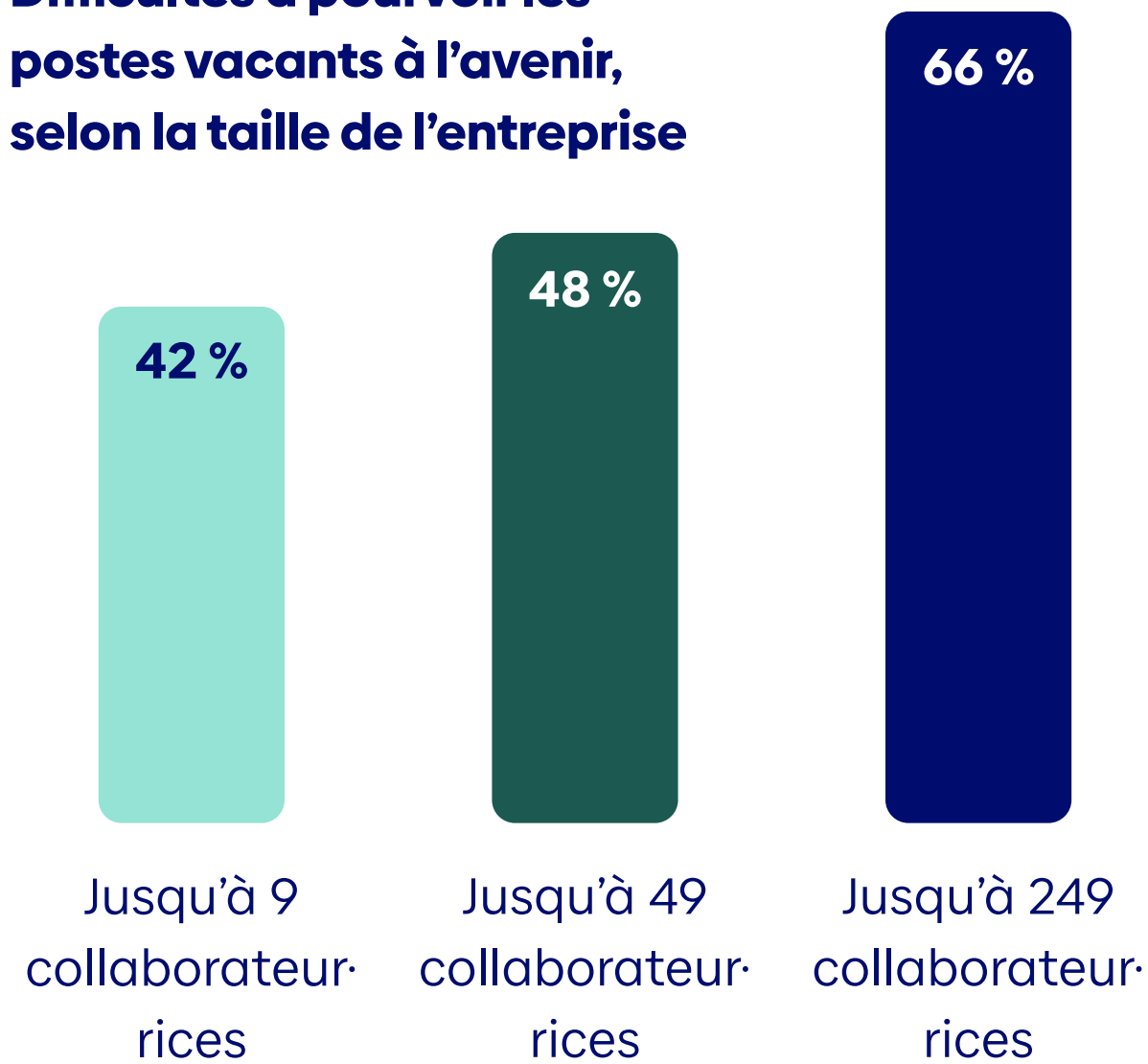
Génie mécanique

Informatique

Pénurie de personnel qualifié dans les PME suisses

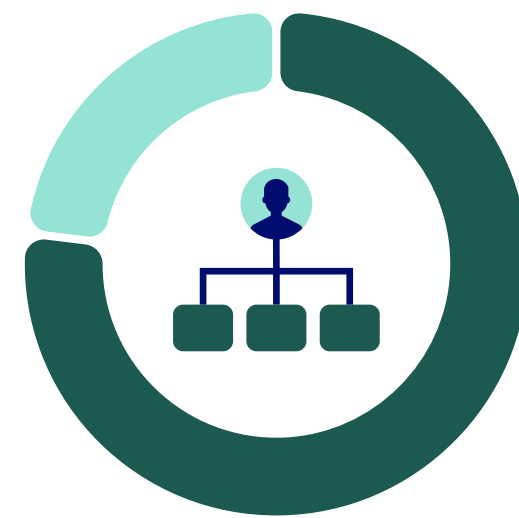
Les petites et moyennes entreprises ont de plus en plus de mal à pourvoir leurs postes vacants. Pour les trois dernières années, 66 % des PME ont indiqué que le recrutement était plutôt voire très difficile, et 51 % s'attendent à une nouvelle détérioration au cours des trois prochaines années.

Difficultés à pourvoir les postes vacants à l'avenir, selon la taille de l'entreprise



«plutôt/très difficile» dans les trois prochaines années

Top 5 des compétences les plus difficiles à recruter pour les PME



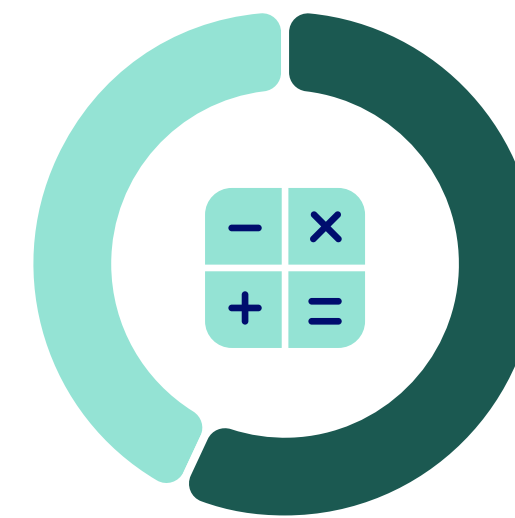
77 %

Compétences de direction et gestion de projet



69 %

Connaissances spécialisées



57 %

Compétences analytiques et numériques



47 %

Connaissances linguistiques



45 %

Compétences manuelles

33 % des entreprises ne peuvent pas répondre à la **demande d'horaires de travail flexibles** et sont de ce fait **moins compétitives**. Un autre obstacle à la recherche de personnel qualifié est le **progrès technologique rapide** (40 %).

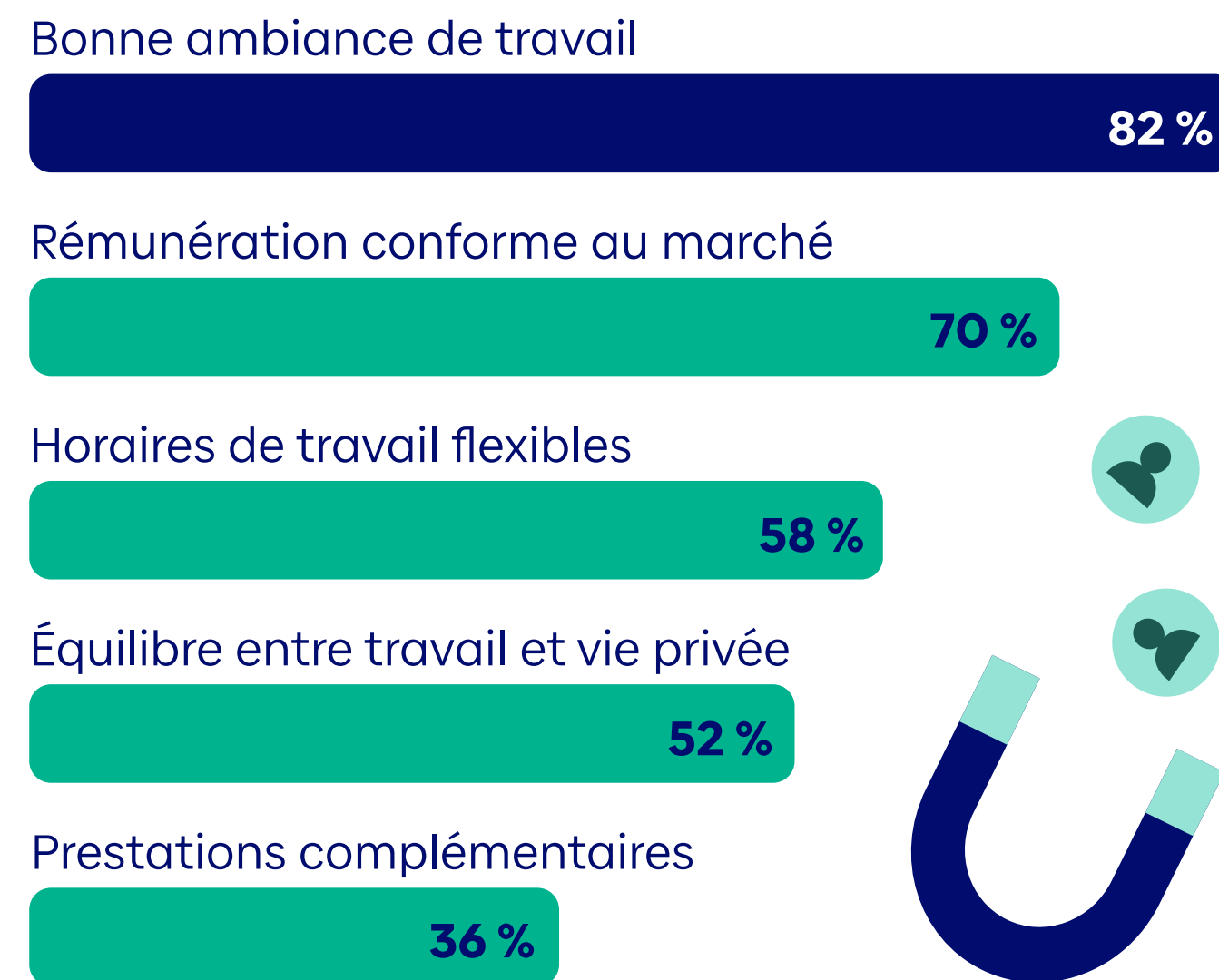
Parallèlement, la main-d'œuvre existante est en baisse: le **départ à la retraite des baby-boomers** constitue un problème **pour plus d'un tiers des PME (36 %)**. S'il n'y a pas de relève, les connaissances qui se transmettent de génération en génération se perdent.

«plutôt/très difficile»; uniquement les entreprises qui ont recruté au cours des trois dernières années
n = 800 PME en Suisse, 2021/2022

Un personnel satisfait comme base d'une entreprise prospère

Dans un monde des affaires de plus en plus dynamique et compétitif, les entreprises sont confrontées au défi de plus en plus important de fidéliser à long terme son personnel qualifié et engagé. Ces dernières années, cette fidélisation est devenue une question essentielle pour les services de gestion du personnel et la direction des entreprises. Face au changement démographique, à une fluctuation en augmentation et à une génération d'employé-es qui attachent de l'importance au sens et à l'équilibre entre travail et vie privée, la fidélisation du personnel à l'entreprise revêt une importance toujours plus grande pour le succès de l'entreprise.

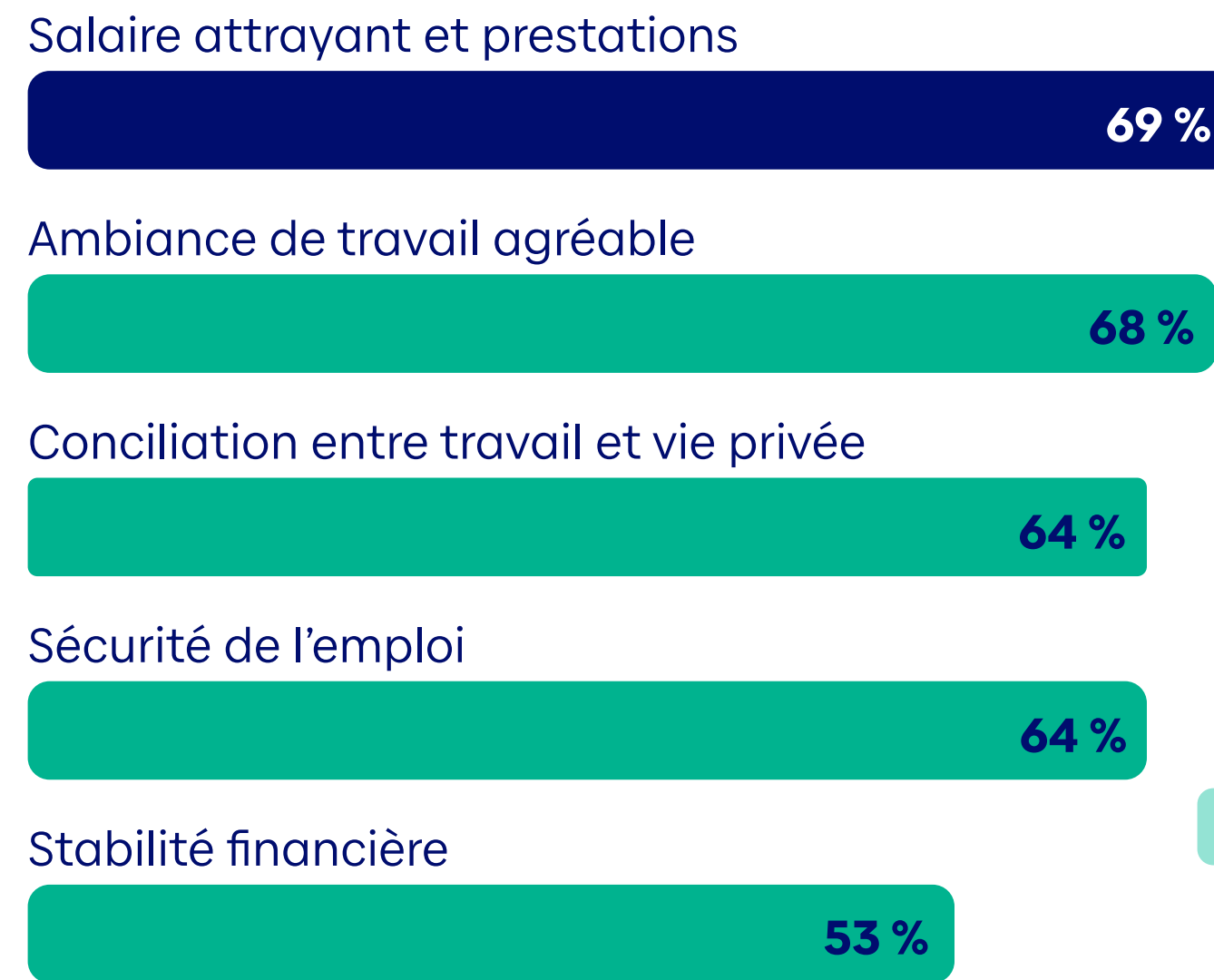
Top 5 des outils de fidélisation du personnel par ordre d'importance



n = 1'001 recruteur-ses d'entreprises de la région DACH (Allemagne, Autriche et Suisse)

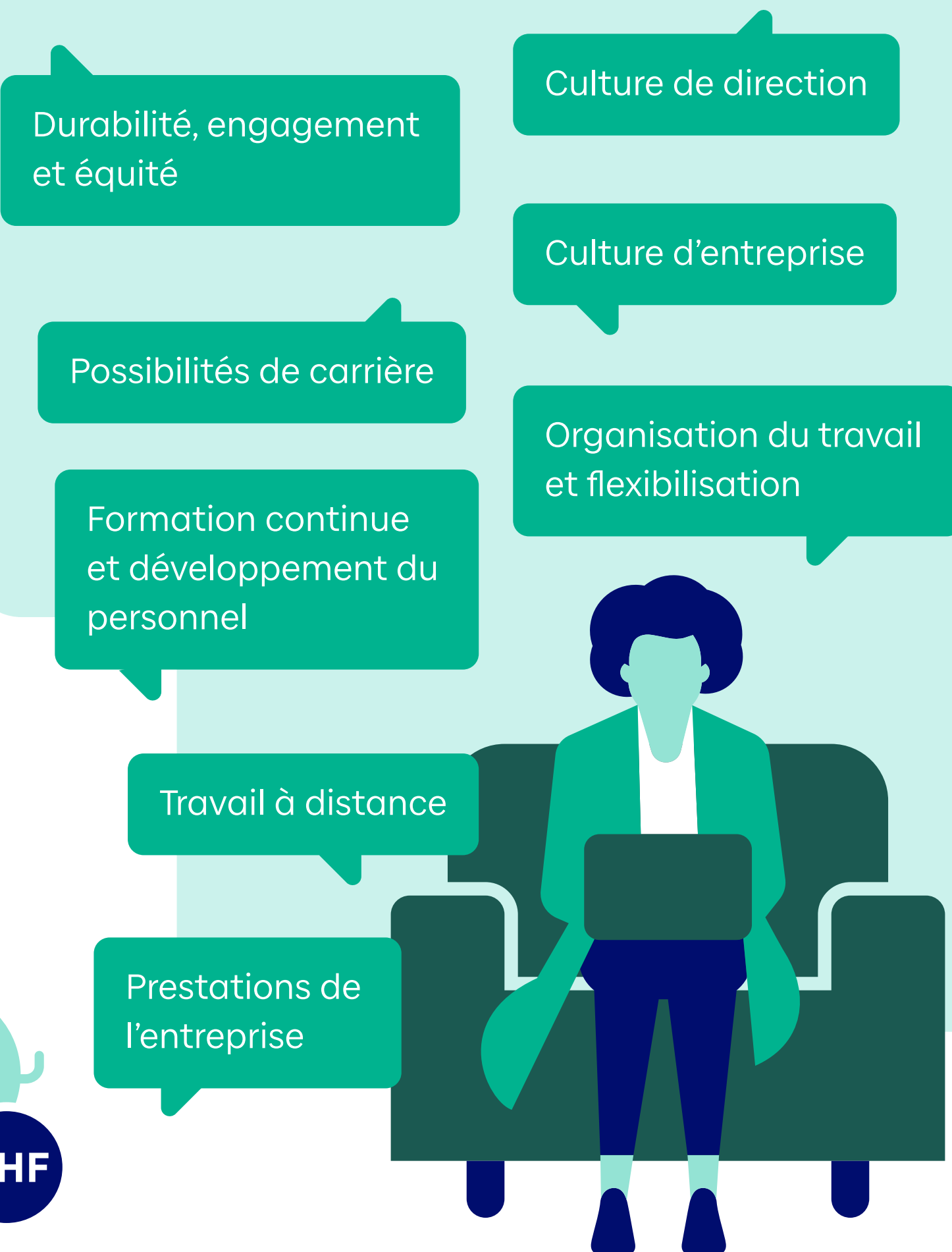
Sources: Rapport Hays RH 2023, Pro Familia Suisse 2022

Top 5 des facteurs jouant un rôle dans le choix d'un employeur



n = 4'341 étudiant-es, employé-es et chômeur-ses suisses, de 18 à 64 ans

Ces aspects liés à la fidélisation du personnel ne doivent pas être sous-estimés:



La recherche d'emploi se déroule en ligne

Les bourses d'emploi en ligne et les réseaux sociaux sont incontournables pour le recrutement. À l'ère actuelle du numérique, le recrutement de personnel par le biais de canaux en ligne a connu une évolution révolutionnaire. Les entreprises ont compris qu'un recrutement ciblé et efficace leur permettait de s'immerger dans l'espace virtuel et d'attirer des talents de tous âges et venant du monde entier.

Popularité d'une sélection de plateformes de recherche d'emploi



42 %

Offre d'emploi sur une bourse d'emploi en ligne



26 %

Site Internet de carrière de l'entreprise



13 %

Offre d'emploi dans un réseau professionnel

n = 6'720 candidat-es interrogé-es (DACH), juin 2020

Sources: Hays, Softgarden

Top 5 des plateformes utilisées par les employeurs pour les offres d'emploi

Bourse d'emploi en ligne

81 %

Propres canaux d'entreprise

68 %

Plateformes de médias sociaux

58 %

Recrutement par le personnel

40 %

Médias imprimés

29 %

n = 767 entreprises interrogées dans la région DACH qui prévoient de recruter; 2021 et 2022

Une barrière linguistique inutile?

Connaissances linguistiques requises dans les offres d'emploi dans toute la Suisse

32 %
Anglais

87 %
Allemand

23 %
Français

Les générations Y et Z sont surtout atteignables sur TikTok et Instagram

À l'ère des réseaux sociaux, le recrutement est devenu un processus passionnant et innovant. La génération Z constitue la majeure partie de la relève et se trouve plus que jamais sur les réseaux sociaux.

Les entreprises devraient utiliser la portée et les possibilités de ces plateformes pour découvrir et attirer des talents de premier ordre. En utilisant les médias sociaux, les entreprises peuvent présenter leurs offres d'emploi à un large groupe cible à moindre coût.

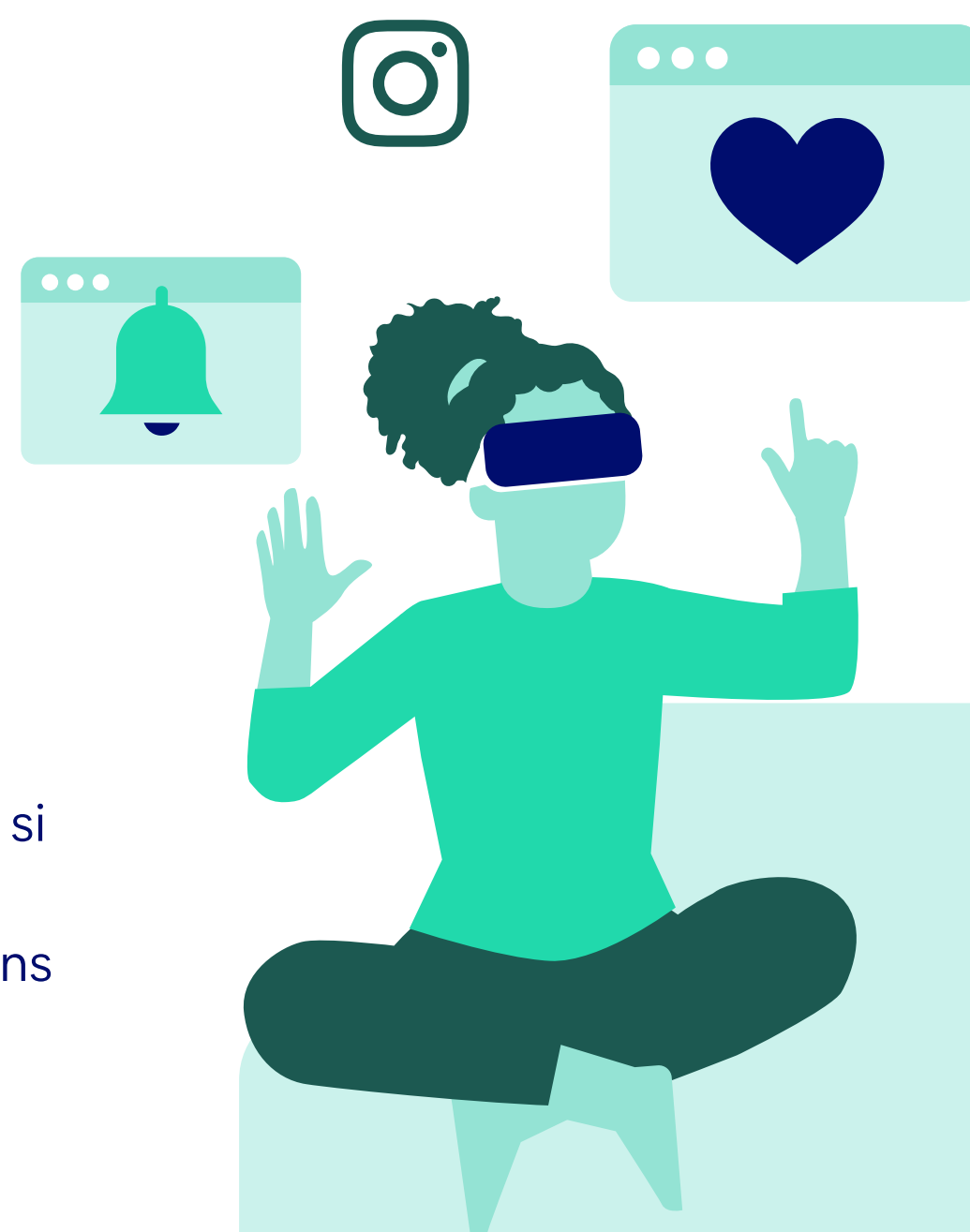


42 %

Ne postulent auprès d'une entreprise que si **son évaluation** sur les plateformes d'évaluation des employeurs est d'au moins **4 étoiles sur 5**.

n = 6'720 candidat-es interrogé-es (DACH), juin 2020

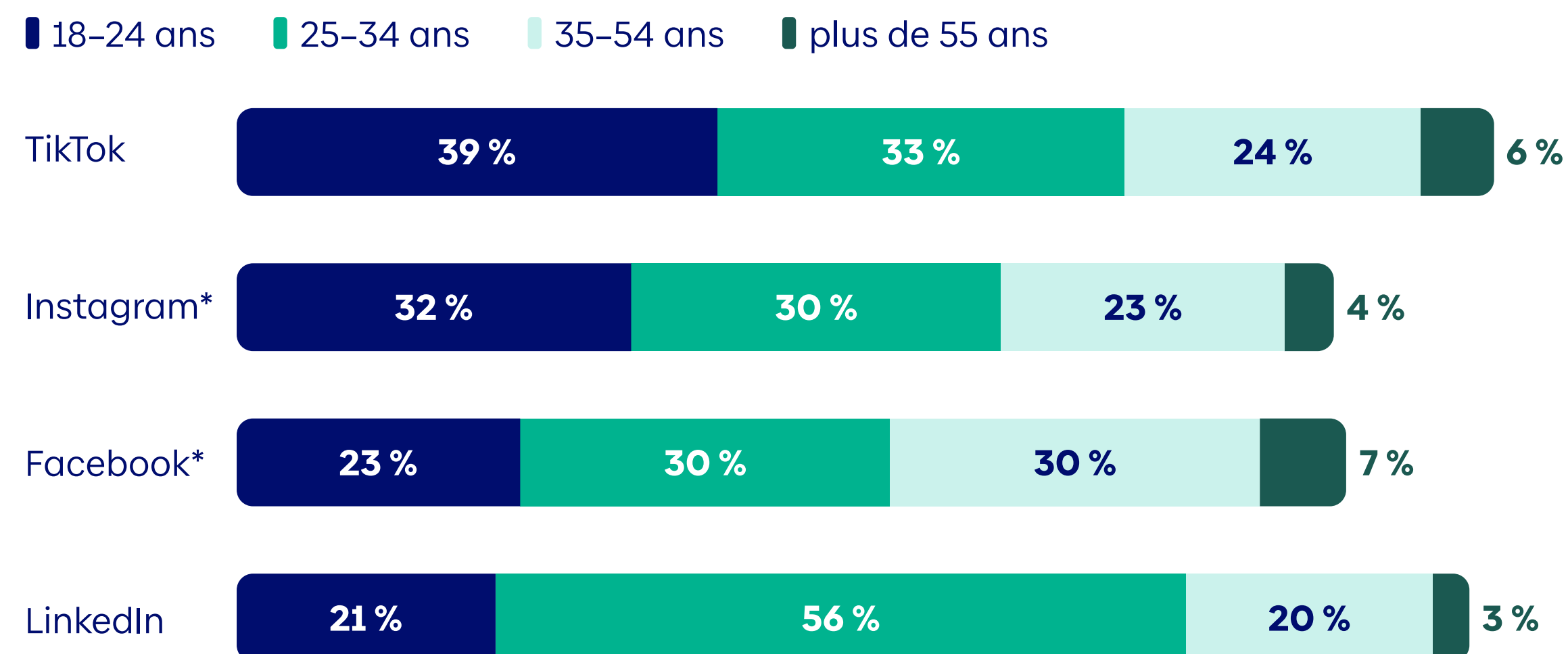
Sources: DataReportal, softgarden



83 %

des Suisses **utilisent les réseaux sociaux** et y passent en moyenne **1 heure et 43 minutes par jour**.

Utilisateur-rices d'une sélection de plateformes de médias sociaux par âge dans le monde en 2023

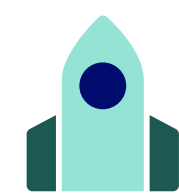


* Raison des totaux inférieurs à 100 %: TikTok et LinkedIn n'incluent pas les utilisateur-rices de moins de 18 ans dans leurs statistiques; les arrondis peuvent entraîner des écarts

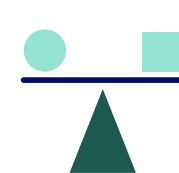
La main-d'oeuvre de demain est acquise grâce à l'équilibre entre travail et vie privée

La génération Z, née entre le milieu des années 1990 et le milieu des années 2000, est une force montante sur le marché du travail. Une grande partie fait encore ses études ou est sur le point d'entrer dans la vie professionnelle. Elle constitue la main-d'œuvre de demain. Avec sa nouvelle façon de penser et ses attentes en matière d'emploi, le recrutement de la génération Z nécessite une approche moderne et ciblée. En même temps, cette génération de «natifs numériques» offre de nombreux avantages à ses futurs employeurs.

Top 3 des facteurs chez les moins de 30 ans à la recherche d'un emploi



Bonnes possibilités de carrière et de développement

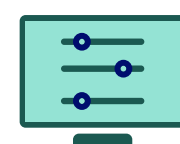


Bon équilibre entre travail et vie privée et bienveillance envers la famille

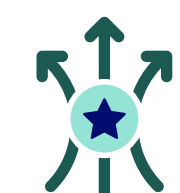


Horaires de travail flexibles

Avantages de la relève pour les entreprises



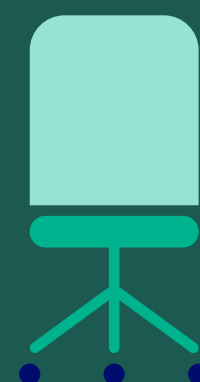
Affinité pour et compréhension naturelle de la technologie



Acceptation du changement / d'une évolution rapide



Volonté de travailler de partout

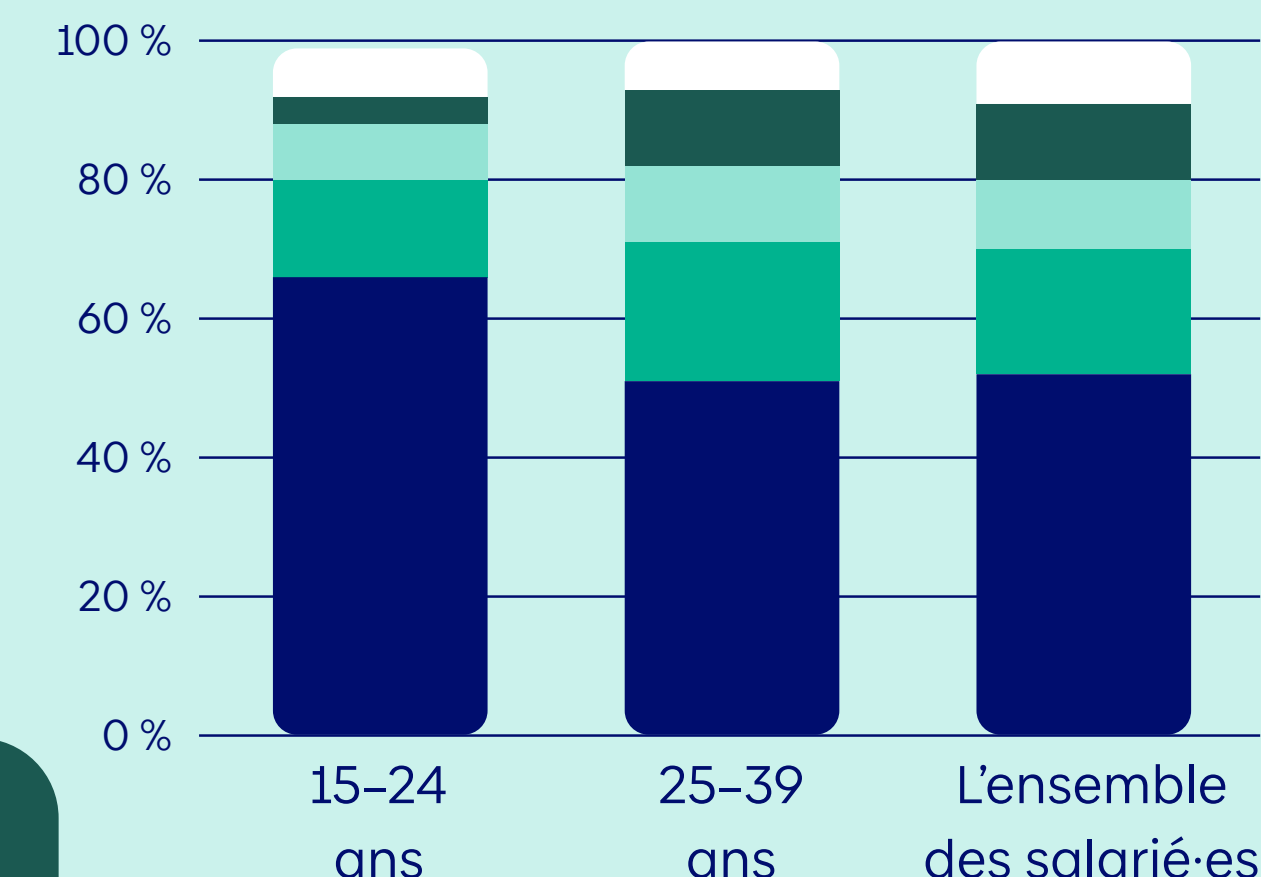


Jusqu'en mars, environ **37'000** contrats d'apprentissage ont été conclus, **27'000** postes vacants étaient encore mis au concours pour le début de l'apprentissage en juin 2023.

Pour attirer les apprenti-es de la génération Z, les aspects suivants ne sont pas négociables: **équilibre entre travail et vie privée, travail à distance et perspectives.**

Modèles de temps de travail des salarié-es par tranche d'âge

- Horaires de travail fixes
- Temps de travail hebdomadaire/mensuel (avec blocs horaires)
- Temps de travail hebdomadaire/mensuel (sans blocs horaires)
- Temps de travail annuel
- Aucune exigence formelle



En 2022, sans les apprenti-es

Le marché du travail ne reflète pas les souhaits des travailleur-ses: les plus jeunes, en particulier, ont souvent des horaires de travail fixes.

Conclusion

Le marché du travail est en pleine mutation: il y a plus de postes vacants que de personnel disponible. C'est donc aux entreprises de répondre aux besoins des collaborateur·rices potentiel·les afin de les attirer vers elles. Les différentes générations offrent ici un grand potentiel que les employeurs peuvent exploiter à leur avantage en adoptant la bonne approche.

Donneur d'ordre

Baloise Assurance
Équipe agile PME
Aeschengraben 21
CH-4002 Bâle

Mandataire

Statista GmbH
Johannes-Brahms-Platz 1
20355 Hambourg

Auteur·es (par ordre alphabétique)

Aline Franklin, Baloise
Fiona Egli, Baloise
Manuel Thomas, Baloise
Melanie Schulz, Statista

Août 2023

