

TRIBUNE DE GENÈVE

EMPLOI



■ Cadres.....	2-3	■ Vente - Représentation.....	7-8	■ Apprentissage.....	11
■ Banque - Assurance.....	3	■ Informatique - Télécoms.....	8	■ Emplois divers.....	11-12
■ Restauration - Hôtellerie.....	3-7	■ Arts et métiers.....	8-9	■ Demandes d'emploi.....	13
■ Finance - Comptabilité.....	4	■ Médical, paramédical et social.....	9-10	■ Petites annonces.....	13
■ Commerce - Administration.....	4-6	■ Bâtiment - Construction.....	10	■ Industrie - Ingénierie.....	13
■ Juridique.....	6	■ Enseignement.....	10	■ Formation.....	13-14

261 OFFRES

Le personnel spécialisé se fait toujours aussi rare

ÉTUDE

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste élevée en Suisse. Les entreprises recourent au recrutement au-delà des frontières et au marketing dans les écoles supérieures pour pallier ce manque.

JEAN-FRANÇOIS KRÄHENBÜHL

Près de trois postes vacants sur dix sont difficiles, voire impossibles à pourvoir. Tel est le constat dressé par les responsables RH des 500 entreprises suisses interrogées par le Centre of Human Resources Information Systems des universités de Bamberg et de Francfort-sur-le-Main, sur mandat du site web de recrutement Monster Suisse. Cette vaste étude met en évidence les principales tendances en matière de recrutement en Suisse et d'évolution du marché du travail.

Pas d'amélioration en vue

Interrogés entre octobre et décembre derniers, les sondés estiment que 29% des postes vacants, soit 1,3% de plus qu'une année auparavant, sont difficiles (voire impossibles pour 3,7%) à pourvoir. Si 35,4% des participants à l'étude sont d'avis que la situation économique actuelle simplifie la recherche de personnel qualifié sur le marché, 47,7% d'entre eux ne s'attendent à aucune amélioration et 16,9% estiment que, malgré les conditions-cadres économiques plus difficiles, trouver les candidats adéquats est actuellement plus ardu que par le passé.



Tendance. Une part importante d'entreprises suisses tentent de lutter contre le manque de main-d'œuvre spécialisée par le biais d'un marketing dans les écoles supérieures.

Pour pallier ce manque de personnel spécialisé indigène, les sociétés se tournent volontiers vers l'étranger, avec une nette préférence pour l'Allemagne puisque 39,1% des participants indiquent y faire leur marché fréquemment. La France, où 13,8% des entreprises recensées effectuent souvent des recherches, arrive en deuxième position.

«La tendance pronostiquée dans les années 80 déjà en termes de *War for talents*, se confirme de manière aussi claire

qu'inattendue, commente Falk von Westarp, Country Manager Switzerland chez Monster Worldwide. Plus que jamais, les entreprises sont forcées de faire preuve d'innovation et d'emprunter de nouvelles voies pour dénicher à temps les meilleurs candidats.»

Marketing dans les écoles

Les auteurs de l'étude ont constaté qu'une part importante d'entreprises suisses tentent de lutter contre le manque de

main-d'œuvre spécialisée par le biais d'un marketing dans les écoles supérieures. «Un peu plus de deux participants sur dix attachent une grande importance aux concepts de ce type, censés permettre une identification et un engagement anticipés de jeunes gens au bénéfice d'une bonne formation.» Plus d'un quart des entreprises recensées participent régulièrement à des séances d'information et à des journées axées sur la pratique dans ces établissements.

Comme un fruit mûr

Choisir un métier, orienter sa carrière, changer de travail, créer son entreprise: toutes ces décisions nécessitent une période de maturation. Jusqu'au jour J...

«Il nous a fallu du temps/ Il nous a fallu des années/Pour voir un jour dans notre champ/Fleurir les branches du pommier», fredonne Louis Capart dans sa chanson: «Patience».

Il y a un an, Laure (prénom d'emprunt), cadre dans une entreprise lémanique, me sollicite pour mettre en lumière ses préférences personnelles. Ce que nous faisons, ensemble, lors d'un entretien de visu; à l'aide d'un outil psychométrique, nous identifions les différentes activités professionnelles lui correspondant.

Six mois s'écoulent jusqu'à un deuxième contact, par courriel. Laure m'écrit: «Beaucoup de travail. Mais plus que la quantité, c'est la façon dont on nous le fait faire que je ne supporte plus. Tout comme l'attitude de mon chef de division et la pression qu'il nous met.» Je lui réponds, avec un zeste de provocation: «Combien de temps pensez-vous rester encore dans cet environnement

La chronique



Jérôme Boujol
formateur, coach
et consultant
boujol@
boujol.com

qui ne vous convient manifestement pas?».

«Il a bon goût, le fruit mûr/ Que nous croquons à pleines dents/Et qui, par toutes ses blessures/Fond dans notre bouche à présent»...

Voici une quinzaine de jours (après six autres mois de gestation, donc), Laure m'adresse un nouveau courriel: «J'ai fait le travail qui s'imposait et j'en suis arrivée à la conclusion prévisible que je dois quitter mon travail actuel afin de préserver ma santé psychique.» Le fruit est mûr, désormais: il est temps de le cueillir. «Nous vivons si peu de temps/Qu'il ne faut pas perdre un instant»...

Vous avez certes besoin, comme Laure, d'une période de maturation pour vous décider. Mais n'attendez pas trop longtemps: vous prendriez le risque de voir le fruit pourrir sur l'arbre...

Formation

Les technologues en impression pilotent des papiers et des couleurs

LIRE EN PAGE 14

Il apparaît enfin que le moteur de recherche Google et les plates-formes de réseaux sociaux restent faiblement utilisés, et essentiellement lorsqu'il s'agit de recherches complémentaires sur des candidats déjà identifiés. Ainsi, 17,5% des sondés admettent recourir souvent à Google

pour en apprendre davantage sur les candidats, tandis que 14,5% recherchent souvent des informations sur le réseau Xing. Seuls 6,5% consultent souvent LinkedIn, Facebook étant, avec 1,6%, la plate-forme la moins utilisée par les entreprises dans ce but.