

Grandes entreprises suisses

Document complémentaire à la lettre d'information PANORAMA.actualités du 10 juin 2009

Nouvelle 6214fa

Recrutement de personnel: on engage toujours, tendance aux postulations électroniques

Parmi les 500 plus grandes entreprises, plus de neuf sur dix prévoient pour 2009 de nouveaux engagements. Près d'un tiers continuent à penser qu'elles auront davantage de personnel à la fin de l'année qu'au début. Ces résultats proviennent d'une recherche effectuée par les Universités de Bamberg et de Francfort s/Main. Pour la première fois, il y a eu l'année passée davantage de postulations par voie électronique que par dossier de candidature classique.

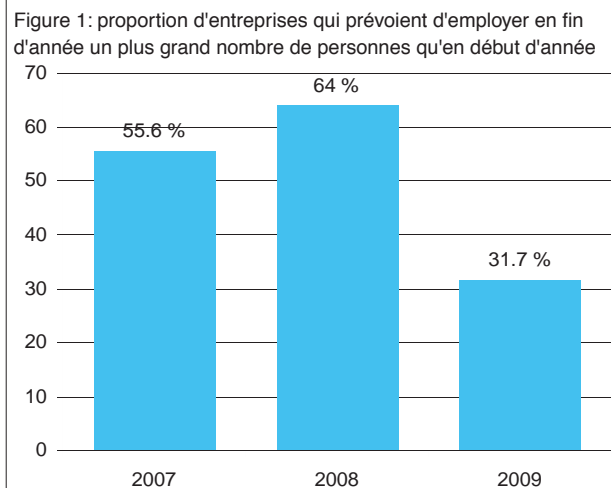
Alexander von Stetten et Falk von Westarp

L'enquête périodique «Recruiting Trends - Suisse» a permis d'observer pour la troisième fois les tendances et innovations du recrutement moderne de personnel dans les grandes entreprises suisses. Cette étude annuelle est menée par le Center of Human Resources Information System (CHRIS) des Universités de Bamberg et de Francfort s/Main, en collaboration avec Monster Worldwide.

L'étude actuelle, «Recruiting Trends 2009 - Suisse», repose sur un questionnaire adressé aux 500 plus grandes entreprises de Suisse. Au centre figuraient l'évolution des besoins en personnel, la situation en matière de soumission de candidatures, le dispositif interne de base de données des candidatures et le recours innovant au recrutement de personnel par Internet.

Nouveaux engagements toujours prévus pour 2009

Les résultats du questionnaire portant sur les besoins en personnel présentent un intérêt particulier du fait que l'enquête auprès des 500 plus grandes entreprises de Suisse a eu lieu entre décembre 2008 et mars 2009, moment précis où la crise financière internationale se transformait en une crise économique de dimension globale. Dans ce contexte, il est remarquable que 91,5% des entreprises suisses du Top 500 prévoient des engagements pour 2009. Inversement, seuls 8,5% des employeurs envisageaient de renon-



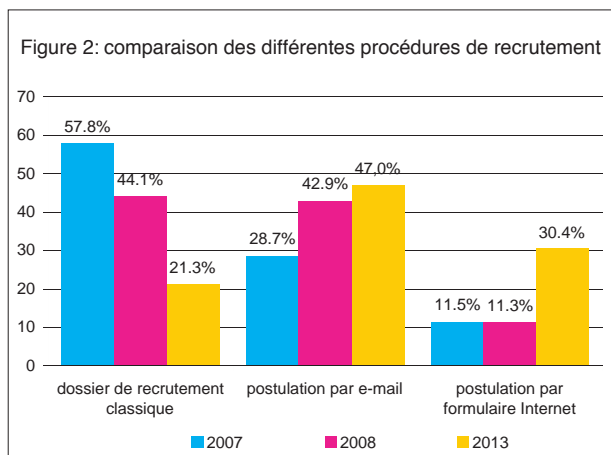
cer à engager de nouveaux collaborateurs sur l'ensemble de l'année en cours.

La figure 1 montre que la proportion d'entreprises prévoyant une augmentation de l'effectif du personnel durant l'année en cours est en net recul par rapport à l'année précédente. En 2008, le pourcentage d'employeurs anticipant une augmentation du nombre de leurs collaborateurs au cours de l'année (64,0%) était encore plus élevé que lors de l'enquête 2007 (55,6%); en revanche, cette proportion baisse en 2009, à 31,7%. Ce recul n'est pas étonnant en regard de la récession actuelle. Il est toutefois remarquable que près d'un tiers des 500 plus grandes entreprises estiment qu'elles occuperont davantage de personnes à la fin de 2009 qu'en début d'année.

Grandes entreprises suisses

Domination des postulations électroniques

Par rapport à l'enquête de l'année précédente, le dépôt de candidatures dans les entreprises connaît des changements profonds (cf. figure 2). La proportion de postulations par e-mail passe de 28,7% en 2007 à un remarquable 42,9% en 2008. A l'inverse, les envois classiques de dossiers de postulation par poste diminuent de 57,8% (2007) à 44,1% (2008).

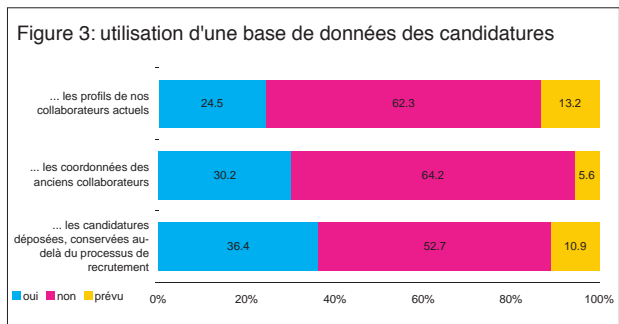


Les dépôts de candidature par formulaire mis à disposition sur le Web maintiennent leur niveau d'à peine plus de 11%. Il s'ensuit que pour la première fois en 2008, les entreprises suisses du Top 500 ont enregistré davantage de postulations par voie électronique (54,2%, total par e-mail et formulaire Internet) que par la voie classique du dossier papier. Les prévisions des employeurs pour l'année 2013 laissent entrevoir une forte diminution supplémentaire des dossiers de postulation classiques. Les entreprises s'attendent à ce que, dans quatre ans, il ne reste qu'un peu plus d'un cinquième de postulations soumises en version papier. Inversement, la postulation par formulaire Internet s'imposera comme la procédure d'avenir. On suppose qu'elle atteindra en 2013 la proportion de 30,4%, soit une augmentation de 19,1 points de pourcentage en comparaison de 2008. Selon les employeurs, l'importance des postulations par e-mail continuera à croître légèrement, de 4,1 points de pourcentage, atteignant ainsi 47,0%. En résumé: les procédures de postulation électronique sous forme d'e-mail et de formulaire continueront à déployer leur supériorité parmi les différents modes de dépôt de candidatures auprès des entreprises. D'ici quelques années par conséquent, les dossiers de candidature classiques sous forme de papier appartiendront largement au passé.

Potentiel inutilisé des bases de données internes de candidatures

Grâce à une base de données, une entreprise peut se constituer un pool de candidatures internes susceptible de devenir une ressource importante pour l'entreprise en cas de durcissement de la concurrence pour les forces de travail qualifiées. Actuellement, 36,4% des entreprises suisses interrogées ont recours à une base de données interne conservant l'enregistrement des postulations au-delà du processus d'engagement, et permettant de trouver ultérieurement d'éventuelles candidatures intéressantes, bien qu'elles n'aient pas débouché sur un engagement (cf. figure 3). En outre, 10,9% des entreprises envisagent d'introduire à l'avenir une procédure analogue. Un peu plus de trois entreprises sur dix enregistrent les coordonnées des anciens membres de leur personnel, qui permettent de recourir à un «Boomerang Hire», et 5,6% envisagent de procéder ainsi à l'avenir. Pour le moment, près d'un quart des employeurs enregistrent dans une base de données les profils actuels de leur personnel. 13,2% supplémentaires prévoient de le faire à l'avenir. Ce dispositif renforce le marché du travail interne à l'entreprise. Il est ainsi possible d'encourager une rotation des emplois comme de recruter à l'interne pour les places vacantes.

Une grande partie des entreprises suisses du Top 500 ne disposent actuellement d'aucune banque de données interne pour y enregistrer les profils des candidatures intéressantes. Une des raisons possibles de cette situation peut tenir à l'importance comparative encore limitée des postulations par formulaire Internet dans l'ensemble des postulations reçues par les entreprises (cf. figure 2). Les potentialités d'une base de données interne des candidatures



se manifestent surtout lorsqu'une grande partie sont soumises par formulaire Internet. Ce dernier constitue en effet la seule procédure structurée de postula-

Grandes entreprises suisses

tion. Ses données parviennent à l'entreprise sous une forme digitale et structurée, permettant leur reprise immédiate dans une base de données, sans rupture de support, d'où une économie de temps et de coûts. Cela permet également d'éviter une reprise manuelle des données. Au contraire, les postulations par e-mail doivent être préalablement structurées, alors que les dossiers de postulation classiques doivent être digitalisés et structurés avant de pouvoir être introduits dans une base de données. La plupart de ces étapes doivent être réalisées manuellement et sont sources potentielles d'erreurs.

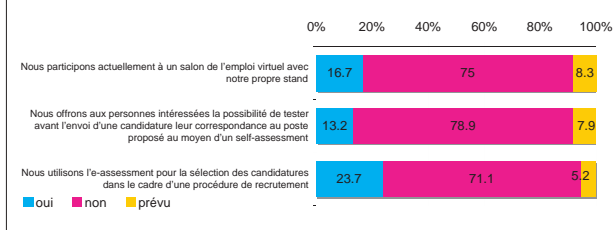
Avec l'augmentation prévisible des postulations par formulaire Internet (cf. figure 2), le nombre de grandes entreprises suisses disposant de base de données des candidatures et pouvant profiter de leur potentiel devrait encore augmenter. Mais certains arguments sont susceptibles d'affaiblir cette hypothèse. Il existe par exemple des bourses de l'emploi sur Internet spécialisées dans la collecte de nouveaux curriculums vitae et développant sans cesse leurs bases de données de CV. Certes, cette solution externe ne permet pas à une entreprise de se distinguer de ses concurrentes par le recours, pour un recrutement, à son propre pool de candidatures. Mais elle permet d'avoir, contre paiement, un accès immédiat et simplifié à une grande quantité de curriculums vitae.

Des possibilités innovantes de recours à Internet

Dans les activités d'achat et de distribution de nombreuses entreprises, Internet fait aujourd'hui déjà partie intégrante du travail quotidien. Mais depuis quelques années, le Web joue aussi un rôle dans le recrutement du personnel. C'est ainsi que les places disponibles sont publiées sur le site de l'entreprise et dans des bourses électroniques de l'emploi. Ces dernières, précisément, ont ouvert dans un passé récent un nouveau chapitre de l'utilisation d'Internet en élargissant globalement leur offre dans le domaine du recrutement (par ex. pages d'accueil personnalisées de personnes au chômage ou bannières d'employeurs spécifiques à un groupe cible). Un autre exemple d'utilisation très innovante d'Internet est celui des salons de l'emploi virtuels: ils permettent à une entreprise de se présenter sur Internet à des candidates et candidats potentiels, indépendamment d'une localisation «physique». Lorsqu'une entreprise participe à un salon de ce type sur Internet, elle crée son stand virtuel à côté de ceux d'autres entreprises, dans le cadre d'un palais d'exposition virtuel. Durant

l'ouverture du salon, des personnes au chômage et d'autres visiteurs intéressés peuvent s'informer en ligne sur les places disponibles ou sur les entreprises pourvoyeuses d'emplois. Les personnes réelles, qu'il s'agisse de membres d'une entreprises ou de visiteurs, y entrent sous une forme électronique (dite avatar). Comme le montre la figure 4, 16,7% des 500 plus grandes entreprises de Suisse participent actuellement à des salons de l'emploi virtuels avec leur propre stand. 8,3% ont prévu d'y participer à l'avenir.

Figure 4: e-assessment, self-assessment et salons de l'emploi virtuels



Le self-assessment constitue une autre forme d'utilisation innovante du Web. Il s'agit pour une entreprise de donner à des candidates et candidats potentiels la possibilité de tester en ligne leur adéquation à une place disponible, avant même d'envoyer une postulation. L'objectif de ce dispositif est d'accroître, dans la procédure de recrutement, la proportion de candidatures correspondant bien au poste. 13,2% des entreprises interrogées offrent aujourd'hui déjà des possibilités de procéder à un self-assessment (cf. figure 4), et 7,9% prévoient d'en faire autant à l'avenir.

Le tri préalable et la sélection des candidatures sont des étapes du processus d'engagement de personnel dans lesquelles le recours à Internet sous la forme d'e-assessment a un grand potentiel. Par ce moyen, la (pré)sélection des candidatures se fait sur Internet, une entreprise créant par exemple (à distance) une sorte de centre d'assessment en ligne. Les deux côtés en tirent un bénéfice, l'employeur en s'épargnant l'organisation d'un dispositif impliquant une présence réelle, la candidate ou le candidat en s'évitant des frais de déplacement. Comme le montre la figure 4, 23,7% des entreprises du Top 500 suisse utilisent déjà l'e-assessment pour effectuer une sélection dans une procédure de recrutement en cours. Un autre 5,2% envisage à de recourir à l'avenir à cette forme d'assessment.

Les résultats de l'étude mettent en évidence que les grandes entreprises de Suisse ont déjà reconnu les possibilités offertes par une utilisation innovante

Grandes entreprises suisses

d'Internet. Néanmoins, il reste encore de nombreuses potentialités inutilisées.

Alexander von Stetten prépare une thèse dans le cadre de la chaire d'économie de l'informatique à l'Université Otto-Friedrich de Bamberg, où il exerce également une activité de collaborateur scientifique, de même qu'au Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) des Universités de Bamberg et de Francfort-sur-le-Main. Il a préalablement étudié l'économie de l'informatique dans la Haute école spécialisée de Hof, puis à l'Université de Bamberg, et a obtenu les titres d'économiste de l'informatique diplômé (HES) et de master of science (universit.). Ses thèmes principaux de recherche englobent l'IS Culture, les Human Resources Information Systems, en particulier l'e-recrutement et la standardisation des processus dans l'entreprise. Les résultats de ses travaux ont été diffusés dans des conférences internationales et publiés dans des revues spécialisées.

E-mail: alexander.von-stetten@uni-bamberg.de

Falk von Westarp a été appelé en 2008 à la direction suisse de Monster Worldwide. Avec des établissements dans 36 pays, 4'200 collaboratrices et collaborateurs et un chiffre d'affaire annuel de plus d'un milliard de dollars, Monster Worldwide est leader mondial en matière de recrutement par Internet. Auparavant, F. von Westarp a exercé dans cette entreprise les fonctions de Director International Sales pour l'Europe centrale et de l'Est, de Corporate Marketing & Business Development Director pour les mêmes marchés et de directeur marketing pour l'Allemagne. Il est employé de commerce diplômé et a fait son doctorat aux universités de Francfort et de Berkeley. E-mail: falk.vonwestarp@monster.ch

Traduction: Ruth Amos; mise en page: rh

Impressum

Document complémentaire à la lettre d'information PANORAMA actualités. © Editeur: Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO, Berne

Possibilité de s'abonner gratuitement via le site www.panorama.ch; on y trouve les éditions précédentes et d'autres informations sur le marché du travail, la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Rédacteur responsable: Emil Wettstein, Berufsbildungsprojekte GmbH Zürich, redaction@panorama.ch