

18.01.2011 - 09:00 Uhr

## **PwC étude sur les défis dans le domaine des ressources humaines Suisse: la pénurie de personnel spécialisé s'aggrave**

Zurich (ots) -

Malgré un contexte économique incertain, les entreprises créeront, cette année encore, de nombreux emplois. Les entreprises de Russie, de Suède et de Pologne, en particulier, prévoient un recrutement supérieur à la moyenne. Les entreprises suisses sont 18 pour cent (Europe: 23 pour cent) à souhaiter embaucher de nouveaux collaborateurs en 2011. Seulement 2 pour cent des entreprises suisses (Europe: 11 pour cent) envisagent de supprimer des postes. 66 pour cent s'attendent à des effectifs stables. Avec un écart de 16 pour cent entre les embauches et les licenciements, la pénurie de personnel spécialisé s'aggrave en Suisse. Dans le cadre de l'étude PwC, 1100 cadres des ressources humaines ont été interrogés dans 14 pays européens et aux Etats-Unis, dont 50 en Suisse. 52 pour cent des 50 entreprises suisses sondées sont cotées en Bourse, 60 pour cent emploient plus de 1000 collaborateurs.

Cette année, la pénurie de personnel spécialisé comptera parmi les principaux défis des ressources humaines en Suisse, aux Etats-Unis et en Europe. 23 pour cent des entreprises européennes interrogées (Suisse: 18 pour cent, 2009: 30 pour cent) envisagent d'embaucher de nouveaux collaborateurs en 2011. 61 pour cent prévoient des effectifs stables (Suisse: 66 pour cent) et 11 pour cent (Suisse: 2 pour cent, 2009: 16 pour cent) s'attendent à supprimer des postes. Avec un écart de 12 pour cent (Suisse: 16 pour cent) entre embauches et licenciements, la pénurie de personnel spécialisé s'aggrave en Europe et en Suisse. En Suisse, 50 pour cent des responsables RH considèrent la pénurie de personnel spécialisé comme le principal défi à relever (Europe: 46 pour cent), suivie par les exigences de mobilité mondiales (22 pour cent) et les restrictions liées aux systèmes de rémunération (18 pour cent). Andrew Chapman, associé et responsable Human Resource Services chez PwC Suisse, commente: «Les signes d'une augmentation des effectifs en 2011 sont encourageants pour le marché de l'emploi. Nous estimons que le secteur privé peut créer suffisamment d'emplois pour les spécialistes qui ont perdu leur travail en raison de la crise économique et financière. Nous tablons sur une demande particulièrement forte dans les secteurs des services, des technologies et de l'outillage.»

### La Suisse manque de spécialistes

Ces deux dernières années, la situation économique difficile a mis à rude épreuve la loyauté de nombreux collaborateurs. Cela pose problème lorsque le marché de l'emploi se redresse. Andrew Chapman explique: «La Suisse conserve une position de leader en matière de formation des collaborateurs. Toutefois, le réservoir de talents se révèle très insuffisant. Couvrir les besoins en spécialistes constitue sans nul doute le principal défi des entreprises helvétiques, car une insuffisance dans ce domaine limite aussi bien la production que la croissance.»

Pour garantir leur compétitivité à l'échelle internationale, les entreprises doivent motiver suffisamment les spécialistes travaillant en Suisse et les rémunérer conformément aux lois du marché international. En outre, les entreprises ont besoin de conditions-cadres souples pour le recrutement de spécialistes très recherchés, même en dehors de l'UE/AELE. Les législations du travail

existantes sont source d'inquiétude pour 6 pour cent des entreprises suisses, 23 pour cent des entreprises européennes et 50 pour cent des entreprises américaines.

Les entreprises peuvent retenir leurs collaborateurs en proposant des formations et formations continues renforcées et durables, mais aussi en identifiant les capacités nécessaires à l'exercice de certaines fonctions. 32 pour cent des entreprises européennes (Suisse: 46 pour cent) considèrent la formation et la rétention du personnel comme la mission la plus importante des RH outre le recrutement des talents (Suisse: 18 pour cent, Europe: 11 pour cent). Etant donné la pénurie croissante de spécialistes, les entreprises accordent moins d'importance aux restrictions budgétaires et aux mesures de réduction des coûts. «Les entreprises devraient traiter les recrutements ainsi que la formation et la formation continue avec le même soin que les autres investissements financiers. Andrew Chapman ajoute qu'«une due diligence et une évaluation adaptées, mais aussi les partenariats avec des universités et des écoles, facilitent grandement le recrutement de spécialistes».

Contact:

Andrew Chapman  
Associé et responsable Human Resource Services  
PwC Suisse  
E-Mail: [chapman.andrew@ch.pwc.com](mailto:chapman.andrew@ch.pwc.com)

Claudia Sauter  
Communications Senior Manager  
PwC Suisse  
E-Mail: [claudia.sauter@ch.pwc.com](mailto:claudia.sauter@ch.pwc.com)

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100008191/100617451> abgerufen werden.