

QUEL TRAVAIL VOULONS-NOUS?

VOICI LES PRINCIPAUX RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE MENÉE PAR THE WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION POUR COMPRENDRE LES ÉVOLUTIONS ACTUELLES EN MATIÈRE D'EMPLOI.

Texte: Viktorija Proskurovska, directrice des informations sur le marché du travail, WEC Global / Aurélie Pattyn, directrice de la communication, WEC Global

Alors que le monde se remet peu à peu des bouleversements causés par la pandémie de Covid-19, travailleurs et employeurs font face à un tournant. Comment continuer d'avancer ensemble, quand les réalités économiques des entreprises s'opposent à l'évolution des préférences en matière d'emploi? Et quel rôle les entreprises de solutions en ressources humaines flexibles peuvent-elles jouer pour accompagner cette transition indispensable vers une «nouvelle normalité»?

Afin de déchiffrer cette dynamique, la World Employment Confederation, fédération faîtière internationale de swissstaffing, s'est associée à FT Longitude dans le cadre d'un vaste projet de deux ans intitulé «The Work We Want» (Le travail que nous voulons). Cette initiative a permis d'interroger 715 entreprises à travers 22 pays et d'échanger avec des décideurs politiques, des analystes en ressources humaines, des CEO à l'international et des syndicats afin de mieux comprendre les complexités du marché du travail actuel.

La raréfaction des talents, un enjeu urgent

La raréfaction des talents se trouve au cœur des conclusions de ces recherches. L'entrelacement des progrès technologiques, des changements démographiques et de l'évolution des attitudes à



Viktorija Proskurovska
directrice des informations sur le marché du travail,
WEC Global et



Aurélie Pattyn,
directrice de la communication, WEC Global

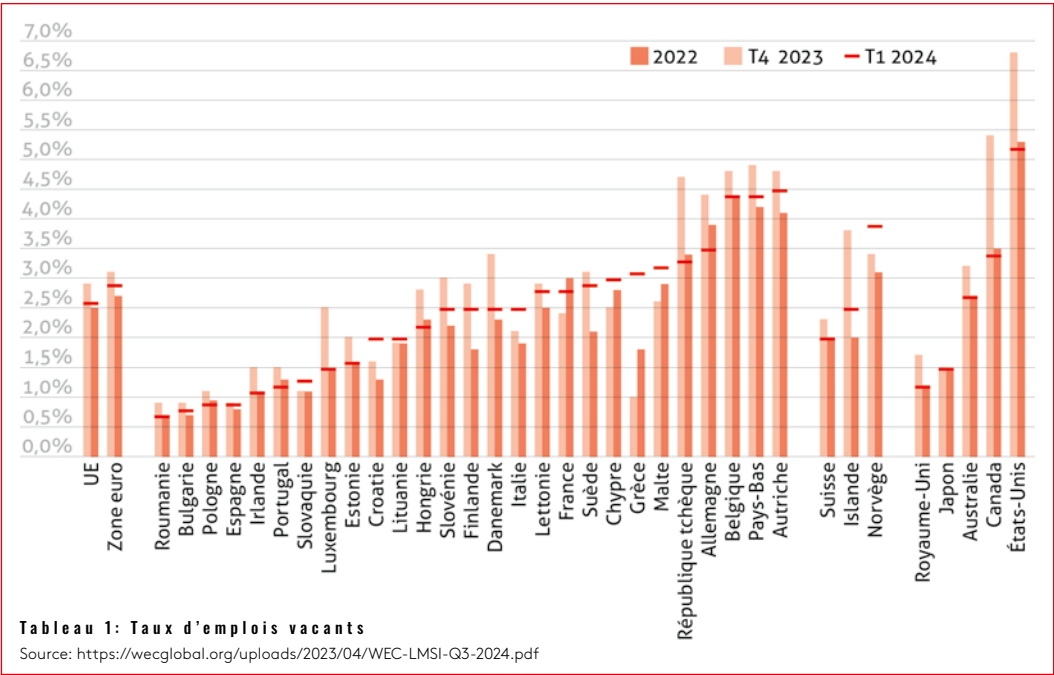
l'égard du travail a fini par engendrer un défi de taille: une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle mondiale. Les chiffres sont alarmants: que ce soit aux États-Unis, au Japon, en Chine ou en Europe, on compte des millions d'emplois vacants. En Suisse, le taux d'emplois vacants s'élevait à 2,0 au premier trimestre 2024, contre 2,6 dans l'Union européenne. «Cette pénurie ne se contente pas de freiner la croissance économique, elle entraîne aussi des difficultés pour les entreprises, qui peinent à rester compétitives dans un monde de plus en plus numérique», explique Marius Osterfeld, économiste chez swissstaffing et membre du comité directeur de la World Employment Confederation WEC.

Cette urgence s'est accentuée avec la pandémie, qui a poussé un grand nombre d'individus à repenser leurs priorités en matière de vie professionnelle et de vie privée, aspirant à plus d'autonomie et de flexibilité et s'écartant ainsi des marchés du travail. Afin de concilier ces besoins divergents, les organisations doivent adopter des stratégies innovantes qui leur permettent d'élargir leur vivier de talents.

Des stratégies innovantes pour l'inclusion des travailleurs

Selon les recherches menées dans le cadre du projet «The Work We Want», une approche efficace consiste à puiser dans les catégories de main-d'œuvre sous-utilisées. Il s'agit notamment des chômeurs de longue durée, des personnes handicapées ou des demandeurs d'asile confrontés à des obstacles juridiques dans leur nouveau pays. Il est intéressant de noter que 81 pour cent des personnes interrogées reconnaissent que la migration accrue de main-d'œuvre permet aux organisations d'exploiter diverses compétences essentielles pour combler les lacunes en matière de connaissances. Par ailleurs, l'étude révèle qu'il est crucial d'améliorer l'efficacité du recrutement, notamment à travers une meilleure accessibilité des candidatures (citée par 47% des entreprises) et une diversification des sources de recrutement (33%), pour attirer les talents.

Cependant, pour accéder au potentiel de ces viviers de talents, les entreprises devront non seulement proposer des modalités de travail flexibles, mais aussi encourager une culture d'entreprise



inclusive où tous les employés se sentent valorisés et autonomes.

Promouvoir la reconversion et le perfectionnement

Outre la création d'un environnement favorable, il est essentiel, pour attirer et retenir les talents, de doter chaque travailleur des compétences dont il a besoin pour réussir. Et avec l'évolution du paysage numérique, il est d'autant plus important d'investir dans des initiatives de reconversion et de perfectionnement professionnels. Face à l'innovation technologique qui progresse à grands pas, en particulier dans le domaine de l'intelligence artificielle, il est essentiel de mettre en place une formation continue pour préparer les travailleurs à affronter l'avenir.

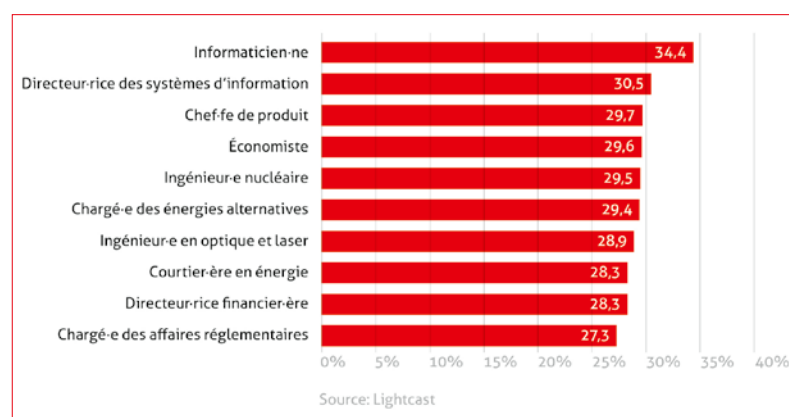


Tableau 2: Les 10 professions les plus difficiles à pourvoir au moyen d'offres d'emploi en ligne dans le monde - T2 2024

81 pour cent des cadres supérieurs estiment que les bouleversements technologiques obligeront les entreprises à repenser fondamentalement les compétences de leur personnel. De la même manière, 78 pour cent d'entre eux considèrent qu'ils ne parviennent pas à former leurs employés assez rapidement pour accompagner les avancées technologiques.

Adopter une approche concertée

Pour relever ces défis, les entreprises doivent adopter une approche collaborative, de concert avec les gouvernements et les décideurs politiques. Elles doivent oublier la solution unique et universelle au profit d'une stratégie à plusieurs niveaux, par exemple en exploitant l'intelligence artificielle pour augmenter la productivité ou bien en instaurant des environnements de travail flexibles adaptés aux divers besoins des employés.

L'agilité est une composante essentielle du processus de planification des talents. D'après les cadres supérieurs interrogés, la transformation numérique et l'aspiration à des modalités de travail flexibles compteront parmi les principaux défis auxquels ils seront confrontés dans les années à venir. Sur cette question, 92 pour cent d'entre eux ont exprimé le besoin d'une main-d'œuvre plus flexible et indiquent privilégier les stratégies qui s'appuient sur des viviers de talents sectoriels, c'est-à-dire des ensembles de candidats investis possédant des compétences pertinentes (notamment d'anciens employés, des indépendants et des retraités).

L'essor des travailleurs temporaires

La flexibilité devenant un besoin primordial, les organisations sont de plus en plus nombreuses à se tourner vers les travailleurs temporaires: 88 pour cent des personnes interrogées prévoient d'augmenter le recours à cette catégorie de main-d'œuvre. Aujourd'hui déjà, les travailleurs temporaires représentent entre 10 et 19 pour cent de la totalité des recrutements dans 85 pour cent des entreprises ayant participé à l'enquête en Suisse. Au niveau mondial, cette part élevée des travailleurs temporaires au sein de la main-d'œuvre totale des entreprises apparaît dans une moindre mesure (57%) parmi les organisations interrogées.

«Cette nouvelle approche permet non seulement de répondre avec souplesse à l'évolution des besoins des entreprises, mais aussi d'introduire des compétences numériques et d'accueillir des candidats hautement qualifiés capables de stimuler l'innovation», explique Marius Osterfeld.

De plus, l'intégration de travailleurs temporaires favorise le transfert de connaissances. À ce sujet, 79 pour cent des cadres affirment que le recours à des travail-

leurs qualifiés dans le domaine des nouvelles technologies permet effectivement de renforcer les capacités du personnel permanent.

Proposer un éventail d'opportunités d'emploi

Dans ce paysage de l'emploi qui évolue, on observe une transition d'une perspective binaire opposant emploi et chômage à un éventail plus complexe d'opportunités. Les décideurs politiques doivent reconnaître la diversité des formes de travail non pas en tant qu'alternatives de second ordre, mais comme des solutions porteuses de valeur et des choix conscients qui renforcent la participation à la vie active et le bien-être. La majorité des CEO (82% au niveau mondial et 77% en Suisse) s'accordent à dire qu'il n'est plus possible d'envisager une seule carrière tout au long de sa vie, une notion devenue obsolète. Les employeurs perçoivent qu'ils doivent s'adapter, sans quoi ils risquent de se faire distancer.

À l'heure de cette réflexion sur le «travail que nous voulons», un thème ressort clairement: la flexibilité, l'inclusion et l'adaptabilité constituent les bases du succès pour l'avenir du travail. Pour se frayer un chemin à travers le dédale de l'emploi moderne, les organisations doivent suivre une approche réfléchie et cultiver des environnements qui répondent aux divers besoins de la main-d'œuvre, permettant ainsi une conciliation plus riche et plus satisfaisante de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous. En encourageant ces changements, nous ouvrons la voie à un avenir où travailleurs et employeurs pourront prospérer dans un monde du travail dynamique et interconnecté.

NOTRE COMITÉ BLOGUE...

Grâce au travail temporaire, les réfugié-e-s reprennent pied



MARCEL KELLER

Country President Adecco Group
Switzerland

Le taux d'activité des réfugié-e-s est nettement inférieur à celui des Suisses. Cela montre qu'il y a là un important potentiel inexploité. Le travail temporaire peut aider à s'insérer sur le marché du travail. Trouver son premier emploi n'est pas toujours simple: comment fait-on pour rédiger un CV, se présenter? Un véritable défi pour les jeunes – à plus forte raison pour les réfugié-e-s. Outre les problèmes de langues, les barrières culturelles et leur méconnaissance du fonctionnement du marché de l'emploi suisse compliquent leur recherche d'emploi.

Actuellement, le taux d'emploi des réfugié-e-s est ainsi nettement inférieur à celui des Suisses. Sept ans après leur arrivée, 54 pour cent des réfugié-e-s ont une «activité lucrative durable», comme le montrent les chiffres du Secrétariat d'État aux migrations. Autrement dit, ils ont exercé une activité rémunérée pendant au moins un an au cours des deux dernières années.

En comparaison, le taux d'activité des Suisses atteint environ 84 pour cent selon l'Office fédéral de la statistique. Ce chiffre laisse penser que les réfugié-e-s représentent un potentiel considérable qui n'est pas exploité à l'heure actuelle.

L'objectif d'Adecco Group est d'offrir, d'ici 2027, un emploi temporaire à environ 85 000 réfugié-e-s au niveau mondial. Le groupe Adecco Suisse joue un rôle important dans cet engagement: l'an passé, nous avons pu placer plus de 900 réfugié-e-s chez nos clients. Ce chiffre pourrait être encore plus élevé si certains obstacles administratifs.

Les missions temporaires permettent aux personnes concernées de prendre pied sur le marché du travail tout en améliorant leur connaissance de la langue. Si le client est satisfait du travail fourni et s'il y a un besoin, il n'est pas rare qu'une mission temporaire conduise à la signature d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un-e réfugié-e y parvient, la situation est triplement gagnante: pour la personne concernée, pour l'employeur et pour la société. En effet, réussir son intégration sur le marché du travail favorise l'intégration sociale – ce dont tout le monde bénéficie.

Lisez l'intégralité de l'article sur blog.swissstaffing.ch