

# Press Release

## Les PME face aux défis du recrutement malgré des budgets en hausse

Zurich/Genève: le 19 avril 2023. Selon la dernière étude sur le recrutement au sein des PME de Michael Page, la majorité (78 %) des PME sont confrontées à plusieurs défis de recrutement. Un tiers d'entre elles ont augmenté leurs budgets, et la majorité (52 %) ont maintenu les mêmes niveaux de budgets de recrutement, en dépit des craintes de récession. Les PME totalisent plus des deux tiers des emplois existants et des offres publiées en Suisse. Elles subissent donc de plein fouet la pénurie historique de candidats actuelle.

Les conditions du marché de l'emploi externe constituent les principaux freins au recrutement de candidats adéquats dans les PME. Presque 2 répondants sur 5 (37 %) ont fait mention du manque de qualifications des candidats pour les postes proposés. 27 % ont indiqué avoir du mal à répondre aux attentes de salaire des candidats, tandis que 18 % avaient des difficultés à satisfaire les souhaits de flexibilité entre travail sur site et télétravail.

Le principal objectif de recrutement des PME était de pourvoir des postes vacants existants, cité par 30 % comme la priorité première. Venaient ensuite l'amélioration des qualifications du personnel en général (15 %), le renforcement de la diversité au sein des équipes (14 %) et le recrutement pour des postes nouvellement créés (12 %). Plus les entreprises sont petites, plus il leur a été compliqué de recruter, car elles ont en général moins de ressources à consacrer au processus. 44 % de micro-entreprises (moins de 9 employé-e-s) ont dit avoir eu beaucoup de difficultés à recruter, contre seulement 22 % pour les entreprises de taille moyenne (50 – 250 employé-e-s)

L'étude révèle que les entreprises ayant fait appel à des sociétés de recrutement ont eu moins de mal à trouver les candidats adéquats pour les postes proposés. Seuls 15 % des répondants dont l'entreprise fait régulièrement appel à ces services et 21 % de ceux qui y recourent de temps à autres ont eu des difficultés à pourvoir leurs postes vacants avec les candidats appropriés. La principale raison est le manque de ressources des PME pour gérer les recrutements à l'interne. Seules 16 % des PME ont indiqué avoir une fonction RH dédiée à cette tâche, ces fonctions étant en outre généralement composées de généralistes RH, souvent chargé-e-s de gérer le recrutement de spécialistes. Un répondant sur cinq estimait que le manque de compétences en ressources humaines et l'absence de stratégie de recrutement sont des problèmes majeurs. 40 % seulement se sont dits satisfaits de leurs ressources de recrutement disponibles, en termes de temps, de budget et de compétences.

### Complexité des exigences et difficultés du processus de recrutement vont de pair

Les qualifications professionnelles adéquates sont le critère le plus important dans le choix d'un candidat - quelle que soit la taille de l'entreprise. 55 % le qualifie d'extrêmement important. Les entreprises de taille moyenne accordent une place plus grande à l'aptitude du candidat au travail en équipe (44 %), ainsi qu'à une expérience préalable pertinente (42 %). Pour les petites entreprises (moins de 49 employé-e-s), l'autonomie dans le travail (45 %) et l'engagement (40 %) constituaient deux autres critères importants de sélection des candidats.

Les PME ont des avantages: 32 % ont ainsi cité une atmosphère de travail conviviale et 16 % la relative flexibilité comme des avantages liés au travail dans une PME. Selon Yannick Coulangue, Managing Director de PageGroup Switzerland, «ces bénéfices sont souvent mal communiqués». Les points faibles clés des PME incluent la perception de salaires moindres (22 %), ainsi qu'un manque de professionnalisme et de ressources dédiées au processus de recrutement (26 %).

### Les solutions pour surmonter les défis du recrutement dans les PME

L'étude a montré que les PME disposant d'informations à jour sur les niveaux des salaires et avantages

# Press Release

offerts au personnel, les tendances actuelles du marché du travail, les critères clés d'attractivité pour les candidats et ayant un processus de recrutement rationalisé sont mieux placées que les autres pour attirer les talents (Étude Michael Page de rémunération 2023, disponible [ici](#)).

D'après Yannick Coulangue, «les dirigeants des PME doivent envisager toutes les options d'emploi et de recrutement. Cela inclut l'externalisation des processus de recrutement, afin d'attirer le mix idéal de personnel permanent, à temps partiel et temporaire, et d'assurer des processus rationalisés».

\*\* Fin du texte \*\*\*

## Michael Page

Michael Page est une marque leader de PageGroup, l'un des premiers groupes mondiaux du conseil en recrutement spécialisé. Coté à la bourse de Londres (PAGE), PageGroup s'établit en Suisse en 2001. L'équipe Michael Page travaille étroitement avec ses clients pour identifier et placer les meilleurs candidats à des postes de management. Elle collabore aussi avec les autres marques opérationnelles de Page Group de façon à garantir une réponse adéquate à tous les besoins de ses clients. Cela inclut Page Executive (dirigeants – en missions intérim ou à durée indéterminée) et Page Outsourcing (solutions pour recrutements volumiques). PageGroup compte plus de 150 bureaux à travers le monde, dont trois en Suisse, dans les villes de Zurich, Genève et Lausanne.

## Étude Michael Page 2023 du recrutement dans les PME

L'étude a été menée auprès de plus de 500 cadres de PME décisionnaires en matière de recrutement. L'enquête et les questionnaires en ligne ont été réalisés par un institut d'étude de marché indépendant, [marketagent](#), durant février et mars, en Suisse alémanique et romande.

### Contact médias:

Fabio Müller

+41 43 300 56 63

[fabio.mueller@cmatrix.ch](mailto:fabio.mueller@cmatrix.ch)