

Cadres: vers une vague de démissions?

Un manager sur deux souhaite changer d'emploi cette année en Suisse, révèle le sondage d'un spécialiste du recrutement.

Fabrice Breithaupt

Pour les entreprises de notre pays, retenir les talents, en particulier les cadres, va être la priorité numéro une cette année, suivi de près par l'attraction de ces mêmes candidats. C'est ce qu'affirme Robert Walters dans son étude de rémunération 2022. Le réseau international de cabinets de recrutement, spécialisé dans les cadres moyens et supérieurs des secteurs de la finance, du droit, des technologies et du consulting, a interrogé en ligne, entre septembre et octobre 2021, 400 managers et entreprises en Suisse.

Les résultats révèlent notamment qu'un manager sur deux ayant répondu à cette enquête aspire à changer d'emploi au cours des prochains mois. Cette proportion très importante confirme les inquiétudes des entreprises: 85% déclarent être préoccupées par la rétention de leurs collaborateurs et 72% par la pénurie de talents.

Envie de changement plus forte qu'auparavant
Directeur du bureau genevois de Robert Walters Suisse, Guillaume Blanchin note que cette intention est plus forte que les années précédentes, où elle s'établissait plutôt autour des 40%, selon lui. Avant de relativiser: «Ce n'est pas parce que 50% des cadres disent vouloir changer d'emploi qu'ils vont le faire. Nous nous attendons plutôt à ce que 15 à 20% d'entre eux concrétisent cette envie de changement, ce qui,



Parmi les motivations au changement, la recherche de sens et les valeurs de l'entreprise sont deux critères de plus en plus importants du point de vue des candidats. GETTY IMAGES

«Un phénomène mondial»

● Invitée à réagir aux résultats de l'enquête du cabinet de recrutement Robert Walters (*lire ci-contre*), Claire-Lise Rimaz, directrice romande de Swiss Leaders, l'association suisse des cadres, ne se dit pas surprise. «Cela reflète un phénomène mondial et une réalité qui ne touche pas que les cadres mais aussi les employés; celle d'une envie de changement. Certains experts l'avaient prédit. La pandémie de Covid-19, le confinement et le risque de mourir ont amené beaucoup de nos contemporains à s'interroger, à reconsidérer leur travail et leur vie». Cette envie de changement transparaît notamment dans la recherche de sens dans son



travail et dans le désir de bénéficier de davantage de flexibilité pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, estime-t-elle. Pour Claire-Lise Rimaz, l'attente des cadres de voir leur salaire augmenter est «logique»: «C'est aussi une conséquence des abus dans la rémunération de certains patrons ou membres de conseils d'administration. Désormais, les managers veulent, eux aussi, une part des bénéfices de

l'entreprise.» Le pouvoir de négociation est en train de se rééquilibrer entre employeurs et employés, ajoute la responsable. Quant à la pénurie de talents et à l'accentuation de la concurrence qu'elle provoque entre entreprises en termes de recrutement, Claire-Lise Rimaz juge que ses effets sont «sains»: «Cela oblige les entreprises à se remettre en question, à repenser leurs conditions de travail globales, notamment en matière de formation continue.» Sur le fond, cette situation peut aussi être vue positivement: «C'est le signe que le marché du travail est dynamique», conclut-elle.
FBR

cela dit, est déjà assez élevé.» Le responsable ne s'attend donc pas à un phénomène d'une ampleur comparable à la «grande démission» aux États-Unis où, depuis plusieurs mois, des millions de travailleurs, insatisfaits de leur emploi et/ou de leur salaire, ont donné leur congé.



Les motivations au changement sont plurielles, indique Guillaume Blanchin: «Classiquement, il y a le besoin d'évoluer professionnellement, d'acquiescer de nouvelles compétences, d'occuper un poste plus intéressant ou de diriger une équipe, par exemple. Il y a aussi le souhait d'exercer une activité, une fonction qui a du sens et de travailler pour une entreprise dont on partage les valeurs.» La recherche de sens et les valeurs de l'entreprise sont deux critères de sélection de plus en plus importants du point de vue des candidats, relève-t-il.

Le spécialiste ajoute que des conditions de travail plus flexibles pour assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont également des aspirations de plus en plus souvent exprimées: «Le télétravail est un phénomène irrémédiable. Les entreprises qui n'acceptent pas une part de *home office* dans leur organisation du travail risquent de perdre en attractivité, tant auprès de leurs employés déjà en place que des candidats qui pourraient hésiter à les rejoindre», estime-t-il.

Hausses significatives de salaires attendues
«Dans l'ambiance anxieuse de la crise sanitaire du Covid-19, certains cadres ont mis sous cloche pendant les deux dernières années leur projet de changer de poste, explique Guillaume Blanchin. Ces profils sont aussi «pénuriques» qu'ils sont courtisés; certains peuvent recevoir plusieurs offres d'emploi par mois.» Patrons, à vos porte-monnaie!

aussi, pour lui, de la confiance dans une économie suisse structurellement saine et solide, et dans son marché du travail attractif.

Dans ce contexte de guerre des talents exacerbée, les cadres tiennent le couteau par le manche vis-à-vis des employeurs et des recruteurs. Pour conserver comme pour attirer les meilleurs profils, les entreprises vont devoir se montrer généreuses et créatives. Car cette année, les managers s'attendent à voir leur rémunération augmenter: 36% d'entre eux souhaitent une hausse de salaire significative (la proportion a bondi de 13% par rapport à 2021) et 56% un bonus, fait apparaître l'étude de Robert Walters. Le salaire est désormais pour les cadres le troisième critère de satisfaction le plus important, derrière la culture d'entreprise et les modalités de travail flexible. «Les cadres estiment n'avoir pas obtenu d'augmentation notable de salaire au cours des deux ou trois dernières. Ils escomptent cette année un rattrapage, d'autant plus que la crise sanitaire semble sur le point de s'achever, que l'activité économique a repris et qu'il y a un fort besoin en recrutement», explique Guillaume Blanchin.

D'après l'enquête de Robert Walters, certains cadres pourraient en profiter davantage que d'autres. Cela devrait être le cas en particulier dans le domaine de la technologie. Ainsi, en moyenne, les ingénieurs en cybersécurité s'attendent à une hausse de leur rémunération de 17% et les ingénieurs de *cloud computing* de 8%, alors que les ingénieurs en data et les spécialistes en analyse des données visent une augmentation de 7%. Dans le domaine de la finance, les fiscalistes aspirent à une revalorisation jusqu'à +6%. «Il s'agit de secteurs d'avenir et de fonctions déjà stratégiques pour les entreprises, explique Guillaume Blanchin. Ces profils sont aussi «pénuriques» qu'ils sont courtisés; certains peuvent recevoir plusieurs offres d'emploi par mois.» Patrons, à vos porte-monnaie!

À la recherche d'une nouvelle perspective

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Ganci Partners
Executive
Search



S'il existe un travail exigeant et complexe, c'est bien celui d'en chercher un. Toute personne confrontée un jour ou l'autre à une phase de transition professionnelle, situation fréquente et normale de nos jours, a vécu dans sa chair ce que cette activité demande de persévérance, de préparation, de professionnalisme, de courage et d'habileté. Et sans doute d'un peu de chance.

Nous sommes quotidiennement en lien avec des personnes intéressées à évaluer des perspectives professionnelles alternatives. Il est pas-

sionnant d'observer la posture différente qu'elles assument dans cette phase.

Certaines sont des chercheurs d'emploi «nés». Elles ont intuitivement soigné leurs réseaux personnel et professionnel, investi dans le développement de leurs compétences, communiqué sur leurs succès, cultivé une vie associative, et fait preuve de générosité - de temps - en soutenant des pairs dans des moments plus difficiles. Ces personnes bénéficient donc d'une sorte de crédit social tacite. Quand vient le moment pour elles de chercher un autre emploi, les portes s'ouvrent comme par magie, et la transition s'avère rapide.

À l'inverse, beaucoup ne se souviennent de l'importance des facteurs de réussite de recherche d'emploi qu'au moment où elles en ont besoin. Ils ont accès à cette leçon de vie primordiale quand ils se

découvrent peu considérés dans leurs démarches: il faut donner avant de recevoir. Leur microcosme, constitué par leur employeur et son réseau interne, se révèle trop limité au moment de s'ouvrir au monde externe.

Il y a aussi les passifs, qui se contentent de cliquer la case «À l'écoute d'une nouvelle opportunité» sur les réseaux sociaux, un indicateur potentiel et révélateur de leur approche philosophique de la vie. Cela revient à jouer au casino pour changer son destin, sans la motivation ni les efforts qui accompagnent inévitablement une telle démarche.

Notre quotidien consiste, pour faire simple, dans l'identification et l'approche des profils adéquats et optimaux pour nos clients. Nous évaluons le «top 10%» des talents, ces profils avec des compétences professionnelles et personnelles

bien au-delà de la moyenne. Il s'agit de personnes qui font la différence dans une entreprise. Ces profils sont généralement très actifs, appréciés par leur entourage car compétents, dotés d'esprit d'initiative et généreux. Ils ont construit leur succès grâce à leur travail et leurs actions. Ces personnes n'ont en toute vraisemblance jamais dû afficher leur souhait de briger un autre poste sur les réseaux.

Aucun employeur n'est intéressé pas une personne passive laissant à la bonne fortune la possibilité de décider pour elle. Le travail, l'effort, la générosité, l'ouverture et la communication (si elle est fondée sur de la substance) paient toujours et ne seront jamais démodés. Ces qualités restent les meilleures alliées pour garder le contrôle de sa propre carrière et de sa vie.

www.gancipartners.ch

PUBLICITÉ

BBA, MBA, DBA, formations continues
eduQua, IACBE, ISO 9001

Master en gestion d'entreprise

terrain + partenaires + expériences

ESM
ÉCOLE DE MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION GENEVE

Osez l'action!

022 979 33 79 esm.ch