

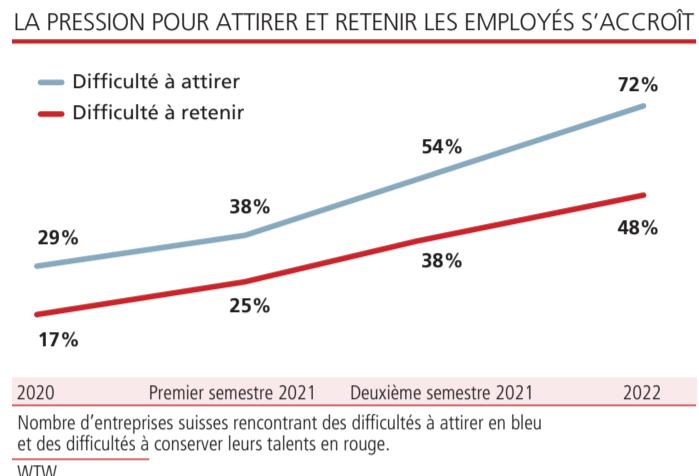
MACROÉCONOMIE

La moitié des cadres envisagent de quitter leur actuel emploi

MARCHÉ DU TRAVAIL. Encore peu visible, la grande démission pourrait prendre de l'ampleur en Suisse. A l'heure actuelle, c'est davantage la grande embauche qui prévaut.

Maude Bonvin

A 2,4% en mars, le taux de chômage en Suisse a retrouvé son niveau d'avant la pandémie, selon les données publiées ce jeudi par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Face à un marché du travail dynamique, la moitié des cadres songent à démissionner, d'après le cabinet de conseil WTW. A un poste de direction, Valérie (nom connu de la rédaction) a récemment décidé de quitter son travail. «Cela fait plusieurs années que je suis active dans cette entreprise. C'est une décision mûrement réfléchie», témoigne-t-elle. Davantage qu'un ras-le-bol, c'est une prise de conscience, une démarche personnelle. «Nous sommes souvent conditionnés à suivre une voie sans prendre le temps de savoir, de façon consciente, si ce que nous poursuivons



Nombre d'entreprises suisses rencontrant des difficultés à attirer en bleu et des difficultés à conserver leurs talents en rouge.

WTW

nous convient le mieux», confie-t-elle. Elle souhaite désormais ouvrir de nouvelles possibilités à son futur professionnel. A l'instar des Etats-Unis et de l'Europe en 2021, la grande démission gagnerait-elle le territoire helvétique? Selon la

dernière évaluation du Fonds monétaire international (FMI) sur la Suisse, l'étroitesse du marché du travail facilite les réaffectations post-Covid-19. «Les travailleurs peuvent changer de place ou de secteur, grâce à des politiques bien ciblées, axées sur le conseil,

l'orientation et la formation», souligne l'organisation. Chloé Karam, spécialiste de l'expérience employé auprès de WTW, se montre plus nuancée: «La grande démission s'avère moins marquée que dans d'autres pays. La Suisse se caractérise par une stabilité de son marché du travail. Nous assistons davantage à une grande embauche. Plus de 70% des employeurs pensent qu'ils auront des difficultés à attirer des collaborateurs en 2022», précise-t-elle. Le nombre de démissions n'a en effet pas augmenté de manière significative par rapport à 2019, année pré-Covid. La spécialiste met toutefois en garde: «Ce n'est pas parce que nous observons moins ce phénomène qu'il ne prendra pas de l'ampleur en Suisse.»

Conscientisation des entreprises

La pénurie de personnel a, elle, pris l'ascenseur. Selon Chloé Karam, elle touche beaucoup de secteurs, notamment le numérique, l'ingénierie, l'informatique ainsi que les branches techniques. Dans

un contexte de forte concurrence, les employeurs doivent refléchir à la manière de se différencier, d'après l'experte. «L'humain se trouve désormais au centre des discussions. Pour les entreprises, il s'agit non seulement d'évaluer le salaire proposé à un candidat à l'embauche mais aussi d'autres éléments comme le soutien managérial, la flexibilité et le bien-être au travail», estime-t-elle. Sur ce plan, les groupes suisses mettent plutôt l'accent sur les bonnes priorités. D'après un récent sondage de WTW, 81% des sociétés helvétiques interrogées ont indiqué vouloir recentrer leur culture d'entreprise autour de l'humain, contre 50% ailleurs en Europe.

Pour Chloé Karam, la marque employeur deviendra également un critère déterminant dans le processus de recrutement. Il s'agit de la manière dont l'entreprise se présente dans la société, notamment sur le plan de ses valeurs ainsi que de sa responsabilité sociale et environnementale. «La jeune génération attache beaucoup d'importance à ces critères et

notamment à une culture d'entreprise orientée vers le bien-être des collaborateurs», ajoute la spécialiste.

Gérer une équipe en ligne

Avec la généralisation du télé-travail suite au Covid, Chloé Karam observe que de nouvelles compétences sont par ailleurs nécessaires pour gérer une équipe en mode distanciel. «Il s'agit de conserver le lien et la motivation. De plus en plus de formations à ce sujet sont d'ailleurs proposées», indique-t-elle.

Au-delà des aspects RH, le FMI énonce plusieurs solutions pour contrer la pénurie de main-d'œuvre. Dans son rapport, il cite la participation plus longue et plus large des employés âgés et des femmes au marché du travail. Pour y parvenir, l'institution internationale propose plusieurs voies: réduire les incitations à la retraite anticipée, supprimer les freins à l'embauche de seniors, améliorer les services de garde d'enfants et mettre fin aux mesures fiscales dissuasives pour les couples mariés à double revenu. ■

'AGEFI Partenaire

LE 23 ÈME SALON DE LA FINANCE
Pour investisseurs professionnels
Mercredi/Jeudi, 27-28 avril 2022
Zurich Oerlikon
Halle 550

Sponsor

Vanguard®

Partenaires médias

finews.ch

FINANZ und
WIRTSCHAFT

awp
Finanzseiten

Co-sponsors:

21Shares | abrdn | Bitcoin Capital AG | BlueBay Asset Management AG |
Columbia Threadneedle Investments | Etops Group AG | M&G International
Investments Switzerland AG | Osmium-Institut Schweiz |
Robeco Switzerland | SIX | T. Rowe Price (Switzerland) GmbH |
Zürcher Kantonalbank Asset Management

THÈME DU SALON
«THE FUTURE OF
FINANCE»
finanzmesse.ch

Les trois faiblesses de la place financière suisse

BANQUE. Dans son examen sur la Suisse, le Fonds monétaire international met en garde les établissements sur les risques qui pourraient peser sur leur croissance.

Maude Bonvin

Les établissements financiers helvétiques ont bien traversé la crise du Covid, sans toutefois pouvoir souffler. Ils sont désormais confrontés à trois défis: les sanctions liées à la guerre en Ukraine, la surchauffe immobilière et la gestion des risques, avertit le Fonds monétaire international (FMI) mercredi dans son rapport annuel sur la Suisse.

Conflit en Ukraine

«Si l'exposition directe des banques à la crise ukrainienne s'avère faible, les sanctions et la volatilité accrue augmentent les risques», relève le FMI. L'institution internationale mentionne non seulement des menaces pesant sur les crédits mais aussi des risques liés au financement des matières premières, aux produits dérivés et aux flux vers les gestionnaires de patrimoine. Sans oublier le danger de cyberattaques.

Immobilier résidentiel

«Avec une forte croissance des prix et des crédits dans l'immobilier, les risques ont augmenté, surtout pour les banques nationales», a encore mis en garde le FMI. Une hausse rapide des taux d'intérêt pourrait entraîner une correction des tarifs. Dans ce contexte, l'organisation salue la réactivation du volant anticyclique de fonds propres sur l'immobilier résidentiel. «Quant à l'immobilier d'investissement, le resserrement des règles d'autorégulation, depuis 2020, a permis de limiter les prêts hypothécaires», souligne l'institution basée à Washington.

Contrôle des risques

Suite à la médiatisation de plusieurs affaires, le FMI estime que des mesures de contrôle supplémentaires doivent être prises par l'autorité fédérale en ce qui concerne la gouvernance interne des banques. La gestion des risques doit par ailleurs être améliorée. Dès le pre-

mier juillet, les établissements d'importance systémique devront augmenter leurs liquidités. Un renforcement salué par le FMI, tout comme l'introduction d'un mécanisme public de garantie des liquidités dans le cadre d'une procédure d'assainissement.

Fin mars, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (Finma) a accueilli favorablement les plans d'urgence suisses d'UBS et de Credit Suisse, tout en jugeant inexécutables ceux de Postfinance, Raiffeisen et la Banque cantonale de Zurich. «Nous constatons des progrès supplémentaires dans la planification de stabilisation et de liquidation des établissements concernés. Néanmoins, des efforts supplémentaires sont nécessaires», écrit Rupert Schaefer, chef de la division Recovery et Resolution auprès de la Finma, dans un communiqué. Il convient enfin, selon le FMI, d'améliorer les moyens de surveiller les risques de concentration dans la gestion d'actifs. ■