

Guide: recruter du personnel qualifié

Mesure 1: repenser le recrutement

Avec un recrutement moderne, vous augmentez vos chances de recruter du personnel qualifié pour votre entreprise. Un changement de perspective peut s'avérer utile: Aujourd'hui, les entreprises postulent auprès des talents – et pas l'inverse.

Conseils:

- Réduisez les obstacles inutiles et misez sur une communication personnelle valorisante. Les candidates et candidats ne doivent pas avoir le sentiment de devoir «faire leurs preuves», mais qu'ils sont les bienvenus d'égal à égal.
- Établissez un processus de candidature simple et rapide
- Soignez votre présence là où se trouvent vos groupes cibles. Que ce soit en ligne, sur les réseaux sociaux, sur les portails d'emploi et de carrière comme LinkedIn ou hors ligne, lors de salons et d'événements.
- Testez différentes approches pour moderniser votre recrutement, comme par exemple des formats de speed dating pour les candidatures, des programmes de recommandation de collaboratrices et collaborateurs, un soutien professionnel par des chasseurs de têtes, des primes au recrutement pour les collaboratrices et collaborateurs, des coopérations avec des hautes écoles ou un échange avec des établissements étrangers. La conclusion d'alliances peut aussi être une solution: par des initiatives communes de plusieurs entreprises, il est plus facile d'attirer l'attention du groupe cible.
- Établissez un Talent Relationship Management. Cela vous aide à nouer et entretenir des contacts avec des candidates et candidats qualifiés afin de recruter plus rapidement des talents qualifiés en cas de besoin. Pour les offres d'emploi ouvertes, vous pouvez recourir directement à votre pool de talents. → [En savoir plus sur le Talent Relationship Management chez PostFinance](#)

Mesure 2: élargir l'éventail de candidatures

Élargissez le spectre en recherchant du personnel qualifié et empruntez de nouvelles voies pour exploiter le potentiel inexploité.

- **Engager des personnes plus âgées:** en raison de leur expérience professionnelle, de leurs connaissances spécialisées et de leurs réseaux établis, les spécialistes plus âgés offrent souvent une valeur ajoutée inestimable aux entreprises. Même si celles-ci représentent des coûts un peu plus élevés au niveau des assurances sociales: au lieu de mettre de côté trop rapidement les candidatures de candidates et candidats plus âgés, il vaut la peine de les

examiner de plus près. Comment ces personnes peuvent-elles venir enrichir votre équipe? Certaines collaboratrices et collaborateurs souhaitent continuer à travailler après avoir atteint l'âge de retraite. Proposez-leur des solutions flexibles et individuelles. Ces collaboratrices et collaborateurs préfèrent peut-être le temps partiel ou une réduction progressive de leur temps de travail?

- **Encourager le retour à la vie active:** les personnes qui rejoignent le marché du travail, par exemple après une pause familiale, apportent de précieuses compétences. Un environnement de travail favorable à la famille est une clé importante pour soutenir le retour et le développement professionnel. Des modèles de temps de travail flexibles, des options de temps partiel ou encore des formes de travail hybrides créent des espaces de liberté nécessaires pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Posez-vous par exemple la question suivante: qu'entreprenons-nous pour interpeller les personnes qui reprennent leur activité professionnelle? Quels modèles de temps de travail et de retour à la vie active pouvons-nous proposer? Concrètement, comment se déroule l'accompagnement personnel et la formation des personnes qui reprennent leur travail? Nos offres d'emploi et nos descriptions de poste sont-elles formulées de manière à ce que les personnes qui reprennent une activité professionnelle se sentent interpellées?, etc.

→ [Accéder à l'article «Des conditions de travail favorables aux familles»](#)

- **Soutenir la réinsertion après une maladie ou un accident:** si des personnes s'absentent de leur poste de travail pour des raisons de santé – suite à une maladie ou à un accident – pendant une longue période, elles risquent de quitter complètement le marché du travail. Au moyen de la gestion de la réinsertion, vous pouvez aider les collaboratrices et collaborateurs à retrouver leur vie professionnelle au quotidien dès qu'elles ou ils sont prêts ou aptes à le faire. C'est là aussi l'occasion d'acquérir de précieuses connaissances spécialisées. Une réinsertion réussie nécessite une collaboration entre l'employeur, l'employée ou l'employé, l'assurance-invalidité (AI) et l'office régional de placement (ORP).
- **Acquérir du personnel qualifié de l'étranger**
La perspective au-delà des frontières nationales peut constituer une mesure supplémentaire contre la pénurie de personnel qualifié. Ce faisant, il convient toutefois de tenir compte des restrictions légales. Soutenez les nouvelles collaboratrices et les nouveaux collaborateurs en provenance de l'étranger lors de l'onboarding. Des cours de langue, offres culturelles d'intégration et événements d'équipe peuvent contribuer à intégrer plus rapidement les nouvelles et nouveaux collègues dans la culture d'entreprise et à créer un sentiment d'appartenance.

• **Offshoring ou nearshoring**

Grâce à l'offshoring ou au nearshoring, les entreprises peuvent accéder à un pool plus important de spécialistes qualifiés sans supporter les coûts et les défis liés à l'embauche et à la formation sur place de nouvelles collaboratrices et collaborateurs. Avec l'offshoring, les entreprises font appel à du personnel spécialisé dans des pays éloignés, souvent sur d'autres continents; avec le nearshoring, elles font appel à des collaboratrices et collaborateurs externes ou à des équipes dans des pays voisins ou proches.

→ [En savoir plus en consultant l'article «Faire face à la pénurie de personnel IT qualifié avec le nearshoring»](#)

• **Miser sur ses propres collaboratrices et collaborateurs**

En outre, n'oubliez pas de rechercher en interne des talents que vous pourrez préparer à certains postes grâce à une qualification complémentaire ciblée. Vous pouvez ainsi acquérir les talents appropriés pour votre entreprise et les fidéliser à long terme.

Mesure 3: proposer des incitations aux spécialistes

Les chances de gagner du personnel qualifié augmentent avec un paquet de contre-prestations attrayantes. La question que les entreprises doivent se poser est la suivante: dans quelle mesure notre offre est-elle convaincante pour les nouvelles collaboratrices et collaborateurs potentiels?

Les leviers possibles sont les suivants:

- Des incitations financières en matière de salaire, plans de prévoyance, bonus, etc.
- Des conditions de travail intéressantes avec des horaires de travail flexibles, des possibilités de télétravail, des conditions favorables aux familles, etc.
- Une culture d'entreprise et une culture de gestion valorisantes
- Une transparence des salaires pour une rémunération équitable

→ [Vers l'article «Une plus grande clarté sur le marché de l'emploi: transparence salariale chez PostFinance»](#)

Mesure 4: intensifier les programmes de formation et de perfectionnement

Une mesure supplémentaire consiste à former (davantage) d'apprenties et apprentis et à soutenir les collaboratrices et collaborateurs lors de formations continues et de reconversions professionnelles, soit financièrement, soit avec des programmes propres.

Mesure 5: renforcer l'Employer Branding

Positionnez-vous en tant qu'employeur attrayant afin d'attirer du personnel qualifié. L'Employer Branding contribue: il s'agit au fond de transmettre une image unique et authentique en tant qu'employeur. Une marque employeur prospère commence par un positionnement clair. Posez-vous ces questions:

- Quelles vision et valeurs caractérisent notre entreprise?
- Qu'est-ce qui nous démarque de la concurrence?
- Quels points forts et possibilités de développement offrons-nous à nos collaboratrices et collaborateurs?

Une marque employeur forte n'est pas une construction superficielle de l'image, mais repose sur une culture d'entreprise crédible. Demandez ainsi un feedback à vos collaboratrices et collaborateurs actuels: quels sont les éléments qu'ils et elles apprécient à leur poste de travail? Quels aspects pourraient être améliorés? L'évaluation honnête du personnel est un instrument précieux pour affiner votre profil d'employeur.

Mesure 6: vérifier les étapes de la numérisation

Grâce à la numérisation, vous augmentez l'efficacité au sein de l'entreprise, automatisez les processus et facilitez la collaboration. Cela peut contribuer à réduire le besoin en main-d'œuvre et à employer plus efficacement le personnel disponible.

Mesure 7: fidéliser le personnel qualifié à long terme

Pour fidéliser le personnel qualifié à long terme, vous devriez lui ouvrir des perspectives. Cependant, le développement n'implique pas forcément un nouveau poste. Il peut aussi prendre la forme d'une prise en charge de nouveaux projets, d'un changement de section pour élargir l'horizon d'expériences, de davantage de responsabilités au sein de l'équipe ou de l'encadrement et de la promotion de la relève. Le soutien à des formations continues pour l'acquisition de nouvelles compétences peut également contribuer à fidéliser le personnel qualifié au sein de l'entreprise.