

Bienvenue à notre B4B

«Recruter en 2024 dans les professions techniques : Défis et grandes tendances»

16 avril 2024



Fribourg
international



Avec le soutien de Manpower®



Ordre du jour

1. Mot de bienvenue
2. Intervention de Madame Maëva Brender – CSD Ingénieurs
3. Intervention de Madame Marielle Cavallo - Manpower
4. Questions / réponses
5. Café, croissant et réseautage

Avec le soutien de



2 Manpower®

Maëva Brender

HR Recruiting Partner

CSD Ingénieurs

Avec le soutien de





CSD INGENIEURS: CAS PRATIQUES

CCIF – 16.04

CCIF  HIKF

CSD INGENIEURS+
INGÉNIEUX PAR NATURE

AGENDA

1. PRESENTATION DES ACTIVITES CSD INGENIEURS

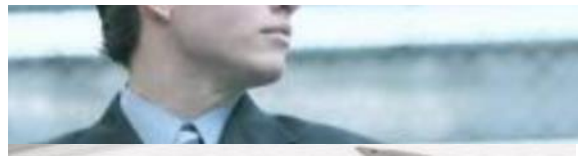
CSDINGENIEURS+
INGÉNIEUX PAR NATURE



3. LA CONCURRENCE DU SECTEUR PUBLIC



5. DIGITALISATION DU MARCHE DE L'EMPLOI ET EVOLUTION DU COMPORTEMENT DES CANDIDATS



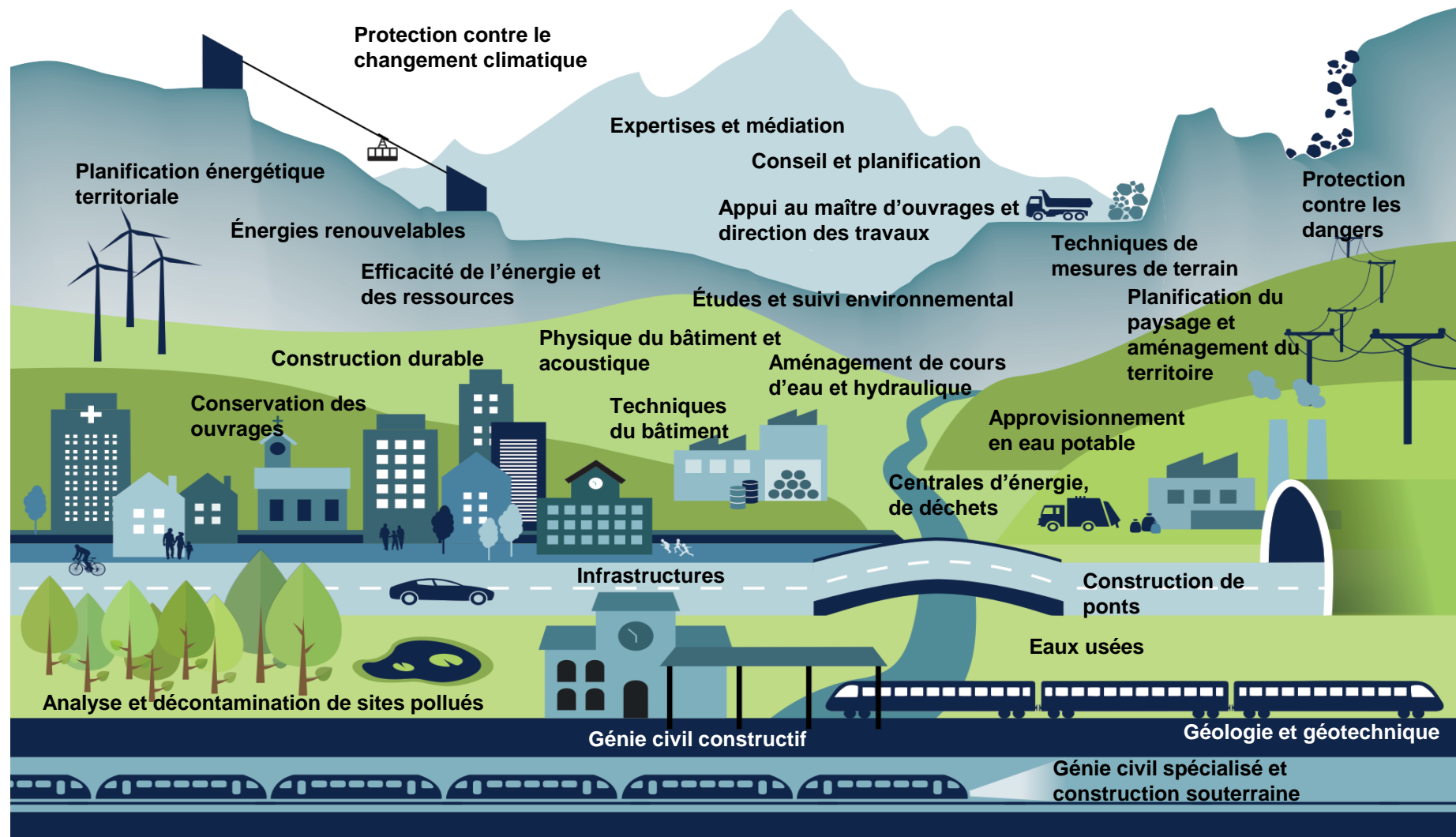
2. ENJEUX DU RECRUTEMENT - UN MARCHE DU TRAVAIL TENDU POUR LES POSTES TECHNIQUES

4. ASPIRATIONS DES CANDIDATS – CRITERES DE RECHERCHE ET D'OPORTUNITE



6. L'EVOLUTION STRATEGIQUE DU RECRUTEMENT (INTERNE A L'ENTREPRISE)

1. PRESENTATION DES ACTIVITES - CSD INGENIEURS (1/3)



1. PRESENTATION DES ACTIVITES - CSD INGENIEURS (2/3)



La société est fondée en 1970 par messieurs Colombi, Schmutz et Dorthe, deux géologues et un ingénieur civil

1. PRESENTATION DES ACTIVITES - CSD INGENIEURS (3/3)

- Comprendre la question du client dans sa globalité
- Assembler nos différentes compétences



Gravières et carrières



Mobilité, route et rail



Eau



Nature, environnement et territoire



Déchets et dépollution



Quartiers et bâtiments



Énergie

2. ENJEUX DU RECRUTEMENT - UN MARCHÉ DU TRAVAIL TENDU POUR LES POSTES TECHNIQUES (1/2)



INFRASTRUCTURES



HYDRAULIQUE



GEOTECHNIQUE



MOBILITE



ACCIDENTS MAJEURS



BIOLOGIE/NATURALISTE

2. ENJEUX DU RECRUTEMENT - UN MARCHÉ DU TRAVAIL TENDU POUR LES POSTES TECHNIQUES (2/2)

1

Réseau d'écoles: manque de profils formés dans les filières engineering

2

Années d'expérience professionnelle: capacité à répondre aux mandats

3

Années d'expérience en Suisse: notamment pour profils étrangers

4

Management de projet: connaissance des acteurs du marché suisse

5

Aspect linguistique : maîtrise du français/allemand ou français /anglais



3. LA CONCURRENCE DU SECTEUR PUBLIC

1

Heures travaillées: 39-41 h / semaine contre 42+ h / semaine

2

Salaires plus élevés: notamment sur les statuts «collaborateurs»

3

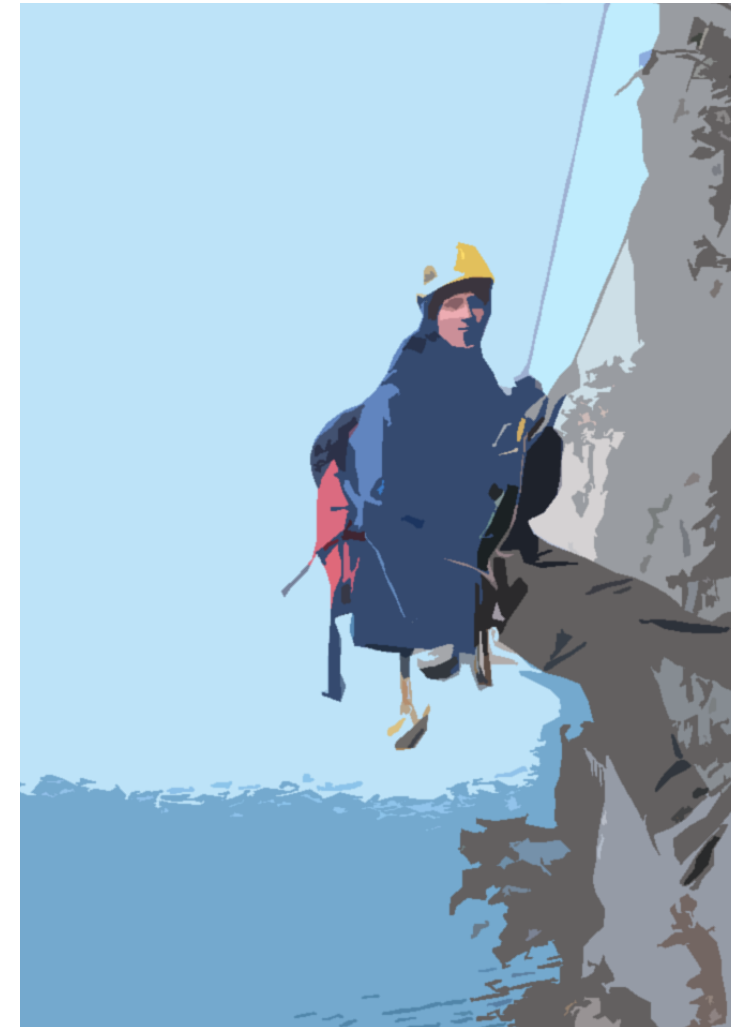
Avantages sociaux : intéressement, participation, bonus, etc.

4

Notion de productivité: attentes sur la capacité à «délivrer»

5

Difficulté à revenir sur le marché du privé: confort acquis



4. ASPIRATIONS DES CANDIDATS – CRITERES DE RECHERCHE ET D'OPORTUNITE

CULTURE D'ENTREPRISE

Expérience collaborateur

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

Apprentissage continu et progression professionnelle

EQUILIBRE VIE PRO/PERSO

Flexibilité des horaires
Télétravail

MOBILITÉ

Proximité domicile - lieu de travail

IMPACT SOCIÉTAL

Mission + RSE

TECHNOLOGIE ET INNOVATION

Projets novateurs



5. DIGITALISATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET EVOLUTION DU COMPORTEMENT DES CANDIDATS (1/2)

**MULTIPLICATION DES
PLATEFORMES DE
PUBLICATIONS DE POSTES**



**HEAD
HUNTING+CABINETS
DE RECRUTEMENT**



**PERSONAL
BRANDING**



**SIMPLIFICATION DES
PROCESSUS DE
CANDIDATURE**



**MESSAGERIE
DIRECTE SUR
LINKEDIN**



**GEOGRAPHIE ET
DIGITALISATION**

5. DIGITALISATION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ET EVOLUTION DU COMPORTEMENT DES CANDIDATS (2/2)

DEMANDES D'INFORMATION
SUR L'ENTREPRISE



ETUDES DE MARCHÉ
– SALAIRES



MODELE DE
RECHERCHE «ACTIF»
A «PASSIF»



AUGMENTATION DU
NOMBRE DE PROCESSUS
DE RECRUTEMENT EN
COURS



RAPIDITE ET
QUALITE DU
PROCESSUS DE
RECRUTEMENT

**LES
CANDIDATS
SONT
EN POSITION
DE FORCE**

6. L'EVOLUTION STRATEGIQUE DU RECRUTEMENT (INTERNE A L'ENTREPRISE) (1/3)

ATTIRER, ENGAGER ET FIDELISER LES MEILLEURS TALENTS



EMPLOYEE LIFE CYCLE MANAGEMENT

6. L'EVOLUTION STRATEGIQUE DU RECRUTEMENT (INTERNE A L'ENTREPRISE) (2/3)

1

Recherche pro-active de candidats: cibler + de profils

2

Développement de l'expertise métiers et de la culture d'entreprise

3

Relation étroite avec les équipes opérationnelles

4

Capacité à construire une marque employeur forte

5

Créer un vivier de candidats: management des talents



6. L'EVOLUTION STRATEGIQUE DU RECRUTEMENT (INTERNE A L'ENTREPRISE) (3/3)

1

Pré-tri des candidatures

2

Diversité & Inclusion: proposer des profils autres

3

Expérience candidat / Expérience manager : clients externes/internes

4

Réactivité + Maintien de la confidentialité

5

Réduction des coûts de recrutement



QUESTIONS
-
REPNSES





Merci pour votre attention !



«Recruter en 2024 dans les professions techniques : Défis et grandes tendances»

Marielle Cavallo

Manpower

Avec le soutien de



Manpower®



Manpower®

Recruter en 2024 dans les professions techniques: défis et grandes tendances








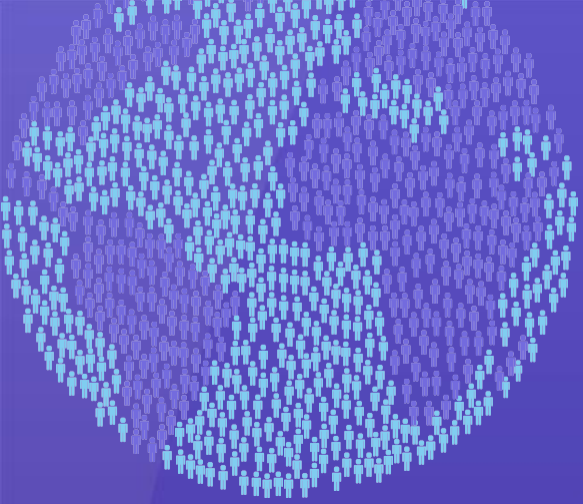


Défis dans le recrutement des professions techniques en 2024



Défis dans le recrutement des professions techniques

-  Demande croissante, offre insuffisante
-  Manque de compétences spécialisées
-  Pression pour l'innovation et la numérisation
-  Compétition mondiale pour les talents
-  Impact de la pandémie de COVID-19



Perspectives du monde du travail

5 Mégatendances des métiers techniques

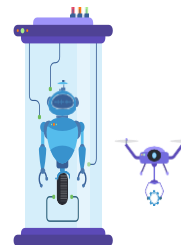


Renforcement des compétences technologiques et des talents

- L'essor des robots collaboratifs dans l'industrie
- L'avantage des jumeaux numériques dans la gestion industrielle
- L'impact positif des technologies émergentes sur la main-d'œuvre manufacturière



des employeurs industriels croient que les technologies émergentes auront un impact positif sur leurs effectifs.



Les transformateurs d'entreprises industrielles s'unissent

- **Production-as-a-Service (PaaS)** : L'avenir de la fabrication industrielle
- **L'impression 3D** : Révolutionner la fabrication avec de nouveaux matériaux
- **L'expérience client personnalisée** : Un défi croissant pour les entreprises industrielles

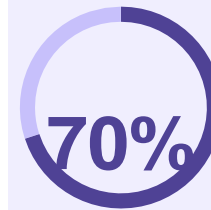


des fabricants envisageraient la production en tant que service (PAAS) à l'avenir.



Déployer davantage de résilience

- **L'intégration verticale :**
Une tendance en hausse dans l'industrie
- **Relocalisation des chaînes d'approvisionnement :**
Une réponse aux tensions géopolitiques
- **Transparence de la chaîne d'approvisionnement :**
Un défi majeur pour les fabricants

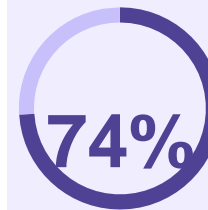


des fabricants des États-Unis et de l'Union Européenne envisagent de relocaliser ou de rapprocher leurs opérations.



Col bleu devient col vert

- **Talents verts en demande** : La course à l'embauche dans le secteur industriel
- **Vers des métiers ouvriers plus verts** : Priorités de recrutement pour des compétences environnementales
- **Ruée vers le vert** : Incitations gouvernementales et investissements records dans les initiatives écologiques

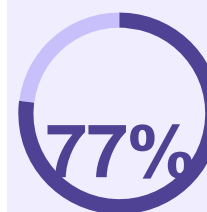


sont en train de recruter activement ou prévoient de recruter pour des emplois dits verts.

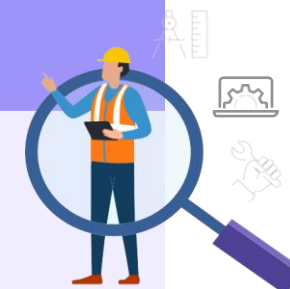


Travailler pour gagner sa vie

- **Perception des travaux pénibles** : Défis de l'image du secteur manufacturier
- **Transition générationnelle** : De la nécessité de former une main-d'œuvre plus jeune et qualifiée
- **Pénurie de talents** : Les difficultés persistantes du recrutement dans l'industrie manufacturière



des employeurs industriels ont du mal à trouver le talent qualifié dont ils ont besoin.



Merci pour votre attention et votre confiance !

Questions & réponses

Merci pour votre présence

Prochain événement : Assemblée Générale Ordinaire – 09.09.2024



Fribourg
international