

### TENDANCES ACTUELLES DU RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE

#### En ce moment, la demande dépasse l'offre

Le secteur de l'ingénierie fait face, en Suisse, à un manque de candidats expérimentés: le nombre de nouvelles offres d'emploi dépasse le nombre d'ingénieurs expérimentés, diplômés de l'enseignement supérieur, arrivant sur le marché du travail. Cette tendance force certaines entreprises à rechercher à l'étranger des candidats correspondant à leurs besoins.

Le marché suisse est particulièrement accueillant à l'égard des personnes au bénéfice d'une expérience internationale ainsi que des candidats qui proviennent d'industries produisant à large échelle, comme l'industrie automobile, ou d'industries fortement réglementées telles que le secteur pharmaceutique, les technologies médicales ou même l'aéronautique.



#### Un processus de recrutement renforcé

Nous avons observé un rallongement du processus de recrutement du fait que les employeurs recherchent des profils hautement spécialisés. Les entreprises soumettent les candidats à des séries supplémentaires d'entretiens pour vérifier de manière plus approfondie leurs compétences techniques (hard skills) et non techniques (soft skills).

En conséquence, certains candidats quittent le processus de recrutement avant la fin de celui-ci.



#### Attentes des candidats

Nous avons identifié trois tendances principales sur ce point.

- 1) Aujourd'hui, les ingénieurs sont généralement prêts à se lancer dans une nouvelle carrière en transférant leurs compétences dans un secteur industriel différent. Il se peut toutefois qu'ils soient confrontés à des employeurs réticents à l'idée d'embaucher du personnel hors d'une industrie spécifique.
- 2) Au moment de recevoir une offre d'emploi, les candidats se soucient d'analyser l'ensemble des conditions proposées. Bien entendu, la rémunération reste importante, mais c'est loin d'être le seul facteur entrant en ligne de compte. Les candidats ont aussi tendance à évaluer le potentiel d'évolution du poste à l'avenir et sont attentifs à l'adéquation personnelle vis-à-vis de leur nouvelle équipe et de leur supérieur hiérarchique.
- 3) En plus de la rémunération, nous avons remarqué que les bonus pour les postes techniques dépendent généralement plus de la politique de l'entreprise que des performances individuelles. Actuellement, les bonus se situent pour la plupart entre 10% et 20% du salaire fixe.



### QUI SOMMES-NOUS ?

Michael Page et Page Personnel font partie du groupe PageGroup, une agence de recrutement de premier plan spécialisée dans le recrutement permanent et temporaire. Nous aidons les professionnels désireux de progresser dans leur carrière grâce à notre approche consultative unique. Nos réseaux à travers le monde renforcés par notre excellente connaissance de l'industrie locale nous permettent d'accéder aux meilleures opportunités du marché et aux candidats les mieux qualifiés.



### MÉTHODOLOGIE

Notre étude de salaires compare les profils à travers toute la Suisse. Les informations fournies dans le cadre de cette étude proviennent de trois sources différentes : notre base de données avec plus de 450 000 profils de candidats, les différentes missions de recrutement gérées par nos consultants qui réalisent plus de 30 000 entretiens d'embauche par an et des années d'expérience sur le marché suisse.



Revenu annuel moyen en kCHF	Horlogerie / Microtechnique	Industrie pharmaceutique / Biotech / Medtech	Industrie agroalimentaire / Chimie	Robotique / Automation / Mécatronique	Electronique / Micro-électronique / Optique	Transport / Energie / Industrie Lourde
<b>Opérations</b>						
COO	180-240	180-250	160-200	155-190	150-200	150-180
Directeur	150-180	160-200	150-170	140-160	150-180	140-160
<b>Hygiène, Sécurité, Environnement</b>						
Directeur/ Responsable	120-150	130-160	135-160	120-140	120-145	120-140
Ingénieur	70-90	70-80	65-85	65-85	65-80	65-80
<b>Production</b>						
Directeur	160-200	150-180	150-170	145-170	135-160	135-160
Responsable	110-140	115-140	110-135	100-125	105-125	100-120
Ingénieur	75-95	78-100	65-90	75-95	70-92	68-85
<b>Maintenance</b>						
Responsable	90-130	100-140	110-150	100-130	100-130	90-130
Ingénieur / technicien	60-78	65-80	60-78	65-78	65-85	65-83
<b>R&amp;D</b>						
Vice-Président / Directeur	160-250	160-230	160-220	150-180	140-170	140-160
Responsable	130-160	130-160	140-160	120-140	120-145	120-140
Ingénieur	75-95	78-100	65-90	75-95	70-92	68-85
<b>Qualité</b>						
Directeur	135-175	150-200	140-170	130-160	130-150	125-150
Ingénieur / technicien	65-75	80-100	65-85	70-90	75-90	65-80
<b>Méthodes / Industrialisation / Process</b>						
Directeur	135-150	135-170	130-160	125-150	120-140	125-150
Responsable	110-130	120-140	100-130	95-120	95-120	100-125
Ingénieur / technicien	65-85	70-90	65-75	65-80	65-87	65-85
<b>Gestion de projet</b>						
Directeur	135-170	145-180	140-180	125-150	130-160	125-150
Ingénieur / technicien	75-95	75-105	65-85	75-95	75-95	75-90
<b>Autres</b>						
Ingénieur d'application	80-105	85-110	70-85	80-95	80-95	80-95
Support technique	75-100	80-107	65-80	75-90	75-90	75-90
Ingénieur mise en service	80-105	85-110	70-85	80-95	80-95	80-95
Ingénieur après-vente	80-105	85-110	70-85	80-95	80-95	80-95

## CONTACT

[www.michaelpage.ch](http://www.michaelpage.ch)  
[www.pagepersonnel.ch](http://www.pagepersonnel.ch)

## Genève

Quai de la Poste 12  
1204 Genève  
Tel: +41 (0)22 544 19 00  
[contact.ge@michaelpage.ch](mailto:contact.ge@michaelpage.ch)  
[contact.ge@pagepersonnel.ch](mailto:contact.ge@pagepersonnel.ch)

## Zurich

Bleicherweg 10  
8002 Zurich  
Tel: +41 (0)44 224 22 22  
[contact.zh@michaelpage.ch](mailto:contact.zh@michaelpage.ch)  
[contact.zh@pagepersonnel.ch](mailto:contact.zh@pagepersonnel.ch)

## Lausanne

Rue Pichard 20  
1003 Lausanne  
Tel: +41 (0)21 544 08 00  
[contact.la@michaelpage.ch](mailto:contact.la@michaelpage.ch)  
[contact.la@pagepersonnel.ch](mailto:contact.la@pagepersonnel.ch)