



JULIE EIGENMANN

@JulieEigenmann

## Analyse

# Du risque de rester bloqué dans son métier

La période est cruelle pour qui cherche du travail. Des secteurs entiers tournent au ralenti ou sont même à l'arrêt. Certains candidats envoient des centaines de postulations qui restent sans suite. Le taux de chômage était de 3,7% en janvier 2021 en Suisse, soit 169753 personnes. Du jamais vu depuis avril 2010. Une situation qui met bien sous la patience et la confiance des candidats à rude épreuve.

Pour éviter de se décourager et pour retrouver une activité, il faudrait ne pas rester focalisé sur le secteur qui est le sien si celui-ci s'avère – au moins momentanément – sinistré.

L'indice de la pénurie de main-d'œuvre établi par le Groupe Adecco Suisse et le Moniteur du marché de l'emploi de l'Université de Zurich, publié cet automne, le montre bien: en pleine crise du coronavirus, une surabondance de main-d'œuvre touche notamment les professions de la vente et du commerce ou de l'hôtellerie-restauration. Par contre, on constate encore une pénurie de professionnels dans certains domaines, dont l'ingénierie, la tech-

nique, la pharmacie ou l'informatique.

Les chiffres de Coople s'avèrent aussi parlants: le taux d'offres d'emploi sur leur plateforme à la demande pour les emplois flexibles est passé, pour la vente au détail et la logistique, de 33 à 73% de 2019 à 2020, tandis que pour les hôtels et restaurants, le pourcentage a chuté de 45 à 17%.

Sur Jobup.ch, voici ce qu'on peut lire également: Achat/logistique: 1382 postes vacants. Ou administration/secrétariat/accueil: 1356 postes vacants.

Autrement dit, il faudrait postuler ailleurs, en dehors de sa zone de confort. Mais cela ne veut pas forcément dire au-delà de ses compétences. Bien évidemment, on ne peut s'improviser ingénieur du jour au lendemain. Par contre, des capacités en communication jusque-là utilisées dans le domaine du tourisme pourraient convaincre un employeur pour un poste de service client.

## Un bilan de compétences nécessaire

Ainsi, un bilan de compétences aiderait peut-être à faire ce que l'on peut difficilement réaliser seul: identifier ses aptitudes qui sont transférables dans d'autres domaines. Et découvrir ainsi que ses ressources peuvent être utiles en dehors de son pré carré et que d'autres avènements stimulants sont envisageables. Faire le point permettrait aussi de mettre le doigt sur d'éventuels besoins de formation complémentaire. Les offices régionaux de placement, mais aussi le Centre de bilan Genève ou Oasys consultants, cabinet qui accompagne les transitions professionnelles, permettent de réaliser des bilans de compétences.

Plus facile à dire qu'à faire? Sans doute. Mais comprendre qu'avoir son secteur à l'arrêt ne signifie pas l'être forcément peut permettre de voir la lumière au bout du tunnel, et se réo-

rienter (temporairement) peut s'avérer une solution pour sortir de l'impasse. Mais pour accepter de se lancer dans un domaine qui n'est pas le sien, il faut se rappeler que cela ne signifie pas que ce nouveau secteur ou ce nouveau poste est définitif, mais qu'il peut représenter une opportunité provisoire. De toute façon, en 2021, coronavirus ou pas, il faut estimer qu'aucun poste n'est jamais éternel: une existence n'est désormais que rarement faite d'une seule vie professionnelle.

## Le rôle des employeurs

Attention: il ne s'agit pas non plus de dire qu'il faut, en matière d'emploi, accepter n'importe quoi. Il n'y a aucune honte à prendre un poste pour lequel on se trouve surqualifié parce qu'il faut bien faire bouillir la marmite, mais un bilan de compétences permettra peut-être de viser des domaines dans lesquels on peut intelligemment utiliser son savoir-faire.

«Les candidats se disent souvent que s'ils postulent en dessous de leurs capacités, leur dossier sera plus attractif, mais ce n'est que rarement le cas du point de vue du recruteur, détaille Carine Dilitz, directrice générale de Oasys consultant. Après, lorsque l'on change de secteur, il faut parfois accepter d'avoir moins de responsabilités dans un premier temps, avec la perspective d'évoluer.»

Les employeurs et ressources humaines ont eux aussi leur rôle à jouer: quand il s'agit d'embaucher, ils ne doivent plus seulement considérer le parcours professionnel du candidat mais aussi ses compétences, pour donner, peut-être, une chance à des profils moins formatés. Et il ne faut pas oublier non plus que certains employeurs sont en demande: ils connaissent, dans certains secteurs, une pénurie de main-d'œuvre! ■