

L'écho du marché du recrutement en Suisse

RECRUITING INDEX™

powered by dynastat™

Thème abordé: Le comportement des entreprises en matière de recrutement mesuré à l'aune des postes vacants qui sont publiés constitue un indicateur temporel, proche du marché, des changements conjoncturels de tendance. Fort de ce constat, les sociétés Jobup SA et MC-T (Master Chain Technologies) AG ont décidé de publier pour la première fois «L'écho du marché du recrutement en Suisse».

Éditeur

jobup.ch 

N°1 de l'emploi en Suisse romande

Partenaire technique

 www.mc-t.ch

Page	Chapitre
3	1. Management Summary
6	2. Méthode utilisée pour l'écho du marché du recrutement/ Recruiting Index™ avec dynastat™
9	3. Évolution de l'économie
9	Recruiting Index™ par rapport au développement conjoncturel et boursier
10	Écho du marché du recrutement dans les secteurs de l'industrie
12	Écho du marché du recrutement dans les secteurs des services
14	Dépendance du marché de l'emploi par rapport aux entreprises cotées en bourse
15	4. Développement des compétences recherchées
15	Compétences axées sur l'informatique
16	Compétences axées sur la technique (électricité, électronique, mécanique)
17	Compétences du secteur des sciences de la vie (pharmacologie, biologie)
18	5. Évolution régionale
20	6. Éditeur/Partenaire technique

© Copyright:

La reproduction de la présente étude (même partielle) n'est autorisée qu'en mentionnant la source. «L'écho du marché du recrutement en Suisse» paraît annuellement. Une mise à jour de cette étude sera en outre publiée trimestriellement: première édition, fin avril 2011. Dès juin 2011, le «Recruiting Index™» paraîtra chaque mois.

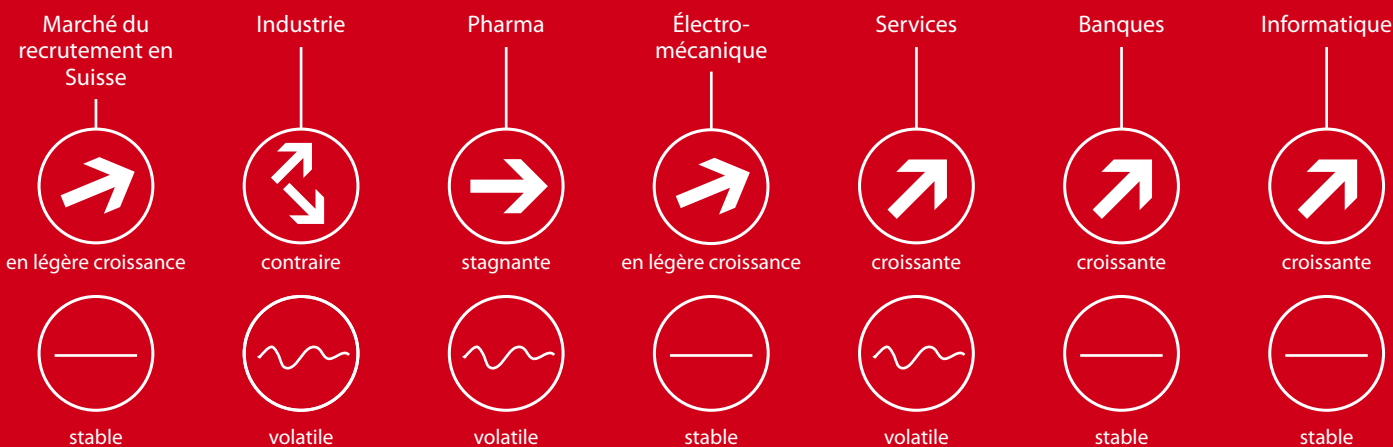
Sources:

Jobup SA
Werdstrasse 21, CH-8004 Zurich
+41 (0)44 248 10 10, info@alpha.ch
www.jobupsa.ch

MC-T (Master Chain Technologies) AG
Dorfstrasse 69, CH-5210 Windisch
+41 (0)79 240 39 01, info@mc-t.ch
www.mc-t.ch

**Recruiting Index™ powered by
dynastat™** sont des marques déposées par
MC-T (Master Chain Technologies) AG.

Recruiting Index™: tendances 2011



Vous trouverez, à partir de la page 10, des estimations détaillées sur le Recruiting Index™.

Marché du recrutement: analyse et perspectives

60%

des entreprises ne faisant pas partie du SPI dominant le comportement en matière de recrutement de l'industrie.

+3,86%

Berne et ses environs ont gagné le plus grand nombre de parts du marché du recrutement de la région du Plateau entre 2004 et 2010.

La Suisse romande a enregistré une augmentation de 2,58% au cours de cette période.

Le **marché du recrutement** se distingue en règle générale par sa capacité à réagir de façon plus sensible, plus rapide et plus marquée aux changements prévisibles de l'environnement économique que ne l'expriment d'ordinaire les statistiques de l'emploi. Par conséquent, si plusieurs secteurs recherchent simultanément des spécialistes présentant un même profil, on pourra dès lors déceler très vite un ralentissement de l'économie en raison de la pénurie de tels candidats. Cela s'applique notamment aux professions techniques et de l'informatique. Si, au contraire, vous réduisez simultanément lesdits profils, on pourra aussi déceler rapidement la difficulté du marché de l'emploi à absorber le surplus de postes dans ces domaines. La situation est critique, par exemple, pour les métiers scientifiques (sciences de la vie). Le comportement des entreprises en matière de recrutement mesuré à l'aune des postes vacants qui sont publiés constitue dès lors un indicateur temporel, proche du marché, des changements conjoncturels de tendance.

Fort de ce constat, la société Jobup SA a décidé de publier pour la première fois «L'écho du marché du recrutement en Suisse» qui analyse, à l'aide du «Recruiting Index™» élaboré par MC-T (Master Chain Technologies) AG, l'évolution de l'ensemble des offres d'emploi dans notre pays entre 2004 et 2010, en fonction des principaux secteurs et régions ainsi que de la demande en compétences tout en indiquant les tendances de développement. Le «Recruiting Index™» ne se base sur aucun sondage ou aucune extrapolation, d'où sa particularité.

La phase d'instabilité n'a pas conduit à une crise générale

L'écho du marché du recrutement montre que la phase conjoncturelle instable qu'a connue le marché de l'emploi entre le quatrième trimestre 2006 et le deuxième trimestre 2008 n'a pas conduit à une crise générale. Les répercussions de l'évolution de l'économie se sont manifestées avant tout au niveau des avoirs: les investissements dans les petites entreprises ont largement augmenté. L'année 2010 a été une année plutôt morose en ce qui concerne le comportement des entreprises suisses en matière de recrutement. Cependant, une légère tendance à la hausse se dessine pour 2011.

Hausse du besoin de recruter dans les trimestres à venir

Le niveau du Recruiting Index™ des secteurs des services est satisfaisant et continuera à augmenter poussé par de véritables moteurs que sont les banques et le secteur informatique. Le Recruiting Index™ s'est stabilisé à un niveau bas dans les secteurs de l'industrie qui réagissent habituellement de manière différée aux changements de la situation économique. Alors que la tendance au sein des secteurs de l'industrie actifs au plan international restera stable, on peut tabler sur une hausse du besoin de recruter dans les trimestres à venir.

Dans cette mesure, la Suisse peut absorber la suppression de postes annoncée par différentes entreprises en redistribuant les compétences. Les entreprises concernées devront également relever un véritable défi lorsqu'il s'agira de fidéliser ces spécialistes. Les secteurs de l'industrie éprouvent d'ores et déjà des difficultés à trouver les compétences nécessaires en Suisse. Pour les spécialistes techniques et de l'informatique, les entreprises devront recruter à l'étranger, voir même délocaliser les emplois dans ces domaines.

Redistribution des compétences dans le secteur des services

S'agissant des compétences non liées à un secteur particulier, une redistribution des compétences dans le secteur des services a déjà commencé bien avant l'annonce de nouvelles suppressions d'emploi dans l'industrie. On retrouve une tendance similaire depuis 2008 au sein des profils de postes axés sur la technique, tels qu'électronicien, électrotechnicien et constructeur de machines. Le secteur des services en Suisse continuera prochainement de dominer à long terme, si les secteurs de l'industrie transfèrent d'autres postes à l'étranger, en raison de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

L'offre de formation et de perfectionnement ne réagit pas assez vite aux besoins d'un marché en constante évolution

Le problème majeur de l'économie suisse réside dans le fait que plusieurs milliers de spécialistes, notamment de l'informatique soient au chômage et ce, malgré la pénurie aiguë de personnel spécialisé: l'offre de formation et de perfectionnement ne réagit pas assez vite aux besoins d'un marché en constante évolution. Il en résulte non seulement une délocalisation des em-

Besoin limité de recruter des scientifiques des sciences de la vie

plois à l'étranger, mais aussi des surcoûts faramineux pour l'assurance-chômage qui atteignent des centaines de millions.

La Suisse devrait éprouver plus de difficultés à absorber la réduction massive des postes dans le secteur pharmaceutique que dans l'industrie. Ceci concerne notamment les scientifiques des sciences de la vie. Etant donné que le besoin de recruter du personnel est limité, quelque 90 pour cent des personnes concernées devront impérativement se réorienter géographiquement ou envisager une reconversion.

Les opportunités d'emploi que les spécialistes de Suisse orientale (région de St-Gall) ont perdu entre 2004 et 2010 sont supérieures à la moyenne. La Suisse romande (arc lémanique) a, en revanche, enregistré une augmentation des offres d'emploi supérieure à la moyenne au cours de cette période.

Lieu d'habitation idéal: l'axe Soleure-Baden-Brugg

Les meilleures zones d'habitation pour les cadres et spécialistes tous secteurs confondus se situent sur l'axe Soleure-Baden-Brugg. En moyenne, moins de 60 minutes sont nécessaires aux habitants de ces régions pour rejoindre les centres économiques de Berne, Bâle, Lucerne et Zurich qui se sont développés de manière stable et qui disposent du plus grand nombre de postes à pourvoir en Suisse.

2. Méthode utilisée pour l'écho du marché du recrutement/ Recruiting Index™ avec dynastat™

L'écho du marché du recrutement en Suisse reflète ce dont le marché du travail a besoin, non ce qu'il a déjà.

L'écho du marché du recrutement analyse la manière dont les entreprises recrutent du personnel dans notre pays, en fonction des secteurs, des compétences et des régions, par rapport à l'évolution globale des offres d'emploi publiées sur Internet. Les analyses se basent exclusivement sur les postes que les entreprises publient sur leur site Internet. Pour réaliser cet écho du marché du recrutement, plus de 450 000 postes publiés directement sur les sites Internet des entreprises entre 2004 et 2010 ont été collectés, puis évalués dans une banque de données spécifique. Les offres d'emploi proposées par les agences de placement, les bourses d'emploi ou par la presse écrite n'ont pas été prises en considération dans cette estimation. Ceci dans le but d'éviter un enregistrement multiple des emplois ainsi que des reports dans le temps.

Le Recruiting Index™ mesure l'activité du marché du recrutement.

Des analyses dynamiques de la tendance sont réalisées à l'aide de dynastat™. Le nombre absolu d'offres d'emploi publiées ne nous éclaire pas sur le marché du recrutement. Admettons qu'en juin 1500 postes soient mis au concours dans le secteur de l'informatique et en juillet 1400: cela pourrait signifier qu'aucun nouvel emploi n'a été proposé et que seuls 100 emplois ont trouvé preneur, mais également que 1800 nouveaux postes ont été publiés et que 1900 ont été pourvus. Force est de constater que le Recruiting Index™ mesure bien l'activité du marché du recrutement. Il indique la valeur moyenne des offres nouvellement publiées (volume) par rapport aux postes qui ont été pourvus ou supprimés durant cette période (dynamisme). Soit 50 ou 1850 dans l'exemple ci-dessus.

L'indexation garantit une comparabilité des données

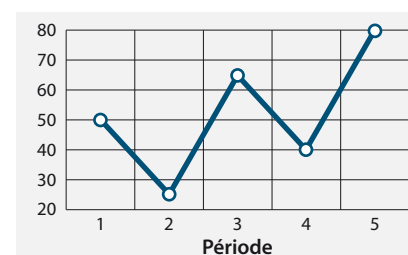
Pour pouvoir présenter les résultats obtenus dans les diverses catégories de manière compréhensible et comparer les tendances, ils sont indexés selon une méthode uniforme. Le graphique indique la divergence des résultats par rapport à une valeur moyenne de 100 sur la période illustrée.

Mathématiquement cela signifie que les différents résultats sont multipliés par le facteur suivant:

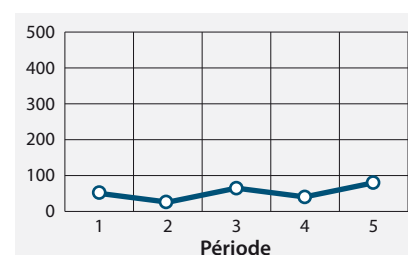
$$IR_x = R_x \times 100 \div \Sigma(R_1...R_n) \times n$$

IR	Résultats indexés
R1...Rn	Différents résultats de la série de chiffres
n	Nombre de résultats
100	Valeur moyenne des graphiques

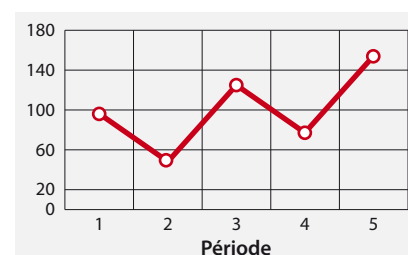
Présentation non indexée



Présentation non indexée



Présentation indexée



Délimitation de la présente analyse

L'analyse suivante a été achevée le 31 décembre 2010. Elle donne un aperçu de l'évolution de 2004 à 2010 tout en prenant en considération l'ensemble des emplois au niveau suisse. L'analyse, dont les données ont été saisies systématiquement sur une période de plus de cinq ans se limite à la région du Plateau (s'étendant de Genève à St-Gall) ainsi qu'aux postes de cadres/cadres spécialisés et aux postes administratifs. Aucune tendance représentative à long terme n'a pu (encore) être évaluée pour les cantons du Valais, des Grisons et du Tessin ainsi que pour les métiers artisanaux tels que peintre, boucher ou personnel de service dans l'hôtellerie.

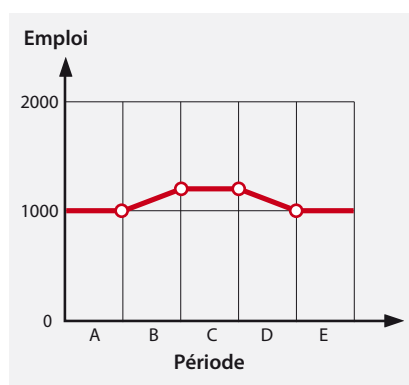
La présente étude «Écho du marché du recrutement en Suisse» sera mise à jour et publiée tous les trois mois. L'édition du premier trimestre 2011 paraîtra fin avril 2011. Quant au Recruiting Index™, il paraîtra tous les mois, à partir de juin 2011, avec les points forts de l'actualité.

Les indices boursiers SPI®/SMI®

Toute comparaison du Recruiting Index™ avec l'évolution de la bourse se base sur les prix de clôture indexés (closing) du SMI®, du SPI® et du SPI® Small, les marques déposées de SIX Swiss Exchange.

Les changements de tendance peuvent être observés clairement et rapidement

L'évolution des besoins du marché de l'emploi a une influence immédiate sur la manière dont les entreprises recrutent du personnel. Il est ainsi possible de déterminer clairement les ruptures de tendance grâce aux évaluations neutres et objectives du Recruiting Index™. Le taux d'emploi représenté par le nombre de postes effectivement occupés ne reflète ces changements que quelques mois plus tard, comme l'illustrent les graphiques suivants:



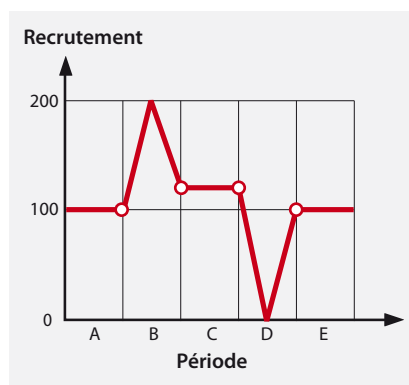
Période A:
Marché de l'emploi stable.
Les départs naturels sont remplacés.

Période B:
Besoin en augmentation.
Recherche de personnel supplémentaire.

Période C:
Haut niveau de stabilité.
Les départs naturels sont remplacés.

Période D:
Besoin en diminution.
Les départs naturels ne sont pas remplacés.

Période E:
Niveau de stabilité à l'origine.
Les départs naturels sont remplacés.



Description des tendances

État:

bas = l'offre d'emplois est faible à moyen terme, rendant par conséquent plus difficile la tâche des personnes à la recherche d'un emploi.

moyen = l'offre et la demande des emplois sont équilibrées.

haut = l'offre d'emplois est élevée à moyen terme. Il est difficile de trouver les candidats adéquats.

Évolution:

(légère) augmentation = l'offre d'emplois augmente. Il est de plus en plus difficile de trouver les candidats adéquats.

stagnation = en l'état actuel, l'évolution de l'indice est latérale.

(légère) baisse = l'offre d'emplois s'amenuise rendant plus difficile la recherche d'un emploi.

Changement:

stable = il est possible de prévoir les changements de l'indice correspondant. On peut le plus souvent tabler sur un changement relativement linéaire.

volatil = il est très difficile de prévoir les changements de l'indice correspondant. On peut dès lors tabler sur de fortes fluctuations.

contraire = l'évolution de l'indice est influencée par divers facteurs qui se développent de façon incohérente.

Théoriquement, les critères d'une évolution optimale de l'économie sont: moyen, en légère augmentation, stable. >

Répartition des secteurs

	NOGA 2008	SIX Swiss Exchange
Administration publique	O0 Administration publique, sécurité sociale Q0 Santé humaine et action sociale	
Assurance	K651 Assurance	8570 Assurance vie 8530 Assurance - Non vie
Banques	K641 Intermédiation monétaire	8350 Banques 8770 Finances - Général
Commerce de détail	G47 Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	5330 Distribution - Alimentation et produits pharmaceutiques 5370 Distributeurs généralistes 3720 Produits ménagers
Construction	F0 Construction	2350 Bâtiment et matériaux de construction
Industrie chimique	C20 Fabrication de produits chimiques	1350 Chimie
Industrie électromécanique	C24 Métallurgie C25 Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements C26 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques C27 Fabrication d'équipements électriques C28 Fabrication de machines et équipements n.c.a.	2730 Équipements électroniques et électriques 2720 Industries généralistes 2750 Ingénierie industrielle 1750 Métaux industriels
Industrie pharmaceutique	C21 Industrie pharmaceutique	4570 Pharmacie et biotechnologie
Informatique	J62 Programmation, conseil et autres activités informatiques	9570 Matériel et équipements destinés 9530 Logiciels et services informatiques
Production et distribution d'énergie	D0 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	7530 Électricité

Référence pour la répartition des secteurs

L'analyse consiste à examiner la manière dont les principaux secteurs recrutent du personnel. La répartition des secteurs en fonction des nouvelles normes européennes NOGA 2008 et du «Industry Classification Benchmark» du Dow Jones et FTSE, également utilisée par SIX Swiss Exchange, fait en outre office de référence.

Employabilité: offre et demande de compétences

L'évolution de l'offre et de la demande, comme c'est le cas sur les autres marchés, joue un rôle déterminant en matière de recrutement. La complexité du marché est extrême étant donné que les mélanges les plus divers de compétences sont pertinents pour la valeur négociable sur le marché de l'emploi (employability).

Le processus développé par MC-T AG permet de classer et d'évaluer la teneur des offres d'emploi dans les moindres détails en ce qui concerne les compétences recherchées tout en transmettant l'employabilité (employability), soit la valeur des compétences négociables sur le marché de l'emploi.

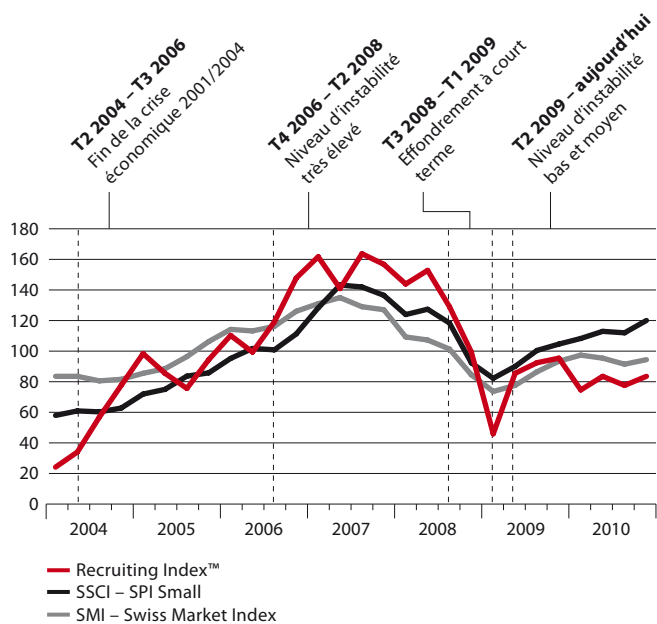
Si la demande dépasse l'offre, cela freine l'évolution économique et la Suisse perd des places de travail au profit de l'étranger. Si l'offre dépasse la demande, le taux de chômage augmente. Si des compétences inutiles au marché du recrutement sont développées dans le cadre de la formation professionnelle et de la formation continue, cela crée du chômage tout en ralentissant l'évolution économique.

3. Évolution de l'économie

Un équilibre de l'offre et de la demande est la condition sine qua non au bon fonctionnement d'un marché. Le marché du recrutement compte deux participants majeurs: les employeurs proposant les offres d'emploi (demande de compétences) et les personnes qui cherchent un emploi (offre des compétences). Au premier abord, cette description paraît très simple, elle est en réalité très complexe. En principe, la demande est influencée par l'évolution de l'économie qui est, elle aussi, influencée par l'évolution conjoncturelle générale et l'évolution spécifique à chaque secteur. La présente analyse se concentre sur l'évolution de la demande.

Écho du marché du recrutement par rapport au développement boursier

Manière de recruter – évolution de la bourse 2004-2010 (indexé)



Les institutions officielles (KOF, SECO) ont jugé l'année 2010 comme étant une très bonne année pour l'économie suisse sur la base du produit intérieur brut (PIB) et s'attendent à un ralentissement de la croissance en 2011. L'évolution favorable de la bourse et des taux d'intérêt a très largement conduit aux résul-

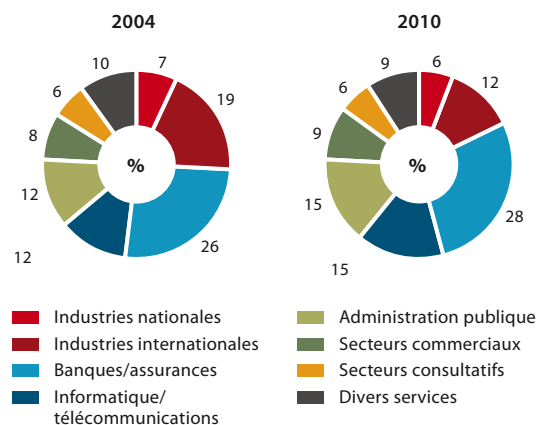
→ La phase conjoncturelle instable entre le quatrième trimestre 2006 et le deuxième trimestre 2008 s'est avant tout manifestée au niveau des avoirs: on a investi davantage dans les petites entreprises. En revanche, aucune crise n'a été ressentie durant cette période sur le l'ensemble du marché de l'emploi.

→ L'importance et l'impact du PIB en tant que valeur de référence majeure de l'évolution économique a fortement été remis en question. Outre les développements qualitatifs sur la manière dont les commissions d'experts se sont entre-temps impliquées au niveau international, l'évolution économique

tats satisfaisants de l'année dernière. Etant donné que les avoirs investis doivent être comptabilisés d'après les valeurs actuelles, les fluctuations boursières influent directement sur le PIB. Si les entreprises ont parfois dû enregistrer des moins-values considérables entre le deuxième trimestre 2007 et le premier trimestre 2009, ces dernières se sont transformées en d'importants bénéfices comptables entre le premier trimestre 2009 et le quatrième trimestre 2010 et ce, sans que lesdites entreprises aient modifié leur portefeuille de titres.

Si l'on se base sur la manière dont les entreprises recrutent du personnel en Suisse, l'année 2010 était en revanche moyenne alors qu'une légère tendance à la hausse se dessine en 2011. La valeur indexée des petites capitalisations suisses (SPI/SPI® Small) a plus que doublé en six ans (de 57 à 119). En comparaison, la valeur des grandes capitalisations (SMI/SLCI) n'a, quant à elle, augmenté que de quelque 13 pour cent.

Recruiting Index™ des secteurs



La part actuelle des collectivités publiques et du secteur informatique et des télécommunications dans le recrutement a progressé de six points de pourcentage en six ans (12% pour chacun en 2004, 15% pour chacun en 2010). On a notamment constaté un recul dans les secteurs prépondérants de l'industrie actifs sur le plan international (de 19% à 12%).

devrait en principe faire la différence entre un développement purement comptable et l'évolution réelle du marché de l'emploi.

Écho du marché du recrutement dans les secteurs de l'industrie

Le niveau du **Recruiting Index™ des secteurs de l'industrie** stagne au niveau très bas de 2004. Il est toutefois très instable. Les évolutions parfois contraires des différents secteurs de l'industrie empêchent toutes prévisions générales.

Situation en 2010: basse, contraire, volatile

Prévisions 2011: **contraires, volatiles**

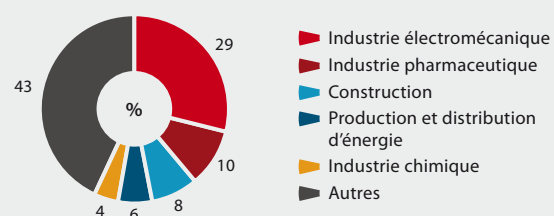


Poids des secteurs de l'industrie

Les cinq secteurs de l'industrie mentionnés ci-après représentent 57 pour cent des besoins de recrutement dans l'industrie.

Les 43 pour cent restants se répartissent sur neuf autres secteurs de l'industrie: l'industrie agro-alimentaire, des vêtements, des textiles, du bois, du papier, des matières plastiques, l'industrie médicale et métrologique, l'industrie horlogère et de l'ameublement.

Poids des secteurs de l'industrie 2004-2010



Le **Recruiting Index™ du secteur de la construction** évolue de manière stable depuis 2007. La construction, depuis le début de ce siècle, de davantage de tunnels que durant la période allant de la première guerre mondiale à la fin du siècle dernier se traduit par l'évolution supérieure à la moyenne enregistrée entre 2004 et 2006.

Situation en 2010: moyenne, stagnante, stable

Prévisions 2011: **stagnantes, stables**



Le **Recruiting Index™ de la production et distribution d'énergie** fluctue considérablement, vu que relativement peu de décideurs influencent fortement le marché. Une tendance à la consolidation est observée depuis trois ans dans le secteur, comme c'est souvent le cas après une fusion.

Situation en 2010: moyenne, croissante, volatile

Prévisions 2011: **stagnantes, volatiles**



Le niveau du **Recruiting Index™ de l'industrie chimique** en proie à maintes réorganisations a atteint son plus bas depuis 2004. Une reprise se profile pour la première fois à l'horizon au quatrième trimestre 2010. Si celle-ci devait se confirmer au cours du premier semestre 2011, l'état de l'indice devrait alors se stabiliser.

Situation en 2010: basse, en légère croissance, stable

Prévisions 2011: croissantes, stables



Le **Recruiting Index™ de l'industrie pharmaceutique** affiche des fluctuations extrêmes, laissant présager clairement la dépendance de quelques rares grandes entreprises. Un redressement semble prévisible après un recul surprenant lors du troisième trimestre 2010.

Situation en 2010: moyenne, stagnante, volatile

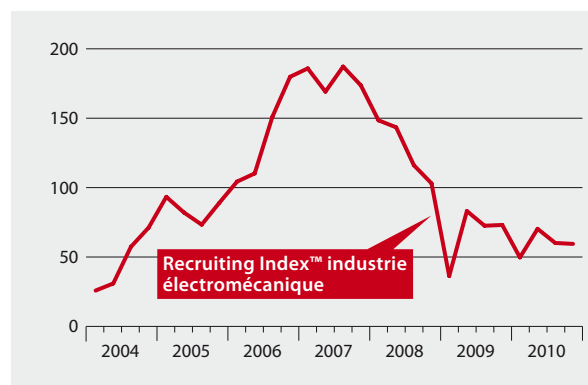
Prévisions 2011: stagnantes, volatiles



Le niveau du **Recruiting Index™ de l'industrie électromécanique** (électronique/électrotechnique/construction de machines/produits métalliques et manufacture) est bas. Les représentants de ce secteur réagissent de manière plus stable aux tendances générales que l'industrie chimique et pharmaceutique tout comme lors de la reprise qui a suivi la crise économique de 2001 à 2004.

Situation en 2010: basse, stagnante, stable

Prévisions 2011: en légère croissance, stables



Récapitulation de l'écho du marché du recrutement dans les secteurs de l'industrie

Le Recruiting Index™ des secteurs de l'industrie suisses a atteint proportionnellement son niveau le plus bas depuis des années. Alors que les secteurs nationaux orientés vers l'industrie (industrie alimentaire, de la production et distribution d'énergie, du bâtiment) évoluent moyennement et de manière stable, le niveau du Recruiting Index™ des secteurs de l'industrie axés sur l'international atteint son plus bas depuis plus de cinq ans. Cette instabilité à très bas niveau laisse présager que les secteurs de l'industrie vont recommencer à se développer.

→ Les secteurs de l'industrie réagissent plus lentement aux changements économiques que les secteurs des services. Cela donne un effet stabilisant lors d'une réduction générale des offres d'emplois. À la veille d'une augmentation générale des emplois, comme c'est le cas actuellement, certaines compétences plurisectorielles sont déjà absorbées par les secteurs des services et manquent pour soutenir ce développement.

Écho du marché du recrutement dans les secteurs des services

Le **Recruiting Index™ des secteurs des services** se situe au niveau idéal de 2005/2006 et affiche une tendance en perte de vitesse. Les évolutions parfois contraires des différents secteurs des services empêchent toutes prévisions générales.

Situation en 2010: moyenne, contraire, volatile

Prévisions 2011: croissantes, volatiles

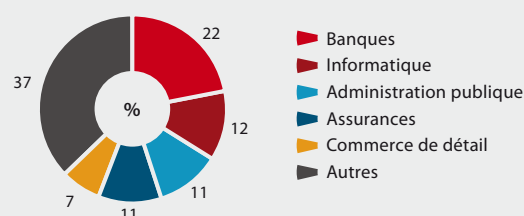


Poids des secteurs des services

Les cinq secteurs des services illustrés ci-après représentent 63 pour cent des besoins de recrutement dans l'industrie.

Les 37 pour cent restants se répartissent sur les 15 autres secteurs des services.

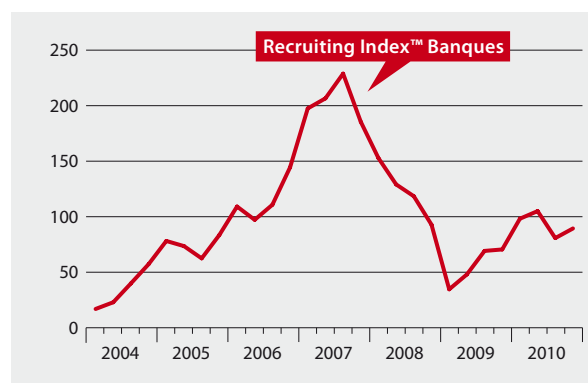
Poids des secteurs des services 2004-2010



Le niveau du **Recruiting Index™ des banques** est identique à celui de 2006, juste avant la surchauffe au cœur du secteur financier.

Situation en 2010: moyenne, stagnante, volatile

Prévisions 2011: croissantes, stables



Le niveau du **Recruiting Index™ des assurances** a atteint son plus bas depuis de nombreuses années. Cette continuité correspond à un changement structurel voulu (réduction en petites étapes).

Situation en 2010: basse, stagnante, stable

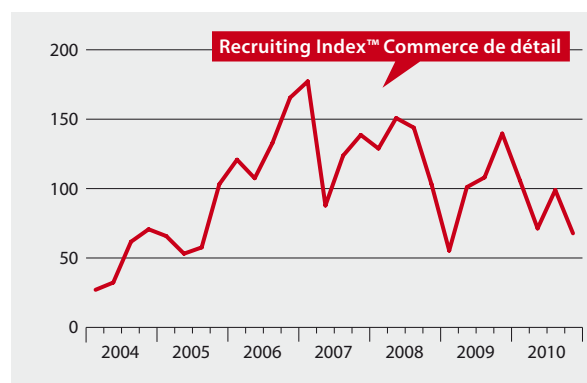
Prévisions 2011: en légère croissance, stables



Le **Recruiting Index™ du commerce de détail** poursuit sa tendance à la consolidation à long terme. Aucun signe d'effondrement n'a été ressenti durant la crise financière de 2007 à 2009 dans le commerce de détail. Le cycle d'une année et demie à deux ans semble correspondre au cycle planifié pour ce secteur.

Situation en 2010: moyenne, en baisse, volatile

Prévisions 2011: stagnantes, volatiles



Le niveau du **Recruiting Index™ du secteur de l'informatique** est identique à celui de 2006/2007. L'évolution de l'économie suisse avait autrefois déjà été freinée par une pénurie de main-d'œuvre spécialisée.

Situation en 2010: haute, stagnante, stable

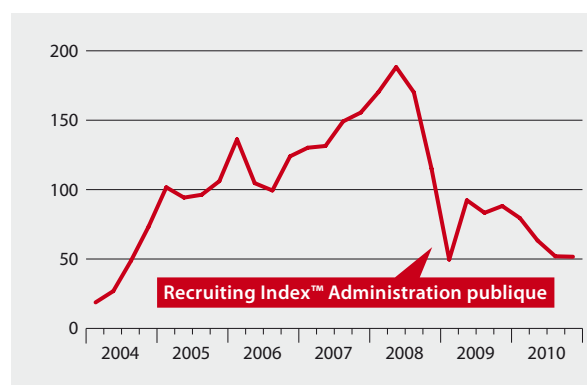
Prévisions 2011: croissantes, stables



Le **Recruiting Index™ de l'administration publique** reflète l'attitude anticyclique à court terme en matière de recrutement du début de la crise financière (2ème trimestre 2007 au 3ème trimestre 2008). Suite à cela, ce secteur s'était en effet également rallié aux tendances générales à court terme.

Situation en 2010: basse, en baisse, stable

Prévisions 2011: croissantes, stables



Récapitulation de l'écho du marché du recrutement dans les secteurs des services

L'évolution du Recruiting Index™ du secteur des assurances nous indique qu'une structure en mutation est possible sans pour autant déclencher une crise importante sur le marché de l'emploi.

Le transfert des emplois de l'informatique et du développement des applications à l'étranger est également dû à une pénurie de tels spécialistes en Suisse.

Le fait que les grandes banques suisses aient temporairement cessé d'engager du personnel, au cours de l'année dernière, ne s'est que très légèrement ressenti sur le Recruiting Index™ de ce secteur.

→ La manière dont les secteurs des services recrutent du personnel est satisfaisante et continuera à se développer.

Dépendance du marché de l'emploi par rapport aux entreprises cotées en bourse

Le graphique suivant illustre dans quelle mesure l'évolution de la bourse et les sociétés cotées en bourse influencent la manière dont certains secteurs recrutent du personnel.

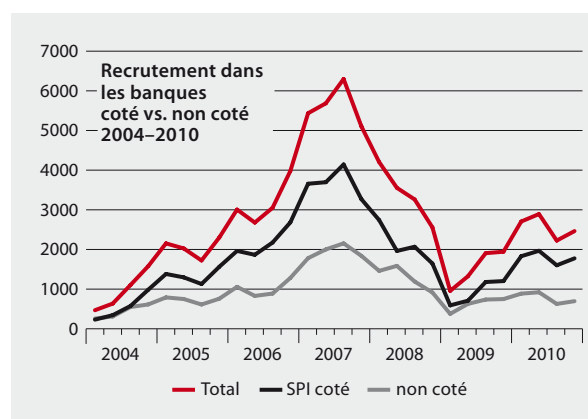
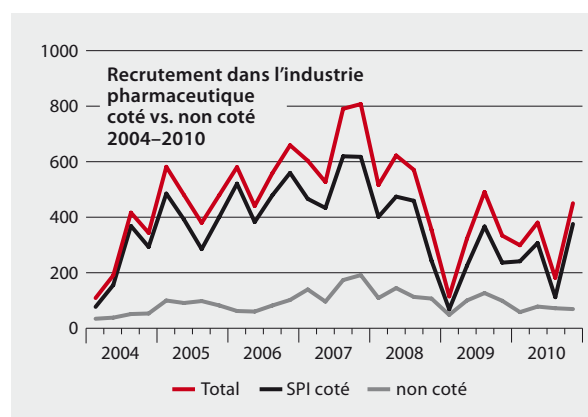
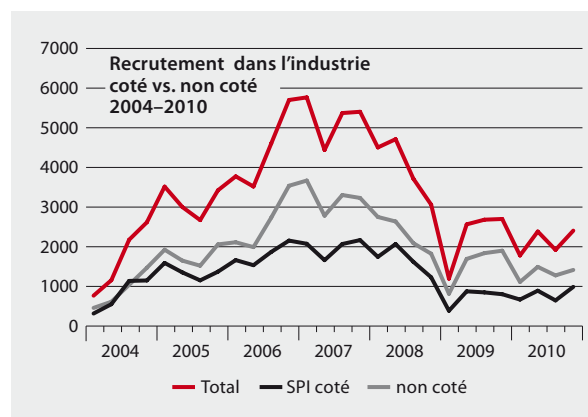
60 pour cent des entreprises qui ne font pas partie du SPI (Swiss Performance Index) influencent **la manière dont l'industrie recrute du personnel**.

Les tendances au développement des entreprises entrant dans la composition du SPI et celles des sociétés non cotées en bourse évoluent pratiquement de manière parallèle.

À une exception près, les entreprises cotées en bourse de l'industrie pharmaceutique qui affichent de grandes différences entre les entreprises cotées dans le SPI et celles qui ne sont pas cotées.

La manière dont les entreprises qui ne sont pas cotées recrutent du personnel est de toute évidence beaucoup plus stable. Au regard du nombre d'emplois, elles sont toutefois relativement insignifiantes par rapport à l'ensemble du marché.

La manière dont les banques cotées en bourse recrutent du personnel par rapport à l'industrie pharmaceutique a une influence moindre sur l'ensemble du secteur. Les banques non cotées suivent de façon moins marquée le développement des banques cotées en bourse.



Commentaire sur l'influence des entreprises cotées en bourse

La problématique des établissements financiers d'importance systémique (Too big to fail) en Suisse est cinq fois moins importante pour le secteur de l'industrie pharmaceutique. Lorsque des profils de compétences plurisectoriels (informatique, finances, etc.) sont touchés par une réduction d'emplois, l'incidence est sans doute importante

en Suisse mais toutefois pas critique. Les compétences libérées dans l'un de ces secteurs pourront donc être absorbées par un autre de ces secteurs. La situation sera plus critique si des profils spécifiques à un secteur (biologie, pharmacologie) sont touchés par cette réduction. Mis à part la mesure isolée de ratios quantitatifs tels que l'évolution

du chiffre d'affaires, l'EBIT, etc. le développement stratégique des collaborateurs deviendra alors un paramètre essentiel pour évaluer les entreprises.

4. Développement des compétences recherchées

Pour assurer un fonctionnement satisfaisant du marché du recrutement, l'influence du développement des secteurs sur les compétences recherchées prime sur le développement en lui-même. Lorsque la Confédération est à la recherche d'un biologiste possédant une formation complémentaire de spécialiste en informatique, cette offre d'emploi appartient au secteur de l'administration publique. La compétence recherchée est à la fois du ressort de la biologie et de l'informatique.

Compétences axées sur l'informatique

L'ensemble des secteurs recherchent des informaticiens. Toutefois, les secteurs des services sont ceux qui en ont le plus besoin. Ce marché souffre depuis des années déjà d'une pénurie de spécialistes au bénéfice de la formation adéquate.

Dans les années 2006/2007, la demande en informaticiens était, dans son ensemble, supérieure à la moyenne. Et même bien avant cette période, de telles compétences étaient déjà une denrée rare.

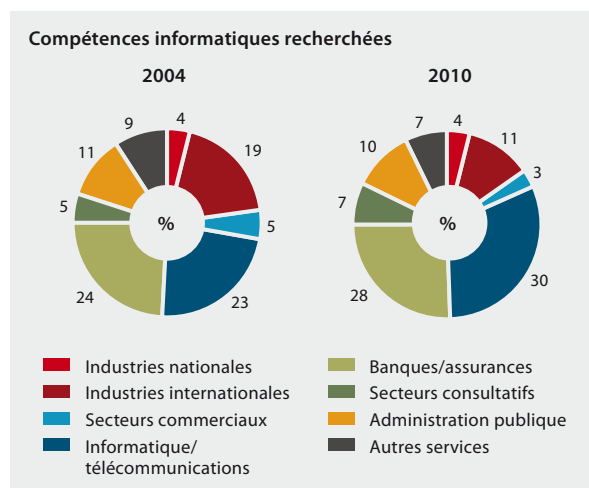
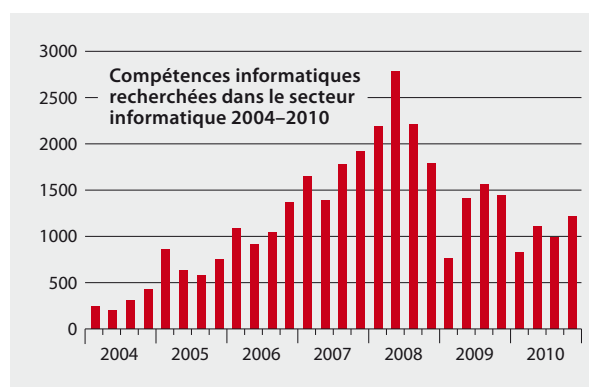
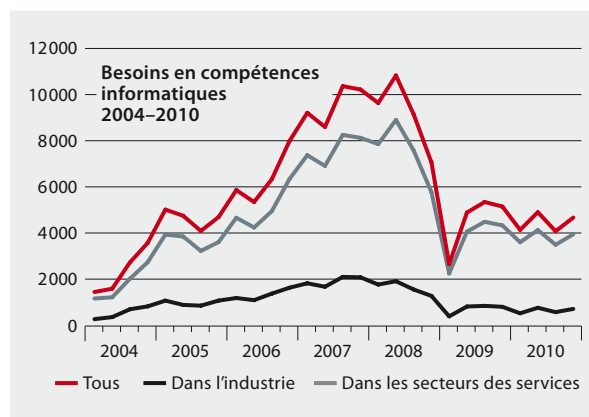
En 2007/2008, la Suisse a perdu maints emplois au profit de l'étranger, étant donné que l'économie suisse ne disposait pas de suffisamment de compétences recherchées pour couvrir les besoins du marché. Le nombre d'informaticiens recherchés dans les secteurs de l'industrie représente entre 16 et 22 pour cent de l'ensemble du recrutement et ce, indépendamment de l'évolution de la conjoncture.

Des compétences dans des technologies jugées entre-temps obsolètes sont en outre recherchées à court terme. Le cobol, un langage de programmation utilisé il y a 30 ans lorsque les données étaient sauvegardées sur des cartes perforées en fait notamment partie. Cela a pour effet de donner à nombre de spécialistes un sentiment de sécurité trompeur, ces derniers attendant parfois trop longtemps pour entamer une reconversion

De nos jours, les spécialistes de l'informatique ne peuvent plus compter sur la pérennité de leur expertise technique.

→ Le problème majeur de l'économie suisse réside dans le fait que plusieurs milliers d'informaticiens sont actuellement au chômage et ce, malgré la pénurie aiguë d'informaticiens. Il faut donc en déduire que la formation professionnelle et le perfectionnement des informaticiens ne sont pas adaptés aux besoins d'un marché en constante

évolution. Conséquence: les compétences recherchées dans ce domaine manquent cruellement sur le marché de l'emploi en Suisse, ce qui se traduit par des surcoûts d'assurance-chômage de plusieurs centaines de millions et une délocalisation des emplois à l'étranger qui pourraient être évités.



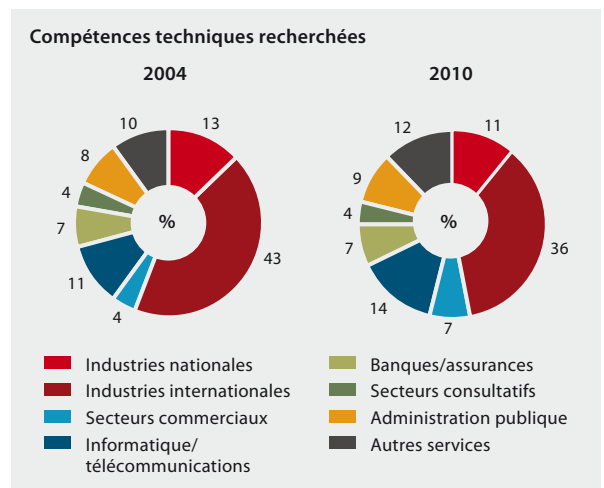
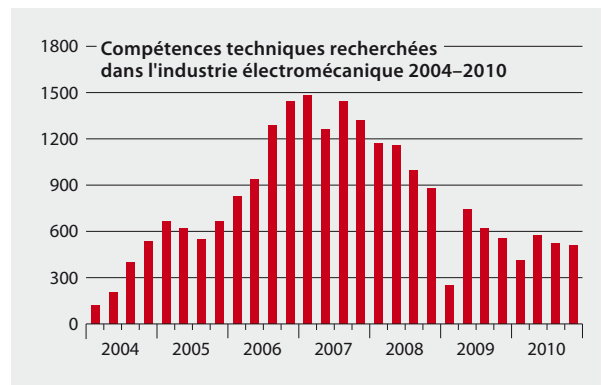
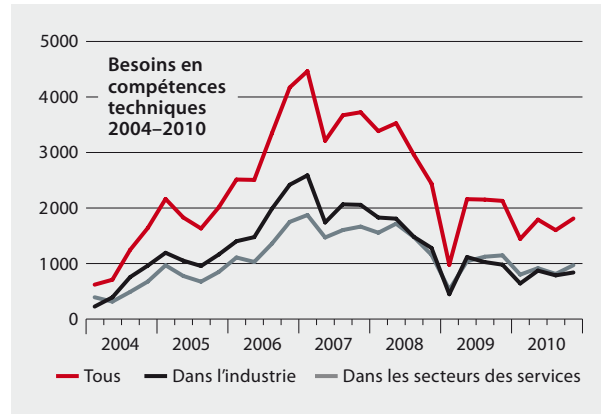
Compétences axées sur la technique (électricité, électronique, mécanique)

Le besoin en compétences techniques est stable sur l'ensemble des secteurs.

Le recul de la demande en techniciens dans les secteurs industriels correspondants donne à réfléchir. Elle a reculé à 36 pour cent alors qu'il y a six ans, elle s'élevait encore à 43 pour cent.

L'ensemble des secteurs a besoin de techniciens. Mis à part les secteurs industriels correspondants, des collaborateurs spécialisés au bénéfice de compétences techniques sont également recherchés dans les secteurs des services tels que l'informatique ou les télécommunications. Le recul de la demande ressenti dans l'industrie a été largement compensé par la demande du secteur des services. Cette transition insidieuse témoigne toutefois de problèmes à moyen terme.

Le secteur technique suisse va être confronté à des problèmes identiques à ceux du secteur de l'informatique, toutefois à un rythme plus modéré. La pénurie de spécialistes techniques compétents devrait conduire à une situation analogue de délocalisation des places de travail à l'étranger.



→ La Suisse sera probablement confrontée à un problème de compétences techniques: l'industrie réagit à la réduction des places de travail en formant moins d'apprentis dans ce domaine, entraînant par la même occasion une pénurie d'apprentis dans la formation continue à un niveau élevé ainsi que dans les entreprises qui emploient ce profil de collaborateurs.

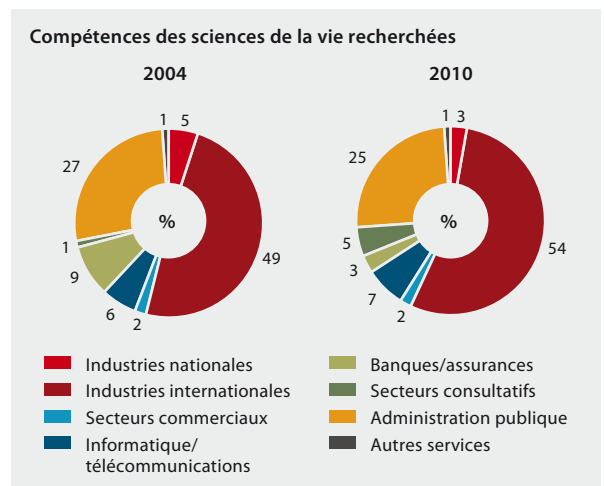
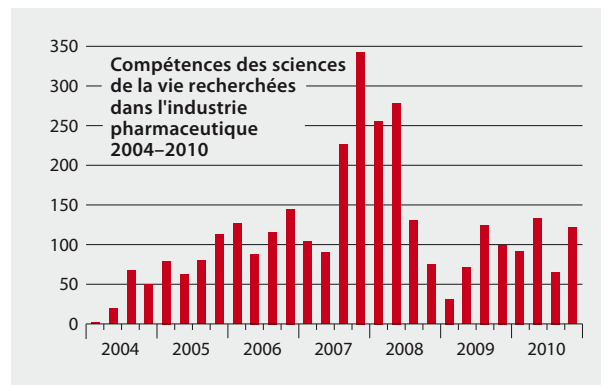
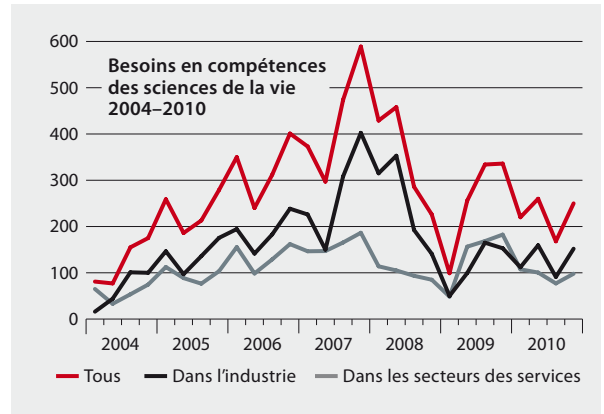
Compétences du secteur des sciences de la vie (pharmacologie, biologie)

La demande en compétences spécifiques aux sciences de la vie s'avère dans l'ensemble relativement stable. Ces compétences sont notamment recherchées dans l'administration publique, outre l'industrie pharmaceutique.

La part des compétences relatives aux sciences de la vie recherchées par l'industrie pharmaceutique a progressé de 49 à 54 pour cent au cours de ces six dernières années. La corrélation entre ces compétences et le développement de l'industrie pharmaceutique s'est, par conséquent, encore renforcée.

Le marché suisse est relativement faible en ce qui concerne les compétences purement scientifiques, telles que la biologie et la pharmacologie. La mobilité de ces personnes est donc décisive sur le plan international.

Tout scientifique du secteur des sciences de la vie souhaitant travailler et conserver son emploi en Suisse devra accepter l'éventualité de devoir se réorienter au cas où une suppression d'emplois surviendrait. «L'employabilité» est décisive dans ce cas.



→ La corrélation entre les spécialistes du secteur des sciences de la vie et le développement de l'industrie pharmaceutique en Suisse est supérieure à la moyenne. Le marché suisse du travail ne pourrait absorber une réduction massive des compétences concernées.

5. Évolution régionale

Le Recruiting Index™ couvre les offres d'emploi de la Suisse entière. L'analyse suivante se concentre sur le développement régional de la région du Plateau.

De 2004 à 2010, 6,45 pour cent des offres d'emploi ont été redistribuées dans la région du Plateau. Les graphiques montrent l'écart par rapport à l'année précédente et indiquent si les régions en question affichent un développement supérieur ou inférieur à la moyenne globale.

Les gagnants

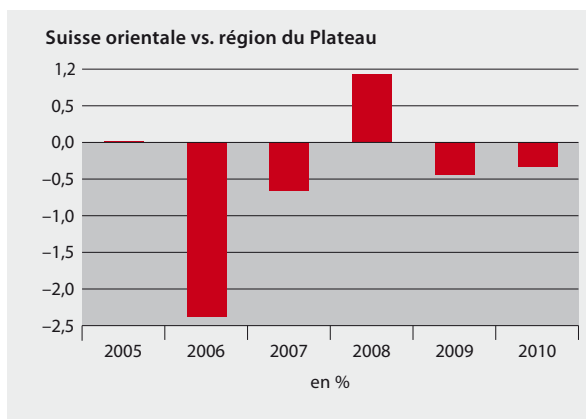
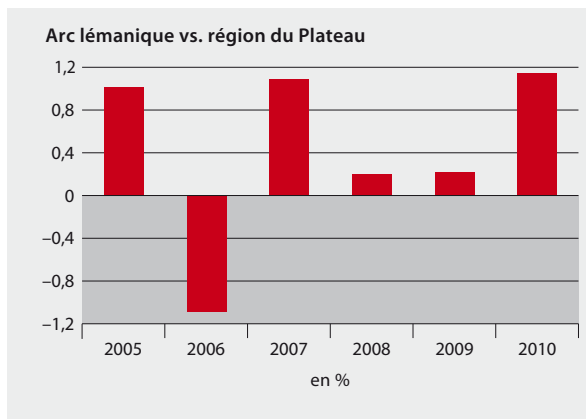
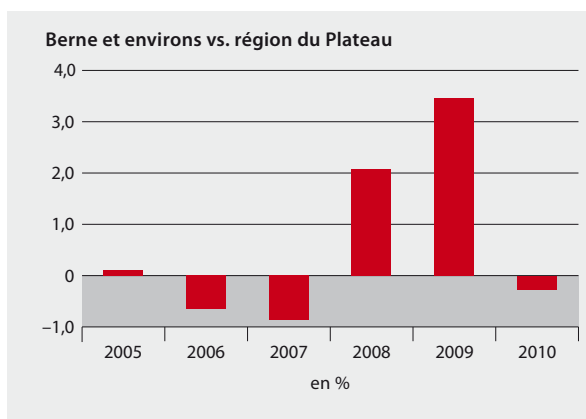
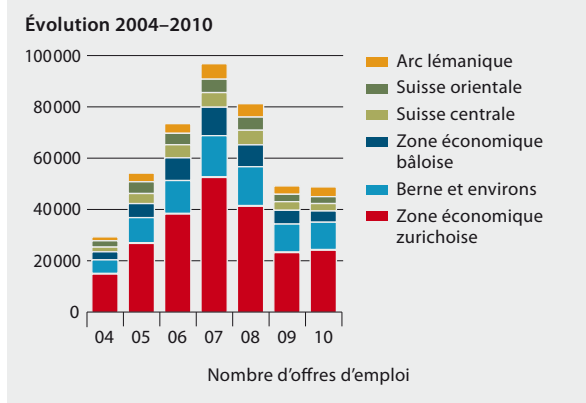
Berne et sa région ont pleinement profité de cette redistribution en affichant une augmentation de 3,86 pour cent sur l'ensemble de la période étudiée. La région a notamment gagné le plus grand nombre de parts de marché en 2008 et 2009.

Le marché du recrutement de **Suisse romande** a été soumis à de fortes fluctuations. Elle fait également partie des vainqueurs en affichant une augmentation de 2,58 pour cent sur toute la période, en particulier grâce à une très bonne année 2010.

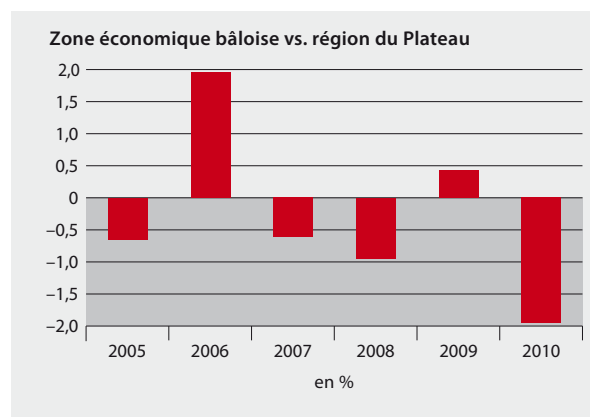
Les perdants

La **Suisse orientale** (région de St-Gall) a, quant à elle, perdu la majeure partie des parts de marché entre 2005 et 2010 en affichant une diminution de 2,93 pour cent.

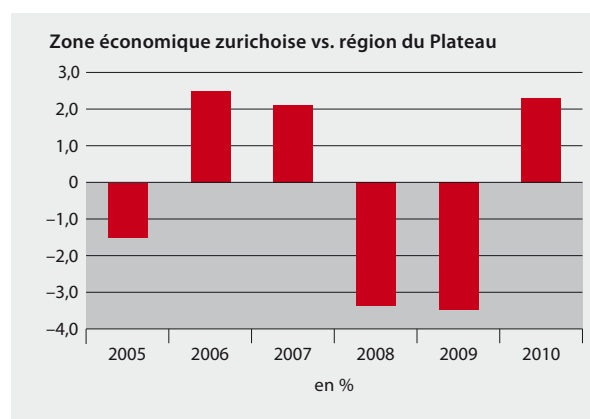
2006 lui a été fatale étant donné qu'elle n'a profité de la reprise que dans une moindre mesure. Les années suivantes, la région a évolué dans la moyenne nationale.



Après avoir cumulé les parts de marché entre 2004 et 2009, la zone économique **bâloise** a enregistré une perte de 1,95 pour cent en 2010. Cela se traduit par un recul de 1,77 pour cent des parts de marché sur l'ensemble de la période.

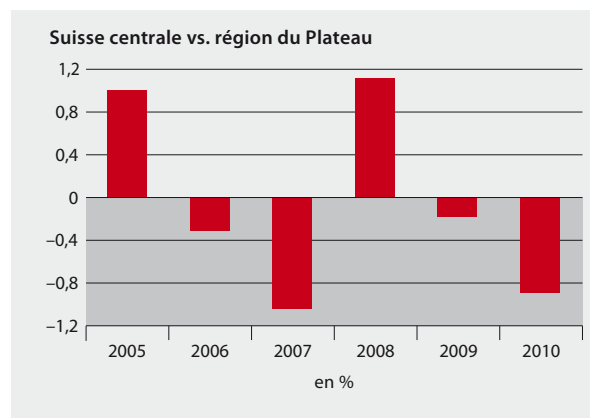


La zone économique **zurichoise** représente 50 pour cent du marché du recrutement de la région du Plateau. Les parts de marché de cette région ont enregistré les plus fortes fluctuations entre 2005 et 2010. Pendant la crise financière, elle a perdu un nombre de parts de marché supérieur à la moyenne (-3,38% en 2008 et -3,48% en 2009).



L'évolution de la région est à nouveau au-dessus de la moyenne en 2010, Elle affiche au bout du compte une perte de 1,43 pour cent de ses parts de marché durant la période de référence.

Le marché du recrutement de **Suisse centrale** (région lucernoise) a tout comme la Suisse romande enregistré de fortes fluctuations. Sur l'ensemble de la période, l'évolution du recrutement a été proche de celle de l'ensemble du marché (-0,32%).



La zone résidentielle la plus attractive

Les régions bernoise, bâloise, lucernoise et zurichoise sont les régions les plus stables (+0,37% durant la période de référence) et représentent 87 pour cent du marché potentiel de l'emploi de la région du Plateau.

Ces centres sont reliés de façon optimale aux villes suivantes:

- Olten ø 30 minutes
- Aarau, Zofingue ø 38 minutes
- Soleure, Brugg, Baden ø 55 minutes

43 minutes en moyenne suffisent pour se rendre de l'un de ces centres économiques à un autre.

6. Éditeur/Partenaire technique

Éditeur

Jobup SA, Zurich

L'entreprise Jobup SA est une société de joint venture d'Edipresse SA et de Tamedia SA. Elle a été fondée début 2010 suite à la fusion des deux entreprises et comprend en outre les activités du site d'annonces d'emploi en ligne des deux sociétés. Jobup SA propose une offre complète d'annonces d'emploi à l'échelle nationale en collaboration avec **jobwinner.ch**, **ALPHA.CH** et **jobup.ch**.

Partenaire technique

MC-T (Master Chain Technologies) AG, Windisch

La société MC-T AG fondée en 2005 a développé un système expert spécialisé pour le marché de l'emploi. Les compétences et les profils de postes sont réunis dans ce système qui soutient d'une part le processus de recrutement sur la plateforme Intranet **dynaskills®** et, d'autre part, la bourse d'emploi interactive **dynajobs®**. Il permet en outre de réaliser des analyses dynamiques des tendances (**dynastat™**). La société MC-T AG possède le label CTI Start-up décerné par la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI), l'agence de la Confédération pour la promotion et l'innovation, aux entreprises novatrices importantes sur le plan suisse affichant un potentiel à l'échelle internationale.