

2015

Mobilité sur le marché du travail et
pénurie de personnel qualifié:
opportunités et défis pour les
demandeurs d'emploi et les
entreprises

AMOSA
Observatoire du marché du travail
Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich

Table des matières

Table des matières.....	3
Avant-propos.....	4
Résumé	5
Le marché du travail pour le personnel qualifié.....	7
Mobilité sur le marché du travail.....	13
Les professions sous la loupe d'AMOSA: chômage et postes vacants	19
Professions dans la métallurgie et la construction mécanique.....	23
Professions de l'ingénierie.....	26
Professions techniques	28
Professions de l'informatique	30
Professions de la construction	33
Pratique d'affectation des ORP	36
Les ORP en tant que canal de recrutement de personnel qualifié.....	38
Mesures	40
Définition et données	46
Organisation du projet.....	47
Mentions légales	48

Avant-propos

Partant du principe que le marché de l'emploi ne connaît pas de frontières cantonales, les offices cantonaux de l'emploi des cantons d'Argovie, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris, des Grisons, Saint-Gall, Schaffhouse, Thurgovie, Zoug et Zurich se sont constitués en Observatoire du marché du travail en Suisse orientale, Argovie, Zug et Zurich (Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich, AMOSA). AMOSA mène régulièrement des études scientifiques sur des questions pratiques liées au marché du travail et favorise ainsi l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Les personnes confrontées à la question de la pénurie de personnel qualifié ne pensent pas en premier lieu aux Offices régionaux de placement (ORP). Pourtant, les ORP répertorient de plus en plus de professionnels hautement qualifiés issus de domaines variés qui sont à la recherche d'un emploi. Par la présente publication, nous cherchons à attirer l'attention sur le potentiel de main-d'œuvre qualifiée que représentent les chômeurs. Nous nous intéressons à l'étendue et aux causes du chômage chez les travailleurs qualifiés dans les professions où la pénurie est la plus forte, ainsi qu'aux éléments communs et aux différences visibles à ce niveau-là dans la région AMOSA. Ce rapport vise également à révéler la mobilité et la volonté de faire des concessions dont font preuve les demandeurs d'emploi afin de réintégrer le marché du travail.

Les questions de la mobilité sur le marché du travail et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée vont également nous occuper à l'avenir, surtout face aux changements potentiels des conditions de libre circulation des personnes qui s'annoncent avec la mise en œuvre de l'initiative dite « contre l'immigration de masse ». Nous tenons avant tout à remercier nos partenaires de projet de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), de l'Association suisse des technologies de l'information et de la communication (swissICT), de l'Association suisse de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Swissmem), des services argoviens de conseil en matière de formation et d'emploi (ask!), ainsi que de la société zurichoise pour la gestion du personnel (ZGP). Leurs représentants se sont déjà déclarés prêts à coopérer avec nous afin d'exploiter le potentiel national de main-d'œuvre qualifiée que représentent les professionnels inscrits à l'ORP. Lors d'une réunion sur les mesures potentielles à adopter, nous avons eu l'occasion d'étudier différentes façons d'optimiser nos services d'intermédiaire auprès des travailleurs qualifiés, de promouvoir l'intégration sur le marché du travail, tout en protégeant les opportunités professionnelles des personnes actuellement actives. Ce rapport constitue la première étape dans la mise en œuvre des mesures que nous avons élaborées.

Nous adressons en outre un grand merci à tous nos collaborateurs dévoués dans les cantons AMOSA pour leur soutien actif à notre projet, ainsi que leurs précieuses contributions qui nous ont aidés à atteindre nos objectifs.

Pour la Conférence régionale de l'Association des offices suisses du travail pour la Suisse orientale

Edgar Sidamgrotzki, membre du comité exécutif de l'AOST
Directeur de l'Agence pour l'économie et l'emploi du Canton de Thurgovie

Résumé

Depuis quelque temps, les discussions sur le thème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se sont intensifiées, en Suisse également. En effet, les employeurs sont toujours plus nombreux à faire part de leurs difficultés à recruter du personnel qualifié. Nombre d'entre eux indiquent que la pénurie de personnel qualifié porte atteinte au développement commercial et que, de ce fait, certaines possibilités de recrutement et d'expansion demeurent inexploitées. D'un autre côté, les offices de l'emploi ont signalé des proportions croissantes de demandeurs d'emploi qualifiés: entre 2002 et 2013, la part de demandeurs d'emploi formés au niveau tertiaire est passée de 10 à 17% dans la région AMOSA.

Dans ce contexte, les services de l'emploi d'une dizaine de cantons ont décidé de s'attaquer au problème de la mobilité sur le marché de l'emploi et de la pénurie de personnel qualifié à l'aide d'AMOSA. Tout d'abord, l'intérêt se porte sur l'étendue et la composition de cette réserve de demandeurs d'emploi qualifiés que présentent les ORP, alors que la question qui se pose pour tous les acteurs sur le marché du travail est de savoir si ce potentiel peut être exploité et développé afin de réduire la pénurie de personnel qualifié. Pour être en mesure d'y répondre, une connaissance approfondie de la mobilité des demandeurs d'emploi et de leur volonté de faire des concessions s'impose.

Sur la base d'un indice de pénurie de personnel qualifié développé par AMOSA, cinq classes professionnelles affectées par ce phénomène, toutes très importantes pour les ORP et pour l'économie, ont été sélectionnées et analysées en profondeur pour établir ce rapport.¹ Ces classes comprennent des demandeurs d'emploi dans les secteurs de la métallurgie et de la mécanique, les professions de l'ingénierie, les professions techniques, de l'informatique et du bâtiment.²

En 2013, le taux de demandeurs d'emploi chez les ingénieurs et les techniciens ne s'élevait qu'à 1% dans les cantons AMOSA, à savoir bien en dessous du taux général de 3.5%. D'une part, cela confirme l'image de profession à forte demande de main-d'œuvre associée à cette activité. D'autre part, ces résultats montrent que même pour ces professions très demandées, il y a des demandeurs d'emploi inscrits dans les ORP. Concernant le métier d'informaticien, le taux de demandeurs d'emploi se situait à 2.3% dans la région AMOSA en 2013, un chiffre qui a cru de façon constante ces dernières années en dépit de la pénurie de personnel qualifié dans cette branche. Quant aux professionnels de la construction, de la métallurgie et de la construction mécanique, ils sont encore plus fortement touchés par le chômage, avec des taux de 5.3% et 3.7% respectivement.

Les personnes moyennement qualifiées et parfois plus âgées sont plus fortement représentées parmi les chômeurs que parmi les actifs, surtout dans les métiers de la technique, de l'informatique, de la métallurgie et de la construction mécanique. Ces personnes disposent en règle générale d'une formation et d'expérience professionnelle. Le fait que ces personnes soient au chômage montre que pour une réintégration réussie dans le marché du travail, il y a besoin de mettre ses compétences à jour ou de suivre une formation complémentaire. Le secteur de la construction se distingue des autres catégories professionnelles étudiées, car ses demandeurs d'emploi comprennent un nombre particulièrement élevé de personnes peu qualifiées issues de l'immigration.

En termes de mobilité sur le marché du travail, les résultats montrent que les demandeurs d'emploi sont prêts à s'adapter au marché du travail et à faire preuve de souplesse, surtout les professionnels des secteurs de l'informatique, de la métallurgie et de la construction mécanique, qui se montrent fort disposés à accepter des changements professionnels, alors que les ingénieurs et les demandeurs d'emploi dans les professions du bâtiment ont tendance à ne pas vouloir modifier leur situation professionnelle. Cette volonté de faire des concessions au niveau des conditions de travail, de la rémunération et de la durée du trajet pour se rendre au travail augmente chez tous les demandeurs d'emploi à mesure que le chômage se prolonge.

Dans l'ensemble, on peut constater que les ORP comptent également des personnes hautement qualifiées parmi leurs inscrits. Une analyse de correspondance menée par AMOSA montre que pour chaque poste vacant recensé par les ORP dans les classes professionnelles examinées, il y aurait souvent plusieurs chômeurs à disposition avec les qualifications et l'expérience requises, ou du moins avec de l'expérience dans certains cas.

Lors d'une réunion organisée par AMOSA réunissant près d'une soixantaine de représentants du patronat, des autorités et des associations professionnelles concernées, le potentiel des ORP en tant que canal de recrutement de personnel qualifié a été examiné et des mesures ont été élaborées afin de promouvoir l'intégration des demandeurs d'emploi qualifiés sur le marché du travail tout en préservant les opportunités professionnelles des actifs actuels.

¹ Les professions de la santé n'y ont toutefois pas été incluses, car elles ont déjà fait l'objet d'une autre étude AMOSA en 2011.

² Pour des raisons de place, le présent document renonce à l'utilisation d'un langage neutre du point de vue des genres lorsqu'il s'applique à des professions spécifiques.

Le marché du travail pour le personnel qualifié

Définition de « personnel qualifié »

Le terme de « personnel qualifié » se réfère à tous les professionnels qui disposent au minimum d'une formation professionnelle de base et se distinguent ainsi des travailleurs dits peu qualifiés. Selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2013, cette définition englobe 86% des salariés de la région AMOSA. En règle générale, les travailleurs qualifiés sont recensés en fonction de leur qualification ou de l'activité qu'ils exercent. Le présent rapport établit une distinction entre la main-d'œuvre hautement, moyennement et peu qualifiée. Les personnes dites hautement qualifiées sont titulaires d'une formation de niveau tertiaire (degrés tertiaires A et B). Les personnes disposant d'une formation professionnelle de base sont considérées comme moyennement qualifiées (niveau secondaire II). Quant aux demandeurs d'emploi peu qualifiés, il s'agit de personnes n'ayant achevé aucune formation reconnue autre que l'école obligatoire (9^{ème} année) ou en dessous (secondaire I).

Le besoin de main-d'œuvre qualifiée augmente dans les économies fondées sur le savoir

En tant que pôle économique très développé, la région AMOSA, à l'image de l'ensemble de la Suisse, est dépendante d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Dans la branche commerciale et administrative, mais aussi dans le secteur des services, les activités de routine sont de plus en plus automatisées. Les activités fondées sur la connaissance jouent quant à elles un rôle clé pour l'ensemble de l'économie.

En parallèle à l'évolution structurelle de l'économie, un changement s'opère également au niveau de la population active. Selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA), la proportion de travailleurs peu qualifiés a chuté de 20% à 14% entre 2002 et 2013 (graphique 1).³ Par ailleurs, la proportion de travailleurs hautement qualifiés sur le marché du travail a augmenté de façon continue, passant de 24% à 38%. Actuellement, plus d'un tiers des actifs a achevé une formation professionnelle supérieure ou des études de niveau universitaire ou HES. En plus des changements survenus au niveau du paysage éducatif, cette tertiarisation est due en partie à l'immigration accrue de travailleurs hautement qualifiés au cours des dernières années.

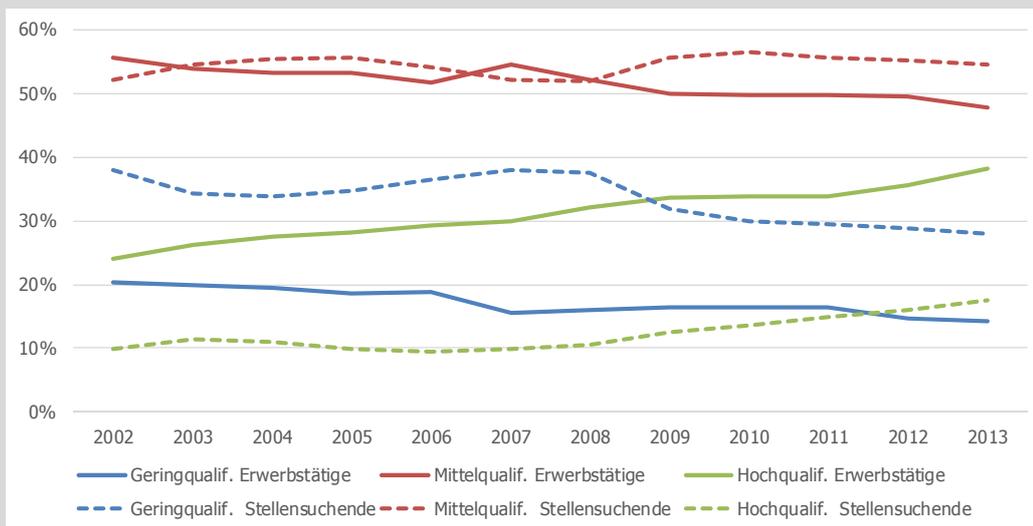
Davantage de demandeurs d'emploi hautement qualifiés dans les ORP

L'évolution du niveau de formation de la population active se reflète également chez les demandeurs d'emploi: en 2013, près de 17% des demandeurs d'emploi de la région AMOSA étaient titulaires d'une formation tertiaire (graphique 1).

Depuis 2008 en particulier, la proportion de personnes hautement qualifiées a augmenté plus rapidement parmi les demandeurs d'emploi qu'au sein de la population active. Une des causes potentielles de cette évolution est à chercher du côté du développement économique affecté par la crise depuis 2008. Dans certaines professions, la crise économique a engendré la suppression de nombreux emplois pour les travailleurs hautement qualifiés. Il faut ajouter à cela la migration accrue de ces dernières années, qui a exercé un léger effet de déplacement, en particulier sur la population active hautement qualifiée.

Sur le territoire AMOSA, les cantons de Zoug et de Zurich affichent les proportions les plus élevées de demandeurs d'emploi hautement qualifiés, avec 24% chacun, suivis du canton d'Argovie, qui en compte 14% (graphique 2).

³ Cf. définition de personnel qualifié ainsi que la répartition des niveaux de formation chez les actifs et les demandeurs d'emploi dans la section « Définitions et données » (p. 42).

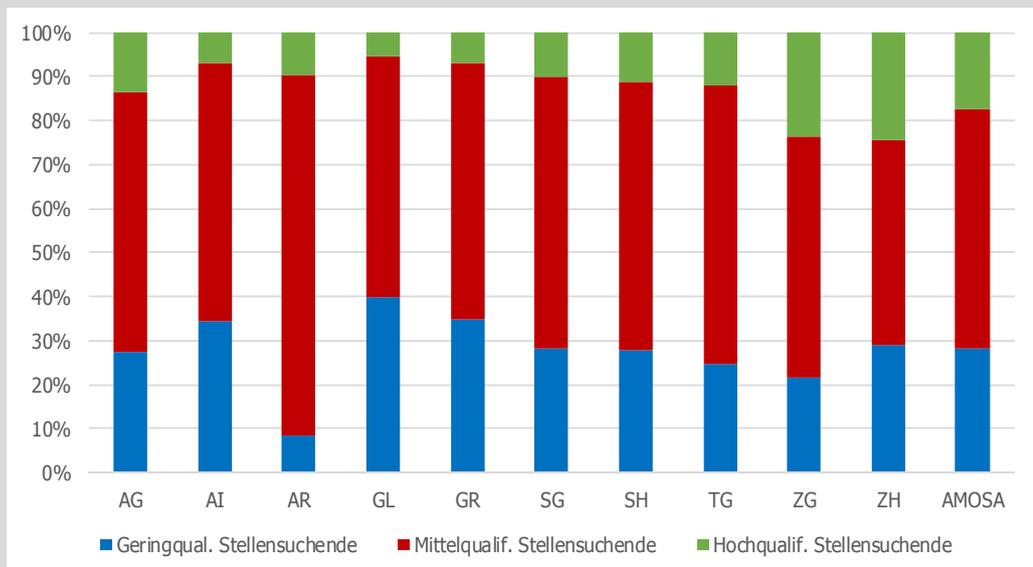


Graphique 1: Population active et demandeurs d'emploi selon leur niveau de formation

Entre 2008 et 2013, le nombre d'actifs hautement qualifiés a augmenté de 4.6% par année en moyenne. Quant à la proportion de demandeurs d'emploi hautement qualifiés, elle a progressé deux fois plus rapidement, avec 11.2% par année en moyenne.

La population en recherche d'emploi compte toujours un nombre important de personnes formées au niveau du secondaire I (peu qualifiées). Leur proportion est deux fois plus élevée parmi les demandeurs d'emploi que dans la population active.

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2002-2013, région AMOSA population active: ESPA 2002-2013, région AMOSA



Graphique 2: Demandeurs d'emploi dans chaque canton selon leur niveau de formation

Dans les cantons de Zoug et de Zurich, la proportion élevée de demandeurs d'emploi hautement qualifiés est due à la structure économique en place: les services financiers et d'assurance, la technologie de pointe, le commerce de matières premières et les centres de formation emploient des proportions élevées de personnel très qualifié et attirent également des immigrants aux compétences équivalentes. Dans les cantons de Suisse orientale, plus fortement marqués par l'industrie, le tourisme et l'agriculture, la proportion de personnes hautement qualifiées est beaucoup plus faible parmi les demandeurs d'emploi.

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

Pénurie de personnel qualifié dans la région AMOSA

Malgré le niveau de formation toujours plus élevé que l'on observe au sein de la population active et parmi les demandeurs d'emploi, ainsi que l'immigration de main-d'œuvre bien formée, il semble que dans certaines professions, la demande excède l'offre, ce qui représente une pénurie de personnel qualifié. Un indice de pénurie de personnel qualifié développé par AMOSA (cf. graphique 5) montre que les professions qui requièrent une formation de niveau tertiaire sont plus fortement touchées par cette pénurie que les métiers n'exigeant qu'une formation professionnelle initiale. Ainsi, les ingénieurs ou les médecins sont davantage concernés par une pénurie de personnel qualifié que le personnel soignant non formé ou les employés de commerce (graphique 5). Quant aux professions acquises au terme d'un apprentissage, ce sont surtout les métiers plus techniques, tels que mécanicien ou planificateur sanitaire, qui souffrent d'une pénurie de personnel qualifié accrue. Il semble y avoir beaucoup moins de difficultés pour recruter dans les professions du secteur des services personnels, par exemple des coiffeurs ou des concierges.

Les professions sous la loupe d'AMOSA

Comme une enquête sur le chômage et la mobilité sur le marché du travail pour toutes les professions affectées par la pénurie de personnel qualifié aurait considérablement augmenté l'étendue du présent rapport, AMOSA a choisi de soumettre cinq **professions clés** à une analyse approfondie. Afin de garantir une contribution pertinente au travail d'intermédiaire des ORP, AMOSA a sélectionné des professions qui non seulement accusent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, mais qui jouent également un rôle important pour les ORP ainsi que pour l'économie. La sélection s'est donc portée sur les professions dans les secteurs suivants: **métallurgie et construction mécanique, ingénierie, technique⁴, informatique et construction.**

Toutes les professions étudiées présentent des valeurs moyennes à élevées sur l'indice de pénurie de personnel qualifié développé par AMOSA (graphique 5). Les professions d'ingénieur et de l'informatique se trouvent ainsi parmi les cinq catégories professionnelles les plus gravement touchées par la pénurie de personnel qualifié, mais il semble aussi y avoir une série de professions dans les secteurs techniques, de la construction, de la métallurgie et la construction mécanique pour lesquelles il n'est pas possible de recruter suffisamment de personnel qualifié.

⁴ Le terme « technicien » désigne une catégorie de la nomenclature suisse des professions réunissant majoritairement des professions acquises au terme d'une formation de niveau tertiaire.

Enquête auprès des entreprises: la pénurie de personnel qualifié vue par les employeurs

Afin de refléter le point de vue des employeurs par rapport à la mobilité sur le marché du travail et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, AMOSA a effectué un sondage en ligne auprès de 900 entreprises situées sur son territoire. Le choix des professions analysées dans le présent rapport a guidé celui des entreprises: il fallait qu'elles y jouent un rôle important. Le retour sur cette enquête a été d'environ 15%. Environ trois quarts des entreprises ayant répondu se sont déclarées affectées à un degré moyen ou élevé par la pénurie de personnel qualifié. En moyenne, les postes vacants à cause de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée représentent entre 3% et 8% des employés.

	alle Unternehmen	Unternehmen mit hohem Fachkräftemangel
Übermässiger Aufwand in der Personalrekrutierung	72%	+
Zeitliche Verzögerungen in Forschung und Produktion	41%	+
Ablehnung von Aufträgen	30%	
Hohe Fluktuation der Fachkräfte	19%	-
Auslagerungen ins Ausland	14%	+
Investitionsverzögerungen (-stop)	9%	

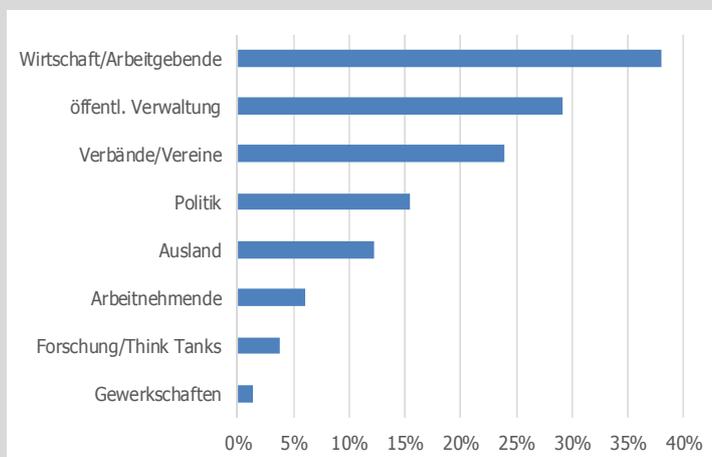
Données: Enquête auprès des entreprises AMOSA 2014 (base=130)

Graphique 3: Quels sont les effets de la pénurie de personnel qualifié sur les entreprises?

À cause de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, environ trois quarts des entreprises interrogées souffrent de l'effort excessif qu'elles doivent déployer pour recruter du personnel. Presque la moitié des entreprises a constaté des retards dans la recherche et la production. Ces difficultés s'accroissent encore davantage dans les entreprises où la pénurie de personnel qualifié est élevée (colonne 2). Elles se voient de plus en plus contraintes de délocaliser à l'étranger.

Analyse médiatique: la pénurie de personnel qualifié dans le débat public

Afin d'être en mesure de rendre compte du débat public et de la perception qu'a le public de la mobilité sur le marché du travail et de la pénurie de personnel qualifié, AMOSA a procédé à une analyse des médias sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2013. Pour cela, tous les articles comportant le terme « pénurie de personnel qualifié » dans le titre ou dans l'en-tête ont été analysés. Tous les articles ont été extraits des quotidiens et hebdomadaires suivants: Aargauer Zeitung, NZZ, St.Galler Tagblatt, Südostschweiz, Tages-Anzeiger, Zuger Zeitung, Finanz und Wirtschaft, Handelszeitung, NZZ am Sonntag et Sonntagszeitung.



Données: Analyse médiatique AMOSA 2014 (base=213)

Graphique 4: Quels sont les acteurs, les groupes d'intérêt et les réseaux qui influencent le débat médiatique par rapport à la pénurie de personnel qualifié?

Le débat médiatique autour du problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se caractérise par la forte présence de représentants du secteur économique et du patronat, suivis de l'administration publique et des associations.

Dans quasiment la moitié des articles à ce sujet, des acteurs liés au secteur économique/patronal jouent un rôle actif ou passif. Ces acteurs abordent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en lien avec les difficultés à recruter du personnel hautement qualifié, ainsi qu'avec les problèmes de relève dans l'apprentissage des professions dites MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles, technologie). Les médias traitent particulièrement souvent de la pénurie d'informaticiens. Une autre question affectant les employeurs de manière toujours plus pressante est celle de la « guerre des talents », déjà débattue à l'étranger par rapport à l'évolution démographique et au risque de réduction des possibilités de recruter à l'étranger. Dans les médias examinés ici, le point de vue des demandeurs d'emploi par rapport à la pénurie de personnel qualifié est moins présent. Ce groupe a tendance à associer les problèmes de pénurie de personnel ou d'apprentis à des conditions de travail peu attrayantes, à des exigences professionnelles élevées, ainsi qu'à la perception de certaines filières comme peu attrayantes et limitées au niveau des débouchés.

Identifier la pénurie de personnel qualifié dans certaines professions spécifiques

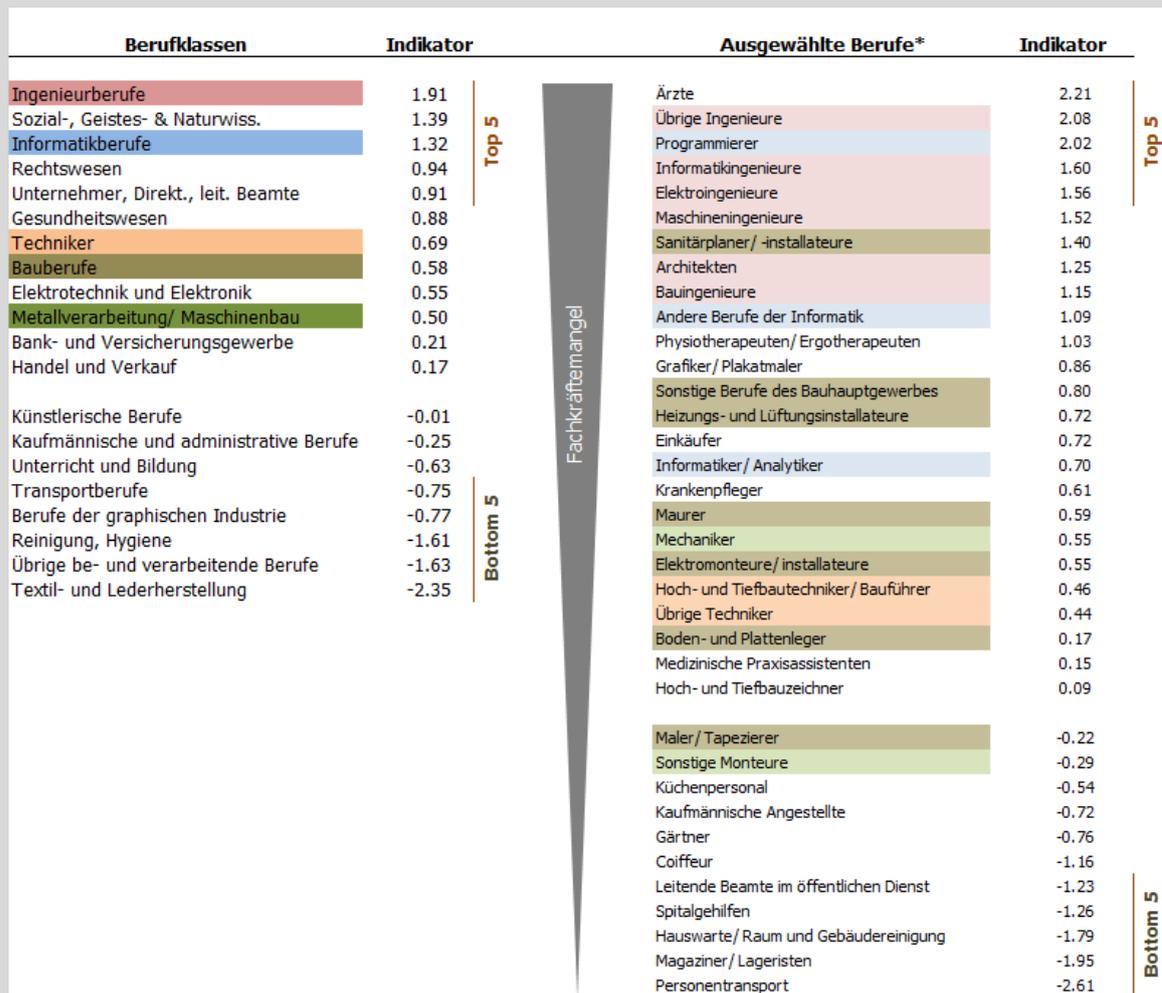
Les professionnels à disposition sur le marché peuvent être recensés en fonction de l'activité concrète qu'ils exercent ou du métier auquel ils ont été formés. De même, la meilleure façon de représenter la pénurie de personnel qualifié est d'examiner différentes professions. Le fait de se concentrer sur la profession est en partie contraire à la pratique du milieu du travail, où employés et employeurs sont souvent regroupés en fonction de leur secteur d'activité. Le recensement de la main d'œuvre au niveau sectoriel s'avère cependant compliqué, car chaque secteur comprend de nombreuses professions dont les niveaux de formation et les profils d'exigences diffèrent.

Nomenclature suisse des professions (NSP 2000)

La nomenclature suisse des professions permet de décrire les travailleurs en fonction de leur activité. La nomenclature des professions recense environ 20000 titres professionnels à l'aide des quatre niveaux hiérarchiques suivants: division de professions, classe de professions, groupe de professions et genre de professions (profession). Ainsi, la classe professionnelle « informatique » se trouve comprise dans la division des professions techniques et dans celle des professions de l'informatique. La classe professionnelle « informatique » englobe à son tour de nombreuses professions, telles qu'informaticien/analyste, programmeur, opérateur informatique, webmaster et d'autres professions liées à l'informatique. Même si le niveau « genre de profession » est le plus précis dont dispose la NSP, certaines entrées individuelles comme « programmeur » contiennent à leur tour une multitude de profils différents n'apparaissant pas dans l'étude, par exemple « développeur d'applications ». Par ailleurs, les profils professionnels sont en constante évolution, ce qui explique que certains des titres professionnels recensés par la NSP soient dépassés, voire obsolètes, dans la pratique. Dans la présente étude, la catégorie principalement utilisée est celle des classes professionnelles, complétée si nécessaire par des informations comprises à d'autres échelons de la nomenclature des professions.

Elaboration de l'indice AMOSA de pénurie de personnel qualifié

À l'aide d'un procédé d'analyse factorielle et sur la base de la nomenclature suisse des professions, AMOSA a développé un indice permettant de calculer la pénurie de personnel qualifié dans certaines professions spécifiques pour l'année 2013 dans la région AMOSA. Les facteurs suivants ont été identifiés comme exerçant la principale influence sur la pénurie de travailleurs qualifiés: *taux d'immigration de main-d'œuvre qualifiée dans la profession*, le *rapport demandeurs d'emploi-postes vacants*, *problèmes de recrutement spécifiques à l'industrie* et la *durée de recherche d'emploi*. L'indice AMOSA de pénurie de personnel qualifié permet de s'exprimer sur l'étendue de ce phénomène dans différentes professions et d'établir des comparaisons. Il n'est toutefois pas possible d'estimer la part concrète de main-d'œuvre qualifiée qui manque dans une profession déterminée ni de prévoir les besoins futurs. Des valeurs élevées indiquent une pénurie supérieure à la moyenne, alors que les professions moins affectées ne présenteront que des valeurs faibles, voire négatives.



Données: STATEM, ESPA, PLASTA, jobagent.ch/x28 2013, région AMOSA, sélection des classes professionnelles et des professions NSP 2000.
* Dans les analyses statistiques, seules les professions représentant suffisamment d'observations dans l'échantillon de l'ESPA ont pu être considérées. Certaines professions existantes n'ont donc pas pu être prises en compte dans l'analyse.

Graphique 5: Pénurie de personnel qualifié par classe professionnelle et par profession

Les classes professionnelles auxquelles appartiennent les professions étudiées par AMOSA sont signalées en couleur, comme le sont les professions comprises dans chacune des classes. L'exemple des métiers de la construction met particulièrement en évidence l'interaction entre ces deux niveaux d'analyse. Dans la colonne des classes professionnelles, la pénurie de personnel qualifié dans le secteur de la construction se trouve en milieu de classement. La colonne des professions montre quant à elle que la pénurie de main-d'œuvre est particulièrement forte dans certains métiers concrets, tels que planificateur sanitaire ou installateur de systèmes de chauffage. En revanche, les professions de poseur de revêtements de sol/carreleur, peintre ou tapissier affichent des valeurs faibles, voire négatives, ce qui équivaut à une pénurie de personnel qualifié moins prononcée et signifie qu'il y a suffisamment, voire trop de main-d'œuvre à disposition dans ces professions.

Dans la classe de l'informatique, ce sont surtout les professions de programmeur et les « autres professions de l'informatique » qui sont concernées par la pénurie. Même si la pénurie semble relativement faible chez les informaticiens/analystes par rapport à d'autres professions, l'indice reste clairement supérieur à la moyenne. En rapport avec les professions de l'informatique, il convient également d'attirer l'attention sur le métier de graphiste. Au cours des dernières années, le champ d'activité dans cette profession s'est beaucoup rapproché de celui de l'informatique. C'est peut-être cela qui explique la valeur élevée (0.86) sur l'indice AMOSA de pénurie de personnel qualifié pour la profession de graphiste.

Mobilité sur le marché du travail

Mobilité sur le marché du travail et pénurie de personnel qualifié

La mobilité sur le marché du travail peut jouer un rôle important pour compenser la pénurie de personnel qualifié et les déséquilibres entre l'offre et la demande. La manière et la vitesse à laquelle il est possible de répondre à la pénurie actuelle et de combler les lacunes actuelles en matière de compétences dépendent par conséquent aussi de la souplesse dont font preuve les personnes sur le marché du travail: dans quelles circonstances les personnes actives sont-elles disposées ou contraintes de changer d'emploi? Quels sont les facteurs qui influencent les changements de carrière? Dans quelle mesure est-il possible de (ré)intégrer les travailleurs qualifiés en recherche d'emploi et les personnes inactives dans le marché du travail, ou plutôt d'éviter que ces personnes ne quittent le marché du travail?

Définition de la mobilité sur le marché du travail

La notion de mobilité sur le marché du travail comprend différentes formes de mobilité. Une distinction sommaire peut être établie entre les formes de mobilité liées à un statut sur le marché du travail ou au lieu de travail et celles qui mettent en avant la mobilité des compétences.

La première forme de mobilité comprend les changements de poste à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ainsi que les transitions de l'emploi au chômage et les interruptions de l'activité professionnelle. Dans le présent rapport, cette forme est qualifiée de mobilité liée au lieu de travail. La deuxième forme de mobilité se réfère aux qualifications professionnelles, par exemple les changements entre la profession apprise et la profession exercée. Une autre forme de mobilité abordée ici est la mobilité géographique (liée au lieu de domicile ou de travail) des personnes actives en relation avec le marché du travail.

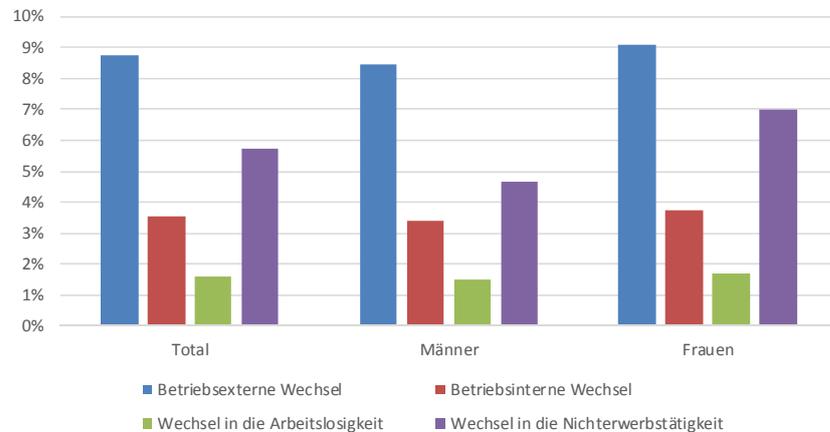
Une personne active sur huit change de poste de travail

Selon ESPA 2012, environ 20% des personnes actives dans la région AMOSA ont quitté leur poste: une personne active sur huit (12%) a changé d'emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de son entreprise, quelque 2% étaient à la recherche d'un emploi et environ 6% se sont retirées du marché du travail à titre temporairement ou permanent (graphique 6).

Ces changements ont été motivés en premier lieu par des conditions de travail insatisfaisantes (21%), ainsi qu'un désir de changement ou d'ascension professionnels (20%). D'autres facteurs tels que les licenciements sont à l'origine de 13% des contrats à durée déterminée et de 10% des changements de poste.

La taille de l'entreprise et l'ancienneté exercent une influence sur les changements de poste

Des méthodes d'analyse de régression ont permis de déterminer les facteurs qui influencent la mobilité liée au lieu de travail. Cette analyse s'est portée sur les personnes actives ayant quitté leur poste en 2012 selon l'ESPA. Les (+) signalent les facteurs significatifs qui favorisent la mobilité. Les (-) signalent les facteurs significatifs qui réduisent la mobilité.



Données: ESPA 2012, région AMOSA

Graphique 6: La mobilité liée au lieu de travail

Le taux de rotation ou de fluctuation se réfère à la proportion de personnes quittant leur poste dans une période donnée.

Sur le territoire couvert par AMOSA, les femmes interrompent plus souvent leur activité professionnelle que les hommes. Ce retrait du marché du travail est probablement dû au fait que les femmes s'occupent plus souvent des enfants ou d'autres personnes dans la sphère privée.

Le point de vue des spécialistes: les employeurs rencontrent des difficultés par rapport à la mobilité liée au lieu de travail

Pour compléter les enquêtes quantitatives, AMOSA s'est entretenu avec des experts de la formation ainsi qu'avec des employeurs, des responsables en ressources humaines et des cadres au sujet de la pénurie de personnel qualifié et la mobilité sur le marché du travail. Les personnes interrogées travaillent dans des entreprises des secteurs de la métallurgie/construction mécanique, de l'informatique, ainsi que du bâtiment. Chacune de ces entreprises rencontre des difficultés à recruter du personnel dans les professions analysées ici par AMOSA, notamment des ingénieurs, des techniciens bien formés et des professionnels de la construction.

Les entretiens montrent que les employeurs considèrent la mobilité liée au lieu de travail comme un obstacle au recrutement de personnel qualifié, surtout dans les régions périphériques. La pratique montre que les travailleurs suisses sont moins mobiles que leurs homologues étrangers lorsque cela implique un changement de domicile. Un autre aspect à considérer est la volonté de se déplacer dans le cadre d'un emploi particulier (mobilité liée à la profession), qui est exigée dans de nombreuses professions techniques telles

Les résultats montrent que lors de changements de poste internes comme externes, certaines caractéristiques liées au lieu de travail telles que la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié constituent des facteurs d'influence importants. En ce qui concerne les caractéristiques personnelles, l'âge apparaît comme un facteur déterminant, mais inhibiteur de mobilité. Un niveau de formation plus élevé favorise les changements internes de poste et joue un rôle crucial dans les situations de retrait de la vie active: les personnes actives titulaires d'une formation supérieure présentent une plus faible probabilité de quitter le marché du travail que les travailleurs ayant une formation de plus bas niveau. Les femmes qui ont des enfants de moins de 15 ans sont les plus exposées au risque de quitter le marché du travail.

Betriebsexterne Wechsel	Betriebsinterne Wechsel
<i>Personenbezogene Merkmale</i>	
- höheres Alter	- höheres Alter
	+ höheres Bildungsniveau
<i>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</i>	
+ kleinere Betriebe mit weniger als 20 Personen	+ grössere Betriebe mit mindestens 20 Personen
- längere Betriebszugehörigkeit	
Wechsel in die Arbeitslosigkeit*	
<i>Personenbezogene Merkmale</i>	
+ Ausländische Herkunft	- Bildungsniveau Tertiärstufe
- Berufe der Gesundheit, Lehre und Kultur	+ Frau mit Kindern unter 15 Jahren
<i>Arbeitsplatzbezogene Merkmale</i>	
+ Stundenlohn unter 25 Franken	+ kurze Betriebszugehörigkeit (Dauer < 1 Jahr)
- längere Betriebszugehörigkeit	+ Teilzeitanstellung (Pensum < 50%)
	+ Stundenlohn unter 25 Franken

* Im analysierten Datensatz existieren nur wenige Fälle mit Übertritten in die Arbeitslosigkeit. Dadurch lassen sich nur wenige signifikante Einflussfaktoren bestimmen und die vorhandenen Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Données: ESPA 2012 (NSP 2000: divisions de professions), région AMOSA

Les changements de profession déclinent à mesure que le niveau de formation augmente

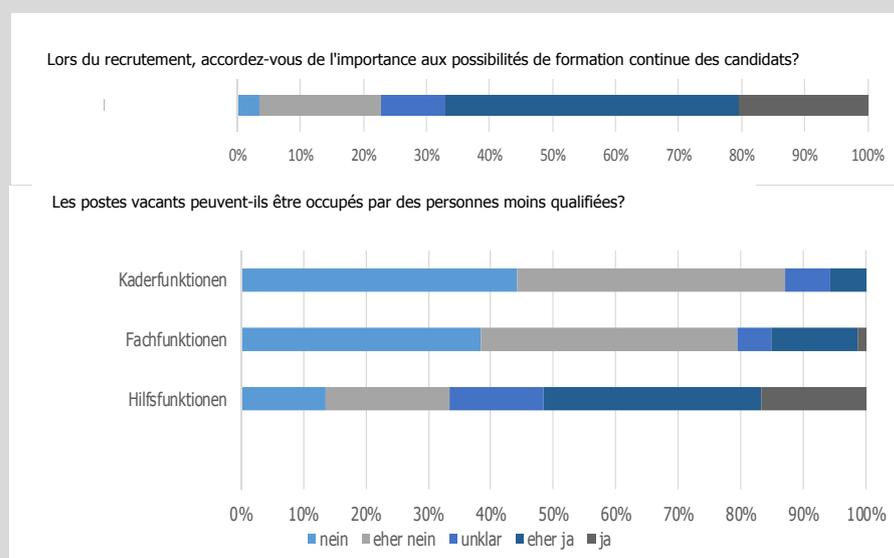
Dans chaque carrière, les changements professionnels constituent un facteur déterminant: selon EPSA 2013, près de 62% des personnes actives dans la région AMOSA exerçaient à ce moment-là une autre profession que celle à laquelle elles ont été formées. Des méthodes d'analyse de régression ont permis de déterminer les facteurs d'influence de la mobilité professionnelle. Cette analyse s'est portée sur les personnes actives ayant changé de profession au cours de leur carrière selon l'ESPA. Les (+) signalent les facteurs significatifs qui favorisent la mobilité professionnelle. Les (-) signalent les facteurs significatifs qui réduisent la mobilité professionnelle. Il s'avère que les possibilités de mobilité professionnelle dépendent en grande partie du niveau de formation de la personne active et du profil de compétences de sa profession. Ainsi, les travailleurs titulaires d'une formation supérieure sont beaucoup moins susceptibles de changer de profession que les personnes dont le niveau de formation est moins élevé.

Berufliche Wechsel	
+ Ausländische Herkunft	- Vorgesetztenfunktion
+ Stundenlohn unter 25 Franken	- Bildungsniveau Tertiärstufe
+ Berufe des Managements, Administration, Finanzen	- Bauberufe
+ Berufe des Handel und Verkehrs	- Berufe der Gesundheit, Lehre und Kultur

Données: ESPA 2013 (NSP 2000: divisions de professions), région AMOSA

Enquête auprès des entreprises: la mobilité professionnelle vue par les employeurs

Les résultats de l'analyse de la mobilité indiquent que les changements de carrière sont moins importants pour les professionnels hautement qualifiés et qu'ils représentent surtout une option ou un besoin pour les personnes au niveau de formation ou au profil de compétences moins élevé. La possibilité de déplacer et d'exploiter la mobilité professionnelle de la population active dépend également de la volonté personnelle de changement, des conditions-cadres au niveau du marché du travail et de la politique de formation, ainsi que la souplesse de l'entreprise. Dans le cadre de l'enquête auprès des entreprises sur les métiers sélectionnés par AMOSA, les employeurs ont été interrogés sur l'importance de la mobilité professionnelle, ainsi que sur leur degré de flexibilité par rapport au niveau de formation des candidats.



Graphique 7: Quelle est l'importance de la mobilité professionnelle dans la recherche d'emploi?

Les entreprises interrogées accordent beaucoup d'importance à la mobilité professionnelle: pour la vaste majorité des employeurs (67%), les possibilités de formation continue des candidats jouent un rôle déterminant lors du recrutement.

En revanche, il semble n'y avoir guère de place pour les compromis au niveau des compétences exigées des candidats dans les offres d'emploi, notamment pour les postes de spécialiste ou de cadre, qui, selon les entreprises interrogées, ne peuvent être occupés par des personnes aux compétences inférieures ou différentes. La correspondance la plus exacte possible entre le profil du candidat et les exigences du poste semble être le critère décisif. Malgré la pénurie de personnel qualifié, les employeurs accordent moins de chances aux personnes souhaitant changer de discipline.

Données: Enquête auprès des entreprises AMOSA 2014 (base=130)

Définition de la volonté de mobilité et la volonté de faire des concessions

Les chances de réinsertion et le potentiel de recrutement des demandeurs d'emploi dépendent essentiellement de la mesure dans laquelle ils sont disposés à faire preuve de souplesse sur le marché du travail, c'est-à-dire de leur mobilité individuelle et de leur volonté de faire des concessions. La volonté de mobilité réunit des composantes professionnelles et géographiques. La mobilité géographique se divise à son tour entre les changements de lieu de résidence et la mobilité exigée par une profession concrète (p. ex. les voyages professionnels). La volonté de faire des concessions se réfère à la mesure dans laquelle les demandeurs d'emploi sont prêts à accepter des pertes au niveau des conditions de travail, de la rémunération et de la durée du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans leur nouveau poste.

Facteurs influençant la volonté de mobilité des demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi sont fondamentalement disposés à s'adapter au marché du travail et à faire preuve de souplesse. Des méthodes d'analyse de régression ont permis de déterminer les facteurs exerçant une influence sur la volonté de mobilité des demandeurs d'emploi. Cette analyse s'est portée sur un sondage effectué par AMOSA auprès de 400 demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP au printemps 2013. Les (+) signalent les facteurs significatifs qui favorisent la volonté de mobilité. Les (-) signalent les facteurs significatifs qui réduisent la volonté de mobilité. Les résultats montrent que la volonté de mobilité professionnelle décline avec l'âge. Plus les personnes sont âgées, moins elles sont ouvertes à de nouvelles activités professionnelles. La souplesse professionnelle atteint son point culminant lorsque les demandeurs d'emploi souhaitent profiter de nouvelles opportunités professionnelles ou sont confrontés à une crise dans leur carrière. La santé physique et mentale joue toutefois également un rôle: on constate souvent une volonté de mobilité professionnelle accrue à la suite de problèmes de santé, même si un bon état de santé est plus favorable à la mobilité liée à une profession concrète. En ce qui concerne la mobilité liée au lieu de résidence, la situation familiale joue un rôle important et réduit la volonté de changement à ce niveau-là, surtout lorsque le foyer compte des enfants. Pour conclure, la personnalité individuelle des personnes interrogées n'est pas sans importance: les personnes extraverties, telles que les vendeurs travaillant à l'extérieur, font souvent preuve d'une plus grande mobilité dans le cadre de leur profession et sont ainsi plutôt disposées à de nombreux déplacements professionnels.

berufliche Mobilitätsbereitschaft	jobbedingte Mobilitätsbereitschaft	wohnortsbezogene Mobilitätsbereitschaft
+ jüngeres Alter	+ Männer	+ Männer
+ Karriereentwicklung/-krise	+ Migrationshintergrund	+ Migrationshintergrund
+ Einschränkungen durch Gesundheitszustand	+ gute Gesundheit	+ mittlere Berufstätigkeitsdauer
+ Metallverarbeitungs- und Maschinenbauberufe, Informatikberufe	+ Transportberufe	+ keine Aus- & Weiterbildung im ausgeübten Beruf
- Bauberufe, Ingenieurberufe, Künstler	- Kinder im Haushalt	+ Ingenieurberufe, Künstler
	+/- Persönlichkeit	- Kinder im Haushalt
		- Techniker, Transportberufe

Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen	Konzessionsbereitschaft Einkommen/Lohn	Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg (Pendeldauer)
+ Arbeitslosigkeitsdauer	+ Arbeitslosigkeitsdauer	+ Arbeitslosigkeitsdauer
+ Männer	+ höheres Alter	+ höheres Bildungsniveau
+ Migrationshintergrund	+ Frauen	+ gute Gesundheit
- Kinder im Haushalt	+ höheres Bildungsniveau	+ Kantone Zürich und Aargau
+/- Persönlichkeit	+ geringere berufliche Kompetenzen	+ Informatiker, Künstler
	+ letzte Ausbildung <5 Jahre	- Kinder im Haushalt
	+ AMOSA-Fokusberufe	- Metallverarbeitungs- und Maschinenbauberufe, Bauberufe, Transportberufe
	+/- Persönlichkeit	

Données: Sondage auprès des demandeurs d'emploi 2014 (base=413), région AMOSA

La volonté de faire des concessions augmente avec la durée de recherche d'emploi

Des méthodes d'analyse de régression ont permis de déterminer les facteurs exerçant une influence sur la volonté de faire des concessions des demandeurs d'emploi. Cette analyse s'est portée elle aussi sur le sondage effectué par AMOSA auprès de 400 demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP au printemps 2013. Les (+) signalent les facteurs significatifs qui favorisent la volonté de faire des concessions. Les (-) signalent les facteurs significatifs qui réduisent la volonté de faire des concessions. Les résultats indiquent que la durée de recherche d'emploi influe considérablement sur la volonté de faire des concessions: les personnes inscrites au chômage depuis longtemps sont beaucoup plus disposées à accepter des pertes au niveau des conditions de travail, de la rémunération et de la durée du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans leur nouveau poste. D'autres facteurs influant sur la volonté de faire des concessions sont le sexe (femmes), l'âge, un niveau de formation (supérieure) plus élevé, ainsi que des compétences professionnelles limitées. La personnalité des individus concernés joue également un rôle non négligeable: les personnes très endurantes et dotées d'une bonne capacité d'adaptation sont par exemple plus susceptibles de s'accommoder de conditions de travail défavorables telles que le bruit ou le travail en équipes.

Konzessionsbereitschaft Arbeitsbedingungen	Konzessionsbereitschaft Einkommen/Lohn	Konzessionsbereitschaft Arbeitsweg (Pendeldauer)
+ Arbeitslosigkeitsdauer	+ Arbeitslosigkeitsdauer	+ Arbeitslosigkeitsdauer
+ Männer	+ höheres Alter	+ höheres Bildungsniveau
+ Migrationshintergrund	+ Frauen	+ gute Gesundheit
- Kinder im Haushalt	+ höheres Bildungsniveau	+ Kantone Zürich und Aargau
+/- Persönlichkeit	+ geringere berufliche Kompetenzen	+ Informatiker, Künstler
	+ letzte Ausbildung <5 Jahre	- Kinder im Haushalt
	+ AMOSA-Fokusberufe	- Metallverarbeitungs- und Maschinenbauberufe, Bauberufe, Transportberufe
	+/- Persönlichkeit	

Données: Sondage auprès des demandeurs d'emploi 2014 (base=413), région AMOSA

Les professions sous la loupe d'AMOSA: chômage et postes vacants

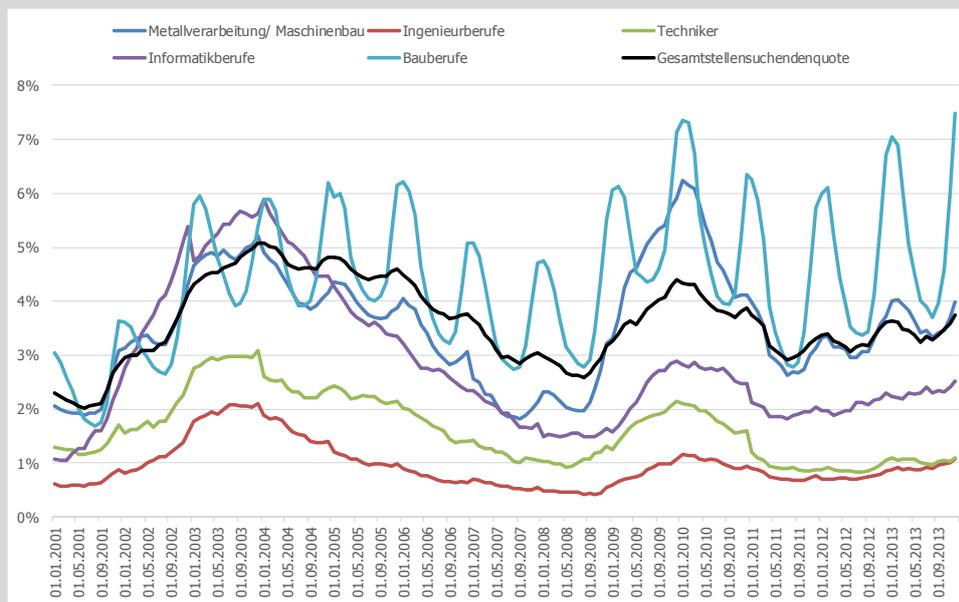
Chômage en dessus de la moyenne dans les professions de la construction et de la métallurgie et la construction mécanique

Les demandeurs d'emploi dans les professions examinées ici par AMOSA représentent une proportion relativement faible du chômage sur le territoire AMOSA: en 2013, près de 10500 demandeurs d'emploi sur 68000 (15%) exerçaient l'une de ces professions avant d'être au chômage.

Les taux de demandeurs d'emploi par profession indiquent que les métiers les plus touchés par le chômage sont ceux du bâtiment et de la métallurgie et construction mécanique (graphique 8). Au cours des douze dernières années, la marge de fluctuation du taux de demandeurs d'emploi dans le bâtiment se situait entre 1.7% et 7.5%. Ce taux reflète le modèle saisonnier typique de l'industrie du bâtiment, dont les valeurs maximales se situent considérablement en dessus du taux général des demandeurs d'emploi. Le taux de chômage dans les métiers de la métallurgie et de la construction mécanique se caractérise par sa grande sensibilité à l'évolution de la conjoncture. La crise de 2008 a frappé cette industrie de plein fouet: le taux de chômage y a augmenté plus rapidement que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Quant aux professions de l'informatique, elles ont atteint leur plus fort taux de chômage suite à l'éclatement de la bulle de la nouvelle économie en 2003, avec environ 6%. Il a ensuite chuté à 1.5%, avant d'augmenter à nouveau jusqu'à 3% en 2009 suite à la crise financière. Après une brève période de récupération, il monte à nouveau jusqu'à 2.5% (décembre 2013). Sur les professions étudiées dans le présent rapport, les ingénieurs et les techniciens présentent le taux de demandeurs d'emploi le plus bas dans la région AMOSA, avec seulement 1% (décembre 2013).

La catégorisation des demandeurs d'emploi par profession reflète la structure économique des cantons

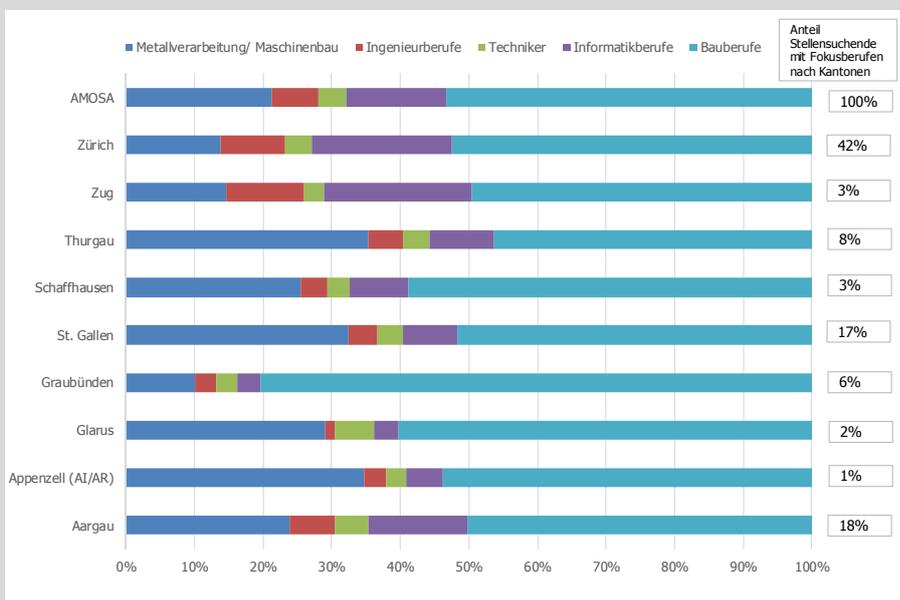
Sur tous les demandeurs d'emploi de la région AMOSA recensés en 2013 dans les professions étudiées ici, près de 42% étaient inscrits dans le canton de Zurich, suivi par le canton d'Argovie avec 18% et du canton de St-Gall avec 17% (graphique 9). La répartition du chômage par profession dans chaque canton est étroitement liée à la structure économique du canton en question. Avec leurs proportions élevées de travailleurs hautement qualifiés, les cantons de Zoug et de Zurich comptent également davantage d'ingénieurs et d'informaticiens au chômage que la moyenne.



Graphique 8: taux de demandeurs d'emploi par profession (professions examinées ici par AMOSA)

Durant la dernière phase de hausse du chômage (2011-2013), les taux de demandeurs d'emploi parmi les ingénieurs et les techniciens se sont révélés relativement robustes et stables, fluctuant autour de 1%. Ces résultats sont en phase avec ceux de l'enquête réalisée auprès des entreprises concernant les professions analysées par AMOSA: selon les employeurs interrogés, les professions d'ingénieur et de technicien sont les deux professions les plus affectées par la pénurie de personnel qualifié.

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA janvier 2001-décembre 2013, région AMOSA, personnes actives: ESPA 2001-2013. région AMOSA



Graphique 9: catégorisation des demandeurs d'emploi par profession dans chaque canton AMOSA

Dans les cantons fortement industrialisés de Suisse orientale, notamment les cantons de Thurgovie, les deux Appenzel et Schaffhouse, les inscriptions au chômage de personnes exerçant des activités dans le secteur de la métallurgie et la construction mécanique sont plus fréquentes que la moyenne. Avec son importante industrie de la construction, le canton des Grisons se distingue quant à lui par un nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers du bâtiment supérieur à la moyenne.

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

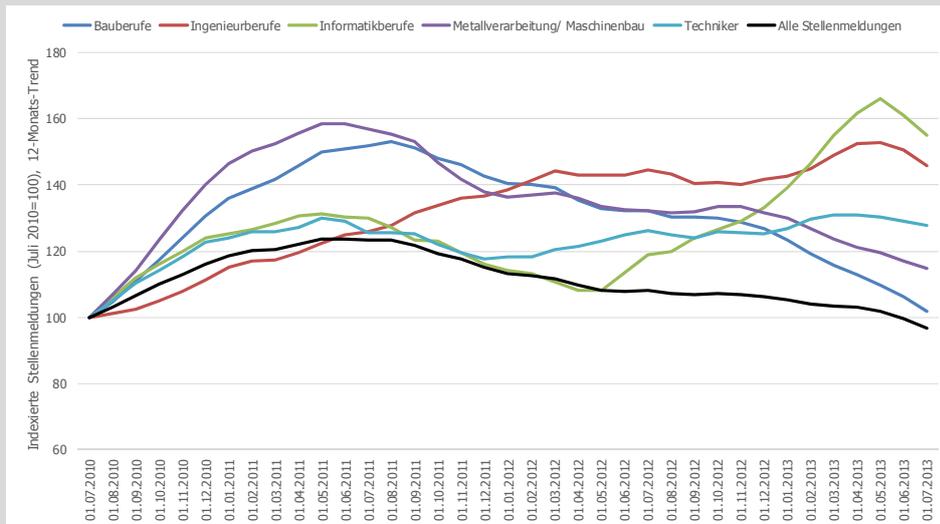
60% des postes vacants recensés par l'ORP exigent une formation et de l'expérience

En 2013, entre 6000 et 10000 postes vacants ont été annoncés aux ORP chaque mois dans les cantons AMOSA, dont près de 50% concernaient les professions au cœur de ce rapport. Cette proportion élevée est principalement due aux professions de la construction, qui représentent environ 30% de ces postes et qui proviennent en grande partie d'agences de placement privées. 8% se rapportent au secteur de la métallurgie et de la construction mécanique, contre 3% de postes d'ingénieurs, de techniciens et d'informaticiens respectivement.

Dans environ 60% de ces offres d'emploi, le profil recherché correspond à du personnel qualifié et expérimenté, ce qui équivaut à une personne formée à la profession en question, qui l'a ensuite exercée pendant une année au minimum. Dans les professions analysées par AMOSA, cette proportion est encore plus élevée, avec 70% des offres demandant une formation et de l'expérience. L'évolution au cours des trois dernières années montre une tendance légèrement à la baisse sur le total des offres d'emploi publiées chaque mois depuis 2011, ce qui s'explique peut-être aussi par un recul des offres d'emploi provenant d'agences de placement privées (graphique 10). Par ailleurs, les offres d'emploi dans l'informatique et les professions d'ingénieur ont tendance à augmenter depuis 2012. Ceci pourrait indiquer que les ORP sont considérés de la part des entreprises concernées comme un canal de recrutement potentiel pour les professions affectées par la pénurie de personnel qualifié (cf. p. 35, perception des ORP comme canal de recrutement de personnel qualifié).

Potentiel de recrutement des demandeurs d'emploi dans les professions sous la loupe d'AMOSA

Si l'on juxtapose les demandeurs d'emploi aux offres d'emploi publiées dans les professions à l'étude dans ce rapport, il y avait théoriquement trois demandeurs d'emploi à disposition par poste vacant en 2013. La section suivante présente l'analyse de ce potentiel de correspondance pour chaque profession examinée par AMOSA et devrait indiquer quelles sont les chances des employeurs de trouver des candidats adaptés pour chaque poste vacant recensé auprès des ORP.



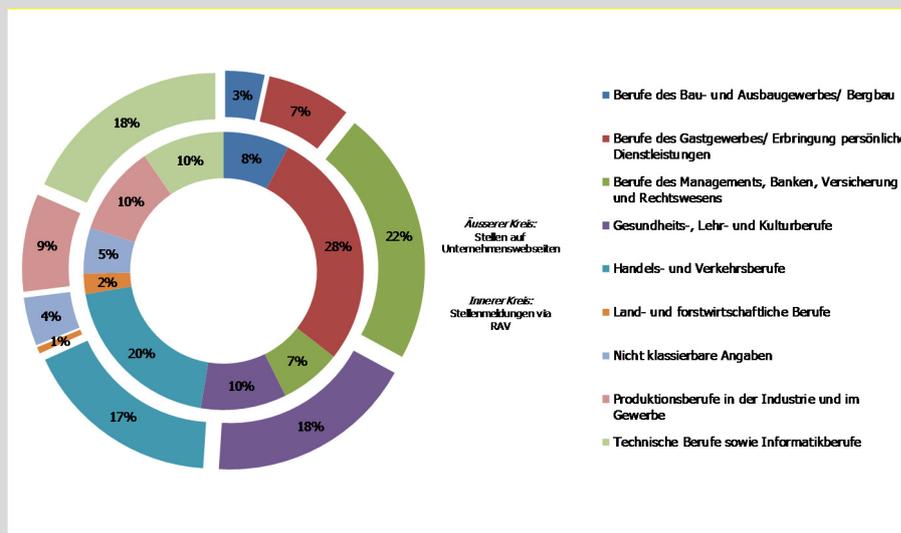
Graphique 10: Évolution indexée des offres d'emploi dans les ORP (2010-2013)

Les valeurs indexées permettent de comparer l'évolution mensuelle au niveau des offres d'emploi dans différentes professions. Dans l'absolu, les différences d'une profession à l'autre sont considérables. En juillet 2010, point de départ de cette analyse, les ORP comptaient 2731 offres d'emploi dans le secteur du bâtiment, 183 dans l'ingénierie, 156 dans l'informatique, 604 dans la métallurgie et la construction mécanique et 162 postes de techniciens.

Données: offres d'emploi publiées: effectifs mensuels PLASTA janvier 2010-décembre 2013, région AMOSA

Offres d'emploi recensées par les ORP et publiées sur les sites internet des entreprises

En 2013, environ 20000 postes de travail ont été mis au concours chaque mois en moyenne sur les sites internet d'entreprises de la région AMOSA. Environ 30000 places ont également été publiées par des agences de placement. Le nombre exact d'offres d'emploi ne peut être déterminé, car certaines d'entre elles n'apparaissent que sur le site internet de l'entreprise ou que dans les agences de placement. Quant au nombre de postes vacants communiqués aux ORP directement par les entreprises, il s'élève à environ 3500 chaque mois, contre 4800 qui provenaient d'agences de placement, ce qui signifie que les ORP recensent environ six fois moins d'offres d'emploi que le marché public de l'emploi.



Graphique 11: Publication des offres d'emploi des entreprises par les ORP et sur les sites internet des entreprises

Les offres d'emploi communiquées aux ORP par les entreprises diffèrent considérablement de celles publiées sur les sites internet de ces mêmes entreprises. Sur les sites internet des entreprises, 18% des postes vacants sont dans les catégories des métiers de la santé, de la formation et de la culture, alors que cela n'est le cas que de 10% des offres transmises aux ORP directement par les entreprises. En ce qui concerne les professions de la construction, l'inverse se produit: avec 8%, la proportion de places de travail dans le bâtiment recensées par les ORP représente plus du double que celles que l'on trouve sur le marché public (3%). Si l'on tient encore compte des offres d'emploi des agences de placement, la part des postes dans les métiers de la construction mis au concours par les ORP s'élève à 28%.

Données: Postes vacants sur les sites internet des entreprises: jobagent.ch/x28, effectifs moyens 2013 (NSP 2000: divisions de professions), région AMOSA, postes recensés par les ORP: effectifs mensuels, PLASTA 2013 (NSP 2000: divisions de professions), région AMOSA

Professions dans la métallurgie et la construction mécanique

Domaine professionnel hétérogène fortement ancré dans la formation en apprentissage

Les métiers de la métallurgie et de la construction mécanique constituent une catégorie hétérogène réunissant 25 professions différentes, notamment dans le traitement et la production de métaux (p. ex. fondeurs et tourneurs), dans la construction métallique (p. ex. ferblanterie industrielle) ou encore dans la construction mécanique (mécaniciens ou ajusteurs-mécaniciens). La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est plus ou moins prononcée dans chaque profession: selon les entretiens d'AMOSA avec les spécialistes, les difficultés de recrutement sont particulièrement présentes chez les mécaniciens CNC, les monteurs de machines, les techniciens de service avec déplacements, ainsi que les constructeurs. Principalement axée sur l'exportation, l'industrie métallurgique et mécanique a connu ces dernières années une restructuration qui a coûté de nombreux emplois. En 2013, le taux de demandeurs d'emploi dans cette branche était supérieur de 0.2% au taux de chômage général (3.7% contre 3.5%), alors qu'avec 16%, la part des chômeurs de longue durée était inférieure de 2% à la moyenne générale. Selon les évaluations menées par les conseillers en personnel des ORP, les chômeurs dans ces professions sont plus souvent jugés difficiles à placer que les autres.

La plupart des travailleurs actifs (63%) sont titulaires d'une formation professionnelle de niveau secondaire II, alors que 14% d'entre eux sont formés au niveau tertiaire et que près d'un quart (23%) est considéré comme peu qualifié. Le chômage concerne principalement les personnes moyennement qualifiées: 74% des demandeurs d'emploi disposent d'une formation de niveau secondaire II, tandis que les demandeurs d'emploi formés au niveau tertiaire (4%) sont nettement sous-représentés (tableau 1).

Les professionnels débutants proviennent de domaines connexes

Environ 56% des travailleurs exerçant des métiers dans la métallurgie et la construction mécanique n'ont pas été formés à cette activité à l'origine (moyenne globale pour toutes les professions: 62%), c'est-à-dire qu'ils n'ont achevé aucune formation dans le domaine de la métallurgie ou de la construction mécanique. 23% de ces travailleurs n'ont même été formés à aucune profession au départ (moyenne globale pour l'ensemble des actifs: 14%). Les professionnels débutant dans ce secteur sans formation correspondante (33%) sont souvent issus de domaines analogues, tels que l'électronique, l'industrie automobile ou de la construction. L'étude de la volonté de mobilité des demandeurs d'emploi montre que les demandeurs d'emploi du secteur de la métallurgie et la construction mécanique font preuve d'une mobilité professionnelle particulière, même s'ils sont disposés à faire moins de concessions au niveau de la durée du trajet pour se rendre au travail (cf. p. 17).

Potentiel de correspondance à disposition

L'analyse de correspondance indique qu'à fin-février 2013, les ORP comptaient 511 offres d'emploi exigeant une formation et de l'expérience de la part des candidats, ce qui correspond à près de 60% des places de travail recensées dans ce secteur mais représente une valeur inférieure à celle observée dans les autres professions sous la loupe d'AMOSA (moyenne générale dans les professions sous la loupe d'AMOSA: 70%, moyenne générale de toutes les offres d'emploi: 60%).

Pour chaque poste vacant, il y avait théoriquement trois demandeurs d'emploi qualifiés et expérimentés à disposition (tableau 2). Si l'on inclut également les demandeurs d'emploi qui requièrent une formation, c'est-à-dire ceux qui disposent uniquement d'expérience dans la profession, mais d'aucune qualification officielle, le potentiel de correspondance augmente alors de quatre personnes supplémentaires par offre d'emploi. Le potentiel de correspondance des demandeurs d'emploi varie beaucoup entre les différents métiers compris dans cette classe professionnelle: pour les soudeurs par exemple, il y a six demandeurs d'emploi qualifiés et expérimentés à disposition par poste vacant. Quant au métier de mécanicien, qui représente environ un tiers des offres

d'emploi recensées, le potentiel de correspondance se réduit, avec seulement trois demandeurs d'emploi qualifiés et expérimentés par place.

Tableau 1: travailleurs actifs et demandeurs d'emploi dans les professions de la métallurgie et de la construction mécanique

		Erwerbstätige Personen %	Stellensuchende Personen %	Spezifische AL-Quote
Alter	15-24 Jahre	18%	14%	3.0%
	25-49 Jahre	53%	53%	3.7%
	50+ Jahre	29%	32%	4.1%
Geschlecht	Mann	92%	93%	3.7%
	Frau	8%	7%	3.1%
Staatsangehörigkeit	CH	66%	48%	2.7%
	Nicht-CH	34%	52%	5.6%
Bildungsniveau	Sek. I	23%	23%	3.5%
	Sek. II	63%	74%	4.1%
	Tertiär	14%	4%	1.0%
Total		57754	2209	3.7%
Total (alle Berufe)		1893187	68004	3.5%

Données: travailleurs actifs: ESPA 2013, région AMOSA, demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

Tableau 2: analyse de correspondance

L'analyse de correspondance se base sur la nomenclature suisse des professions (classe professionnelle et professions sélectionnées) et indique combien de demandeurs d'emploi en moyenne disposent des qualifications et de l'expérience requises dans le profil d'exigences de chaque offre d'emploi (colonne 3). La colonne 5 représente le potentiel à disposition des ORP en personnes non formées, soit le nombre de demandeurs d'emploi dotés d'une expérience professionnelle adéquate, mais dépourvus de qualification officielle, qu'il y aurait par poste vacant.

Exemple de lecture: en février 2013, il y avait dans les ORP 180 offres d'emploi de mécanicien exigeant une formation et de l'expérience. Au même moment, il y avait 522 demandeurs d'emploi titulaires d'une formation de mécanicien et d'au moins une année d'expérience professionnelle. Cela représente un potentiel de correspondance arrondi de trois demandeurs d'emploi par poste vacant.

	Stellenmarkt RAV	Stellensuchende/ Matching			
	Erfahrung & Qualif.	Erfahrung & Qualif.		nur Erfahrung, keine Qualif.	
	OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN
<i>Berufsklasse</i>					
Metallverarbeitung/ Maschinenbau	511	1363	3	2202	4
<i>Ausgewählte Berufe</i>					
Schweisser	26	156	6	369	14
Mechaniker	180	522	3	310	2
Metallbauer/ Metallschlosser	129	116	1	131	1

Données: offres d'emploi et demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA février 2013, région AMOSA

Professions de l'ingénierie

Domaine professionnel relativement homogène à faible perméabilité

Les ingénieurs constituent un domaine professionnel relativement homogène qui comprend notamment les ingénieurs mécaniciens, les ingénieurs en informatique, les ingénieurs en génie civil et les architectes. La pénurie de personnel qualifié se fait particulièrement ressentir dans ces professions et se caractérise par un taux de demandeurs d'emploi extrêmement bas d'environ 1% en 2013. La proportion de chômeurs de longue durée de 10% dans cette classe se situe huit points en dessous de la moyenne générale de tous les demandeurs d'emploi.

Les métiers de l'ingénierie supposent une formation tertiaire plus ou moins impérative, raison pour laquelle près de 90% des professionnels actifs et des demandeurs d'emploi dans ce domaine sont titulaires d'une formation correspondante. Il est frappant de constater que la proportion de femmes et de ressortissants étrangers est beaucoup plus élevée que la moyenne parmi les demandeurs d'emploi dans ces professions (tableau 3).

Critères d'entrée sévères - mobilité professionnelle limitée

La mobilité est limitée dans cette classe professionnelle: une proportion relativement élevée des ingénieurs en activité (69%) a aussi été formée à une profession de l'ingénierie. Par rapport à d'autres professions, les possibilités de reconversion ou de formation complémentaire pour devenir ingénieur sont restreintes en raison du haut niveau de qualification exigé, ce qui rend cette situation plutôt rare. En 2013, la part de reconversions dans ces professions ne comprenait qu'un quart des travailleurs actifs (contre 62% dans l'ensemble des professions). Les personnes concernées provenaient principalement de disciplines connexes telles que les sciences naturelles ou l'informatique. Quant aux demandeurs d'emploi de cette classe professionnelle, près de 60% d'entre eux avaient déjà achevé une formation d'ingénieur avant d'être au chômage. Environ 12% des demandeurs d'emploi occupaient auparavant des postes d'entrepreneur, de directeur ou de haut fonctionnaire, ce qui est probablement dû au fait que les ingénieurs assument souvent des fonctions de direction ou de supervision recensées dans les statistiques du chômage de cette catégorie professionnelle.

L'étude de la volonté de mobilité des demandeurs d'emploi a montré que les ingénieurs au chômage, comme d'autres personnes bien formées, font preuve d'une plus grande souplesse en ce qui concerne leur lieu de résidence que d'autres classes professionnelles. En termes de mobilité professionnelle, les ingénieurs en recherche d'emploi se montrent cependant beaucoup plus réticents que d'autres catégories professionnelles par rapport aux changements (cf. p. 17).

Potentiel de correspondance à disposition

Le niveau d'exigence élevé qui caractérise les postes d'ingénieur se reflète également dans les offres d'emploi. Quelque 80% des offres d'emploi recensées exigent une formation et de l'expérience (contre une moyenne générale de 60% pour l'ensemble des offres d'emploi). Fin février 2013, il y avait environ 911 demandeurs d'emploi pour 216 postes vacants d'ingénieur, ce qui représente un potentiel de correspondance arrondi d'environ quatre demandeurs d'emploi par poste (tableau 4). En examinant les professions individuelles, on constate que les architectes et les ingénieurs en informatique présentent un potentiel de correspondance plus élevé que, disons, les ingénieurs mécaniciens, avec respectivement cinq et quatre demandeurs d'emploi par poste vacant contre deux. En ce qui concerne le potentiel des demandeurs d'emploi qui requièrent une formation, cette classe professionnelle affiche à nouveau sa faible perméabilité: sauf pour les ingénieurs en informatique, il n'y avait aucun demandeur d'emploi dans cette catégorie dont le profil se limitait à une expérience professionnelle non sanctionnée d'une formation officielle.

Tableau 3: Travailleurs actifs et demandeurs d'emploi dans les professions de l'ingénierie

		Erwerbstätige Personen %	Stellensuchende Personen %	Spezifische AL-Quote
Alter	15-24 Jahre	3%	1%	0.4%
	25-49 Jahre	67%	68%	0.9%
	50+ Jahre	30%	31%	1.0%
Geschlecht	Mann	89%	81%	0.9%
	Frau	11%	19%	1.5%
Staatsangehörigkeit	CH	69%	49%	0.7%
	Nicht-CH	31%	51%	1.5%
Bildungsniveau	Sek. I	1%	1%	0.4%
	Sek. II	11%	12%	1.0%
	Tertiär	88%	87%	0.9%
Total		77434	724	0.9%
Total (alle Berufe)		1893187	68004	3.5%

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

Tableau 4: analyse de correspondance

L'analyse de correspondance se base sur la nomenclature suisse des professions (classe professionnelle et profession sélectionnée) et indique combien de demandeurs d'emploi en moyenne disposent des qualifications et de l'expérience requises dans le profil d'exigences de chaque offre d'emploi (colonne 3). La colonne 5 représente le potentiel à disposition des ORP en personnes non formées, soit le nombre de demandeurs d'emploi dotés d'une expérience professionnelle adéquate, mais dépourvus de qualification officielle, qu'il y aurait par poste vacant.

Exemple de lecture: en février 2013, il y avait dans les ORP 21 offres d'emploi d'architecte qui exigeaient une formation et de l'expérience. Au même moment, il y avait 105 demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme d'architecture et d'au moins une année d'expérience professionnelle. Cela représente un potentiel de correspondance arrondi de cinq demandeurs d'emploi par poste vacant.

	Stellenmarkt RAV	Stellensuchende/ Matching			
	Erfahrung & Qualif.	Erfahrung & Qualif.		nur Erfahrung, keine Qualif.	
Berufsklasse	OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN
Ingenieurberufe	216	911	4	121	1
<i>Ausgewählte Berufe</i>					
Architekten	21	105	5	0	0
Informatikingenieure	54	216	4	58	1
Maschineningenieure	62	136	2	0	0

Données: offres d'emploi et demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA février 2013, région AMOSA

Professions techniques

Le chômage touche les personnes plus âgées

La classe professionnelle des techniciens comprend neuf professions différentes, notamment les techniciens en électricité et électronique, les techniciens en bâtiment ou encore les techniciens automobiles ou aéronautiques. Ces professions/formations sont comprises pour la plupart dans le domaine de la formation supérieure (niveau tertiaire B). Selon l'enquête menée auprès des entreprises par AMOSA, les techniciens représentent, avec les ingénieurs, la classe professionnelle la plus affectée par la pénurie de personnel qualifié. Les entreprises des industries de l'électronique/électrotechnique, de la métallurgie et de la construction automobile rencontrent des difficultés particulières, pour couvrir leurs besoins de techniciens. Cette pénurie de main-d'œuvre se reflète également dans le taux de demandeurs d'emploi parmi les techniciens, qui n'était que de 1% en 2013. La proportion de chômeurs de longue durée est également inférieure à la moyenne générale dans cette branche, avec 13% contre 18%.

En 2013, la moitié des ingénieurs employés (51%) étaient titulaires de diplômes au niveau tertiaire,⁵ alors qu'avec 6%, la proportion de personnes peu qualifiées dans cette classe était plutôt insignifiante, tant chez les professionnels actifs que les demandeurs d'emploi. Comme dans les professions de la métallurgie et de la construction mécanique, les personnes moyennement qualifiées sont les plus touchées par le chômage: les personnes formées au niveau secondaire II sont quasiment deux fois plus nombreuses parmi les demandeurs d'emploi (72%) que parmi les professionnels actifs (43%). Quant aux demandeurs d'emploi titulaires d'une formation supérieure, ils n'étaient que peu représentés (22%). Il est frappant de constater que la proportion de personnes âgées de plus de 50 ans et de ressortissants étrangers était beaucoup plus élevée que la moyenne parmi les demandeurs d'emploi dans cette classe professionnelle (tableau 5).

Grande mobilité professionnelle, mobilité limitée par rapport au lieu de résidence

Le degré de mobilité professionnelle des techniciens en activité est relativement élevé: près de 70% d'entre eux ont initialement été formés à une autre profession que celle qu'ils exercent, souvent dans le domaine du bâtiment, de l'électronique ou de la construction automobile (62% en moyenne sur l'ensemble des professions). Parmi les demandeurs d'emploi, environ la moitié de ceux qui ont indiqué à l'ORP chercher du travail en tant que techniciens exerçaient une autre activité avant d'être au chômage. L'étude de la volonté de mobilité chez les demandeurs d'emploi a révélé que les techniciens au chômage sont moins disposés à la mobilité affectant leur lieu de résidence que les demandeurs d'emploi d'autres professions (cf. p. 17).

Faible potentiel de correspondance à travers les ORP

À la fin du mois de février 2013, il y avait 171 offres d'emploi adressées explicitement à des personnes qualifiées et expérimentées pour 411 techniciens au chômage (tableau 6), ce qui représente un potentiel de correspondance arrondi de deux demandeurs d'emploi par poste vacant. Quant aux professions représentées, les offres recensées qui exigeaient une formation et de l'expérience se rapportaient principalement aux métiers de technicien en bâtiment/contremaître et à la catégorie inclassable des « autres techniciens ». Avec un seul demandeur d'emploi, qualifié ou non qualifié, mais expérimenté, par poste vacant recensé, le potentiel de correspondance pour les techniciens en bâtiment/contremaîtres s'avère plutôt faible.

⁵ Si l'on examine en détail la formation des techniciens, on constate que neuf techniciens formés sur dix disposent d'un diplôme de niveau tertiaire (EPSA 2013: 88%), alors que près de la moitié des techniciens employés sur le marché (43%) sont formés au niveau secondaire II (tableau 5).

Tableau 5: Techniciens actifs et à la recherche d'un emploi

		Erwerbstätige Personen %	Stellensuchende Personen %	Spezifische AL-Quote
Alter	15-24 Jahre	5%	6%	1.2%
	25-49 Jahre	68%	57%	0.9%
	50+ Jahre	26%	37%	1.5%
Geschlecht	Mann	92%	94%	1.1%
	Frau	8%	6%	0.8%
Staatsangehörigkeit	CH	80%	69%	0.9%
	Nicht-CH	20%	31%	1.6%
Bildungsniveau	Sek. I	6%	6%	1.1%
	Sek. II	43%	72%	1.7%
	Tertiär	51%	22%	0.4%
Total		39382	416	1.0%
Total (alle Berufe)		1893187	68004	3.5%

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

Tableau 6: analyse de correspondance

L'analyse de correspondance se base sur la nomenclature suisse des professions (classe professionnelle et professions sélectionnées) et indique combien de demandeurs d'emploi en moyenne disposent des qualifications et de l'expérience requises dans le profil d'exigences de chaque offre d'emploi (colonne 3). La colonne 5 représente le potentiel à disposition des ORP en personnes non formées, soit le nombre de demandeurs d'emploi dotés d'une expérience professionnelle adéquate, mais dépourvus de qualification officielle qu'il y aurait par poste vacant.

Exemple de lecture: en février 2013, il y avait dans les ORP 76 offres d'emploi de technicien en bâtiment qui exigeaient une formation et de l'expérience. Au même moment, il y avait 84 demandeurs d'emploi titulaires d'une formation correspondante et d'au moins une année d'expérience professionnelle. Cela représente un potentiel de correspondance arrondi d'un demandeur d'emploi par poste vacant.

	Stellenmarkt RAV	Stellensuchende/ Matching			
	Erfahrung & Qualif.	Erfahrung & Qualif.		nur Erfahrung, keine Qualif.	
Berufsklasse	OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN
Techniker	171	411	2	267	2
<i>Ausgewählte Berufe</i>					
Elektrotechniker	13	46	4	9	1
Hoch- und Tiefbautechniker	76	84	1	44	1
Übrige Techniker	67	201	3	188	3

Données: offres d'emploi et demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA février 2013, région AMOSA

Professions de l'informatique

Le chômage concerne des demandeurs d'emploi plus âgés

Les professions de l'informatique englobent entre autres les métiers d'informaticien/analyste, de programmeur et de webmaster. En raison de leur appartenance à la classe des professions de l'ingénierie, les ingénieurs en informatique ne figurent pas dans ce groupe (p. 25). Selon l'enquête auprès des entreprises menée par AMOSA sur les professions à risque, la pénurie de personnel qualifié est très forte dans le domaine de l'informatique. Les difficultés de recrutement concernent surtout la main-d'œuvre formée dans les hautes écoles.

L'industrie informatique ayant connu des changements profonds au cours des dernières décennies, il s'avère plus difficile pour certains travailleurs de rester en phase avec des profils et des exigences professionnels en constante évolution. En 2013, le taux de demandeurs d'emploi dans les professions de l'informatique (2.3%) était inférieur au taux de chômage général (3.5%), même s'il restait supérieur à celui des ingénieurs et des techniciens, professions qui souffrent également d'une forte pénurie de main-d'œuvre.

La majorité des professionnels actifs dans l'informatique (61%) en 2013 disposait d'une formation de niveau tertiaire, alors que parmi les demandeurs d'emploi, ce degré de formation est légèrement sous-représenté, avec une proportion de 50%. On ne manquera pas de constater la part nettement supérieure de personnes âgées de plus de 50 ans parmi les demandeurs d'emploi que parmi les professionnels actifs (tableau 7).

Mobilité professionnelle importante et haut degré de perméabilité

Seuls 28% des travailleurs exerçant une profession de l'informatique ont été formés à cette activité au départ (contre 38% pour l'ensemble des professions). La mobilité professionnelle est donc élevée dans cette classe, notamment parce que, pendant longtemps, les reconversions dans ces professions n'avaient rien d'inhabituel et étaient possibles même pour les professionnels issus d'autres domaines non connexes. Avec 9% de professionnels actifs ne disposant d'aucune qualification officielle, la proportion de travailleurs non qualifiés est relativement élevée pour un secteur dont les activités requièrent une formation. Le dynamisme de la branche se reflète également dans ses demandeurs d'emploi: par rapport à d'autres professions, les informaticiens au chômage se montrent fort disposés à la mobilité professionnelle et sont également prêts à faire des concessions sur la durée du trajet à parcourir pour se rendre au travail (cf. p. 17). À l'image d'autres industries constituées en grande partie de professionnels formés au niveau tertiaire, le degré de perméabilité du secteur de l'informatique a probablement diminué au cours de la dernière décennie. Les entretiens d'AMOSA avec plusieurs spécialistes indiquent que du point de vue des employeurs, une reconversion dans ce type de profession n'est actuellement possible qu'à partir d'un domaine proche tel que les sciences naturelles.

Potentiel de correspondance élevé à travers les ORP

Ces profils d'exigences plus élevées dans les métiers de l'informatique se reflètent également dans les offres d'emploi. La plupart des offres d'emploi recensées (70%) exigent une formation et de l'expérience (contre 60% pour l'ensemble des offres d'emploi). Fin février 2013, il y avait environ 1187 demandeurs d'emploi pour 212 places de travail, ce qui représente un potentiel de correspondance arrondi d'environ six demandeurs d'emploi par poste vacant (tableau 8). Concernant les demandeurs d'emploi ayant besoin d'être formés, c'est-à-dire qui disposent uniquement d'expérience professionnelle, le potentiel de correspondance reste relativement élevé par rapport à d'autres classes professionnelles affectées de pénurie de personnel qualifié, avec près de quatre demandeurs d'emploi par offre. Ceci renvoie directement au passé de domaine de reconversion idéal que constituent les métiers de l'informatique. Au niveau des professions spécifiques, il y a une grande réserve de candidats qualifiés et

expérimentés à disposition, surtout dans le métier d'informaticien/analyste, qui compte en moyenne sept demandeurs d'emploi par poste vacant.

Tableau 7: Professionnels actifs et demandeurs d'emploi dans les métiers de l'ingénierie

		Erwerbstätige Personen %	Stellensuchende Personen %	Spezifische AL-Quote
Alter	15-24 Jahre	9%	6%	1.6%
	25-49 Jahre	71%	62%	2.0%
	50+ Jahre	20%	31%	3.6%
Geschlecht	Mann	84%	87%	2.4%
	Frau	16%	13%	1.9%
Staatsangehörigkeit	CH	71%	63%	2.0%
	Nicht-CH	29%	37%	3.0%
Bildungsniveau	Sek. I	6%	5%	1.8%
	Sek. II	33%	46%	3.0%
	Tertiär	61%	50%	1.8%
Total		63784	1513	2.3%
Total (alle Berufe)		1893187	68004	3.5%

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

Tableau 8: analyse de correspondance

L'analyse de correspondance se base sur la nomenclature suisse des professions (classe professionnelle et profession sélectionnée) et indique combien de demandeurs d'emploi en moyenne disposent des qualifications et de l'expérience requises dans le profil d'exigences de chaque offre d'emploi (colonne 3). La colonne 5 représente le potentiel à disposition des ORP en personnes non formées, soit le nombre de demandeurs d'emploi dotés d'une expérience professionnelle adéquate, mais dépourvus de qualification officielle qu'il y aurait par poste vacant.

Exemple de lecture: en février 2013, il y avait dans les ORP 111 offres d'emploi d'informaticien/analyste qui exigeaient une formation et de l'expérience. Au même moment, il y avait 766 demandeurs d'emploi titulaires d'une formation correspondante et d'au moins une année d'expérience professionnelle. Cela représente un potentiel de correspondance arrondi de cinq demandeurs d'emploi par poste vacant.

	Stellenmarkt RAV	Stellensuchende/ Matching			
	Erfahrung & Qualif.	Erfahrung & Qualif.		nur Erfahrung, keine Qualif.	
	OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN
<i>Berufsklasse</i>					
Informatikberufe	212	1187	6	800	4
<i>Ausgewählte Berufe</i>					
Informatiker/ Analytiker	111	766	7	341	3
Programmierer	44	220	5	118	3
Andere Berufe der Informatik	64	333	5	376	6

Données: offres d'emploi et demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA février 2013, région AMOSA

Professions de la construction

La pénurie de main-d'œuvre touche le personnel qualifié

La classe professionnelle de la construction compte une vingtaine de professions divisées entre les métiers du bâtiment (p. ex. maçon, plâtrier, charpentier, maître d'œuvre/contremaître, etc.) et les métiers du second œuvre (poseur de revêtements de sol/carreleur, peintre et tapissier, monteur-électricien, planificateur sanitaire, etc.).

Le secteur de la construction se caractérise par une forte proportion de travailleurs peu qualifiés (26%), également surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi (42%, tableau 9). Ainsi, la pénurie de personnel qualifié ne touche pas toutes les professions de la même manière, mais se concentre essentiellement dans les professions à haut niveau de qualification comme architecte ou contremaître. Plusieurs professions du second œuvre sont également concernées, notamment celle de planificateur sanitaire. La pénurie se fait également ressentir chez les conducteurs de travaux, qui sont comptés en tant que techniciens dans la nomenclature des professions (p. 27).

En 2013, le taux de demandeurs d'emploi dans les métiers de la construction se situait à 5.3%, soit deux points en dessus du taux de demandeurs d'emploi pour l'ensemble des professions (3.5%). En raison de sa dépendance à la météo, l'industrie de la construction est soumise à de fortes fluctuations saisonnières – la proportion de personnes affectées par le chômage à répétition y est plus élevée que la moyenne et représente environ 60%.⁶ Quant au taux de chômage de longue durée, il se situe sept points en dessous de la moyenne générale avec 11%. Le chômage concerne principalement les personnes peu qualifiées et les ressortissants étrangers. Avec un taux de demandeurs d'emploi inférieur à 1%, la main-d'œuvre bien qualifiée du secteur de la construction ne connaît quasiment pas le chômage (tableau 9).

Mobilité professionnelle réduite

Près de la moitié des travailleurs exerçant une profession de la construction en 2013 avait déjà été formée à cette activité au départ. Environ un quart des professionnels actifs actuellement dans le secteur de la construction ne disposait à l'origine d'aucune formation professionnelle (moyenne pour l'ensemble des professions: 14%). Les débutants dans la branche représentent 25%, une proportion relativement faible par rapport à d'autres professions, et la plupart d'entre eux proviennent de disciplines proches, par exemple de métiers techniques ou de la métallurgie et construction mécanique. Les demandeurs d'emploi dans l'industrie de la construction font preuve d'une volonté de mobilité limitée: par rapport à d'autres classes professionnelles, ces personnes acceptent moins de changements professionnels et ne sont pas non plus prêtes à faire beaucoup de concessions sur la durée de leur trajet pour se rendre au travail (voir p. 17).

Le potentiel de correspondance décline à mesure que les exigences augmentent

Même si le secteur de la construction peut employer un nombre relativement élevé de personnes sans formation, 65% des offres d'emploi recensées par les ORP s'adressent à des personnes qualifiées et expérimentées (contre 60% pour l'ensemble des professions). Fin février 2013, il y avait 2393 demandeurs d'emploi pour 2175 places de travail, ce qui représente un potentiel de correspondance arrondi d'un demandeur d'emploi par poste vacant. Si l'on tient également compte des demandeurs d'emploi qui requièrent une formation, c'est-à-dire de ceux qui disposent uniquement d'expérience professionnelle, mais d'aucune qualification officielle, le potentiel de correspondance augmente alors de trois personnes supplémentaires par offre d'emploi. L'étude à l'échelle des professions indique que dans certains métiers de la construction touchés par la pénurie de main-d'œuvre, comme maître d'œuvre ou planificateur sanitaire, le potentiel de correspondance de chaque demandeur d'emploi est plus limité que dans

⁶ Cette évaluation s'est basée sur les demandeurs d'emploi qui avaient déjà été inscrits au chômage à au moins deux reprises en 2013.

d'autres professions abordées dans ce rapport, par exemple les professions de l'informatique.

Tableau 9: Professionnels actifs et demandeurs d'emploi dans les métiers de la construction*

		Erwerbstätige Personen %	Stellensuchende Personen %	Spezifische AL-Quote
Alter	15-24 Jahre	27%	16%	3.2%
	25-49 Jahre	52%	62%	6.3%
	50+ Jahre	21%	21%	5.4%
Geschlecht	Mann	95%	97%	5.4%
	Frau	5%	3%	2.6%
Staatsangehörigkeit	CH	64%	28%	2.4%
	Nicht-CH	36%	72%	10.1%
Bildungsniveau	Sek. I	26%	42%	7.6%
	Sek. II	58%	56%	4.8%
	Tertiär	16%	2%	0.7%
Total		99622	5561	5.3%
Total (alle Berufe)		1893187	68004	3.5%

Données: demandeurs d'emploi: effectifs mensuels moyens PLASTA 2013, région AMOSA

*La proportion de personnes de nationalité étrangère est sous-estimée dans l'EPSA, car cette statistique ne recense pas les travailleurs frontaliers ni les résidents de courte durée. La prise en compte de ces travailleurs se reflète par une forte hausse de la proportion de personnes de nationalité étrangère.

Tableau 10: analyse de correspondance

L'analyse de correspondance se base sur la nomenclature suisse des professions (classe professionnelle et professions sélectionnées) et indique combien de demandeurs d'emploi en moyenne disposent des qualifications et de l'expérience requises dans le profil d'exigences de chaque offre d'emploi (colonne 3). La colonne 5 représente le potentiel à disposition des ORP en personnes non formées, soit le nombre de demandeurs d'emploi dotés d'une expérience professionnelle adéquate, mais dépourvus de qualification officielle qu'il y aurait par poste vacant.

Exemple de lecture: en février 2013, il y avait dans les ORP 314 offres de planificateur sanitaire qui exigeaient une formation et de l'expérience. Au même moment, il y avait 157 demandeurs d'emploi titulaires d'une formation correspondante et d'au moins une année d'expérience professionnelle. Cela représente un potentiel de correspondance arrondi d'un demandeur d'emploi par poste vacant.

	Stellenmarkt RAV	Stellensuchende/ Matching			
	Erfahrung & Qualif.	Erfahrung & Qualif.		nur Erfahrung, keine Qualif. (Quereinsteig)	
	OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN	STELLENSUCHENDE	STELLENSUCHENDE/ OFFENE STELLEN
<i>Berufsklasse</i> Bauberufe	2175	2393	1	5519	3
<i>Ausgewählte Berufe</i> Baumeister, Baupoliere und verwandte Breufe	43	30	1	25	1
Elektromonteurs, -installateure	496	298	1	296	1
Sanitärplaner, -installateure	314	157	1	81	0

Données: offres d'emploi et demandeurs d'emploi: effectifs mensuels PLASTA février 2013, région AMOSA

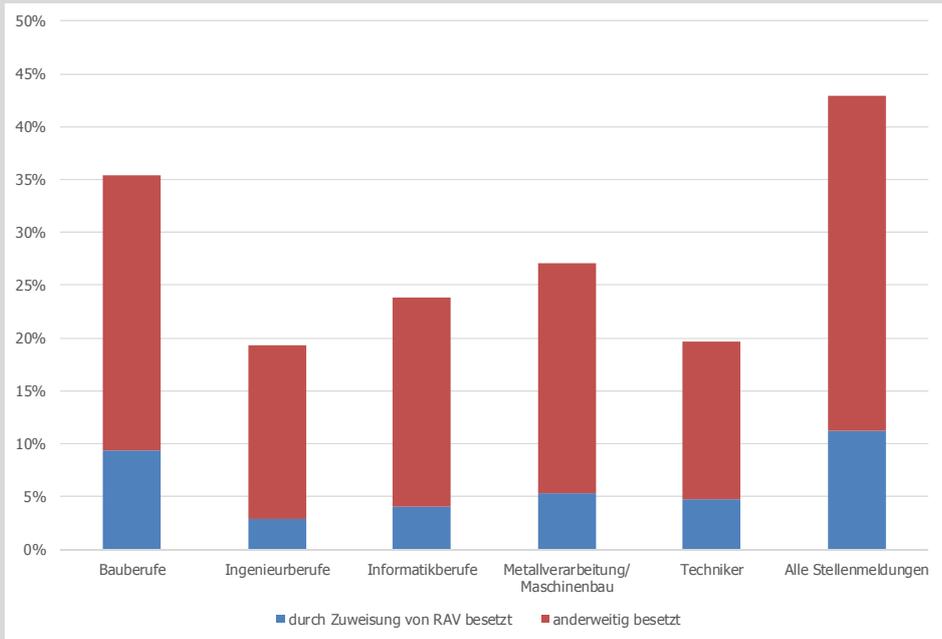
Pratique d'affectation des ORP

11% des postes vacants disponibles sont occupés par affectation

L'étude des affectations révèle dans quelle mesure le potentiel disponible de demandeurs d'emploi peut aussi être exploité de manière active. L'affectation d'une place signifie simplement qu'un demandeur d'emploi est invité par son conseiller ORP à postuler à l'une des offres d'emploi recensées par son ORP. En 2013, près de 40% des places de travail annoncées dans les ORP des cantons AMOSA ont pu être occupées (graphique 12). Dans 11% des cas, elles l'ont été grâce à des affectations. 30% des postes restants ont été attribués autrement. Il peut s'agir de demandeurs d'emploi qui n'ont pas été directement affectés à ces places, ou de personnes qui n'étaient pas inscrites dans ces ORP, car les offres d'emploi concernées étaient également accessibles par d'autres canaux.

La rapidité d'affectation détermine le succès

Les critères individuels jouent un rôle mineur dans le succès, le plus important étant une combinaison de plusieurs d'entre eux. Ainsi, la correspondance entre les qualifications et l'activité professionnelle exercée est importante pour les ingénieurs, les informaticiens et les métiers de la construction et est plus souvent liée à une affectation réussie. Il existe en outre un rapport entre le temps que prend une affectation et ses chances d'aboutir: moins il y a de temps qui s'écoule entre l'inscription à l'ORP et l'affectation, plus les probabilités de succès sont élevées.



Graphique 12: Pratique d'affectation dans les professions sous la loupe d'AMOSA

En raison des exigences plus élevées qui caractérisent les postes vacants dans ces professions-là, les chances de les occuper par affectation sont inférieures à la moyenne pour l'ensemble des professions.

En général, les affectations fonctionnent mieux dans les métiers du bâtiment, de la métallurgie et de la construction mécanique que dans les autres professions examinées par AMOSA. Ceci s'explique en partie par la proportion accrue de postes vacants destinés à du personnel non qualifié (environ 40%, contre 30% en moyenne pour toutes les professions examinées ici par AMOSA). Les affectations se trouvent facilitées par le vaste choix de demandeurs d'emploi remplissant les critères.

Données: offres d'emploi publiées: effectifs mensuels moyens, PLASTA 2013, région AMOSA

Les ORP en tant que canal de recrutement de personnel qualifié

Les ORP ne sont pas le premier canal de recrutement pour le personnel qualifié

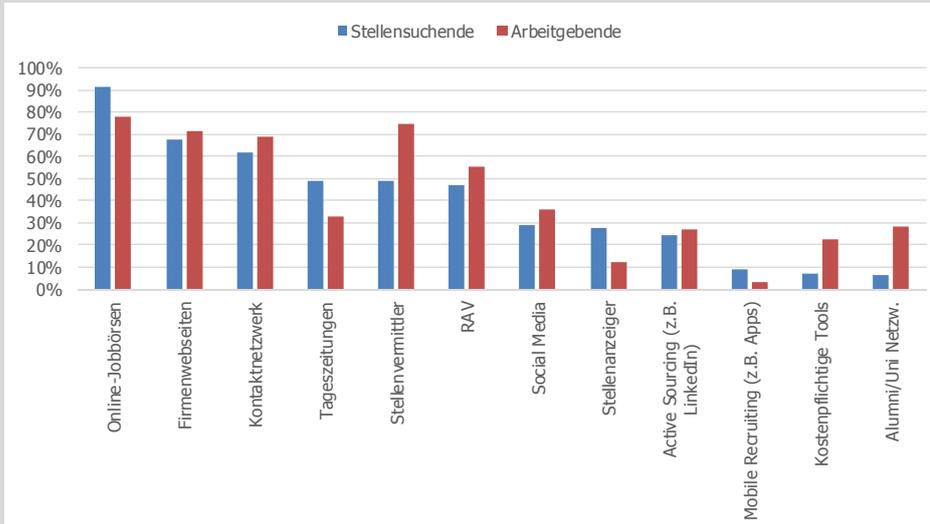
L'enquête AMOSA auprès des entreprises révèle que les ORP jouissent d'un degré élevé de reconnaissance. Plus de trois quarts des entreprises interrogées ont déclaré avoir recours aux ORP pour recruter du personnel, certaines même fréquemment – un cinquième des employeurs.

Toutefois, les ORP ne sont pas considérés comme le premier canal de recrutement pour les travailleurs qualifiés: seule une moitié des employeurs fait appel aux services des ORP dans cette situation. Pour les employeurs, les bourses de l'emploi en ligne, les sites internet des entreprises, ainsi que le réseau personnel de contacts et les agences de placement privées jouent un rôle plus important que les ORP lorsqu'il s'agit de recruter du personnel qualifié, surtout dans les professions faisant l'objet de ce rapport AMOSA (graphique 13).

Les raisons de cette faible utilisation des ORP en tant que canal de recrutement pour le personnel qualifié sont variées: environ 40% des employeurs interrogés partent du principe que les personnes bien qualifiées qui s'inscrivent à l'ORP doivent présenter d'autres défauts, alors que près de la moitié des employeurs (46%) suppose qu'il n'y a pas de travailleurs qualifiés inscrits dans les ORP, ou que ces personnes ne sont pas suffisamment qualifiées. (Graphique 14): Ce point de vue a été confirmé lors des entretiens d'AMOSA avec les spécialistes: ils constatent que la réserve potentielle de demandeurs d'emploi bien qualifiés que représentent les ORP n'est souvent pas connue, notamment par les entreprises aux besoins élevés en personnel formé au niveau tertiaire, par exemple dans le domaine de l'informatique ou dans les professions d'ingénieur.

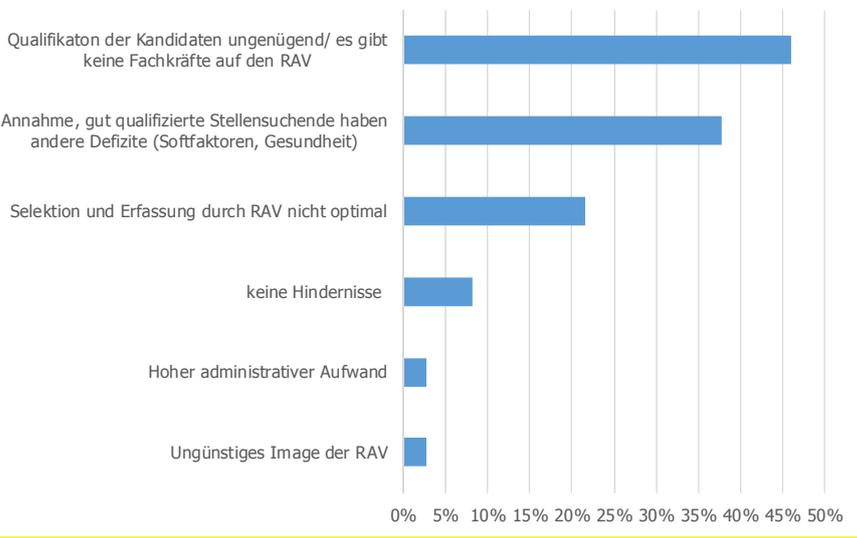
Quels canaux de recrutement et de recherche les entreprises et les demandeurs d'emploi utilisent-ils?

Lors des entretiens menées par AMOSA, les employeurs et les demandeurs d'emploi dans les professions étudiées ici ont été interrogés sur les canaux de recrutement et de recherche d'emploi qu'ils privilégient. Dans les deux groupes, les bourses de l'emploi en ligne, les sites internet d'entreprises et le réseau de contacts personnel sont apparus comme les moyens de recrutement et de recherche les plus populaires. Par rapport aux employeurs, les demandeurs d'emploi ont plus souvent recours aux quotidiens dans leur recherche d'emploi.



Graphique 13: Canaux de recrutement et de recherche des entreprises et ses demandeurs d'emploi

Les réseaux sociaux et le recrutement actif (p. ex. XING, LinkedIn ou Facebook) sont actuellement bien établis pour la recherche d'emploi et le recrutement de personnel. Pour les employeurs, le recrutement à travers les nouveaux médias a devancé la petite annonce dans un quotidien.



Graphique 14: quelles sont les raisons qui dissuadent les entreprises de recruter du personnel qualifié à travers les ORP?

L'effort administratif et l'image générale des ORP ne semblent pas être perçus par les entreprises comme un obstacle pour recruter du personnel qualifié auprès des ORP. Pour 8% des employeurs interrogés, il n'y a même absolument aucun obstacle qui les empêche de collaborer avec les ORP pour recruter du personnel qualifié.

Données: Enquête auprès des entreprises AMOSA 2014 (base=130)

Mesures

Comment les services de l'emploi traitent-ils les professionnels qualifiés à la recherche d'un emploi?

L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi qualifiés suppose de nouveaux défis pour les ORP, car, en matière de formation continue, ce sont surtout les formations de rattrapage qui importent pour les professionnels qualifiés. Dans les limites de leurs capacités, les services de l'emploi soutiennent la formation continue des professionnels qualifiés. Ils ont également incorporé d'autres offres en matière de médiation, d'information et de sensibilisation sur le potentiel de demandeurs d'emploi bien qualifiés dont disposent les ORP.

Les mesures relatives au marché du travail pour les demandeurs d'emploi qualifiés

Dans le cadre de leur stratégie de réinsertion professionnelle, les travailleurs qualifiés en recherche d'emploi ont la possibilité de suivre des cours internes de formation professionnelle de rattrapage proposés par les services de l'emploi, la condition de participation étant que le cours choisi augmente l'employabilité de la personne et favorise sa réintégration rapide et durable sur le marché du travail. Aux mêmes conditions, les demandeurs d'emploi qualifiés ont également le droit de bénéficier de cours externes leur permettant de mettre à jour leurs compétences. L'action des services de l'emploi se voit toutefois limitée par le cadre juridique, étant donné que l'assurance-chômage n'a en règle générale pas le droit de financer des formations initiales ou supplémentaires ni de répondre aux souhaits personnels en matière de formation.

Les services de l'emploi peuvent en outre aider les demandeurs d'emploi grâce à une formation de rattrapage, c'est-à-dire la possibilité de valider leurs compétences professionnelles précédemment acquises et de combler ainsi leur retard en matière de formation ou d'obtenir des diplômes reconnus. Dans les professions de l'informatique, il convient de mentionner le programme Informa de Modèle F, également ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP.

Projets en matière de placement et de communication

Les offices de l'emploi travaillent en outre à d'autres projets visant à améliorer leurs performances au niveau du placement de travailleurs qualifiés. C'est ainsi que des outils tels que x28 voient le jour, qui permettent de calculer le potentiel de correspondance entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants recensés par les ORP. Certains cantons comme les Grisons vont même plus loin, en formant les collaborateurs des ORP à la thématique du personnel qualifié par profession et par branche, afin qu'ils puissent placer ces personnes de manière professionnelle. À titre d'exemple d'approche novatrice du placement professionnel, il convient de mentionner le projet speed-dating des cantons de Schaffhouse et de Zurich qui propose aux demandeurs d'emploi et à leurs employeurs potentiels d'apprendre à se connaître lors d'une brève rencontre, ou speed-date.

D'autres projets lancés par les offices de l'emploi aspirent à améliorer l'information/communication concernant le potentiel de main-d'œuvre qualifiée que représentent les demandeurs d'emploi. Un exemple représentatif est le projet ProOst, un événement de réseautage destiné aux professionnels qualifiés, actifs ou en recherche d'emploi, organisé par les cantons de Saint-Gall, Thurgovie et les deux Appenzell.

Mesures relatives au marché du travail (MMT)

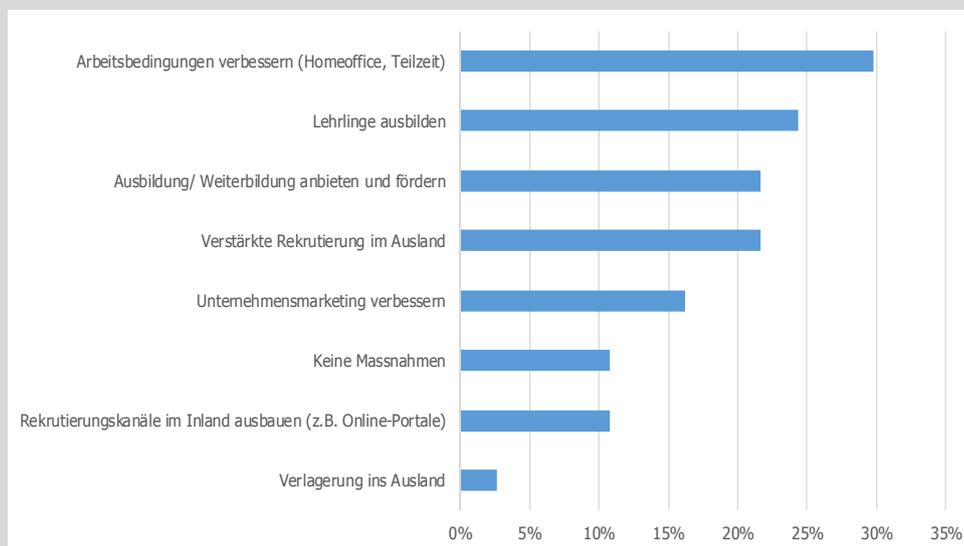
Dans le cadre d'une politique active du marché du travail, les demandeurs d'emploi peuvent accéder à des mesures et des programmes visant à améliorer leur aptitude au placement et leur employabilité. Les mesures relatives au marché du travail (MMT) désignent cet ensemble d'outils et sont financées par l'assurance-chômage (AC). Ces mesures ont pour objectif général de favoriser une réintégration rapide sur le marché du travail. Chaque canton élabore leur contenu et leur forme en fonction des besoins. Les mécanismes d'aide à disposition sont fort variés, en partant des mesures de formation aux allocations de formation et d'initiation au travail et à la promotion du travail indépendant, en passant par des mesures d'occupation. En plus d'opportunités de formation internes, les demandeurs d'emploi ont également accès à des formations ne figurant pas dans l'éventail proposé par les services de l'emploi.

Mesures contre la pénurie de personnel qualifié du point de vue des entreprises

Dans l'enquête AMOSA auprès des entreprises sur les professions touchées, les employeurs ont été interrogés sur les mesures qu'ils proposeraient pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié et améliorer les services des ORP au niveau du recrutement de professionnels qualifiés. En ce qui concerne la coopération avec les ORP, environ 20% des entreprises interrogées estiment que la présélection des demandeurs d'emploi aurait besoin d'être améliorée, alors que 13% étaient en faveur d'un soutien accru aux demandeurs d'emploi à l'aide de formations continues et de reconversions proposées par les ORP.

Propositions de mesures générales et internes de la part des entreprises pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié

Du point de vue des employeurs, les propositions de mesures générales font souvent référence au recrutement de jeunes talents et au système de formation. Près d'un quart des employeurs interrogés estime nécessaire de promouvoir l'attractivité des apprentissages, surtout dans les domaines techniques. Environ 16% se sont déclarés favorables à former davantage de personnel qualifié à tous les niveaux éducatifs. Par ailleurs, un quart des entreprises interrogées considère un recrutement planifiable et généreux de main-d'œuvre à l'étranger comme une mesure importante.



Graphique 15: mesures internes des entreprises contre la pénurie de personnel qualifié

Concernant les mesures concrètes déjà mises en œuvre par les entreprises pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié, la majorité des entreprises interrogées (90%) a indiqué avoir déjà réagi à ce phénomène en essayant d'appliquer une série de mesures internes adoptées dans ce sens. Environ 30% des entreprises interrogées essaient de rendre leurs conditions de travail plus attrayantes, en offrant par exemple toujours plus souvent la possibilité de travailler à domicile ou à temps partiel. Un autre exemple de mesure importante est la formation d'apprentis dans presque un quart des entreprises.

Elaboration de mesures dans le cadre d'un projet

Une réunion organisée en décembre 2014 par AMOSA a réuni plus de 60 représentants du patronat, des autorités et des associations afin d'étudier des mesures de soutien potentielles aux demandeurs d'emploi dans les professions analysées par AMOSA dans le présent rapport. À partir des résultats du projet d'AMOSA, les participants ont défini une série de thèmes et de possibilités d'action dans le but d'identifier, d'exploiter et de développer le potentiel de recrutement de demandeurs d'emploi.

À l'occasion d'un autre atelier de plus petite envergure, les bases de discussion établies lors de la réunion sur les mesures ont été approfondies et consolidées en collaboration avec des coordinateurs⁷ de mise en œuvre des cantons AMOSA. Il en est résulté quatre champs d'action transrégionaux, dans lesquels ces mesures sont poursuivies et appliquées dans le cadre de ce projet AMOSA. La portée transrégionale des mesures permet de mieux exploiter les synergies et de garantir une approche uniforme vis-à-vis de l'économie privée, des associations, des clubs et d'autres acteurs indépendants des autorités.

Champ d'action 1: placement professionnel – exploiter la marge de manœuvre

Le placement professionnel a pour objectif de contribuer à réunir plus rapidement le personnel qualifié en recherche d'emploi et les employeurs. Souvent, les exigences spécifiques liées à un poste vacant ne peuvent être entièrement comblées avec le profil des personnes au chômage. Les ORP devraient aider les employeurs et les demandeurs d'emploi à mieux présenter leurs atouts: une bonne connaissance mutuelle se traduit par des opportunités de placement optimales. Des mesures potentielles dans ce sens incluent l'organisation de salons de l'emploi, d'événements de speed-dating professionnel, ainsi que l'amélioration au quotidien du placement par l'intermédiaire des ORP.

Champ d'action 2: mieux identifier et exploiter le potentiel de recrutement

Le potentiel de recrutement des professionnels qualifiés inscrits dans les ORP reste en partie méconnu. Ceci est souvent lié au fait que les différents acteurs perçoivent le marché du travail à partir de leur propre perspective professionnelle et sectorielle: il manque souvent un « langage » commun en ce qui concerne les compétences professionnelles, les qualités humaines nécessaires et les exigences formelles en matière de qualification. Il est important de parvenir à un consensus avec toutes les parties prenantes quant aux titres professionnels et aux profils de compétences et de les représenter de manière adéquate dans les outils informatiques utilisés. Un meilleur recensement interne des descriptifs de postes et une adaptation plus fidèle à la pratique professionnelle de la part des services de l'emploi pourraient permettre d'atteindre cet objectif.

Champ d'action 3: qualification

Les qualifications officielles jouent un rôle important dans la réintégration des professionnels qualifiés au marché du travail. Des lacunes en matière d'éducation et de formation professionnelles peuvent représenter autant de barrières infranchissables dans le processus de candidature et d'embauche. C'est pourquoi il est important de trouver des solutions individuelles impliquant tous les acteurs du marché de l'emploi. La validation de compétences acquises précédemment, mais non formalisées (formation de rattrapage) constitue une mesure cruciale dans ce sens. Les approches visant à obtenir des qualifications supplémentaires pour les demandeurs d'emploi en collaboration avec les services de l'emploi et les employeurs méritent également d'être considérées.

Champ d'action 4: prévention

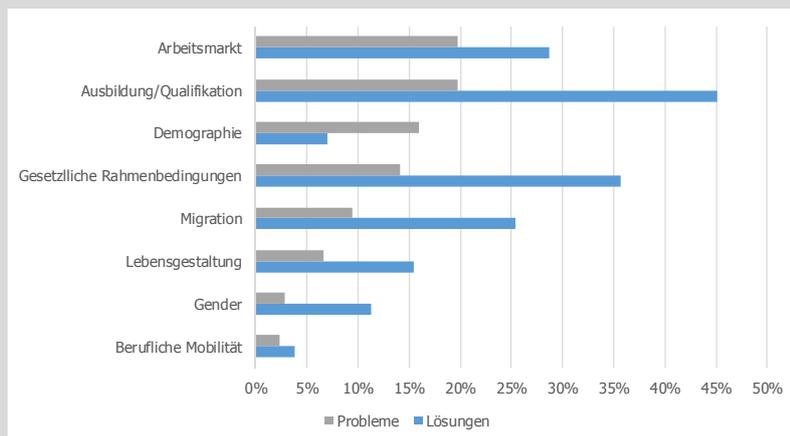
⁷ Au nom des services de l'emploi, des coordinateurs de mise en œuvre supervisent le processus d'application des mesures et s'impliquent si besoin dans le lancement de projets connexes.

Niveau d'implication élevé de la part des partenaires de projet

Dans le cadre de leurs associations et organisations respectives, les partenaires externes du projet se sont également engagés à améliorer la situation des professionnels qualifiés. Dans les métiers de l'informatique, le programme Informa de Modèle F offre la possibilité de rattraper une formation et de valider une expérience professionnelle. Dans le secteur de la construction, le projet Parifonds Bau offre l'opportunité à des travailleurs compétents en Espagne ou au Portugal d'obtenir une qualification à bas seuil et de suivre une formation continue en Suisse. Un autre projet du milieu de la construction, Perspektive Bau, propose aux réfugiés une formation pratique en douze mois dans les principales activités de la construction. Un projet novateur dans le domaine du développement des ressources humaines est celui du groupe Dätwyler, implanté dans l'industrie MEM. Baptisé Succession Management, ce projet met l'accent sur le recrutement (renforcer l'apprentissage) et la fidélisation (désigner et développer des personnes clés) d'employés au sein de l'entreprise. Les services argoviens de conseil en matière de formation et d'emploi (ask!) ont quant à eux lancé un projet visant à soutenir les personnes dans leurs choix de carrière grâce à des informations précises sur le marché de l'emploi. Les personnes qui le désirent peuvent planifier leur carrière et orienter leurs décisions en fonction d'indicateurs électroniques à propos du marché de l'emploi réunissant plus de 120 professions. Finalement, le projet de consultation et de soutien à la mise en œuvre destiné aux migrants titulaires de qualifications avancées (un autre projet de ask!) favorise l'intégration initiale des réfugiés hautement qualifiés sur le marché du travail.

Analyse des médias: Problèmes et solutions à la pénurie de personnel qualifié

L'analyse des médias effectuée par AMOSA a tenté de recenser les problématiques et les solutions potentielles traitées dans le débat médiatique par rapport à la pénurie de personnel qualifié. Les articles parus dans la presse se concentrent plus souvent sur les solutions que sur les difficultés, ou encore les causes de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le descriptif de la base de données de l'analyse des médias se trouve à la page 10.



Graphique 16: Problèmes et solutions à la pénurie de personnel qualifié selon les médias

20% de tous les articles analysés placent la formation, ou plutôt les compétences, au centre de la problématique de la pénurie de personnel qualifié. C'est aussi justement dans ce domaine que la plupart des solutions sont proposées, comme le renforcement de la formation en apprentissage, qui suppose un investissement supplémentaire dans la formation des apprentis, la création de davantage de places d'apprentissage, ou encore la possibilité de demander à des entreprises étrangères de former des apprentis. Certaines propositions présentent également des solutions conjointes, selon lesquelles les petites entreprises pourraient s'associer pour former des apprentis. Le débat porte également sur une meilleure coordination entre l'enseignement artisanal et celui dispensé par les hautes écoles spécialisées.

Données: Analyse médiatique AMOSA 2014 (base=213)

Le chômage des travailleurs qualifiés s'explique en partie par des facteurs qui entrent en ligne de compte bien avant un licenciement. À cet égard, il convient d'adopter des mesures préventives qui contribueront à maintenir et à renforcer le degré de compétitivité à long terme des professionnels dans leur carrière. Du point de vue du développement interne des ressources humaines, une formation initiale et continue ciblée pour les actifs de tout âge joue un rôle important. Les services de l'emploi mènent des campagnes d'information et de sensibilisation sur cette question à l'occasion de tables rondes, de conférences et de manifestations.

Définition et données

Mesures relatives au marché du travail (MMT)

Voir p. 37.

Mobilité sur le marché du travail

Voir p. 13.

Professions

L'analyse par profession se base sur la nomenclature suisse des professions (NSP 2000). Voir p. 11 pour le descriptif des données et des niveaux hiérarchiques.

Effectifs PLASTA

Les effectifs mensuels des demandeurs d'emploi et des postes vacants annoncés dans les ORP comprennent toutes les personnes et les offres d'emploi recensées dans un ORP à la fin d'un mois donné. Les effectifs mensuels moyens sont obtenus en calculant la moyenne de tous les effectifs mensuels sur une année donnée.

Niveau de formation (selon le système éducatif suisse)

Niveau secondaire I (peu qualifié): de la 8^{ème} à la 9^{ème} année scolaire (école obligatoire).

Niveau secondaire 2 (moyennement qualifié): formation professionnelle élémentaire, formation avec attestation fédérale, apprentissage, maturité professionnelle, maturité spécialisée, gymnase.

Niveau tertiaire (hautement qualifié): le niveau tertiaire comprend les sous-catégories A et B:

Niveau tertiaire B: formation professionnelle supérieure (examens professionnels fédéraux, examens professionnels fédéraux supérieurs et études dans les écoles supérieures)

Niveau tertiaire A: hautes écoles spécialisées, y compris la haute école pédagogique, universités, EPF.

Personnes actives

Les personnes actives désignent l'offre de travail que représentent la population active (>1 heure de travail par semaine) et les personnes sans emploi âgées de 15 ans et plus selon la définition du BIT.

Personnel qualifié

Voir p. 7.

Mobilité et volonté de faire des concessions

Voir p. 17.

Personnes sans activité lucrative

Toutes les personnes âgées de plus de 15 ans qui n'exercent pas de profession ou se trouvent sans emploi (cette catégorie comprend entre autres les retraités ou les personnes qui se sont retirées de la vie active).

Taux

Les taux de demandeurs d'emploi et de chômage s'obtiennent en calculant la proportion de demandeurs d'emploi/chômeurs sur le nombre de personnes actives.

Demandeurs d'emploi et chômeurs

Les demandeurs d'emploi désignent toutes les personnes inscrites auprès d'un ORP. Cet ensemble peut encore être divisé entre les demandeurs d'emploi chômeurs et les demandeurs d'emploi non-chômeurs. Les chômeurs représentent des demandeurs d'emploi qui n'ont pas de travail et qui sont ainsi en mesure de prendre un emploi

Sources des données

PLASTA: système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (base de données sur le chômage du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO)

STATEM: statistique de l'emploi

ESPA: enquête suisse sur la population active

jobagent.ch/x28: offres d'emploi sur les sites internet des entreprises

Enquêtes réalisées par AMOSA auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi actifs dans les professions examinées dans ce rapport et analyses des médias

immédiatement. Les demandeurs d'emploi non-chômeurs comprennent toutes les personnes inscrites auprès d'un ORP qui recherchent du travail, mais ne se trouvent pas disponibles pour occuper un nouveau poste de travail (p. ex. si elles sont occupées par une mesure relative au marché du travail ou par un gain intermédiaire).

Organisation du projet

Rapports d'activité

En plus du présent rapport final, la présentation du projet « Mobilité sur le marché du travail et pénurie de personnel qualifié: opportunités et défis pour les demandeurs d'emploi et les entreprises » comprend les rapports d'activité suivants:

Rapport de synthèse:
Enquête auprès des employeurs « Mobilité sur le marché du travail et pénurie de personnel qualifié » dans la région AMOSA

Rapport d'activité 1:
Analyse des médias:
Perception thématique de la pénurie de personnel qualifié et de la mobilité professionnelle dans le discours public

Rapport d'activité 2:
Analyse de la situation concernant la pénurie de personnel qualifié et la mobilité sur le marché du travail dans la région AMOSA (indice AMOSA de pénurie de personnel qualifié)

Rapport d'activité 3:
Entretiens avec des spécialistes de la mobilité sur le marché du travail et de la pénurie de personnel qualifié

Rapport d'activité 4:
Positionnement sur le marché et perception des ORP

Rapport d'activité 5:
Potentiel de recrutement des demandeurs d'emploi (mobilité sur le marché du travail)

Rapport d'activité 6:

Mandants

Association des offices suisses du travail, Conférence régionale pour la Suisse orientale (office de l'emploi du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures, office de l'emploi du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Glaris, agence pour l'industrie, le commerce et l'emploi du canton des Grisons, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Saint-Gall, office de l'emploi du canton de Schaffhouse, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zurich) ainsi que l'agence pour l'économie et l'emploi du canton d'Argovie et l'agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zoug

Comité directeur

Edgar Spieler (président, responsable de la division du marché du travail, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zurich), Peter Kuratli (directeur de l'agence pour l'économie et l'emploi du canton de Saint-Gall) Bernhard Neidhart (directeur agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zoug), Thomas Eichenberger (gérant de ask!, services argoviens de conseil en matière de formation et d'emploi), Jean-Pierre Grossmann (responsable conventions collectives/politique sociale, Société suisse des entrepreneurs SSE), Jan Krejci (responsable de la division politique patronale, Swissmem), Bianca Rühle (secrétaire générale de SwissICT), Barbara Aeschlimann (membre du comité de la société zurichoise pour la gestion du personnel ZGP)

Direction du projet

Julia Casutt (directrice AMOSA), Angelo Wetli (directeur adjoint AMOSA), Basil Schläpfer (scientifique stagiaire AMOSA)

Equipe de projet:

Peter Brander (chef de projet intégration sur le marché du travail, agence pour l'économie et l'emploi du canton d'Argovie), Kerstin Büchel (responsable des mesures relatives au marché du travail, service de l'emploi du canton de Schaffhouse), Marc Eigenmann (spécialiste du marché du travail, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Glaris), Peter Greif (directeur de l'ORP de Dietikon, canton de Zurich), Ursina Mayer (directrice de l'ORP de Fehraltorf, canton de Zurich), Thomas Oegerli (collaborateur scientifique, bureau de la statistique du canton de Saint-Gall), Marcel Schaer (responsable des mesures relatives au marché du travail, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie), Nadia Stöckli (service des mesures de qualification, agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zoug), Agatha Thürler (responsable EURES, agence pour l'industrie, le commerce et l'emploi du canton des Grisons)

Mentions légales

Mandant et éditeur

Association des offices suisses du travail,
Conférence régionale pour la Suisse orientale

Contact/source

Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich (AMOSA)
Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Zurich
Walchestrasse 19
Case postale, 8090 Zurich

www.amosa.net
kontakt@amosa.net
Téléphone: 043 259 43 90

Rédaction

Julia Casutt, Angelo Wetli, Basil Schläpfer

Conception et réalisation

medialink, Zurich

Photographie

Impression

Bühler Druck, Schwerzenbach

© AMOSA
Zurich, mars 2015