



THE ADECCO GROUP

Adecco Swiss Job Market Index:

questions et réponses

1. Comment s'est décidée la collaboration entre le Moniteur du Marché de l'Emploi Suisse (MME) de l'Institut sociologique de l'Université de Zurich et Adecco Switzerland, sur laquelle reposent l'élaboration et la publication de l'ASJMI?

Adecco Switzerland, en sa qualité d'expert sur le marché de l'emploi, se félicite d'avoir trouvé avec le Moniteur du Marché d'Emploi Suisse de l'Institut Sociologique de l'Université de Zurich, le partenaire idéal pour un échange de connaissances pratiques et académiques. Nous voulons mettre en commun notre expérience de plus de 50 ans comme prestataire de services en personnel et les travaux scientifiques reconnus du Moniteur du Marché d'Emploi Suisse. Depuis le lancement de l'ASJMI en 2008, cet instrument d'observation du marché de l'emploi s'est bien établi auprès du public.

2. Pourquoi a-t-on besoin de l'Adecco Swiss Job Market Index?

Il n'existait plus en Suisse de mesure représentative de l'évolution de l'offre d'emplois et des besoins en personnel, créant un déficit d'information regrettable que nous pouvons désormais combler avec notre Adecco Swiss Job Market Index. L'ASJMI reflète le besoin des entreprises en personnel de manière très actuelle et complète, relevant tous les emplois annoncés par les entreprises, de toutes dimensions, dans tous les secteurs économiques et dans l'ensemble du pays quel que soit le canal d'annonce. L'ASJMI offre une image représentative de tous les postes publiés en Suisse, fondée sur des critères scientifiques. Ainsi disposons-nous d'un indicateur représentatif pour l'offre d'emplois et les besoins en personnel, sous forme de deux paramètres économiques importants, intéressant également un large public.

3. Quel est l'utilisation pratique de l'Adecco Swiss Job Market Index?

Il existe un large intérêt public pour des informations bien fondées sur l'évolution du marché de l'emploi : elles sont importantes tant pour les opportunités d'emploi des différents actifs que pour la planification du personnel des entreprises. L'Adecco Swiss Job Market Index contribue ainsi à une meilleure transparence du marché de l'emploi. La politique également s'intéresse à des indicateurs fiables sur l'évolution du marché de l'emploi. Les données saisies fournissent par ailleurs les bases d'une recherche scientifique sur le marché de l'emploi.

4. Comment se comporte l'ASJMI vis-à-vis du chômage et de la situation de l'emploi?

Dans l'ensemble, les deux paramètres se reflètent l'un l'autre, le chômage a toutefois augmenté ces dernières années face à une offre d'emplois comparable. Cela peut notamment être imputable aux exigences de nombreux emplois en constante augmentation depuis longtemps. À noter cependant que l'offre d'emplois réagit normalement plus tôt à une relance conjoncturelle, en clair avant une montée du chômage. L'évolution des offres d'emploi donne ainsi des indications sur l'évolution future de l'emploi.

5. Comment se fait-il que les sites Internet des entreprises aient une telle importance?

L'une des raisons est l'économie en frais d'annonce ; et d'autre part, la modestie des efforts et des dépenses pour ce type d'annonce. La publication d'offres d'emploi sur son propre site internet est par ailleurs bonne pour l'image de l'entreprise. Par le biais du site Internet, les clients, les partenaires, les fournisseurs et les anciens collaborateurs peuvent être sollicités et parmi eux se trouve un nombre supérieur à la moyenne de collaborateurs potentiels, connaisseurs de la branche et qualifiés. De plus, les entreprises peuvent poster ou enlever les offres d'emploi selon les besoins sans perte de temps.

6. Y a-t-il encore beaucoup d'offres d'emploi dans la presse?

Le Moniteur du marché de l'emploi identifie les principaux canaux de publication, sur la base d'enquêtes représentatives menées régulièrement auprès d'entreprises. Ces dernières années, on a constaté entre autres que des changements considérables avaient eu lieu en faveur des sites Internet des entreprises et des portails spécialisés dans l'emploi, au détriment de la presse. L'indice partiel de la presse, qui était encore de 15,3 points d'indice lorsque les relevés trimestriels ont commencé au 1er trimestre 2008, a, depuis, continuellement baissé et se situe en permanence, depuis le 2e trimestre 2017, en dessous de 3 points. Nos sondages révèlent que la part d'annonces publiées dans la presse depuis 2008, année où elle était encore de 25 %, a fortement diminué et qu'elle est inférieure à 10 % depuis 2016. En outre, depuis quelques années, quasiment aucune offre d'emploi n'est publiée exclusivement dans la presse: les annonces paraissent presque toujours également sur les sites des entreprises ou des portails spécialisés dans l'emploi. La probabilité que les annonces publiées exclusivement dans la presse représentent plus de 2 % de l'ensemble des annonces était, pour 2017 et 2018, inférieure à 5 %. Même en tenant compte des incertitudes statistiques, l'importance de la presse a donc reculé dans une telle mesure qu'elle est devenue au 2e trimestre 2018 inférieure à la valeur seuil critique déterminante pour une prise en compte dans nos enquêtes. Aussi le nombre d'offres d'emploi publiées dans la presse n'est-il plus inclus dans les chiffres de l'ASJMI depuis le 2e trimestre 2018.

7. Qu'est ce qu'un canal d'insertion?

C'est la plateforme sur laquelle les annonces d'emploi sont publiées, soit dans la presse, soit sur les portails d'emploi en ligne ou les sites Internet des entreprises.

8. Dans combien de médias les offres d'emploi sont-elles dénombrées?

L'ASJMI se base sur le décompte des postes inscrits dans environ 90 titres de presse (journaux et bulletins), sur 11 portails d'emploi en ligne et 1350 sites Internet des entreprises.

9. Quelles offres d'emploi sont prises en compte?

Toutes les offres d'emploi pour un travail rémunéré dans tous les médias sélectionnés sont prises en compte, pour autant qu'elles concernent une vacance concrète. Et ce, indépendamment du volume et de la nature de l'emploi, ainsi que les emplois à temps partiel et les emplois auxiliaires ou encore les rapports de travail à durée déterminée.

10. Combien de postes sont attribués sous le manteau et ne sont jamais publiés?

Le pourcentage de postes non publiés est, selon les résultats du Moniteur du Marché d'Emploi Suisse, étonnamment faible. En incluant internet, environ 80 % des postes vacants sont publiés. L'ASJMI saisit ainsi l'essentiel des postes vacants. D'autre part, le fait que seuls les postes publiés soient saisis est un avantage pour l'évaluation des besoins en personnel des entreprises. Une publication est la preuve indubitable que les entreprises doivent ou veulent engager certains efforts et frais pour pourvoir le poste concerné de manière adéquate.

11. L'ASJMI saisit-il aussi les recrutements opérés par le biais des réseaux en ligne tels que Facebook, Xing et LinkedIn?

Ces dernières années, les réseaux en ligne ont en partie acquis beaucoup d'importance. C'est la raison pour laquelle les réseaux correspondants sont pris en compte dans l'échantillon des portails d'emploi en ligne.

12. Comment l'indice est-il calculé précisément?

La clé du calcul de l'indice est constituée par les extrapolations trimestrielles des décomptes d'annonces dans la presse et sur internet. Pour l'essentiel, ces extrapolations sont nettoyées des emplois annoncés plusieurs fois et additionnées. Vous trouverez un document détaillé sur les principes méthodologiques de l'ASJMI sur le site internet du MME (www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/indices).

13. Comment les annonces multiples sont-elles prises en compte?

Etant donné que la part des offres d'emploi publiées sur plusieurs canaux n'est pas constante au fil des ans, un indice des offres d'emploi qui ne s'appuierait que sur leur Adecco Swiss Job Market Index: questions et réponses dénombrement présenterait une image faussée de leur évolution. Aussi, les annonces multiples doivent-elles être prises en compte de manière appropriée dans le calcul de l'indice. A cet égard, il convient de distinguer les annonces multiples sur plusieurs canaux et les annonces multiples au sein des différents canaux. Le chevauchement entre les canaux est pris en compte dans le calcul de l'indice par un facteur de correction. Ce facteur s'appuie sur les enquêtes régulières du MME auprès des entreprises. Ainsi, la part des offres, annoncées simultanément sur deux ou trois canaux, est imputée à chaque canal pour moitié ou tiers. L'indice est par ailleurs nettoyé des annonces multiples dans plusieurs supports d'un même canal. Les annonces postées à plusieurs reprises sur les portails d'emploi en ligne sont filtrées dans le cadre du décompte des annonces par un procédé particulier. Dans la presse, la part des annonces publiées plusieurs fois est évaluée sur la base de saisies sur des échantillons représentatifs et ainsi corrigée. Pour le canal le plus important, les sites Internet des entreprises, les appels d'offres multiples ne jouent de toutes façons aucun rôle car une entreprise ne poste pas son annonce plusieurs fois sur son propre site.

14. Pourquoi l'ASJMI ne présente-t-il pas de chiffres absolus?

La base de données de l'Adecco Swiss Job Market Index est optimisée pour reproduire aussi précisément que possible les évolutions des offres d'emploi. Ces évolutions sont au mieux représentées sous forme d'indice. De plus, les décomptes trimestriels des annonces sont effectués pendant une semaine de référence, raison pour laquelle les chiffres absolus s'y référant ne sont valables que pour ces semaines.

15. Comment ces évolutions sont-elles représentées et comment interpréter les sources de données?

L'indice global est représenté en même temps que les indices partiels (spécifiques à chaque canal) sous forme de graphique linéaire. L'indice global correspond à la somme des indices partiels, soit : l'indice des sites Internet des entreprises, l'indice des portails d'emploi en ligne et l'indice de la presse. Les indices partiels pour les différents canaux reflètent ainsi l'évolution de l'offre d'emploi spécifique à chaque canal, nettoyée des annonces multiples (voir ci-dessus la correction des annonces multiples). Cela ne se recoupe pas avec le décompte des annonces publiées par canal, en raison du nettoyage.

16. Comment se répartit le volume des offres d'emploi entre les différentes catégories professionnelles et grandes régions?

Les indices reflètent l'évolution du volume des offres d'emploi dans la segmentation des indices détaillés, mais ils ne renseignent pas sur la ventilation en pourcentage. Vous trouverez les chiffres actuels de la répartition, en pourcentage, par catégories professionnelles et grandes régions sur le site Internet du MME.

17. Comment les grandes régions sont-elles délimitées pour les indices régionaux?

Les catégories utilisées pour les indices régionaux correspondent à la répartition en sept grandes régions de l'Office fédéral de la statistique. Les seules exceptions sont (pour des questions techniques de recensement) l'affectation du canton de Soleure (Suisse du Nord-Ouest au lieu de l'Espace Mittelland) et de Schaffhouse (Zurich au lieu de la Suisse orientale).

- Région lémanique: Genève, Vaud, Valais
- Espace Mittelland: Fribourg, Neuchâtel, Jura, Berne
- Suisse du Nord-Ouest: Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Soleure, Argovie
- Zurich: Zurich, Schaffhouse
- Suisse orientale: Thurgovie, St. Gall, Appenzell Rh.-Int., Appenzell Rh.-Ext., Grisons, Glaris
- Suisse centrale: Zoug, Schwyz, Uri, Nidwald, Obwald, Lucerne
- Tessin: Tessin

Le canton du Tessin n'est pas affiché dans les évaluations, car l'échantillon est de trop petite taille pour être représentatif.

18. Comment sont ventilées les catégories professionnelles pour les indices par profession?

La ventilation des annonces publiées par profession s'effectue selon la «nomenclature suisse des professions 2000» (NSP 2000) de l'Office fédéral de la statistique. Pour les indices professionnels, les professions sont réunies en onze catégories professionnelles:

1. Industrie / Transport
2. Bâtiment / Second œuvre
3. Technique / Sciences naturelles
4. Informatique
5. Commerce / Vente
6. Bureau / Administration
7. Finance / Fiduciaire
8. Management / Organisation
9. Hôtellerie- restauration / Services à la personne
10. Santé
11. Enseignement / Services publics / Culture

Les professions agricoles ne sont pas prises en compte en raison de leur nombre restreint. Étant donné que les indices professionnels doivent refléter l'évolution des opportunités sur le marché du travail pour les demandeurs d'emploi dans les différents domaines d'activité, les offres d'apprentissage ou de stage s'adressant à des publics n'ayant pas achevé leur formation professionnelle ne sont pas prises en compte dans le calcul. Le critère principal pour l'affectation à une catégorie professionnelle est le domaine d'activité principal dans lequel s'inscrit l'emploi. Dans quelques catégories professionnelles, l'activité est davantage définie par rapport à une branche (p. de. industrie, hôtellerie-restauration, banque), alors que dans d'autres catégories professionnelles, l'activité est largement non spécifique à une branche (activité administrative ou gestion de personnel et professions de la catégorie «bureau et administration» et «management et organisation»). Si l'on s'intéresse à l'évolution des offres d'emploi dans les différentes branches, les champs d'activité proches de la branche peuvent fournir un point de repère général. Vous trouverez des données détaillées sur l'affectation des différentes professions aux catégories professionnelles de l'ASJMI sur le site Internet du MME (www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/indices).

19. Quelles catégories professionnelles distingue-t-on pour les indices professionnels régionaux?

L'ASJMI est établi non seulement pour l'ensemble de la Suisse, mais aussi pour les différentes grandes régions. Pour pouvoir observer les évolutions régionales, on distingue 4 catégories professionnelles dans chaque grande région:

1. Industrie et bâtiment
2. Technique et informatique
3. Services aux entreprises
4. Services à la personne et à caractère social

Les affectations des différentes professions à ces 4 catégories professionnelles sont consultables sur le site Internet du MME.