

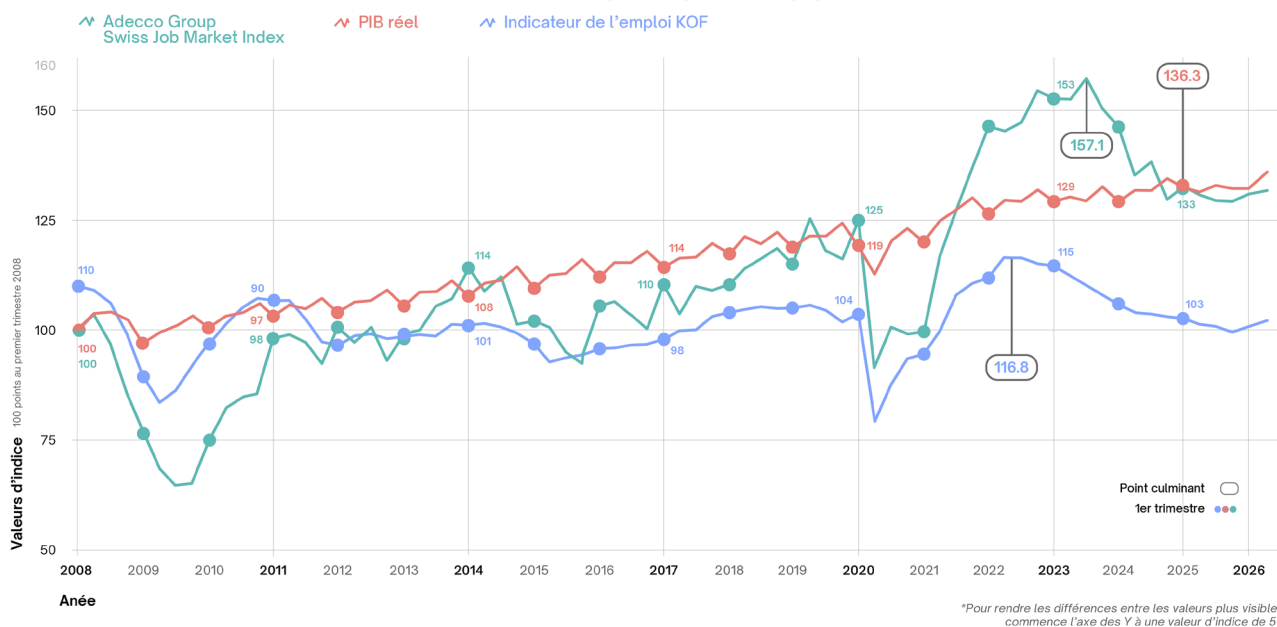


THE ADECCO GROUP

Swiss Job Market Index T1 2026 : la tendance à la stabilisation du marché de l'emploi se poursuit – les compétences transversales gagnent en importance

Zürich, le 23 avril 2026 : Le marché de l'emploi suisse montre une légère stabilisation au premier trimestre 2026. Le nombre de postes vacants augmente ainsi de 0.7 % par rapport au trimestre précédent. L'étude actuelle met l'accent sur la demande en compétences transversales telles que le travail en équipe, l'autonomie et la pensée analytique. Ces compétences gagnent nettement en importance sur le marché du travail suisse – non pas comme conséquence directe de l'IA, mais comme expression d'une transformation structurelle plus large. C'est ce que révèle l'Adecco Group Swiss Job Market Index, l'étude scientifique menée par le Adecco Group Switzerland et le Stellenmarkt-Monitor Schweiz, le moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Université de Zurich.

Évolution de l'indice de l'emploi par rapport au PIB et au KOF



*Pour rendre les différences entre les valeurs plus visibles, commence l'axe des Y à une valeur d'indice de 50.

Sources : KOF Konjunkturforschungsstelle, centre de recherches conjoncturelles (KOF-Beschäftigungsindikator, indicateur de l'emploi du KOF), Secrétariat d'État à l'économie (SECO ; PIB réel), Stellenmarkt Monitor Schweiz, moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Université de Zurich (SMM ; Adecco Group Swiss Job Market Index).

Remarque : une valeur de l'Adecco Group Swiss Job Market Index et du PIB supérieure à 100 signifie une croissance et une valeur inférieure à 100 indique une baisse par rapport au trimestre de base T1 2008. Une valeur du KOF-Beschäftigungsindikator, l'indicateur de l'emploi du KOF, supérieure à 100 signifie que les entreprises qui prévoient des créations de postes sont plus nombreuses que celles qui prévoient des suppressions de postes. Si la valeur est inférieure à 100, les suppressions de postes prévues prédominent.

Le marché de l'emploi suisse montre au premier trimestre 2026 de légers signes de reprise : l'Adecco Group Swiss Job Market Index progresse de 0.7 % par rapport au trimestre précédent (+0.8 % en glissement annuel), et le [KOF Indicateur de l'emploi](#) indique que davantage d'entreprises prévoient de créer des emplois plutôt que d'en supprimer (+1,1 % par rapport au trimestre précédent). Néanmoins, [la situation sur le marché de travail](#) reste tendue. Le taux de chômage a ainsi augmenté en février de 0.3 point de pourcentage sur un an pour atteindre 3.2 %, niveau auquel il devrait se maintenir en moyenne annuelle selon les [KOF Prévisions conjoncturelles](#). Par ailleurs, une croissance modérée de l'emploi et une croissance du PIB de seulement 1 % sont attendues pour l'année en cours.



THE ADECCO GROUP

Étant donné que la collecte des données a eu lieu avant le début de la guerre au Proche-Orient, le Job Index pourrait présenter une estimation plutôt optimiste du nombre de postes vacants pour le premier trimestre 2026. C'est également ce qu'indique le recul de 77 points enregistré en mars par le KOF Baromètre conjoncturel.

Marcel Keller, Country President de Adecco Group Switzerland, commente : « *Le Job Index montre une légère stabilisation du marché de l'emploi au premier trimestre 2026. Parallèlement, la situation de l'économie suisse reste exigeante : l'incertitude persistante en matière de politique commerciale, liée à la politique douanière des États-Unis, pèse sur les branches orientées vers l'exportation, et la guerre au Moyen-Orient ainsi que les tensions géopolitiques mondiales freinent le climat d'investissement.* »

Étude Focus sur les compétences : compétences transversales et mutation structurelle du monde du travail

Le monde du travail est en pleine mutation, porté par les évolutions technologiques, en particulier l'intelligence artificielle (IA) et l'automatisation. Le recul des offres d'emploi, notamment dans les professions techniques exposées à l'IA, pourrait également être lié à une baisse de la demande en compétences techniques et numériques, contribuant ainsi à mettre davantage en lumière les compétences dites transversales – aussi appelées compétences interprofessionnelles ou interdisciplinaires (Klaeui & Siegenthaler, 2025). Ces compétences, telles que la capacité d'adaptation, la communication ou encore l'interaction sociale, ne se limitent pas à un domaine professionnel ou à une fonction spécifique, mais sont pertinentes dans l'ensemble des activités et à tous les niveaux hiérarchiques.

Preuves empiriques de la demande interprofessionnelle en compétences transversales

Pour le *Future of Jobs Report 2025*, le World Economic Forum (WEF) a interrogé en 2025 des milliers d'entreprises à travers le monde sur les compétences requises à l'avenir. Les résultats montrent que les capacités cognitives telles que la pensée analytique et créative, ainsi que les compétences sociales comme la résilience, la flexibilité et le leadership – autant de compétences transversales – sont considérées comme les plus demandées aujourd'hui, devant les connaissances techniques.

D'autres études montrent que les compétences transversales jouent un rôle central pour l'emploi et les salaires, car elles facilitent la collaboration, augmentent la productivité et gagnent en importance à mesure que les processus de travail deviennent plus complexes (Deming, 2017 ; Deming & Kahn, 2018 ; Woessmann, 2025). Dans un contexte de hiérarchies plus plates, de travail davantage orienté vers les équipes et de structures décisionnelles décentralisées, les compétences transversales prennent une importance croissante (Lu, 2024 ; Shahzad et al., 2025). De plus, l'IA accroît la demande en compétences transversales telles que le travail d'équipe, la capacité d'adaptation et la résolution de problèmes, tant au sein des professions où l'IA est particulièrement utilisée qu'en dehors de celles-ci (Stephany & Teutloff, 2023 ; Stephany & Mäkelä, 2024).

Base de données et méthodologie de l'étude

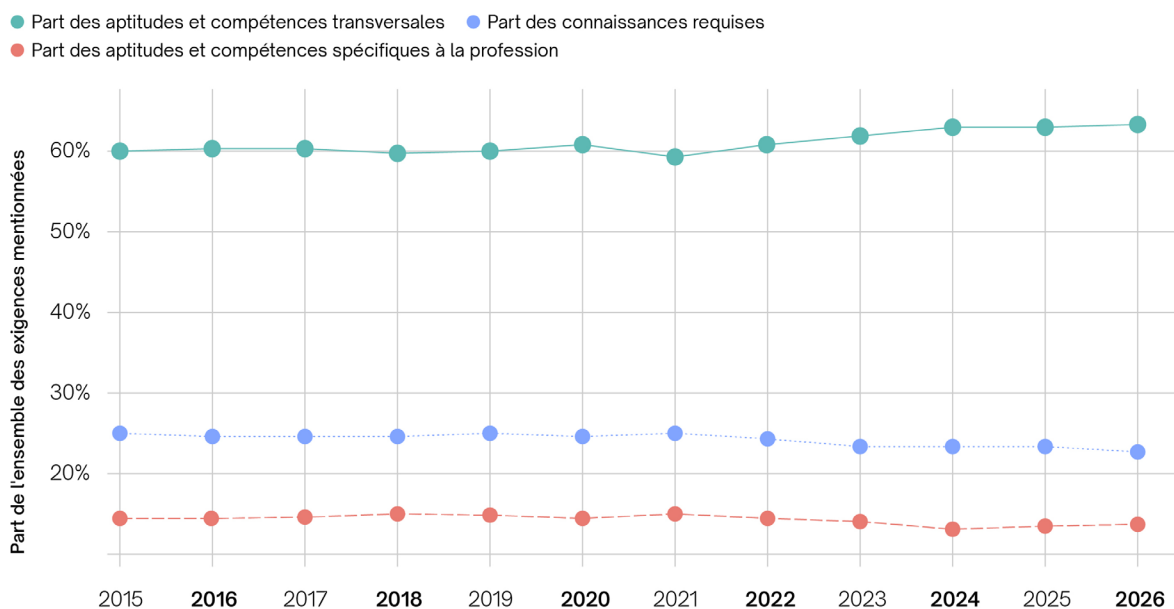
Pour cette étude, plus d'un million d'offres d'emploi en Suisse publiées entre 2015 et 2026 ont été analysées. Les compétences qui y sont mentionnées ont été identifiées à l'aide de modèles de traitement automatique du langage (NLP), puis classées selon la nomenclature ESCO en quatre catégories : *les exigences en connaissances* (p. ex. connaissances en gestion d'entreprise ou en TIC), *les compétences et aptitudes spécifiques à la profession* (p. ex. programmation en Python ou utilisation de machines CNC), *les compétences transversales* (p. ex. travail en équipe ou capacité à résoudre des problèmes) ainsi que *les compétences linguistiques* (p. ex. allemand ou anglais).

Des informations complémentaires sur la base de données et la méthodologie sont présentées en Annexe A.1.

L'importance croissante des compétences transversales en Suisse

En Suisse également, les *capacités et compétences transversales* ont gagné en importance ces dernières années. Elles dominent de manière constante et présentent une nette tendance à la hausse, particulièrement marquée à partir de 2022, où leur part passe en quelques années d'un peu moins de 60 % à plus de 63 %. En revanche, les *exigences en connaissances* évoluent à contre-courant : leur part diminue continuellement, passant d'environ 25 % en 2015 à moins de 23 % en 2026. Les *compétences et aptitudes spécifiques à la profession* restent, quant à elles, stables sur l'ensemble de la période, à un niveau faible compris entre 13 % et 15 %, sans tendance clairement identifiable.

Figure 1 : Part des différentes aptitudes & compétences dans les offres d'emploi
Parts agrégées de l'ensemble des exigences mentionnées, 2015-2026



Remarque : la catégorie compétences linguistiques représente une part si faible qu'elle n'est pas mentionnée ici.

Même si les parts des catégories *capacités et compétences transversales* et *exigences en connaissances* n'évoluent pas de manière drastique, les analyses statistiques confirment qu'il s'agit d'une transformation robuste au sein des mêmes professions. Cette évolution n'est pas due au fait que des professions présentant d'autres profils de compétences gagnent ou perdent en importance sur le marché de l'emploi. Seules les *compétences et aptitudes spécifiques à une profession* ne montrent aucune tendance significative (voir le tableau A2 en annexe).

« Les compétences transversales gagnent en importance par rapport à d'autres types de compétences, sans que leur présence dans les offres d'emploi n'évolue de manière significative. Les employeurs n'exigent donc pas globalement plus ou moins de compétences, mais des compétences d'un autre ordre : moins d'exigences en matière de connaissances et de formation formelles, mais davantage de compétences transversales et transférables. »

Marcel Keller, Country President Adecco Group Switzerland



Compétences transversales : l'autonomie ainsi que les compétences sociales et communicatives en tête

Comme le montre l'analyse pour la période 2015–2026, les *capacités et compétences en matière d'autonomie* (T3), les *capacités et compétences sociales et communicatives* (T4), ainsi que les *capacités et compétences cognitives* (T2) constituent les trois catégories les plus demandées dans les offres d'emploi en Suisse.

Ce classement concorde avec les résultats de l'enquête mondiale menée auprès des employeurs dans le cadre du *Future of Jobs Report 2025* du WEF.

Tableau 1: Sous-catégories des aptitudes et compétences transversales :

Nombre moyen de mentions par offre d'emploi, y compris les offres ne comportant pas d'exigences transversales. Classement par fréquence, 2015-2026.

Classement	Code	Compétences & aptitudes transversales (sous-catégorie)	Exemples
1	T3	Capacités & compétences en matière d'autonomie	<ul style="list-style-type: none">- Volonté d'apprendre- Aptitude à travailler de manière autonome- esprit d'initiative
2	T4	Capacités & compétences sociales et communicatives	<ul style="list-style-type: none">- Aptitude à communiquer- Aptitude à travailler en équipe- Aptitude à diriger et à encadrer
3	T2	Capacités & compétences cognitives	<ul style="list-style-type: none">- Esprit d'analyse- Aptitude à résoudre des problèmes- Esprit critique
4	T6	Life skills & compétences	<ul style="list-style-type: none">- Sens des responsabilités- Compétences en matière d'environnement et de développement durable- Engagement social
5	T1	Aptitudes & compétences fondamentales	<ul style="list-style-type: none">- Compétences linguistiques- Compréhension des chiffres et des calculs- Compétences numériques de base
6	T5	Aptitudes physiques & manuelles	<ul style="list-style-type: none">- Maîtrise des outils et des équipements- Résistance physique

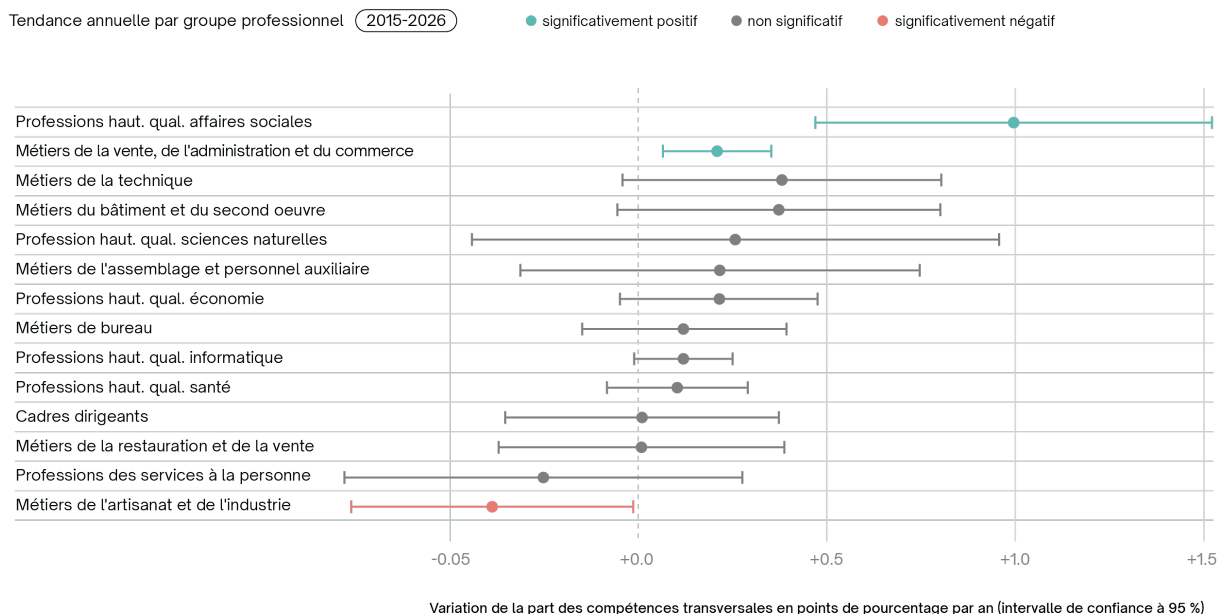
Source : Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), calculs propres.

Dans le détail, l'analyse montre que les compétences individuelles les plus demandées sont *la proactivité et l'esprit d'initiative* (T3.2), *le travail en équipe et le networking* (T4.3), ainsi que *l'aptitude à travailler efficacement et de manière autonome* (T3.1) (voir tableau A3 en annexe). On observe également une forte demande pour *la volonté d'apprendre* et *la capacité d'adaptation* (T3.4), ce qui indique que les employeurs suisses accordent de plus en plus d'importance à la capacité d'évoluer dans un environnement de travail en mutation, plutôt qu'à des connaissances techniques statiques.

Professions avec une demande croissante de compétences transversales

Les groupes professionnels *Professions haut. qual. affaires sociales* ainsi que *Métiers de la vente, de l'administration et du commerce* présentent l'augmentation la plus significative des compétences transversales (voir figure 2). Seul le groupe professionnel *Métiers de l'artisanat et de l'industrie* affiche une tendance significativement négative. Les autres groupes professionnels ne présentent pas de variations statistiquement significatives.

Figure 2 : Évolution de la demande de compétences transversales



Remarque : la figure montre la tendance annuelle estimée de la part des compétences transversales parmi l'ensemble des compétences requises, par groupe professionnel ; les lignes horizontales indiquent l'incertitude statistique. Les estimations tiennent compte du fait que les professions publiées au sein d'un groupe peuvent évoluer au fil du temps et neutralisent ces effets de composition

Mais quel groupe professionnel contribue le plus à l'augmentation globale d'environ 4 points de pourcentage des *compétences transversales* (figure 1) ? Alors que la figure 2 montre uniquement l'évolution de la demande de compétences transversales au sein des mêmes professions, les résultats suivants tiennent également compte du fait que certains métiers, aux profils de compétences différents, gagnent ou perdent en importance sur le marché de l'emploi (voir également tableau A.).

Les résultats montrent que les changements de la demande au sein des mêmes professions expliquent environ deux tiers de l'augmentation globale. Ainsi, comme illustré sur la figure 2, les groupes professionnels *Métiers de la technique*, *Métiers de la vente, Administration et commerce* ainsi que *Professions haut. qual. affaires sociales* apportent les contributions positives les plus importantes à cette hausse (tableau A.4). De même, le groupe professionnel *Métiers de l'artisanat et de l'industrie* est le seul à afficher une contribution négative, ce qui correspond à la tendance significativement négative observée avec la figure 2.

Pour mesurer la contribution à l'augmentation globale, on tient compte non seulement de la tendance, mais aussi de la taille et de l'évolution des groupes professionnels. Les résultats montrent ainsi que les grands groupes professionnels *Métiers du bâtiment et du second oeuvre*, ainsi que *Professions des services à la personne*, contribuent eux aussi à la hausse globale, bien que leur propre tendance ne soit pas statistiquement significative dans la figure 2.



L'IA comme moteur du changement ? Capacités et compétences transversales et transformation technologique

Une explication plausible de l'augmentation observée des *capacités et compétences et transversales* serait l'évolution technologique induite par l'IA. Étant donné que l'IA prend de plus en plus en charge des tâches routinières, mais aussi des tâches cognitives, et qu'elle modifie les profils professionnels, les entreprises pourraient accorder davantage d'importance aux compétences générales et transférables. Autrement dit, à des compétences qui restent pertinentes indépendamment de technologies ou de tâches spécifiques et qui renforcent la capacité d'adaptation des employé·e·s dans un monde du travail en constante évolution. De premières études montrent que l'IA accroît effectivement la demande en *capacités et compétences transversales* (Stephany & Teutloff, 2023 ; Stephany & Mäkelä, 2024). Le tableau 2 illustre la relation entre la transformation technologique induite par l'IA et la demande de *capacités et compétences transversales*. L'analyse examine dans quelle mesure les tâches d'un métier peuvent être remplacées ou modifiées par l'IA, et si les professions dites « exposées à l'IA » exigent davantage de *capacités et compétences transversales* ou non (voir également Annexe A.2).

Les résultats montrent que les professions fortement exposées à l'IA étaient déjà plus intensives en compétences avant même l'introduction de l'IA : environ 7.3 % de compétences supplémentaires sont exigées par offre d'emploi (tableau 2). Cependant, lorsqu'on examine la composition de ces capacités et compétences, un schéma intéressant apparaît : la part des capacités et compétences transversales est significativement plus faible dans les professions exposées à l'IA (-3.1 points de pourcentage, $p < 0,001$), tandis que la part des exigences en matière de connaissances est significativement plus élevée (+2.3 points de pourcentage, $p < 0,001$).

Tableau 2 : Exposition à l'IA et demande en matière de compétences et d'aptitudes

MCO avec effets fixes par groupes professionnels et par année, erreurs standards groupées au niveau ISCO-4.

Variable dépendante	Effet (Pre-ChatGPT Baseline)			Interaction × Post-ChatGPT (Δ après lancement)		
	Coefficient	SE	Sig.	Coefficient	SE	Sig.
Compétences & aptitudes transversales (part)	-0.031	0.007	***	-0.002	0.004	n.s.
Compétences & aptitudes spécifiques à la profession (part)	+0.008	0.005	n.s.	+0.002	0.004	n.s.
Exigences en connaissances (part)	+0.023	0.005	***	-0.000	0.003	n.s.
Compétences linguistiques (part)	+0.000	0.000	ns	+0.000	0.000	n.s.
Compétences globales (log)	+0.073	0.016	***	-0.002	0.009	n.s.

*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$, . $p < 0.1$ n.s. = non significatif.

Source : SMM, calculs propres. Mesure d'exposition à l'IA : Eloundou et al. (2023).

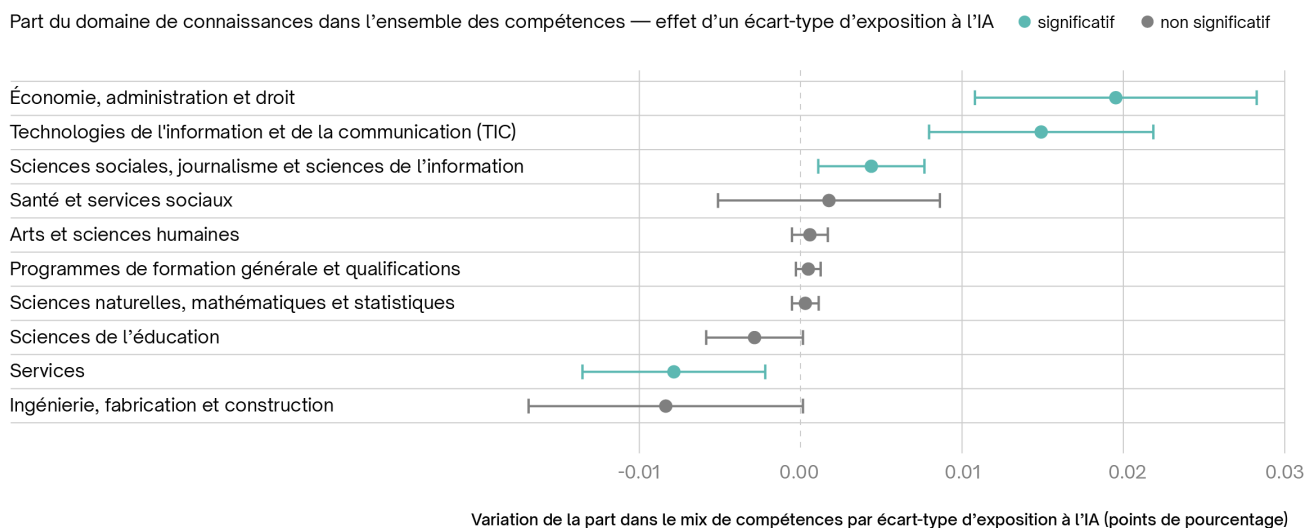
Les professions exposées à l'IA ne sont donc pas plus exigeantes en compétences transversales, mais davantage intensives en connaissances. En particulier, les connaissances en économie, administration et droit, en technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'en sciences sociales, journalisme et sciences de l'information sont significativement plus représentées, tandis que les connaissances liées aux services (p. ex. hôtellerie, tourisme, facility management ou commerce de détail) reculent (voir figure 3).

L'augmentation des demandes de *capacités et compétences transversales* ne peut donc pas être expliquée par l'IA : ce ne sont pas tant de nouveaux métiers qui émergent, mais plutôt une évolution des exigences au sein des professions existantes qui accroît la demande pour ces compétences. Comme les professions exposées à l'IA requièrent plutôt moins de *capacités et compétences transversales* et ont perdu en importance depuis 2022 (Kläui & Siegenthaler, 2025), cet effet contribue même légèrement à renforcer la hausse observée, plutôt qu'à l'expliquer. Cela suggère par ailleurs que l'IA est surtout associée à une redistribution de la demande de travail entre professions, et non à une augmentation des exigences par poste.

« L'augmentation des compétences transversales ne peut donc pas être attribuée à l'exposition à l'IA, mais constitue une tendance macroéconomique qui évolue indépendamment du degré d'automatisation d'un métier. Dans l'ensemble, cela indique que les compétences transversales étaient déjà largement ancrées dans les offres d'emploi avant l'essor de l'IA générative et que leur importance croissante s'inscrit dans une transformation structurelle générale et non dans une rupture structurelle induite par l'IA. »

Johanna Bolli-Kemper, Stellenmarkt Monitor Schweiz

Figure 3: Exposition à l'IA et exigences en connaissances



Source : SMM, calculs propres. Régression OLS avec groupes professionnels ; erreurs standards regroupées (clusterisées) au niveau ISCO-4 ; barres d'erreur



Conclusion : les compétences transversales sont en plein essor — une transformation structurelle au-delà de la seule IA

L'analyse de plus d'un million d'offres d'emploi en Suisse entre 2015 et 2026 montre que les compétences transversales ont gagné en importance, au détriment des exigences formelles en matière de connaissances et de formation. Cette évolution est robuste, s'observe dans l'ensemble des professions et s'accélère à partir de 2022. Les compétences les plus recherchées sont l'autonomie, le travail en équipe et la volonté d'apprendre — des compétences pertinentes indépendamment du secteur et du niveau hiérarchique.

Les données ne fournissent toutefois aucun indice selon lequel l'IA serait le moteur direct de cette évolution. Certes, les professions exposées à l'IA sont globalement plus intensives en compétences et en connaissances, mais leur part de compétences transversales n'est pas plus élevée, et aucune rupture structurelle marquée ne s'observe depuis l'émergence de l'IA générative.

Il s'agit plutôt d'une transformation large et de long terme, qui s'opère principalement au sein des profils de poste : les compétences transversales gagnent nettement en importance relative, sans que leur diffusion — déjà élevée — n'augmente fortement. Le moteur de ce processus pourrait être une évolution des exigences des entreprises envers les candidat·e·s, passant d'un accent sur les diplômes formels à des exigences davantage fondées sur les compétences, ce qui se reflète également dans la manière dont les offres d'emploi sont formulées. D'autres facteurs explicatifs peuvent être la complexification et l'optimisation des processus de travail, l'émergence de nouvelles formes d'organisation ainsi que l'évolution des exigences en matière de collaboration.

L'implication centrale est la suivante : les compétences transversales ne constituent pas une simple réaction à court terme à l'IA, mais bien une caractéristique structurelle d'un marché du travail en mutation. Elles restent ainsi un pilier essentiel pour la formation, la formation continue et le développement des ressources humaines.



Annexes

A1. Plan de l'étude

Pour réaliser la présente étude, plus d'un million d'offres d'emploi représentatives du marché du travail suisse, couvrant la période de 2015 à 2026, ont été analysées. À cette fin, les exigences en matière de compétences ont été extraites des annonces à l'aide de modèles de traitement automatique du langage (NLP), puis systématiquement classées selon la nomenclature européenne ESCO des compétences et aptitudes en différentes catégories, notamment les *capacités et compétences transversales*, mais aussi les *exigences en connaissances*, les *compétences et aptitudes spécifiques à la profession* ou encore les *compétences linguistiques* (voir tableau A1).

Tableau A1 : Classification ESCO

Type (ESCO)	Description	Exemples tirés d'offres d'emploi suisses
Exigences en connaissances	Acquisition d'informations par l'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- Connaissances en gestion d'entreprise et en comptabilité- Connaissances en technologies de l'information et de la communication (TIC)- Connaissances en ingénierie et en génie civil- Expertise médicale et en soins infirmiers- Connaissances juridiques de base
Compétences et aptitudes spécifiques à la profession	Utilisation du savoir-faire pour résoudre des tâches et des problèmes, généralement dans un contexte professionnel	<ul style="list-style-type: none">- Utilisation de machines CNC- Élaboration de rapports financiers- Programmation en Python ou en Java- Réalisation d'examens médicaux- Utilisation de logiciels de CAO- Conduite d'entretiens de vente
Compétences et aptitudes transversales	Compétences transversales et interprofessionnelles	<ul style="list-style-type: none">- Travail en équipe et collaboration- Esprit d'initiative et proactivité- Volonté d'apprendre et capacité d'adaptation- Compétences en communication- Sens de la planification et de l'organisation- Aptitude à résoudre des problèmes- Compétences en leadership
Connaissances linguistiques	Compétences linguistiques, communication et connaissances liées à la langue	<ul style="list-style-type: none">- Allemand (langue maternelle ou niveau C1/C2)- Anglais (niveau professionnel)- Français pour la Suisse romande

Exposition à l'IA et demande de capacités et de compétences

Afin d'examiner empiriquement le lien entre la transformation technologique et la hausse de la demande de capacités et compétences transversales, cette étude s'appuie sur la mesure d'exposition à l'IA décrite ci-après, largement établie. Eloundou et al. (2023) estiment, pour environ 800 professions au niveau ISCO-4, dans quelle mesure leurs tâches peuvent potentiellement être automatisées ou transformées par de grands modèles de langage tels que GPT-4. Un niveau d'exposition élevé (par exemple pour les data scientists) signifie qu'une grande partie des tâches typiques du métier pourrait être soutenue ou remplacée par l'IA — que ce soit dans le traitement de texte, l'analyse de données ou la prise de décision. Cette mesure est ensuite couplée aux données des offres d'emploi suisses au



niveau des professions afin d'analyser si les métiers exposés à l'IA présentent une demande spécifiquement plus élevée en compétences transversales (voir tableau 2).

Tableau A2 : Tendances temporelles linéaires de la part des compétences : MCO avec effets fixes par groupes professionnels, pondéré (2015–2026)

Variable dépendante : Part du type de compétence concerné parmi l'ensemble des compétences ESCO extraites par offre d'emploi.

Variable dépendante	Coefficient (par année)	Erreur standard	Valeur p	Sig.
Überfachliche Fähigkeiten & Kompetenzen (T)	0.0029	0.0006	0.0000398	***
Wissensanforderungen (K)	-0.002	0.0005	0.0002115	***
Berufsspezifische Fähigkeiten & Kompetenzen (S)	-0.0008	0.0004	0.072	n.s.

*** p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05 n.s. = Non significatif.

Erreurs standards groupées au niveau des groupes professionnels. Effets fixes. N = 1'106'851.

**Tableau A3 : Les compétences et aptitudes individuelles transversales les plus demandées**

Nombre moyen de mentions par offre d'emploi selon la sous-catégorie de compétences transversales (niveau 2 ESCO). Top 10 des sous-groupes, 2015–2026.

Classement	Code	Compétences et aptitudes individuelles transversales	Exemples
1	T3.2	Adopter une approche proactive	<ul style="list-style-type: none">- Faire preuve d'initiative- prendre des décisions- faire preuve de détermination ou d'engagement- assumer des responsabilités
2	T4.3	Collaborer en équipe et en réseau	<ul style="list-style-type: none">- Développer des réseaux- travailler en équipe- faire preuve de compétences interculturelles
3	T3.1	Travailler efficacement	<ul style="list-style-type: none">- Être attentif aux détails- rester concentré sur de longues périodes- gérer les plannings, travailler efficacement- respecter ses engagements- travailler de manière autonome- garantir la qualité
4	T4.2	Soutenir les autres	<ul style="list-style-type: none">- Évaluer les sentiments des autres- faire preuve d'empathie- guider les autres- conseiller les autres
5	T3.4	Faire preuve de volonté d'apprendre	<ul style="list-style-type: none">- Faire preuve d'une volonté d'apprendre- s'adapter aux changements- accepter la critique et les conseils- rester impartial- faire preuve de curiosité et d'intérêt- pratiquer l'introspection
6	T4.1	Communiquer	<ul style="list-style-type: none">- Animer des discussions- négocier des compromis- s'exprimer en public- résoudre des conflits- rendre des comptes- promouvoir des idées- des produits ou des services
7	T3.3	Maintenir une attitude positive	<ul style="list-style-type: none">- Aborder les défis de manière positive- résister au stress- faire preuve de confiance en soi- gérer la frustration- faire face à l'incertitude- faire preuve de maîtrise de soi
8	T4.5	Respecter le code de conduite éthique	<ul style="list-style-type: none">- Faire preuve de fiabilité- respecter les obligations de confidentialité- faire preuve de loyauté- respecter les règles
9	T2.2	Planifier et organiser	<ul style="list-style-type: none">- Organiser- gérer des informations- des objets et des ressources, planifier
10	T2.1	Traiter des informations, des idées et des concepts	<ul style="list-style-type: none">- Faire preuve d'esprit critique- avoir une vision globale- réfléchir rapidement- adopter une approche analytique- mémoriser des informations

Source : Stellenmarkt-Monitor Schweiz (SMM), propres calculs.

**Tableau A4 : Décomposition shift-share de l'évolution de la part des compétences et aptitudes transversales**

Contribution à l'évolution totale 2015–2026, par groupe professionnel

Groupe professionnel	Within	Between	Interaktion	Total
Métiers de la technique	0.007	-0.0075	-0.0009	-0.0014
Métiers de la vente, de l'administration et du commerce	0.004	-0.0223	-0.0018	-0.0201
Métiers de la restauration et de la vente	0.0034	0.0087	0.0005	0.0126
Professions haut. qual. affaires sociales	0.0032	0.0068	0.0007	0.0107
Métiers de bureau	0.0029	-0.0205	-0.0009	-0.0185
Métiers du bâtiment et du second oeuvre	0.0028	0.0245	0.002	0.0293
Profession haut. qual. sciences naturelles	0.0025	-0.0029	-0.0003	-0.0007
Cadres dirigeants	0.0017	-0.0114	-0.0005	-0.0101
Professions haut. qual. économie	0.0008	-0.0155	-0.0003	-0.0149
Professions des services à la personne	0.0008	0.0264	0.0006	0.0278
Professions haut. qual. santé	0.0008	0.0187	0.0003	0.0198
Professions haut. qual. informatique	0.0003	-0.0129	-0.0001	-0.0127
Métiers de l'assemblage et personnel auxiliaire	-0.0002	0.0134	-0.0001	0.0131
Métiers de l'artisanat et de l'industrie	-0.0042	0.0101	-0.0011	0.0048

Source : SMM, calculs propres.

Within = variation de la part_T au sein du groupe à poids de groupe constant.*Between* = variation du poids du groupe à part_T constante

L'évolution globale de la demande de capacités et compétences transversales, d'environ 4 points de pourcentage (illustrée à la figure 1), peut être décomposée en trois leviers : un effet *within* (variation de la part des compétences transversales au sein des mêmes groupes professionnels), un effet *between* (déplacement de la demande de main d'oeuvre vers des groupes professionnels présentant une part plus élevée ou plus faible de compétences transversales), ainsi qu'un terme *d'interaction*. Avec 65 %, l'effet *within* constitue la composante dominante : la transformation s'opère donc principalement au sein des groupes professionnels, et non par des déplacements structurels entre ceux-ci. Ce résultat est cohérent avec les observations de la figure 2, où la plupart des groupes professionnels présentent des estimations ponctuelles positives, bien que statistiquement incertaines.

Les différences entre la figure 2 et le tableau A4 s'expliquent par le fait que, outre la tendance, la taille et l'évolution des groupes professionnels sont également prises en compte.

Contact médias

Service de presse Adecco Group Switzerland

Sophia Zuber, tél. +41 79 560 48 32, press.office@adecgroup.ch

Stellenmarkt-Monitor Schweiz, Universität Zürich, moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Université de Zurich

Johanna Bolli-Kemper, tél. +41 44 635 23 02, bolli-kemper@soziologie.uzh.ch

À propos de l'Adecco Group Swiss Job Market Index (indice de l'emploi)

En collaboration avec le [Stellenmarkt-Monitor Schweiz \(SMM\)](#), le moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Institut sociologique de l'Université de Zurich, Adecco Group Switzerland publie chaque année en janvier, avril, juillet et octobre l'Adecco Group Swiss Job Market Index (indice de l'emploi). L'indice de l'emploi constitue pour la Suisse un indicateur scientifique complet de l'évolution de l'offre d'emploi sur les portails d'emploi en ligne et les sites web des entreprises. Il repose sur des enquêtes trimestrielles représentatives portant sur les offres d'emploi publiées dans la presse, sur les portails d'emploi en ligne ainsi que sur les sites web des entreprises.

À propos d'Adecco Group

Adecco Group est la première entreprise mondiale de solutions en matière de talents. Notre mission est de faire en sorte que l'avenir profite à tous. Grâce à nos trois business units mondiales – Adecco, Akkodis et LHH – présentes dans plus de 60 pays, nous permettons une employabilité durable tout au long de la vie, fournissons des solutions numériques et d'ingénierie pour la transformation de l'industrie intelligente et aidons les entreprises à organiser de manière optimale leur personnel. Adecco Group s'engage pour l'exemplarité, une culture inclusive, une employabilité durable, ainsi que des économies et des communautés résilientes. Le siège social d'Adecco Group AG est domicilié à Zurich (ISIN : CH0012138605) et le groupe est coté à la SIX Swiss Exchange (ADEN).

<https://www.adecgroup.com>