

Enquête sur l'emploi au sein du secteur industriel neuchâtelois

Point Emploi du 7 juillet 2008

Préambule

L'industrie neuchâteloise occupe plus d'un emploi sur quatre dans le canton. Ce secteur profite encore d'une période de haute conjoncture et les entreprises sont confrontées à une pénurie de personnel. La flexibilisation du travail, le développement de l'emploi intérimaire et la libre circulation des personnes font désormais partie des grandes composantes du marché de l'emploi industriel. Dans ce contexte d'un marché du travail en proie à des changements profonds se posent certaines questions : Comment évolue l'emploi ? Quels sont les canaux de recrutement utilisés ? Quel est le profil des personnes actives ou engagées récemment ? Quelles sont les perspectives d'embauche pour des personnes faiblement qualifiées ? C'est afin de répondre à ce type de questions concrètes que le service de l'emploi du canton de Neuchâtel a engagé une enquête par questionnaire auprès des entreprises industrielles du canton. Ce document présente une partie des principaux résultats de l'étude.

Table de matières

INDUSTRIE NEUCHATELOISE EN BREF

RECRUTEMENT AU SEIN DE L'INDUSTRIE

EMPLOIS FAIBLEMENT QUALIFIES AU SEIN DE L'INDUSTRIE

TRAVAIL INTERIMAIRE AU SEIN DE L'INDUSTRIE

MAIN-D'OEUVRE FRONTALIERE AU SEIN DE L'INDUSTRIE

LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET LE SERVICE DE L'EMPLOI

NOTE SUR L'ENQUETE DU SERVICE DE L'EMPLOI

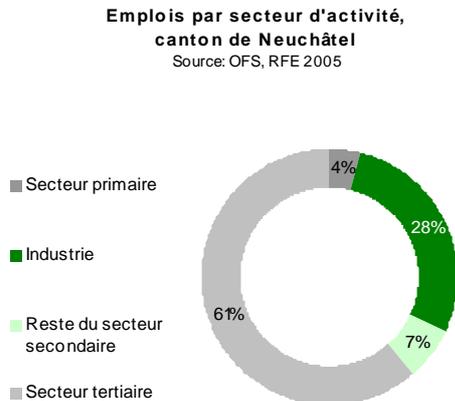
ANNEXE : QUESTIONNAIRE

Dans le présent document et afin de ne pas alourdir le texte, les termes employés pour désigner des personnes sont utilisés au sens générique et désignent aussi bien le genre féminin que le genre masculin.

INDUSTRIE NEUCHATELOISE EN BREF

Poids et évolution du secteur - Localisation des emplois - Nature des activités et profils des postes

L'industrie neuchâteloise occupe plus d'un emploi sur quatre, principalement dans l'horlogerie et le travail des métaux.



En 2005, selon les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'industrie manufacturière représente 13% des établissements et 28% des emplois (en équivalent plein temps) du canton. Deux branches économiques concentrent plus de la moitié des emplois industriels, il s'agit de l'horlogerie (38%) ainsi que de la métallurgie et du travail des métaux (15%).

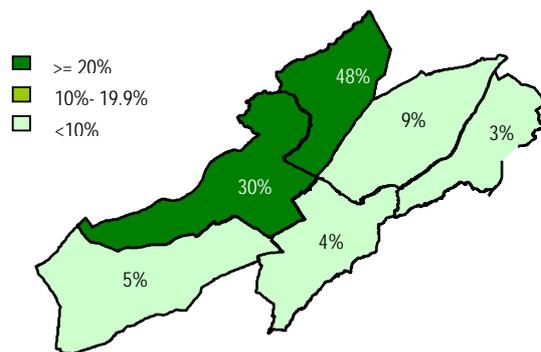
De 1995 à 2005, le nombre d'emplois total est resté stable au sein de l'industrie. Au niveau des branches, c'est principalement celles tournées vers les nouvelles technologies (microtechnique, biomédical) ainsi que l'horlogerie qui se sont développées et qui ont créé des emplois. Des branches plus traditionnelles, telles que la métallurgie et le travail des métaux ont perdu des emplois. Néanmoins, durant la haute conjoncture de l'année 2007, l'enquête montre que le nombre d'employés a progressé dans toutes les branches (+10%).

4% des entreprises occupent près de la moitié des emplois du secteur industriel.

La majorité des entreprises industrielles du canton (84%) comporte moins de 20 emplois. Toutefois, elles ne représentent que 22% de l'ensemble des emplois industriels. Près de la moitié des emplois du secteur industriel sont concentrés dans les grandes entreprises (plus de 100 emplois).

Si l'emploi industriel en général est équitablement partagé entre le Haut et le Bas du canton, trois quart des emplois horlogers sont concentrés dans les Montagnes neuchâteloises.

Répartition des emplois du secteur horloger



Selon les données du recensement fédéral des entreprises 2005, 49% des emplois du secteur industriel sont localisés dans les Montagnes neuchâteloises, soit 31% dans le district de La Chaux-de-Fonds et 18% dans le district du Locle. Le Littoral neuchâtelois concentre 38% des emplois industriels : 27% pour le district de Neuchâtel et 11% au sein du district de Boudry. Les deux districts des Vallées regroupent chacun 6% de ces emplois.

L'horlogerie est quasi exclusivement concentrée dans le Haut du canton. En effet, les Montagnes neuchâteloises regroupent plus du 75% des emplois horlogers.

La grande majorité des travailleurs du secteur industriel sont au bénéfice soit d'une formation équivalente au CFC, soit d'une formation d'un niveau inférieur. Ils occupent principalement des postes liés à la fabrication des produits.

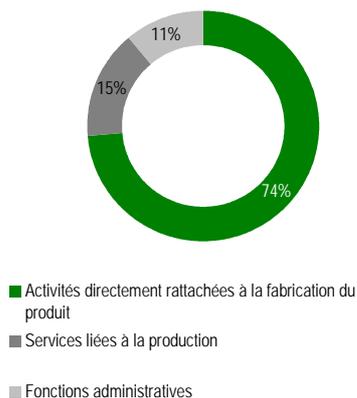
Selon l'enquête du service de l'emploi réalisée à fin 2007, la majorité des postes de travail du secteur industriel sont liés à la fabrication du produit (65%).

Selon les qualifications, 41% des employés du secteur industriel n'ont pas achevé de formation professionnelle ou possèdent un titre inférieur au CFC. 39% sont au bénéfice d'un titre jugé équivalent au CFC et 17% d'un titre de niveau universitaire. 3% des employés de l'industrie étaient en formation au moment de l'enquête.

RECRUTEMENT AU SEIN DE L'INDUSTRIE Activités et professions recherchées - Canaux de recrutement

Ces deux dernières années, les entreprises industrielles neuchâtelaises ont principalement engagé du personnel pour des postes liés à la fabrication de produits. Les professions les plus recherchées au sein de l'industrie sont celles de la mécanique et de l'horlogerie.

Engagements récents selon la nature du poste
 Source : ODAP, Enquête 2007



Sur les 900 engagements* réalisés par les entreprises ayant répondu à l'enquête durant ces deux dernières années, 74% des recrutements concernaient des postes liés à la fabrication des produits, 15% aux services à la production (achats, ventes, assurance qualité, logistique, ...) et 11% à des postes administratifs (secrétariat, RH, finances, direction, ...).

Près d'une personne sur deux engagée sur des postes directement rattachés à la fabrication du produit est peu, ou pas, qualifiée. Les personnes engagées sur des postes liés aux services, à la production et aux postes administratifs sont en majorité des personnes qualifiées.

Les professions industrielles les plus recherchées au moment de l'enquête sont les suivantes :

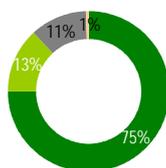
- professions de la mécanique (mécanicien, micromécanicien,...)
- polisseurs, horlogers, décolleteurs et sertisseurs
- employés de production (ouvrier de fabrique)
- techniciens et ingénieurs
- employés de commerce et de bureau

*Seuls les huit derniers engagements par entreprise ont été pris en considération

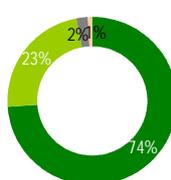
Les canaux de recrutement privilégiant le contact direct entre employés et employeurs sont les plus utilisés. Néanmoins, plus la taille de l'entreprise est grande, plus le recours à une agence de placement privé est fréquent, y compris pour le recrutement du personnel non qualifié.

Une large majorité (72%) des personnes récemment engagées (hors intérimaires) au sein de l'industrie ont été mises en relation avec leur nouvel employeur notamment grâce à leur réseau personnel et au bouche à oreille, suite à une offre spontanée ou en ayant répondu à une annonce. Néanmoins, l'enquête montre que plus la taille de l'entreprise est grande, plus le rôle des agences de placement privées est important, même pour du personnel peu qualifié. Près de 40% des personnes récemment engagées dans les grandes entreprises ont été mises en relation avec leur nouvel employeur par une agence privée.

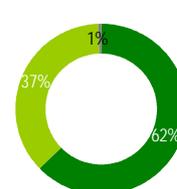
Engagements récents dans les petites entreprises (moins de 20 employés)



Engagements récents dans les entreprises moyennes (entre 20 et 100 employés)



Engagements récents dans les grandes entreprises (plus de 100 employés)



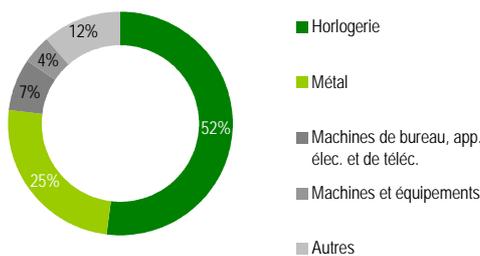
■ Mise en relation directe (réseau/bouche à oreille, offre spontanée, annonce, ...) ■ Placement privé ■ Placement public (ORP) ■ ANPE

Contrairement aux grandes sociétés, ce sont les petites entreprises qui ont le plus souvent recours aux services des Offices régionaux de placement (ORP). Très peu d'engagements (1%) ont été réalisés par l'intermédiaire de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE). Les travailleurs les plus qualifiés semblent être plus souvent recrutés par l'intermédiaire d'une annonce dans la presse écrite ou sur internet.

L'EMPLOI FAIBLEMENT QUALIFIE AU SEIN DE L'INDUSTRIE Répartition selon les branches - Perspectives d'embauche

Selon notre enquête, plus du 40% des postes de l'industrie neuchâteloise est occupé par des personnes peu ou pas qualifiées en regard à leur formation. Plus de la moitié de ces postes sont concentrés dans le secteur de l'horlogerie.

Répartition des travailleurs non qualifiés (formation inférieure au CFC) selon la branche économique



Plus du 40% des travailleurs du secteur industriel n'a pas achevé de formation professionnelle ou est au bénéfice d'une formation d'un niveau inférieur au CFC. 51% de ces travailleurs sont engagés dans des entreprises de plus de 100 personnes.

Le secteur de l'horlogerie est le principal employeur de ces travailleurs peu qualifiés ou peu formés. En effet, ce secteur concentre plus de la moitié de ces personnes. Le secteur de la métallurgie est le deuxième pourvoyeur de postes n'exigeant pas de formation particulière. A l'opposé, l'industrie des machines est la branche qui possède, au sein de son effectif, la proportion de travailleurs peu formés la plus basse.

Il y a toujours des perspectives d'embauche pour des personnes peu ou pas qualifiées notamment, dans les grandes entreprises et dans le secteur de l'horlogerie. Les postes faiblement qualifiés sont multiples et variés mais le plus grand nombre se concentre dans des activités de production.

15% des employeurs estiment que les perspectives d'embauche pour du personnel non qualifié sont en hausse au sein de leur entreprise contre 22% qui affirment le contraire.

Il est intéressant de constater qu'au sein des entreprises horlogères, les perspectives d'embauche pour du personnel peu ou pas qualifié sont encore plus élevées puisque 36% des employeurs de ce secteur estiment que les recrutements de personnes peu formées vont augmenter.

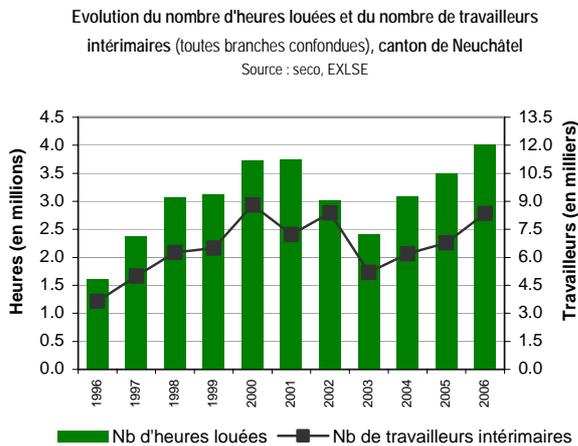
Les perspectives d'embauche de travailleurs peu ou pas qualifiés sont aussi meilleures au sein des grandes entreprises (plus de 100 employés). En effet, 29% de ces employeurs estiment que les engagements pour ce type de personnel vont augmenter au cours des prochains mois.

L'enquête répertorie plus d'une douzaine de catégories professionnelles pour lesquelles les employeurs interrogés considèrent qu'une formation de quelques mois sur la place de travail suffit. Toutefois, la très grande majorité des emplois faiblement qualifiés se concentre au sein des activités suivantes :

- les postes d'employés de production, d'ouvriers de fabrique et d'agents de production,
- certaines activités de l'horlogerie telles que, par exemple, le polissage, le contrôle et visitage ou encore l'assemblage de montres,
- certains postes de mécaniciens et d'aide-mécaniciens.

LE TRAVAIL INTERIMAIRE AU SEIN DE L'INDUSTRIE NEUCHATELOISE Evolution - Caractéristiques - Perspectives

L'emploi intérimaire est une forme d'emploi qui progresse dans le canton et occupent majoritairement des hommes et des étrangers.



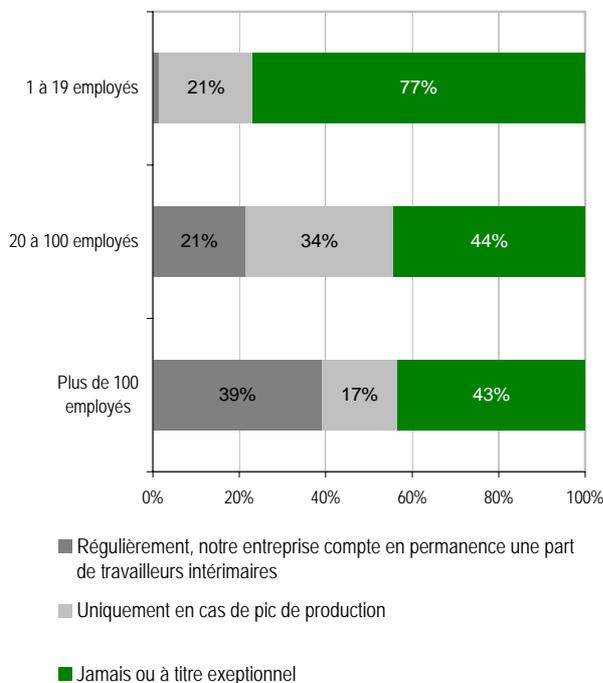
Le travail intérimaire représentait 2.5% de l'emploi global dans le canton en 2006 contre 2.2% au niveau national. Bien que suivant les cycles conjoncturels, cette forme d'emploi progresse puisque le nombre d'heures louées et le nombre d'intérimaires ont plus que doublé en dix ans.

Près de 70% des travailleurs intérimaires du canton sont des hommes.

Ces dernières années, la main-d'œuvre intérimaire de nationalité étrangère prend de plus en plus d'importance. En 2006, 60% des travailleurs intérimaires du canton étaient étrangers contre 45% en 2003.

5% des travailleurs du secteur industriel sont des intérimaires. Ils sont concentrés dans une minorité d'entreprises. La majorité d'entre elles affirme recourir au travail intérimaire de manière permanente.

A quelle fréquence recourez-vous à de la main-d'œuvre intérimaire ?
 Source : Service de l'emploi, ODAP, Enquête 2007



Au moment de l'enquête, 5% de l'ensemble des personnes travaillant dans l'industrie neuchâteloise étaient des intérimaires. Près de 35% des employeurs du secteur industriel recourent de manière plus ou moins fréquente à des travailleurs intérimaires. 10% affirment même recourir en permanence à ce genre d'employés, particulièrement les grandes entreprises.

L'enquête montre également que la part d'intérimaires au sein des principales branches industrielles est quasiment identique.

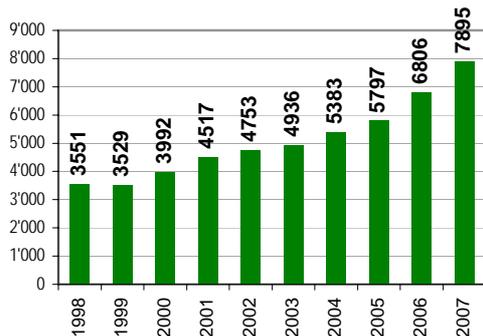
Le marché du travail intérimaire au sein de l'industrie neuchâteloise est concentré dans une minorité d'entreprises puisque 10% des entreprises occupent 90% des travailleurs intérimaires et 41% des emplois industriels.

La majorité des employeurs industriels affirme que leur collaboration avec les agences de location de services devrait rester stable ces prochaines années. Toutefois, un certain nombre d'entrepreneurs qui n'avait pas ou peu recours aux services de travailleurs intérimaires prévoit d'accroître sa collaboration avec les agences ces prochaines années.

MAIN-D'OEUVRE FRONTALIERE AU SEIN DE L'INDUSTRIE Evolution – Profil – Recrutement

Depuis 1998, l'emploi frontalier progresse de manière continue. Ces augmentations sont plus prononcées pendant les périodes de hautes conjonctures. La majorité de cette main-d'œuvre est active dans l'industrie et localisée principalement dans les Montagnes neuchâtelaises.

Evolution de l'effectif de travailleurs frontaliers (toutes branches confondues) dans le canton de Neuchâtel
Source : OFS, STAF (4ème trim.)



Selon la statistique de l'OFS, l'effectif de frontaliers a plus que doublé en dix ans, passant de 3'531 à 7'895 travailleurs entre 1998 et 2007 (+9% en moyenne annuelle). A chaque période de reprise conjoncturelle (2000-2001 et notamment 2005-2007), cet effectif augmente plus fortement. Entre 2005 et 2007, le nombre de frontaliers a augmenté de 2'098 unités (+17% en moyenne annuelle).

En 2005, la main-d'œuvre frontalière occupe 7% des emplois du canton. Dans l'industrie, cette proportion est deux fois plus élevée puisqu'elle atteint 16% et se concentre principalement dans les Montagnes neuchâtelaises.

En 2007, d'après l'enquête du service de l'emploi, la proportion de frontaliers (y.c. les Suisses résidant à l'étranger) atteindrait même 24% dans l'industrie.

La main-d'œuvre frontalière est majoritairement occupée dans les grandes entreprises et dans le secteur horloger. De plus, elle se concentre dans un nombre relativement restreint d'entreprises.

Les travailleurs frontaliers sont majoritairement actifs dans les grandes entreprises. En effet, selon notre enquête, 30% des employés des entreprises de plus de 100 personnes sont frontaliers. Cette proportion atteint 18% dans les entreprises de taille moyenne (20 à 100 personnes) et 15% au sein des entreprises les plus petites (moins de 20 employés). La branche de l'horlogerie emploie la majorité des frontaliers du secteur industriel (63%). Selon l'enquête, un travailleur sur trois de l'horlogerie réside à l'étranger.

Les travailleurs frontaliers sont le plus souvent actifs sur des postes de production. La proportion de frontaliers non qualifiés ou intérimaires est supérieure à celle de la main-d'œuvre résidente en Suisse. De plus, les frontaliers semblent être plus souvent mis en relation avec leur employeur par l'intermédiaire d'une agence de placement privée.

D'après l'enquête, trois frontaliers du secteur industriel sur quatre sont actifs sur des postes de production, un sur deux est peu ou pas qualifié et près de un sur dix travaille en intérimaire. Ces proportions sont supérieures à celles constatées au sein de la main-d'œuvre résidente en Suisse.

Les travailleurs frontaliers récemment engagés en fixe par les entreprises industrielles sont en grande majorité employés sur des postes de production demandant un niveau de formation au moins équivalent au CFC (notamment dans les professions de l'horlogerie et de la mécanique), mais aussi sur des postes de production ne nécessitant aucune formation particulière (notamment des employés de production). Par rapport à leurs collègues résidant en Suisse, les travailleurs frontaliers semblent être plus souvent engagés par l'intermédiaire d'une agence privée, notamment les moins qualifiés d'entre eux.

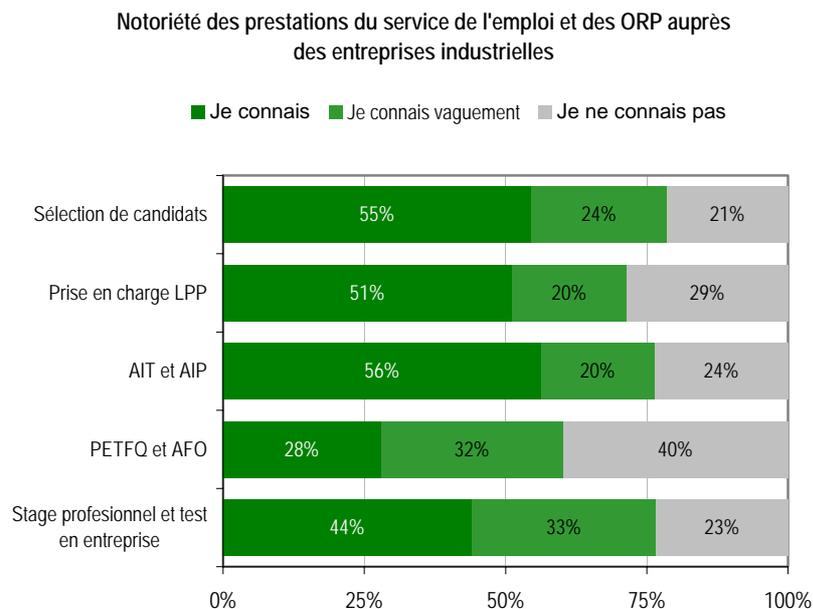
Bien que les employeurs apprécient la flexibilité des travailleurs frontaliers quant aux horaires de travail, ils continuent à privilégier l'engagement des travailleurs résidents en Suisse.

Selon les employeurs ayant répondu à l'enquête, les travailleurs frontaliers sont particulièrement flexibles en ce qui concerne les horaires de travail. La grande majorité des employeurs affirme privilégier, à compétence égale, l'engagement de travailleurs résidents en Suisse plutôt que de frontaliers.

LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET LE SERVICE DE L'EMPLOI

Notoriété des prestations en générale - Connaissance, utilisation et appréciation des actions de formation

Trois entreprises répondantes sur quatre déclarent connaître parfaitement ou partiellement la majorité des prestations offertes par le service de l'emploi et les offices régionaux de placement (ORP)



Définitions :

AIT = Allocation d'initiation au travail

AIP = Allocation d'intégration professionnelle

PETFQ = Perfectionnement en emploi des travailleurs faiblement qualifiés

AFO = Allocation de formation

Globalement, les différentes prestations du service de l'emploi et des ORP sont parfaitement ou partiellement connues par environ 75% des employeurs de l'industrie. La notoriété de ces différentes prestations s'accroît avec la taille des entreprises industrielles.

Les prestations de formation (perfectionnement en emploi des travailleurs faiblement qualifiés et AFO) semblent être toutefois moins bien connues par les employeurs industriels.

Une large majorité des entreprises répondantes ne savent pourtant pas que le service de l'emploi peut, afin d'encourager le recrutement des demandeurs d'emploi, leur fournir des prestations de formations ciblées en fonction de leurs besoins.

Plus du 60% des entrepreneurs ne savent pas que le service de l'emploi peut mettre en place des formations selon leurs besoins spécifiques en vu d'engagements en nombre. Néanmoins, plus la taille de l'entreprise est grande, plus la proportion d'employeurs connaissant cette prestation est élevée.

80% des entreprises répondantes qui ont engagé des personnes formées dans le cadre de l'assurance-chômage ont été satisfaites.

31% des entreprises sondées, principalement des grandes entreprises, ont déjà eu recours à des demandeurs d'emploi au bénéfice d'une formation industrielle mise en place par l'assurance-chômage (CNIP, GRETA ou encore l'atelier d'horlogerie du CIFOM). 80% des employeurs qui ont engagé des demandeurs d'emploi ayant suivi une de ces formations estiment qu'elles correspondent à leurs besoins.

NOTE SUR L'ENQUETE DU SERVICE DE L'EMPLOI

Une enquête en complément aux statistiques officielles

Pour compléter les statistiques disponibles, un questionnaire a été envoyé directement aux entreprises du secteur industriel. Cette démarche a été rendue nécessaire afin de récolter des informations indispensables à la compréhension des différents phénomènes que les statistiques officielles ne peuvent fournir.

Une enquête en collaboration avec le canton du Jura

Le questionnaire a été réalisé en collaboration avec le service public de l'emploi du canton du Jura qui a mené simultanément la même étude.

Un questionnaire totalement anonyme

Afin de garantir l'anonymat aux entreprises qui ont répondu à l'enquête et sur demande de la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI), le nom et la localisation des entreprises n'ont pas été récoltés. Les indications permettant de vérifier la cohérence de la structure de l'échantillon sont la taille de l'entreprise et son secteur d'activité (niveau NOGA le plus détaillé).

Un taux de réponse avoisinant les 50%

Les entreprises visées par l'enquête du service de l'emploi correspondent aux établissements de l'industrie manufacturière selon la définition de la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sans les domaines viticoles. Par un souci de minimisation des coûts, les entreprises comportant moins de 4 emplois équivalent plein temps ont été exclues de l'enquête. Ces dernières, même si elles sont nombreuses, ne représentent qu'une part minimale de l'emploi industriel du canton. Sur la base des listes d'adresses fournies par l'OFS, le questionnaire a été envoyé au mois d'octobre 2007 à 615 entreprises.

289 employeurs, lesquels occupaient 11'300 travailleurs au moment de l'enquête, ont retourné le questionnaire, ce qui correspond à un taux de participation de 47%.

Dans le but de garantir une cohérence des résultats issus de l'enquête par rapport à la réalité, l'échantillon a été redressé (ou post-stratifié) en fonction de la taille et du secteur d'activité des entreprises.

Code Noga	Branches économiques	Etablissements dans l'univers de sondage	Etablissements ayant répondu	Taux de réponse
15, 16	Aliments, boissons, tabac	20	6	30%
17, 18, 19	Textile, cuir, habillement	6	3	50%
20	Travail du bois, liège (sans fabr. de meubles)	61	30	49%
21, 22	Edition, impression	33	15	45%
24	Industrie chimique	9	5	56%
25	Articles en caoutchouc et plastique	5	4	80%
26	Verre, céramique, pierre, terre	9	4	44%
27, 28	Métallurgie, travail des métaux	139	69	50%
29	Machines et équipements	47	22	47%
30, 31, 32	Machines de bureau, app élec. et de téléc.	50	25	50%
33 (sans 33.5)	Instruments médicaux, de précision, optique	39	16	41%
33.5	Horlogerie	155	67	43%
23, 34, 35, 36, 37	Autres industries manufacturières	42	23	55%
D	INDUSTRIE MANUFACTURIERE	615	289	47%

Enquête sur l'emploi au sein du secteur industriel

L'enquête aborde les thèmes suivants :

- Structure du personnel travaillant dans votre entreprise
- Recrutement du personnel
- Travailleurs frontaliers
- Travailleurs non qualifiés
- Votre entreprise et le service de l'emploi

La forme appliquée dans le présent document s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes.

Nous vous garantissons que toutes vos réponses seront traitées **de manière absolument anonyme et confidentielle**.

Veillez, s'il vous plaît, nous retourner le questionnaire, **même si vous ne pouvez pas répondre à toutes les questions**. Le rapport d'enquête fera l'objet d'une diffusion sur Internet.

Si vous avez des questions, vous pouvez vous adresser au service de l'emploi : tél. 032 889 68 12 ou service.emploi@ne.ch

Nous vous prions de nous retourner le questionnaire **d'ici au 16 novembre 2007** à l'aide de l'enveloppe-réponse ci-jointe ou à l'adresse suivante : Service de l'emploi, rue du Parc 119, 2300 La Chaux-de-Fonds.

A – NOMENCLATURE GENERALE DES ACTIVITES ECONOMIQUES (NOGA)

Ce code indique la branche économique dans laquelle est catégorisée votre entreprise

B – STRUCTURE DU PERSONNEL TRAVAILLANT DANS VOTRE ENTREPRISE

Veillez répondre aux questions suivantes en tenant compte des consignes ci-dessous :

- Si votre entreprise est active dans plusieurs cantons ou à l'étranger, veuillez ne considérer que les personnes rattachées à votre site neuchâtelois. Si votre entreprise possède plusieurs succursales dans le canton, veuillez considérer **uniquement la succursale à laquelle a été envoyé le présent questionnaire**
- Veuillez considérer toutes les personnes qui travaillent dans votre entreprise, **y compris les personnes en formation** (apprentis, stagiaires) ainsi que **les éventuels travailleurs temporaires qui disposent d'un contrat de mission** avec une entreprise de location de services (intérimaires).

1	EFFECTIF	Total	Dont frontaliers ¹
	Combien de personnes travaillent <u>actuellement</u> au sein de votre entreprise ? <i>(y.c. les travailleurs temporaires/intérimaires et les personnes en formation)</i>		
<i>☞ Veuillez indiquer le nombre de personnes</i>			
2	TYPES DE CONTRATS	Total	Dont frontaliers ¹
	Contrat de travail avec votre entreprise <i>(Contrat de durée déterminée ou de durée indéterminée)</i>		
	Contrat de mission avec une agence de location de services <i>(Travailleurs intérimaires)</i>		
	Contrat de formation <i>Ex. : apprentissage, préapprentissage, stage, formation élémentaire, autre contrat de formation</i>		
<i>☞ Veuillez indiquer le nombre de personnes</i>			
3	ACTIVITES	Total	Dont frontaliers ¹
	Personnel directement rattaché à la fabrication du produit <i>Ex. : personnel de production</i>		
	Services liés à la production <i>Ex. : achats, ventes, bureau technique, R&D, assurance qualité, logistique</i>		
	Services administratifs <i>Ex. : secrétariat, RH, finances, comptabilité, direction de l'entreprise</i>		
<i>☞ Veuillez indiquer le nombre de personnes</i>			
4	NIVEAUX HIERARCHIQUES	Total	Dont frontaliers ¹
	Personnel avec responsabilités d'encadrement (ex. chef d'atelier)		
	Personnel sans aucune responsabilité d'encadrement		
<i>☞ Veuillez indiquer le nombre de personnes</i>			

¹ Toute personne travaillant dans votre entreprise et dont le domicile est situé à l'étranger

5	NIVEAUX DE FORMATION	Total	Dont frontaliers ¹
	Niveau inférieur au CFC ou aucune formation professionnelle <i>Ex.: formation élémentaire, CAP français</i>		
	Niveau CFC ou équivalent <i>Ex.: CFC, maturité, école de commerce, BEP français</i>		
	Niveau supérieur au CFC <i>Ex.: UNI, EPF, HES, brevet fédéral, ES, BTS ou DUT français</i>		
	Actuellement en formation dans l'entreprise <i>Ex.: apprentis, préapprentis, stagiaires</i>		

¹ Veuillez indiquer le nombre de personnes

¹ Toute personne travaillant dans votre entreprise et dont le domicile est situé à l'étranger

6 Combien de personnes travaillaient dans votre entreprise il y a 12 mois ?
(y.c. les travailleurs temporaires/intérimaires et les personnes en formation)

C – RECRUTEMENT DU PERSONNEL

7 Veuillez compléter l'annexe A et nous transmettre les informations souhaitées concernant les dernières personnes qui ont débuté une activité au sein de votre entreprise.

→ Voir annexe A

8 Selon vous, comment évoluera le nombre de personnes travaillant dans votre entreprise au cours des 12 prochains mois ?
 A la hausse Plutôt à la hausse Stable Plutôt à la baisse A la baisse

9 Lorsque vous recherchez du personnel **fixe** en général, quels canaux utilisez-vous ?

	Souvent	Parfois	Jamais
Annnonce dans la presse suisse			
Annnonce dans la presse étrangère			
Annnonce sur Internet			
Réseau / bouche à oreilles			
Offres spontanées reçues			
Office régional de placement (ORP)			
Agences de placement			
Agence nationale pour l'emploi (ANPE)			

¹ Mettre une croix pour chaque ligne

10 A quelle fréquence recourez-vous aux services de travailleurs **intérimaires** (sous contrat avec une agence de location de services) ?
 Jamais ou à titre exceptionnel Uniquement en cas de pic de production Régulièrement, notre entreprise compte en permanence une part de travailleurs intérimaires

11 S'il vous arrive de collaborer avec les entreprises de placement et de location de services lorsque vous recherchez du personnel, comment pensez-vous que cette collaboration va évoluer au cours des prochaines années ?

Pour du placement fixe : Plutôt s'intensifier Rester stable Plutôt diminuer Ne peut répondre
 Pour du placement intérimaire : Plutôt s'intensifier Rester stable Plutôt diminuer Ne peut répondre

12 Pour quelle(s) fonction(s) recherchez-vous **actuellement** du personnel et quelles sont vos exigences en termes de formation ?

	Nombre et fonction :	Niveau de formation <u>minimum</u> requis		
		Supérieur au CFC	CFC ou équivalent	Sans formation
Ex.	2 polisseurs complets			X

D – TRAVAILLEURS FRONTALIERS

- 13 Comment la proportion des travailleurs frontaliers (par rapport à l'ensemble de votre personnel) a-t-elle évolué au cours des 2 dernières années ?
 A la hausse Plutôt à la hausse Stable Plutôt à la baisse A la baisse
- 14 Comment pensez-vous qu'elle va évoluer au cours des 2 prochaines années ?
 A la hausse Plutôt à la hausse Stable Plutôt à la baisse A la baisse
- 15 Y a-t-il, au sein de votre entreprise, des travailleurs frontaliers qui occupent une fonction d'employé de commerce ou une fonction administrative au sens large (secrétaire, réceptionniste, assistant, aide-comptable, agent administratif, téléphoniste, etc.) ?
 Non Oui, combien de personnes ? dont ont moins de 30 ans.
- 16 Y a-t-il, au sein de votre entreprise, des travailleurs frontaliers qui occupent des postes liés à la production et n'exigeant pas de formation professionnelle certifiée ?
 Non Oui, combien de personnes ?.....

17 Différentes considérations concernant les travailleurs frontaliers sont largement répandues. **Sur la base des expériences concrètes faites au sein de votre entreprise**, pouvez-vous les confirmer ou les infirmer ?

☞ Si vous n'employez aucun travailleur frontalier, veuillez passer directement à la question 18

	Oui	Plutôt oui	Non	Non, c'est plutôt l'inverse	Ne peut pas répondre
a Dans votre entreprise, constatez-vous que les travailleurs frontaliers sont particulièrement flexibles en ce qui concerne l'horaire de travail (horaires irréguliers, de nuit ou du week-end) ?					
b Constatez-vous que certains travailleurs frontaliers sont d'accord d'occuper des postes d'un niveau inférieur à leurs qualifications ?					
c Lorsque vous recrutez des collaborateurs, constatez-vous que les candidats frontaliers ont des prétentions salariales plutôt inférieures à celles des candidats résidant en Suisse ?					
d Constatez-vous que les frontaliers qui travaillent dans votre entreprise sont des personnes dont la motivation et l'intérêt pour le travail sont, en général, supérieurs à la moyenne ?					
e Dans votre entreprise, existe-t-il des postes qui sont occupés par des frontaliers et pour lesquels des personnes actuellement au chômage auraient les compétences adéquates ?					
f A compétences égales, privilégiez-vous l'engagement de travailleurs résidant en Suisse plutôt que de travailleurs frontaliers ?					
g Sur la base des observations faites dans votre entreprise, pensez-vous que la cohabitation de travailleurs résidents et frontaliers peut favoriser les conflits ou une détérioration du climat de travail ?					
h Si des travailleurs frontaliers occupent des postes à responsabilités dans votre entreprise, cela favorise-t-il l'engagement d'autres travailleurs frontaliers ?					
i Si vous collaborez avec des agences de placement et de location de services, cela favorise-t-il l'augmentation du nombre de travailleurs frontaliers dans votre entreprise ?					
j L'accord sur la libre circulation des personnes, qui permet de recruter des travailleurs frontaliers plus facilement, est-il un facteur important pour le développement actuel ou futur de votre entreprise ?					
k Lorsque vous engagez des travailleurs frontaliers, est-il fréquent que vous leur proposiez dans un premier temps un contrat d'une durée inférieure à 90 jours (procédure d'annonce) ?					

☞ Mettez une croix pour chaque ligne

E – TRAVAILLEURS NON QUALIFIES

- 18 Au sein de votre entreprise, comment a évolué la proportion de travailleurs non qualifiés (sans formation professionnelle certifiée) au cours des 5 dernières années ?
 A la hausse Plutôt à la hausse Stable Plutôt à la baisse A la baisse
- 19 Dans votre entreprise, les perspectives d'embauche au cours des prochains mois pour du personnel sans formation professionnelle certifiée sont-elles ?
 A la hausse Plutôt à la hausse Stable Plutôt à la baisse A la baisse
- 20 Au sein de votre entreprise, quels sont les postes pour lesquels une formation de quelques mois sur la place de travail suffit ?
 Citez plusieurs exemples : ex. : Aide mécanicien, aide de bureau, etc.
-
-
-
-

F – VOTRE ENTREPRISE ET LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

21 Connaissez-vous les prestations que le service de l'emploi et les offices régionaux de placement (ORP) offrent aux employeurs ?

- Service gratuit de sélection de candidats parmi les demandeurs d'emploi
- Prise en charge de la part patronale LPP pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans
- Allocation d'initiation au travail (AIT) et allocation d'intégration professionnelle (AIP)
- Perfectionnement en emploi de vos travailleurs faiblement qualifiés, Allocation de formation (AFO)
- Stage de formation, stage professionnel et test en entreprise

Je connais	Je connais vaguement	Je ne connais pas

Je souhaite recevoir des informations à ce sujet.
Veuillez me contacter.

Si vous souhaitez être contacté, merci de nous laisser vos coordonnées :

Nom de l'entreprise :

Personne de contact:

Téléphone :

Courriel:

FORMATION DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN VU D'UN ENGAGEMENT EN NOMBRE

22 Savez-vous que si votre entreprise projette d'engager de nouveaux collaborateurs en nombre, le service de l'emploi peut contribuer à la formation de demandeurs d'emploi selon vos besoins spécifiques ?

Oui Non

Je souhaite qu'un conseiller me contacte

Si vous souhaitez être contacté, merci de nous laisser vos coordonnées :

Nom de l'entreprise :

Personne de contact:

Téléphone :

Courriel:

FORMATION DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL

23a Avez-vous déjà engagé une personne au bénéfice d'une formation organisée par le service de l'emploi ou l'assurance-chômage (CNIP, Greta ou l'atelier d'horlogerie du CIFOM) ?

Oui Non

23b Si oui, cette formation correspond-elle à vos besoins ?

Oui Non

23c Si vous avez répondu non à la question précédente (23b), pouvez-vous nous en donner les raisons ?

- Manque de pratique Formation d'un niveau insuffisant En décalage avec les besoins en entreprise
 Autres, spécifiez

.....

G – REMARQUES A PROPOS DES THEMES ABORDES DANS LA PRESENTE ENQUÊTE

24

.....

.....

.....

.....

Nous vous remercions vivement de votre précieuse collaboration.

