

# Monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Premier rapport de monitoring du Secrétariat d'Etat à  
l'économie (SECO)

Berne, 1<sup>er</sup> novembre 2019



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

## **Mandat concernant le monitoring relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants**

Le présent monitoring a pour mandat de rendre compte annuellement de la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants. A ce titre, le monitoring:

- décrit la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants au plan fédéral, cantonal, dans l'économie et sur le marché du travail;
- présente le déroulement concret des processus d'annonce et de traitement des postes soumis à l'obligation d'annonce;
- contrôle la conformité, l'efficacité et le respect réglementaire de l'obligation d'annoncer les postes vacants;
- identifie les éventuelles améliorations dans la mise en œuvre;
- participe à la création d'une base de données fiable qui permettra d'évaluer ultérieurement l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

L'objectif du présent rapport consiste à réunir des informations concernant l'avancement de la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

<b>Management Summary .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. L'obligation d'annoncer les postes vacants .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Monitoring de la mise en œuvre: mandat .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Thématique et structure du rapport.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Organisation et investissement.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Situation économique au moment de l'introduction de l'obligation         d'annonce.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Exécution de l'obligation d'annonce.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3. Mise en œuvre par le SECO de l'obligation d'annoncer les postes         vacants.....</b>	<b>16</b>
<b>2.4. Mise en œuvre par les cantons de l'obligation d'annoncer les postes         vacants.....</b>	<b>18</b>
<b>3. Professions soumises à l'obligation d'annonce .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Annonces de postes.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1. Evolution des annonces de postes .....</b>	<b>24</b>
<b>4.2. Utilisation des canaux d'annonce.....</b>	<b>31</b>
<b>5. Priorité d'information .....</b>	<b>34</b>
<b>5.1. Traitement par les ORP des postes annoncés .....</b>	<b>34</b>
<b>5.2. Recours à la priorité d'information par les demandeurs d'emploi .....</b>	<b>35</b>
<b>6. Activité de placement.....</b>	<b>40</b>
<b>6.1. Transmission de dossiers de candidats par les ORP .....</b>	<b>40</b>
<b>6.2. Retour des employeurs.....</b>	<b>42</b>
<b>7. Conclusion et perspectives.....</b>	<b>44</b>
<b>7.1. Conclusion.....</b>	<b>44</b>

7.2. Perspectives .....	45
Annexe A: Tableaux de données .....	49
Tableau A1: Postes créés par canton .....	49
Tableau A2: Les métiers soumis à l'obligation d'annonce .....	50
Tableau A3: Nombre d'annonces et de postes annoncés par catégorie de métier .....	51
Tableau A4: Nombre d'annonces et de postes annoncés par canton .....	52
Tableau A5: Utilisation des canaux d'annonce par catégorie de métier .....	53
Tableau A6: Utilisation des canaux d'annonce par canton.....	54
Tableau A7: Nombre de propositions de placement par annonce et catégorie de métier .....	55
Tableau A8: Nombre de propositions de placement par annonce et canton.....	56
Tableau A9: Placement par catégorie de métier .....	57
Tableau A10: Placement par canton.....	58
Tableau A11: Priorité d'information par catégorie de métier.....	59
Tableau A12: Priorité d'information par canton .....	60
Annexe B. Sources et qualité des données .....	61
Annexe C: Texte déposé de la motion 16.4151 Groupe PDC du 16.12.2016, avis et proposition du Conseil Fédéral du 25.01.2017.....	63
Liste des abréviations.....	64

## **Management Summary**

### **Mission et conditions-cadres**

Le 16 décembre 2016, le Parlement a adopté la révision de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI). Le nouvel article 21a LEI définit les dispositions d'exécution de l'article 121a de la Constitution fédérale (Cst.): l'obligation d'annoncer les postes vacants. Ce mandat légal s'accompagne de la nécessité d'évaluer l'efficacité de cette obligation. En outre, à cette même date, le groupe PDC a déposé la motion 16.4151 «Initiative contre l'immigration de masse. Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application», adoptée par les deux chambres. Un concept de mise en œuvre, élaboré en collaboration avec le Département fédéral de justice et police (DFJP) et les cantons, prévoit un monitoring en deux étapes. La première porte sur le contrôle de l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, la seconde sur l'évaluation de son efficacité. Le présent rapport traite uniquement du contrôle de l'exécution.

### **Annonce de postes vacants**

Le nombre de postes annoncés a nettement augmenté juste après l'entrée en vigueur de l'obligation et s'est stabilisé à un niveau élevé, hors influences saisonnières. Au cours de la première année suivant l'entrée en vigueur de cette obligation, les employeurs ont transmis près de 120 000 annonces au service public de l'emploi, soit un total d'environ 200 000 postes soumis à l'obligation d'annonce. La grande majorité des annonces de postes ont été transmises par les employeurs. La part des annonces provenant d'agences de placement privées a doublé directement après l'entrée en vigueur de l'obligation, pour se stabiliser à 34% en moyenne.

### **Traitement des postes vacants par le service public de l'emploi**

Au cours des douze premiers mois, 98,5% des annonces ont été contrôlées en l'espace d'un jour et publiées sur le portail internet travail.swiss dans Job-Room.

### **Mise à profit de la priorité d'information**

Les demandeurs d'emploi doivent posséder un login sur le site travail.swiss pour pouvoir profiter de la priorité d'information. Après analyse de l'utilisation des logins, on constate qu'un quart des demandeurs d'emploi à la recherche au moins d'un poste dans un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce s'était inscrit pour accéder au domaine protégé. Environ 70% d'entre eux ont cherché activement un poste, à raison de plus d'une fois par semaine, dans le domaine protégé de Job-Room.

### **Propositions de dossiers par le service public de l'emploi et retour des entreprises**

Au cours des douze premiers mois de l'obligation d'annonce, les offices régionaux de placement (ORP) ont transmis au moins un dossier dans près de 55% des 120 000 annonces au total. Globalement, quelque 195 000 dossiers de demandeurs d'emploi ont été proposés. Dans 91% des cas, les employeurs ont donné leur avis sur les dossiers transmis. Après analyse, on constate que plus de 8% des annonces de postes pour lesquelles les ORP ont proposé des candidats ont débouché au moins sur un recrutement.

### **Evaluation générale**

Dans l'ensemble, l'introduction de l'obligation d'annonce s'est déroulée avec succès. Les procédures administratives entre les employeurs, les agences de placement privées et les ORP sont désormais bien établies et fonctionnent de manière efficace. La hausse des postes vacants annoncés montre que cette nouvelle mesure est largement acceptée par les employeurs. En outre, les ORP traitent et publient rapidement les annonces de poste, indépendamment du type d'annonce. Dans la majorité des cas, les ORP transmettent au moins une proposition de dossier aux employeurs. Les ORP appliquent l'obligation d'annonce de manière conforme au droit.

Les demandeurs d'emploi profitent toujours plus souvent de la priorité de l'information dont ils disposent pour obtenir des renseignements sur les postes vacants. La recherche autonome d'une place de travail peut être encore renforcée via un soutien plus ciblé de la part des ORP et en simplifiant les aspects techniques. Ces améliorations sont prévues pour l'an prochain.

## 1. Introduction

### 1.1. L'obligation d'annoncer les postes vacants

Le 16 décembre 2016, le Parlement a adopté la révision de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI)<sup>1</sup>. Le nouvel article 21a LEI définit les dispositions d'exécution de l'article 121a de la Constitution fédérale (Cst.), qui consistent à exploiter le potentiel du marché suisse du travail en instituant l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Cette obligation engage les employeurs à annoncer au service public de l'emploi, respectivement aux ORP, tous les postes vacants dans les genres de profession où le taux de chômage est supérieur à 5%. L'accès aux informations sur les postes annoncés est limité aux collaborateurs du service public de l'emploi et aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de celui-ci durant cinq jours ouvrables. Ce n'est qu'après ce délai que les employeurs ont le droit de mettre leurs postes au concours via d'autres canaux. Les ORP disposent de trois jours ouvrables pour transmettre aux employeurs des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi ou pour leur communiquer qu'aucun candidat potentiel n'est disponible. Les employeurs invitent ensuite les candidats répondant au profil recherché à un entretien d'embauche ou à un test d'aptitude, avant de communiquer aux ORP s'ils ont décidé d'inviter/d'engager un des demandeurs d'emploi proposés.

Avec l'adoption de la révision de la LEI, le Parlement a en même temps introduit une norme pénale sanctionnant la violation des obligations relatives à l'annonce des postes vacants: l'article 117a LEI. Si l'employeur viole intentionnellement l'obligation de communiquer les postes vacants ou d'inviter un candidat potentiel à effectuer un test d'aptitude professionnelle, il sera puni d'une amende de 40 000 francs au plus. Si l'auteur agit par négligence, il est puni d'une amende de 20 000 francs au plus.

---

<sup>1</sup> Loi fédérale sur les étrangers (LEtr) jusqu'au 31.12.2018.

Le 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a adopté les précisions relatives à l'obligation d'annonce dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (art. 53a à 53e OSE). Elles fixent, d'une part, la valeur seuil du taux de chômage supérieur à la moyenne. D'autre part, en vertu de l'art. 21a, al. 7 LEI, les cantons ont la possibilité de demander l'introduction d'une obligation d'annonce sur leur territoire dans certains genres de profession dont le taux de chômage dépasse la valeur seuil nationale. Les besoins spécifiques à chaque région peuvent ainsi être pris en compte.

Les cantons sont tenus de mettre en œuvre le droit fédéral (art. 46 Cst.), à savoir garantir un contrôle approprié et efficace de l'obligation d'annonce, et le financer. Suite à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants (LPCA) du 27 septembre 2019<sup>2</sup>, une base légale a été créée pour donner suite à la demande des cantons réclamant une participation financière aux coûts de contrôle de la Confédération. L'entrée en vigueur de la loi et de l'ordonnance y afférente est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'obligation d'annoncer les postes vacants est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Jusqu'au 31 décembre 2019, les genres de profession pour lesquels le taux de chômage atteint ou dépasse 8% sont soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants. Ce seuil sera abaissé à 5% et plus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. La phase transitoire avec le seuil supérieur permet aux employeurs et aux cantons d'ajuster leurs procédures et leurs ressources en vue du traitement des postes soumis à l'obligation d'annonce et d'adapter leur collaboration à la nouvelle réglementation.

## **1.2. Monitoring de la mise en œuvre: mandat**

Lorsque les mesures visées à l'art. 21a, al. 8 LEI ne produisent pas l'effet escompté ou qu'apparaissent de nouveaux problèmes, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires. A ce mandat légal s'ajoute implicitement la nécessité d'évaluer l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants. En outre, le 16 décembre 2016, le groupe PDC a déposé la motion 16.4151 «Initiative contre l'immigration de masse. Mettre en place un

---

<sup>2</sup> [www.bundesrecht.admin.ch](http://www.bundesrecht.admin.ch) > Loi sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants (LPCA).

suivi de l'efficacité de la loi d'application», adoptée par les deux chambres<sup>3</sup>. A cette fin, en date du 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de soumettre avant mars 2018, en collaboration avec le Département fédéral de justice et police (DFJP) et les cantons, un concept relatif au monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Ce concept élaboré en commun prévoit un monitoring en deux étapes. La première porte sur le contrôle de l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, la seconde sur l'évaluation de son efficacité.

Le présent rapport a pour principale mission d'examiner le déroulement concret du processus d'annonce et de traitement des postes soumis à l'obligation d'annonce. Les répercussions de cette obligation sur le marché du travail et sur l'immigration sont traitées dans le cadre de l'évaluation de l'efficacité. L'efficacité de l'obligation d'annonce sur le chômage ou sur l'immigration de la main-d'œuvre étrangère vers la Suisse doit être analysée à une plus large échelle et sur une plus longue période. A cet égard, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a mandaté une étude préliminaire afin d'identifier l'approche et les méthodes de recherches permettant d'évaluer l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Les premiers résultats seront disponibles au plus tôt à l'automne 2020.

### **1.3. Thématique et structure du rapport**

La mission première du monitoring consiste à vérifier la mise en œuvre efficace et réglementaire de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Il s'agit d'intégrer l'obligation d'annonce dans le système éprouvé du service public de l'emploi, qui offre des prestations spécifiques aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Ainsi, déjà avant l'entrée en vigueur de l'obligation, des places vacantes ont pu être annoncées. Pour que cette obligation soit largement plébiscitée et couronnée de succès, il est essentiel de ne pas surcharger le système du service public de l'emploi, ni de compromettre la collaboration existante, orientée sur les résultats, entre ce dernier et les employeurs.

---

<sup>3</sup> Texte déposé de la motion à l'annexe C ou en ligne: [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch) > Travail parlementaire > Recherche Curia Vista > 16.4151.

Il convient en ce sens d'aborder les questions suivantes:

- L'intégration de l'obligation d'annonce dans le système actuel est-elle un succès?
- Le système est-il surchargé?
- Son acceptation est-elle assurée?
- La collaboration entre les ORP et les employeurs fonctionne-t-elle toujours après l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce?

La réponse à ces questions permet, dans un deuxième temps, d'identifier les éventuelles améliorations en lien avec l'exécution de l'obligation d'annonce.

### **Encadré 1. Le système du service public de l'emploi**

Le système actuel du service public de l'emploi trouve son origine dans la révision de la LACI de 1995. Le déclencheur de cette révision a été l'augmentation drastique du chômage en Suisse, où le nombre de chômeurs inscrits a décuplé entre 1990 et 1997. Avec la création des ORP et l'introduction des mesures de marché du travail, la politique du marché du travail a connu un tournant décisif: l'administration du chômage, qui relevait jusqu'ici de la compétence des communes et d'offices cantonaux de l'emploi, est désormais confiée à des institutions professionnelles privilégiant les besoins régionaux et spécialisées dans la réinsertion active.

Les visées principales du service public de l'emploi découlent des articles relatifs aux objectifs de la LACI et de la LSE: selon l'art. 1a, al. 2 LACI, le service public de l'emploi cherche à «prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail»; selon l'art. 1, let. b LSE, il «contribue à créer et à maintenir un marché du travail équilibré». Ainsi, le service public de l'emploi doit non seulement être utile aux demandeurs d'emploi et aux employés, mais aussi tenir compte de la situation financière de l'AC ainsi que des autres frais liés au chômage.

Le service public de l'emploi offre quatre types de prestations: conseil, contrôle, placement et attribution de mesures de marché du travail. Ces prestations poursuivent toutes le but principal de la politique active du marché du travail, à savoir une réintégration professionnelle des assurés aussi rapide que durable. Le conseil aux demandeurs d'emploi vise à activer et motiver ces derniers, mais il s'agit en parallèle de contrôler en permanence que les demandeurs d'emploi respectent leurs devoirs et, le cas échéant, d'appliquer des sanctions. Au nombre de ces obligations, notons celle qui, pour chaque demandeur d'emploi inscrit, consiste à entreprendre son possible pour trouver du travail de manière autonome. En complément de ces efforts, le service public de l'emploi peut néanmoins entreprendre

des placements, c'est-à-dire établir un lien entre les demandeurs d'emploi et des postes de travail appropriés. Lors du placement, les ORP jouent seulement un rôle secondaire: alors que les agences de placement privées s'occupent du placement des demandeurs d'emploi, les ORP se concentrent essentiellement sur les demandeurs d'emploi difficiles, voire moyennement difficiles à placer. Ainsi, ces dernières années, le service public de l'emploi a toujours affiché un taux de placement d'environ 20%, contre 80% pour les agences de placement privées. Les mesures de marché du travail concernent spécifiquement les demandeurs d'emploi dont le placement est difficile et dont l'employabilité peut être améliorée via des mesures appropriées.

Le marché suisse du travail se caractérise par une flexibilité, une capacité d'absorption et un décloisonnement élevés. Dans une large mesure, l'Etat évite d'intervenir pour le réguler, et ce sont les partenaires sociaux qui déterminent les rapports de travail entre les entreprises et les salariés, avant tout au niveau des branches et à l'échelle régionale. Les demandeurs d'emploi recherchent de manière autonome un poste de travail et les entreprises un candidat potentiel. Le service public de l'emploi et les agences de placement privées apportent leur soutien dans le processus de recrutement, et se complètent dans leurs tâches.

## Encadré 2. Dynamique et flexibilité du marché du travail en Suisse

Quelques paramètres relatifs aux mouvements annuels permettent de mettre en évidence la dynamique du marché du travail en Suisse.

**Tableau 1. Chiffres-clés relatifs aux mouvements sur le marché suisse du travail, 2018**

<i>Prises d'emploi potentielles</i>		<i>Libérations de postes potentielles</i>	
Entrées sur le marché du travail après une période de non-activité (p.ex. suite à une formation ou réinsertion professionnelle)	287 000	Sorties du marché du travail (p.ex. retraite, formation ou interruption d'activité passagère)	278 000
Immigration de personnes actives vers le marché suisse du travail	160 000	Emigration de personnes actives du marché suisse du travail	130 000
Changement direct de poste (au sein même d'une société ou entre sociétés)	590 000	Changement direct de poste (au sein même d'une société ou entre sociétés)	590 000
Désinscriptions d'un ORP	301 000	Inscriptions auprès d'un ORP	284 000

En 2018, selon les comptes globaux du marché du travail calculés par l'Office fédéral de la statistique (OFS), 287 000 nouvelles personnes actives ont rejoint le marché du travail, tandis que 278 000 personnes devenaient inactives. Parmi les arrivées, on trouve notamment des personnes qui ont achevé leur formation ou qui regagnent le marché du travail après une interruption passagère de leur activité professionnelle. Quant aux transitions vers le statut sans activité lucrative, il s'agit de personnes arrivant à l'âge de la retraite ou qui sortent temporairement de la vie active, par exemple pour s'occuper d'enfants ou suivre une formation continue ou professionnelle.

En 2018, 160 000 personnes rejoignaient le marché suisse du travail depuis l'étranger, alors que 130 000 le quittaient pour l'étranger<sup>4</sup>. On a également constaté un chiffre élevé de changements de postes au sein de la population active<sup>5</sup>. Ainsi, selon l'OFS, 12,7% de la population active a immédiatement retrouvé un poste de travail en 2018. Rapporté à la population résidante permanente, cela correspond à environ 590 000 personnes. D'autres personnes actives ont traversé une phase de chômage temporaire. En 2018, au total 284 000 nouvelles personnes se sont inscrites auprès d'un ORP, tandis que 301 000 personnes s'en désinscrivaient durant la même période<sup>6</sup>. Alors que les variations macroéconomiques des effectifs des personnes actives, des chômeurs et des personnes non-actives sont comparativement faibles, ces données chiffrées mettent en évidence les nombreux mouvements du marché du travail, qui le rendent dynamique. L'obligation d'annonce vient exacerber ces mouvements, puisqu'elle fournit aux demandeurs d'emploi inscrits une priorité d'information pour les postes vacants dans les professions dont le taux de chômage est élevé, influençant ainsi leurs chances de décrocher une place de travail.

---

<sup>4</sup> OFS (2019), Indicateurs du marché du travail 2019, p. 72.

<sup>5</sup> OFS (2019), Indicateurs de la mobilité professionnelle.

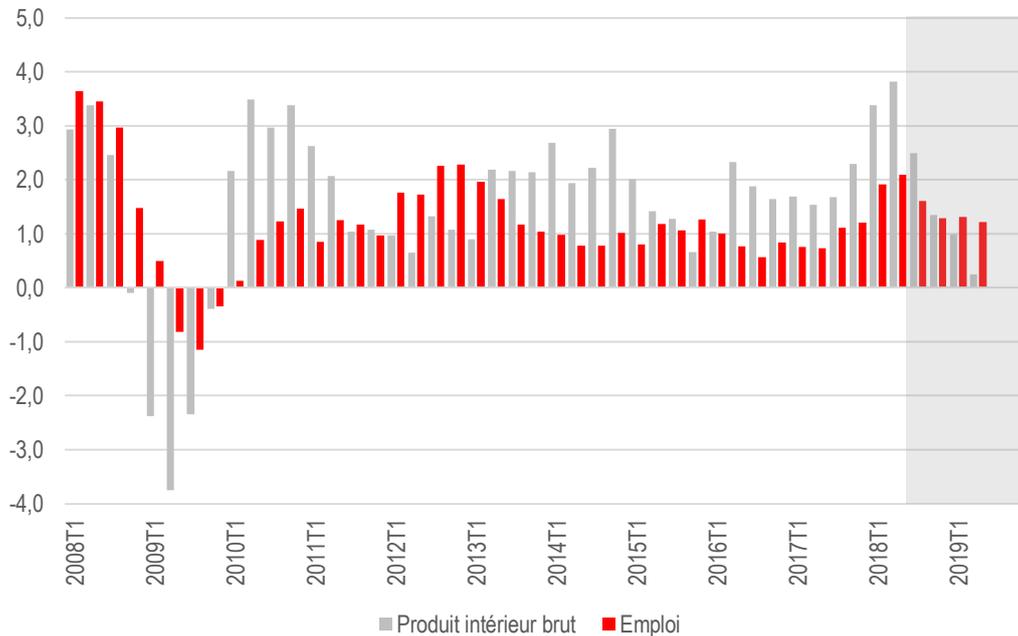
<sup>6</sup> SECO (2019), Statistique du marché du travail.

## 2. Organisation et investissement

### 2.1. Situation économique au moment de l'introduction de l'obligation d'annonce

L'obligation d'annonce a été introduite alors que le PIB évoluait de manière positive avec une croissance économique satisfaisante (graphique 1). Le nombre de personnes actives entre le deuxième trimestre 2018 et le deuxième trimestre 2019 a progressé de 61 500 personnes, respectivement de 1,2%. Si la progression de l'emploi s'est révélée légèrement plus faible que l'année précédente, elle s'est toutefois maintenue en territoire positif, alors que la croissance du PIB ralentissait fortement durant cette période.

**Graphique 1. Croissance du produit intérieur brut réel et emploi**

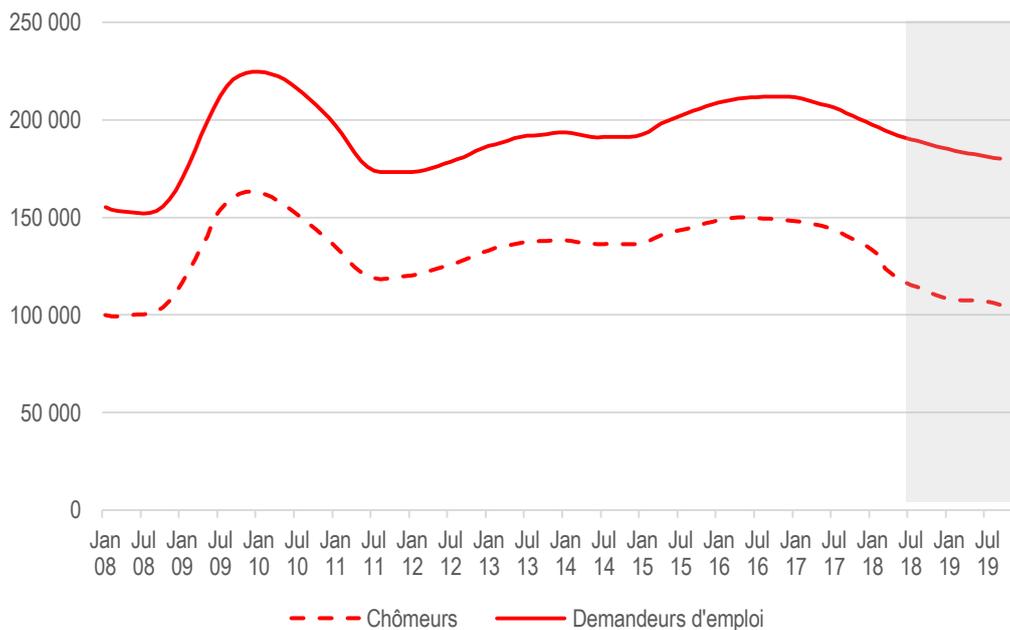


Sources: SECO/estimation trimestrielle du PIB, OFS/STATEM

Remarques: taux de variation en pourcent par rapport au même trimestre de l'année précédente; les zones en gris indiquent la période suivant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Entre juin 2018 et septembre 2019, le nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs inscrits auprès du service public de l'emploi a reculé d'environ 11 000 personnes, après correction des variations saisonnières (graphique 2) <sup>7</sup>. Si cette baisse a été marquée, elle reste toutefois moins dynamique qu'un an plus tôt.

**Graphique 2. Demandeurs d'emploi et chômeurs inscrits**



Source: SECO/statistique du marché du travail

Remarque: chiffres corrigés des variations saisonnières et aléatoires; les zones en gris indiquent la période suivant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

La détermination des professions soumises à l'obligation d'annonce à partir de 2020 se base sur le taux de chômage moyen enregistré entre octobre 2018 et septembre 2019. Durant ces douze mois, le taux de chômage s'est élevé à 2,3%, soit un niveau nettement inférieur à sa moyenne à long terme. Pour l'année à venir, le Groupe d'experts de la Confédération table sur une légère progression du taux de chômage, de 2,3% cette année à 2,5% l'an prochain, en raison d'un ralentissement de la croissance du PIB.

<sup>7</sup> Un demandeur d'emploi est une personne au chômage ou non, qui est inscrite auprès d'un ORP et qui cherche un emploi. Un chômeur est une personne inscrite auprès d'un ORP, qui est sans travail et immédiatement disponible pour placement.

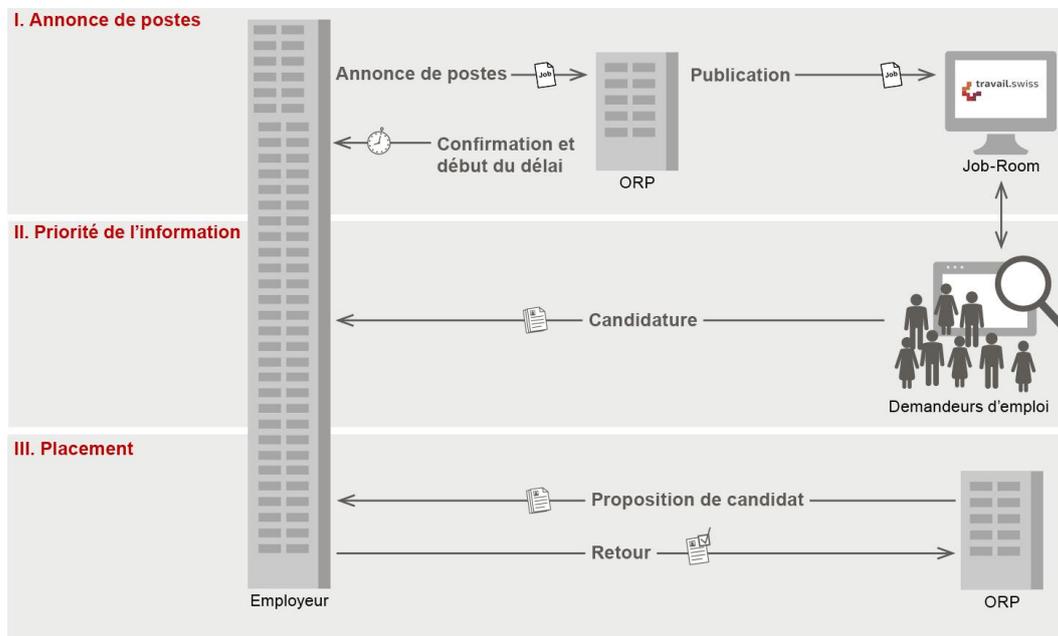
## 2.2. Exécution de l'obligation d'annonce

Avec l'obligation d'annoncer les postes vacants, le législateur a ancré dans la loi les obligations incombant aux employeurs et au service public de l'emploi. Celles-ci comportent quatre étapes:

1. Les employeurs et les agences de placement privées transmettent aux ORP les postes soumis à l'obligation d'annonce;
2. Les ORP traitent les postes annoncés, les publient sur la plateforme internet du service public de l'emploi et transmettent leur retour aux employeurs;
3. Les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP jouissent d'une priorité d'information concernant les postes vacants soumis à l'obligation d'annonce;
4. Les ORP transmettent aux employeurs des dossiers de candidats potentiels et les employeurs leur transmettent un retour.

Le graphique ci-dessous résume le déroulement de ces quatre étapes ainsi que les intervenants durant les trois étapes principales de l'obligation d'annonce. Celles-ci sont traitées aux chapitres 4 (Annonce de postes), 5 (Priorité d'information) et 6 (Activité de placement).

### Graphique 3. Mécanisme de l'obligation d'annonce



Source: SECO

Les visées principales du service public de l'emploi découlent des articles relatifs aux objectifs de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) ainsi que de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE). En vertu de l'art. 1a, al. 2 LACI, le service public de l'emploi cherche «à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail»; selon l'art 1, let. b LSE, il «contribue à créer et à maintenir un marché du travail équilibré». Le service public de l'emploi offre quatre types de prestations: conseil, contrôle, placement et attribution de mesures de marché du travail (MMT). Ces prestations poursuivent toutes le but principal de la politique active du marché du travail, à savoir une réintégration professionnelle des assurés aussi rapide que durable.

Du fait de la décentralisation de l'exécution, divers rôles sont assumés par le SECO et les cantons dans la mise en œuvre de l'obligation d'annonce. Le SECO est l'autorité fédérale dont relève le marché du travail (art. 31 LSE). Ainsi, il est chargé de surveiller et de piloter l'exécution des dispositions légales par les cantons et met à disposition des services, dont les systèmes informatiques du service public de l'emploi.

### **2.3. Mise en œuvre par le SECO de l'obligation d'annoncer les postes vacants**

Dans le cadre de l'introduction de l'obligation d'annonce, le SECO a adapté les systèmes, les procédures ainsi que les services proposés par le service public de l'emploi afin de répondre aux nouvelles exigences. De même, des directives, mises à jour périodiquement, ont été élaborées. A partir de 2020, des audits relatifs à la conformité réglementaire permettront de contrôler le respect de ces directives.

#### Structure et ressources

Le SECO coordonne la mise en œuvre de l'obligation d'annonce et travaille étroitement avec les organes d'exécution. L'union patronale a été impliquée dans le développement de la Nomenclature suisse des professions. D'autres parties prenantes, comme les agences de placement privées, ont exprimé leur intérêt pour une simplification des annonces via les interfaces électroniques. La Confédération a créé au sein du SECO un poste à plein temps, dont le cahier des charges comprend notamment le développement stratégique de l'obligation d'annonce, l'élaboration de rapports de monitoring annuels, ainsi que la communication, la transmission d'informations et la sensibilisation de l'économie et des autorités publiques.

### Systemes et instruments informatiques

Le SECO gère les systèmes informatiques du service public de l'emploi. Il met à disposition des ORP, des employeurs, des agences de placement privées ainsi que des demandeurs d'emploi des applications informatiques appropriées. Les configurations de système nécessaires à une mise en œuvre efficace de l'obligation d'annonce ont été définies et mises en œuvre en collaboration avec les organes cantonaux.

Suite à l'introduction de l'obligation d'annonce, la plateforme d'information travail.swiss a continué d'être améliorée et de nouvelles fonctionnalités sont venues s'y ajouter. La bourse aux emplois du service public de l'emploi disponible en ligne (Job-Room) a été optimisée et élargie. Tous les demandeurs d'emploi ont accès à un domaine protégé nouvellement créé qui propose des postes vacants soumis à l'obligation d'annonce durant le délai de restriction de l'information. L'interface API (Application Programming Interface)<sup>8</sup> est destinée aux entreprises de grande taille dont les annonces de postes vacants sont nombreuses. Elle leur permet de transmettre automatiquement, sous forme électronique, les postes de travail à repourvoir. Les employeurs jouissent également d'un nouvel outil, le Check-Up, qui leur permet de vérifier en toute simplicité et rapidement si un poste vacant est soumis à l'obligation d'annonce<sup>9</sup>.

### Information et communication

En amont de l'introduction de l'obligation d'annonce, le SECO a lancé une campagne d'information incluant les employeurs (associations professionnelles) et les autorités du marché du travail cantonales. Cette campagne avait pour objectif de lever les incertitudes et les ambiguïtés liées à l'obligation d'annonce, de diffuser rapidement l'information et d'encourager l'acceptation de ces nouveaux processus. Pour ce faire, plusieurs canaux de diffusion ont été utilisés, comme les conférences de presse, des informations plus approfondies sur travail.swiss, la distribution de dépliants et la création d'une vidéo explicative<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> L'interface API permet aux employeurs de connecter Job-Room directement à leur propre système de gestion du personnel et ainsi de transmettre par voie électronique leurs postes vacants.

<sup>9</sup> <http://www.travail.swiss/www.travail.swiss> > Employeurs > L'obligation d'annoncer les postes vacants > Check-Up

<sup>10</sup> [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Travail > Assurance-chômage > Obligation d'annoncer les postes vacants

## 2.4. Mise en œuvre par les cantons de l'obligation d'annoncer les postes vacants

En raison de leur autonomie au niveau exécutif, les cantons ont choisi plusieurs méthodes pour exécuter leurs nouvelles tâches, adaptant en conséquence leurs modèles organisationnels ainsi que leurs processus de travail. Le niveau de centralisation et de spécialisation diffère d'un canton à l'autre. Ainsi, dans quelques cantons, l'annonce de postes vacants soumis à l'obligation d'annonce est centralisée à un seul endroit (p. ex. canton de Genève: Service employeurs; canton de Zurich: Stellenmeldezentrum; canton de Lucerne: Arbeitsmarktservice), tandis que d'autres cantons optaient pour une exécution décentralisée, déléguant les tâches liées à l'obligation d'annonce à chaque ORP (p. ex. Argovie, Schwytz ou Fribourg). Dans d'autres cantons, certaines tâches administratives (comme la saisie de données) sont centralisées, des cantons confient les activités de conseils aux ORP (p. ex. Jura ou Vaud). D'autres cantons encore (Berne et Saint-Gall) font la distinction entre les agences de placement privées (gérées de manière centralisée) et les autres employeurs (gestion décentralisée/régionale).

Tous les cantons recourent à des ressources supplémentaires pour mener à bien les nouvelles tâches qui leur incombent. En juin 2019, le SECO a mené une première enquête auprès des autorités cantonales de l'emploi afin d'évaluer directement les répercussions de l'obligation d'annonce sur le personnel. Au cours de cette première année, les cantons ont créé<sup>11</sup> 130 postes de travail à plein temps chargés de l'exécution et neuf autres postes chargés du contrôle (voir tableau A1 à l'annexe), ce qui correspond à des coûts supplémentaires de près de 17 millions de francs<sup>12</sup> pour l'exécution et de 1,6 million pour le contrôle.

Les coûts supplémentaires pour les ORP se composent des frais liés au traitement des places vacantes et au nombre de postes transmis. Lors de l'évaluation des coûts liés au traitement d'une annonce de poste, qui s'est basée sur une analyse des processus<sup>13</sup>, les coûts ont été surestimés avant l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants. En effet, au cours de la première année, les coûts effectifs se sont élevés à 85 francs par

---

<sup>11</sup> Ces coûts ont pu être couverts par tous les cantons, dans les limites du plafond prévu par l'indemnisation des frais d'exécution.

<sup>12</sup> Les coûts liés à un poste à plein temps pour l'exécution sont estimés à 130 000 francs et ceux pour les contrôles à 180 000 francs.

<sup>13</sup> [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Services et publications > Publications > Travail > Analyse du marché du travail > Marché du travail > Analyse détaillée des processus d'entreprise, des compétences et des systèmes d'incitation et de gestion de divers offices régionaux de placement

annonce de poste, soit un niveau nettement inférieur à ce qui avait été estimé préalablement, à savoir 170 francs. Il est possible que cette surestimation des coûts soit liée à l'utilisation plus intense des nouveaux instruments mis à disposition. Grâce à l'optimisation des systèmes informatiques et aux nouvelles applications disponibles, le travail nécessaire au traitement des annonces incombant aux ORP n'a certes pas été totalement supprimé, mais il a été fortement réduit si on le compare à ce qui se faisait auparavant.

Avant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, le SECO tablait sur la création de 80 postes à plein temps chargés du traitement des annonces de postes supplémentaires, dans le cas d'une valeur seuil de 8%. Les frais supplémentaires pour l'exécution ont été évalués à 13 millions de francs dans le rapport explicatif concernant le projet de modification de l'ordonnance sur le service de l'emploi<sup>14</sup>. Le nombre effectif de postes à plein temps et la charge financière ont été supérieurs aux estimations, comme on peut le voir au tableau 2. Cela s'explique par le fait que, durant la première année sous revue, le nombre de postes vacants annoncés a été nettement supérieur à ce qui avait été anticipé (voir chapitre 4.1).

**Tableau 2. Estimation et coûts liés à l'exécution et au contrôle**

	Estimation du Rapport explicatif		Valeurs effectives	
	Exécution	Contrôle	Exécution	Contrôle
Nombre de postes à plein temps	80	Pas d'indication	130	9
Coûts par annonce, en CHF	170		85	
Nombre arrondi de postes soumis à l'obligation	75 000		200 000	
<b>Total des coûts arrondis, en millions de francs</b>	<b>13</b>	<b>0,9 – 1,2</b>	<b>17</b>	<b>1.6</b>

Source: SECO

L'engagement de ressources supplémentaires varie en fonction de la taille du marché du travail de chaque canton. Cela concerne non seulement les tâches administratives, mais également celles qui relèvent du contrôle (tableau A1 à l'annexe). En effet, les cantons affichant le plus grand nombre de demandeurs d'emploi et d'annonces de postes soumis

<sup>14</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

à l'obligation d'annonce (Zurich, Berne, Argovie et Vaud) ont été plus nombreux à engager du personnel supplémentaire pour l'exécution et le contrôle. A l'inverse, les cantons dont le marché du travail est petit (peu de demandeurs d'emploi et d'annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce), comme Uri, Glaris, Appenzell Rhodes-Extérieures et Appenzell Rhodes-Intérieures, ont un besoin relativement faible de ressources en personnel supplémentaire.

Certains cantons sont exposés davantage que la moyenne à des genres de profession/branches soumis à l'obligation d'annonce, ce qui se répercute sur le besoin de ressources supplémentaires, notamment pour le contrôle (Grison, Valais et Genève). Le besoin de personnel chargé du contrôle a tendance à augmenter dans les cantons limitrophes.

### 3. Professions soumises à l'obligation d'annonce

En vertu de l'art. 53a, al. 3 OSE, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) établit périodiquement des listes de groupes de profession et de domaines d'activités enregistrant un taux de chômage supérieur à la moyenne, pour lesquels l'obligation de communiquer les postes vacants est requise. Les genres de profession dont le taux de chômage national atteint ou dépasse la valeur seuil en vigueur sont établis chaque année au quatrième trimestre par le DEFR pour l'année suivante (art. 53a al. 3 OSE)<sup>15</sup>. Afin d'équilibrer les variations saisonnières, les taux de chômage par genre de profession sont calculés sur la base de leur moyenne sur douze mois.

Un genre de profession est soumis à l'obligation d'annonce sur le seul critère du taux de chômage. Les taux de chômage sont calculés par genre de profession sur la base de la Nomenclature suisse des professions de l'OFS. Pour obtenir ces taux, le nombre moyen de chômeurs entre avril 2017 et mars 2018 est divisé par le nombre correspondant de personnes actives par genre de profession, sur la base des relevés structurels 2012-2014 de l'OFS.

L'obligation d'annoncer les postes vacants est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Dans le cadre d'un accord transitoire, la valeur seuil a été fixée à 8% jusqu'au 31 décembre 2019 (art. 53a, al. 1 et art. 63 OSE). La première liste contenant les professions soumises à l'obligation d'annonce est valable pour la période jusqu'à fin 2019 à la valeur seuil supérieure.

---

<sup>15</sup> [www.admin.ch](http://www.admin.ch) > Droit fédéral > Recueil systématique > Droit interne > 8 Santé – Travail – Sécurité sociale > 82 Travail > 823.111.3 Ordonnance du DEFR du 23 mai 2018 sur la soumission de genres de profession à l'obligation d'annoncer les postes vacants pendant les années 2018 et 2019

### Professions soumises à l'obligation d'annonce durant l'année sous revue

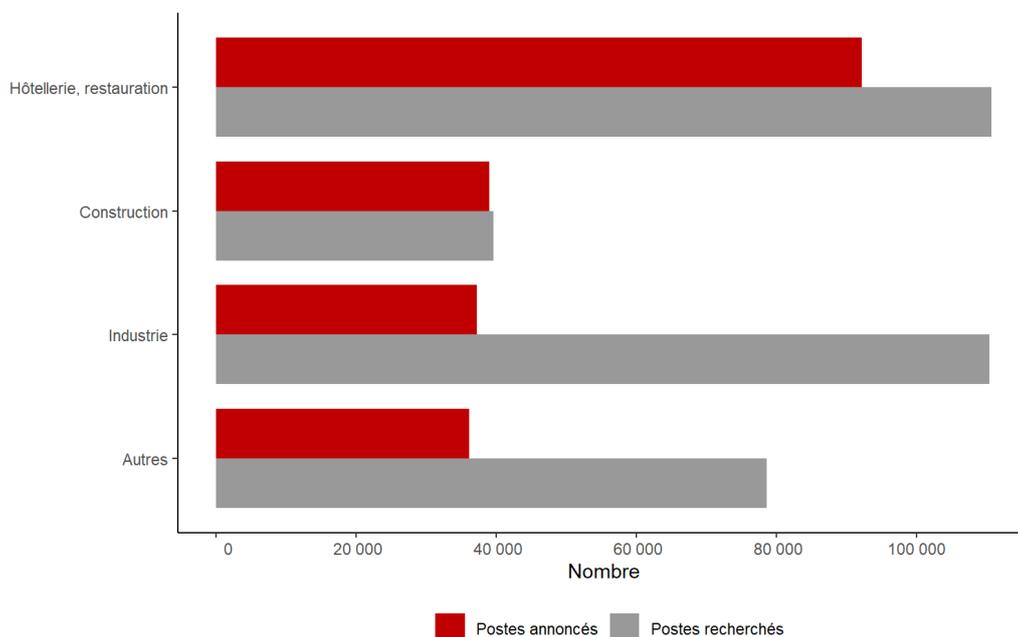
Durant la première année, 19 genres de profession au total présentent un taux de chômage correspondant ou supérieur à la valeur seuil, et sont donc soumis à l'obligation d'annonce<sup>16</sup>. Ces professions concernent avant tout les branches de l'hôtellerie/restauration, de la construction et de l'industrie. La liste exhaustive est présentée à l'annexe, au tableau A2.

Avec plus de 92 000 postes annoncés, les professions dans l'hôtellerie/la restauration sont de loin les plus fortement concernées par l'obligation d'annonce. En effet, 45% de toutes les annonces ont été enregistrées dans ce secteur. S'agissant des professions de la construction, 39 000 postes ont été annoncés, suivies des métiers de l'industrie, avec 37 000 postes. Dans les autres genres de profession, 36 000 postes au total ont été annoncés. Le graphique 4 met en évidence le nombre relativement élevé de demandeurs d'emploi inscrits dans toutes les branches soumises à l'obligation d'annonce. Ainsi, durant la première année de l'obligation d'annonce, 46,4% des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP recherchaient un poste dans un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce, soit environ 200 000 personnes.

---

<sup>16</sup> Les genres de profession concernés ont été déterminés sur la base des taux de chômage suisses entre avril 2017 et mars 2018.

**Graphique 4. Postes annoncés et demandeurs d'emploi par branche de profession**



Source: SECO

Remarque: sont pris en compte tous les demandeurs d'emploi à la recherche au moins d'un poste soumis à l'obligation d'annonce. Un demandeur d'emploi peut s'inscrire et se désinscrire d'un ORP plusieurs fois au cours d'une année.

Suite à la publication de la première liste des postes soumis à l'obligation d'annonce, différentes parties ont demandé une révision de la NSP 2000 pour que l'obligation d'annonce porte de façon plus ciblée sur les activités présentant un taux de chômage élevé et corresponde davantage aux profils des postes recherchés. Le Conseil fédéral a pris en compte ce souhait et chargé l'OFS de réviser la NSP 2000. En impliquant les associations professionnelles, l'OFS a élaboré la nouvelle Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 en étroite collaboration avec le SECO. La liste des professions soumises à l'obligation d'annonce, publiée au 1<sup>er</sup> janvier 2020, se base déjà sur la nouvelle nomenclature.

Parallèlement à sa création et en référence à celle-ci, le SECO a, en étroite collaboration avec les cantons, élaboré la liste des professions déterminantes pour l'annonce des postes vacants et les indications professionnelles des demandeurs d'emploi des ORP (liste des professions PLASTA). La nouvelle liste des professions regroupe environ 1300 désignations professionnelles tenues à jour et utilisées dans la pratique, dans les trois langues nationales (allemand, français et italien).

## 4. Annonces de postes

### 4.1. Evolution des annonces de postes

Afin de vérifier la mise en œuvre réglementaire de l'obligation d'annoncer les postes vacants, il convient dans un premier temps de déterminer si les entreprises établies en Suisse ont annoncé auprès du service public de l'emploi leurs postes à pourvoir dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce. On peut dire que l'obligation d'annonce est respectée par la majorité lorsque le nombre de nouvelles annonces de postes soumis à l'obligation dépasse sensiblement le nombre de postes déjà annoncés dans les genres de profession concernés<sup>17</sup>. Voici la liste des indicateurs pris en compte:

- nombre de postes annoncés soumis à l'obligation d'annonce;
- nombre de postes annoncés non-soumis à l'obligation d'annonce.

Ceux-ci sont comparés sur la durée entre juillet 2017 et juin 2019, afin de mettre en évidence les différences tant entre elles qu'avant et après la mise en œuvre de l'obligation d'annonce (graphique 5). Avant l'entrée en vigueur de l'obligation, le nombre approximatif de postes de travail soumis à l'obligation a été estimé pour servir de base au contrôle de l'obligation. Selon les estimations basées sur 2016, 75 000 annonces de postes annuelles étaient attendues sur la base d'une valeur seuil de 8%<sup>18</sup>.

Au graphique 5, on constate que le nombre de postes annoncés a fortement augmenté directement après l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce et s'est stabilisé à un niveau élevé, hors influences saisonnières. Ce sont non seulement les annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce qui ont crû, mais également, quoique dans une moindre

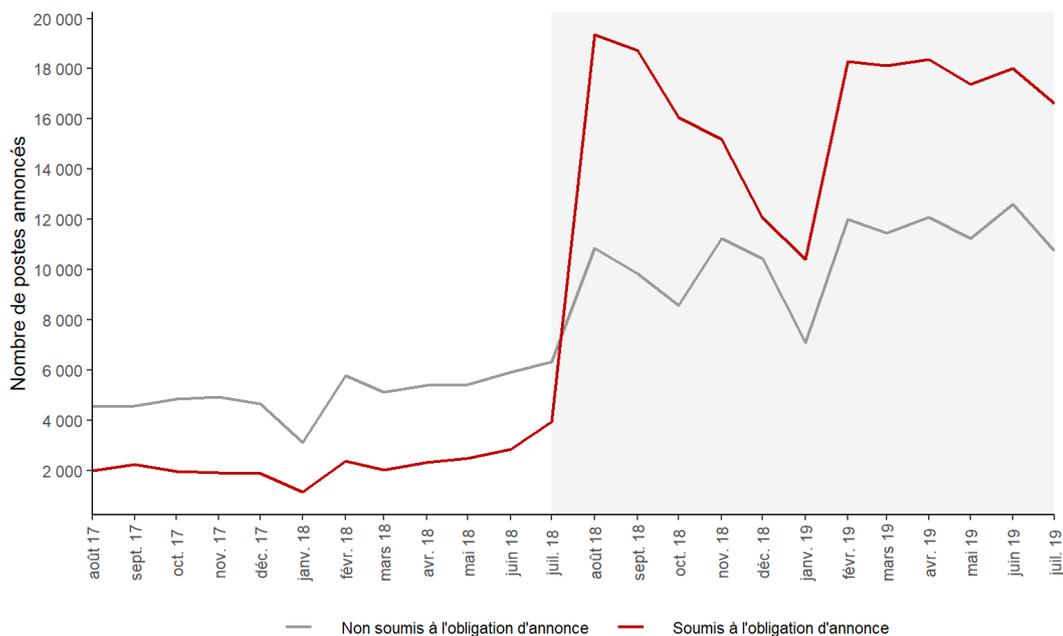
---

<sup>17</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

<sup>18</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: Le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

mesure, celles dans les genres de profession qui ne font pas l'objet d'une obligation d'annonce. Les prestations sont également davantage utilisées par les employeurs dans les catégories de profession non-soumises à l'obligation d'annonce. Des pistes d'explication de ce phénomène incluent par exemple une meilleure communication avec les employeurs et les autorités publiques, une plus forte sensibilisation à recourir au potentiel de main-d'œuvre indigène, voire une expérience satisfaisante des employeurs dans la collaboration avec les ORP ou l'utilisation des instruments mis à disposition.

**Graphique 5. Evolution des annonces de postes**



Source: SECO

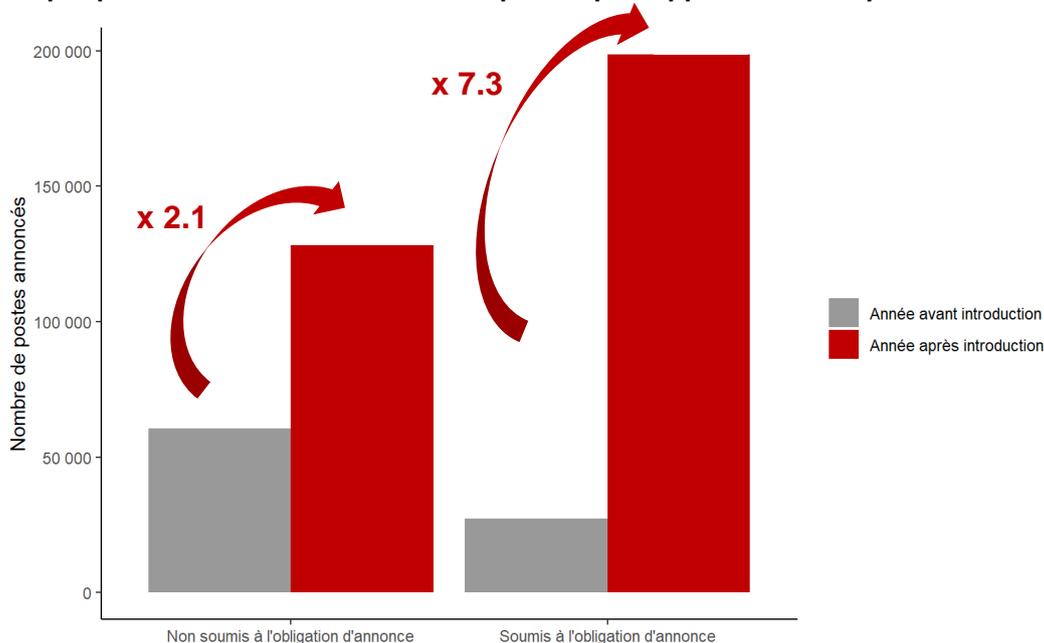
Remarque: les zones en gris indiquent la période suivant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

En ce qui concerne les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce avant son entrée en vigueur, environ 2300 postes vacants en moyenne étaient annoncés au service public de l'emploi tous les mois. Après l'entrée en vigueur, ce nombre a progressé pour atteindre une moyenne mensuelle d'environ 16 500 postes. Ainsi, un an après l'introduction de l'obligation d'annonce, sept fois plus de postes vacants dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce ont été annoncés par rapport à l'année précédente (graphique 6). S'agissant des genres de profession non-soumis à l'obligation d'annonce, le nombre d'annonces a doublé durant la même période. En effet, la moyenne mensuelle

avant l'entrée en vigueur s'établissait à environ 5000 postes, contre environ 10 500 un an plus tard.

Dans l'ensemble, depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, environ 120 000 annonces, soit quelque 200 000 postes soumis à l'obligation d'annonce, ont été traitées par le service public de l'emploi (état au 30 juin 2019)<sup>19</sup>. On constate donc que l'estimation du nombre annuel de postes soumis à l'obligation d'annonce a été largement dépassée. Avant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, on anticipait en effet 75 000 annonces de postes annuelles avec une valeur seuil de 8%<sup>20</sup>.

**Graphique 6. Hausse des annonces de postes par rapport à l'année précédente**



Source: SECO

### Genre de postes annoncés

Les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce sont plus fortement dépendants des variations saisonnières que ceux qui n'y sont pas soumis (graphique 5). Ainsi, le recul

<sup>19</sup> Les entreprises ont la possibilité d'annoncer plusieurs postes vacants via une seule annonce, ce que l'on a constaté dans 17,8% des cas. De telles annonces regroupées comportaient en moyenne 4,7 postes, avec une fourchette allant de deux à 260 postes.

<sup>20</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: Le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

des postes vacants avant la nouvelle année est comparativement élevé, au même titre que la hausse rapide qui s'ensuit. Cela s'explique par le fait que la plupart des postes sont annoncés durant les activités saisonnières de l'hôtellerie/la restauration et de la construction (personnel de service et personnel de cuisine, suivi d'un genre de profession dans la construction et d'un genre de profession dans l'industrie) (graphique 7). Près de 82% de tous les postes annoncés portaient sur des professions dans le domaine de l'hôtellerie/restauration, de la construction et de l'industrie. Par contre, les annonces ont été nettement moins nombreuses dans les professions «intendant de maison», «acteur» et «spécialiste en relations publiques», professions qui sont également soumises à l'obligation d'annonce. La liste exhaustive des professions soumises à l'obligation d'annonce est présentée à l'annexe, au tableau A3.

### Graphique 7. Postes annoncés par genre de profession



Source: SECO

Remarque: les descriptifs des postes vacants peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs catégories.

Les postes soumis à l'obligation d'annonce se caractérisent principalement par un taux d'occupation élevé<sup>21</sup>, par un contrat à durée illimitée et par une certaine urgence à les

<sup>21</sup> En général, activité professionnelle de 80% au moins.

pourvoir. En effet, trois quarts de ces postes présentent un taux d'occupation de 80% à 100%, et plus des deux tiers sont à durée illimitée. Pour près de 60% des postes, une entrée en fonction immédiate était souhaitée, contre 19% pour une entrée durant le mois en cours et 13% dans les trois prochains mois. Enfin, environ 8% des postes étaient à pourvoir trois mois après l'annonce, soit après l'échéance d'un délai de résiliation usuel en cas d'emploi à durée illimitée.

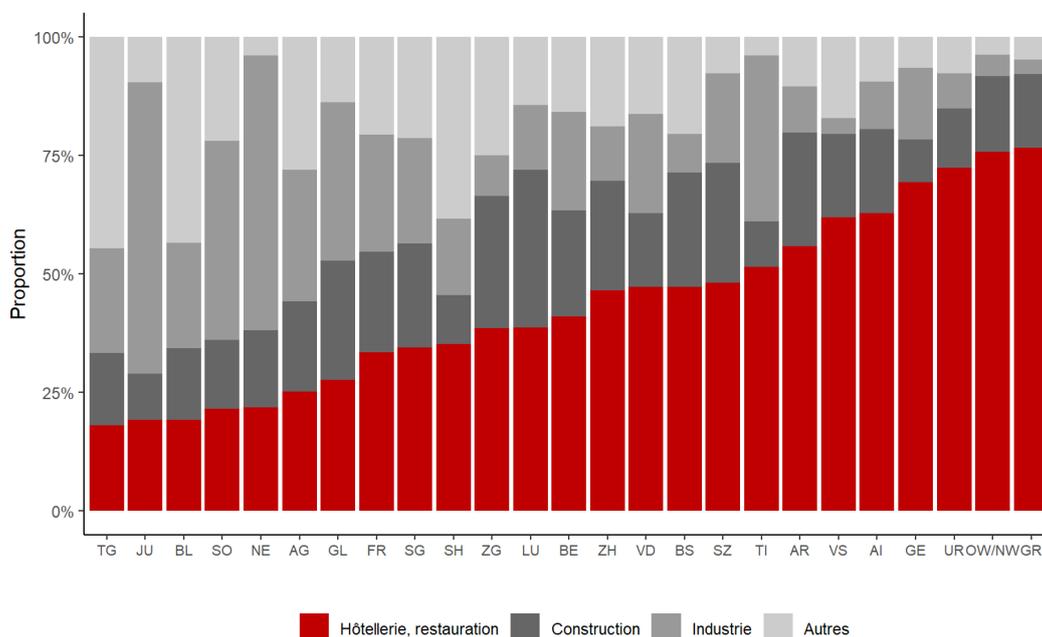
#### Annonces de postes, par canton

L'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce a induit une hausse des annonces dans tous les cantons. Or, le nombre d'annonces de postes varie dans chaque canton en fonction de la taille du marché du travail et de la pertinence des genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, respectivement des branches concernées<sup>22</sup>. En effet, la plupart des postes soumis à l'obligation d'annonce se concentrent sur les cantons dotés d'un marché du travail de grande taille, comme Zurich, Berne, Vaud et Argovie, tandis que des cantons comme Appenzell Rhodes-Intérieures/Extérieures, Uri et Glaris affichaient le moins d'annonces. La majorité des annonces dans la branche de l'hôtellerie/restauration ont été enregistrées dans les cantons des Grisons, d'Obwald, de Nidwald, d'Uri et de Genève. S'agissant de Zurich, Berne et Vaud, dont le marché du travail est plus grand, la répartition des annonces par genre de profession est relativement équilibrée (graphique 8). La liste exhaustive des annonces est présentée à l'annexe, au tableau A4.

---

<sup>22</sup> Afin de pouvoir comparer les cantons entre eux, la composition des genres de profession soumis à l'obligation d'annonce a été agrégée par branche.

**Graphique 8. Proportion de postes annoncés par secteur et par canton**



Source: SECO

Remarque: les observations par canton sont présentées par ordre croissant en fonction de la proportion des postes décrits dans la catégorie hôtellerie/restauration.

### Annonces de postes, par émetteur

Les postes vacants dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce peuvent être annoncés aux ORP soit par l'employeur directement, soit via une agence de placement privée. Au cours de la première année sous revue, la majorité des postes annoncés, soit 66%, étaient transmis par les employeurs, contre en moyenne 34% par les agences de placement privées. La proportion de ces dernières a quasiment doublé directement après l'introduction de l'obligation d'annonce et se situe désormais à un niveau élevé, mais stable. Cela révèle que les employeurs ont été toujours plus nombreux à déléguer les tâches liées à l'obligation d'annonce à des agences de placement privées, ces dernières accédant ainsi à un bassin supplémentaire de demandeurs d'emploi.

**Tableau 3. Annonces de postes, par émetteur**

	Avant introduction		Après introduction		Facteur d'Augmentation
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	
Agences de placement privées	3968	17,8%	40 744	34,0%	10,3
Employeurs	18 366	82,2%	78 942	66,0%	4,3
<b>Total</b>	<b>22 334</b>	<b>100%</b>	<b>119 686</b>	<b>100%</b>	<b>5,4</b>

Source: SECO

Dans l'ensemble, on peut dire que les employeurs ont satisfait dans une large mesure à l'obligation d'annoncer les postes vacants.

### Encadré 3. Estimation du nombre de postes soumis à l'obligation d'annonce

Pour calculer le nombre futur d'annonces de postes dans le cadre de l'obligation d'annonce, nous ne disposons d'aucune donnée fiable sur l'ampleur des postes mis à concours et occupés annuellement, si bien qu'il a été nécessaire d'en évaluer le nombre. Cela s'est déroulé en deux étapes.

Dans un premier temps, il a fallu estimer le nombre de recrutements annuels en Suisse. Deux outils ont été utilisés, d'une part les comptes globaux du marché du travail de l'OFS et, d'autre part, les postes vacants publiés sur les sites internet d'entreprises ou sur les portails d'annonces, ainsi que sur la plateforme du service public de l'emploi.

Sur la base des comptes globaux du marché du travail de l'OFS de 2015, on estime à environ 780 000 le nombre de postes repourvus chaque année en Suisse. Ce chiffre prend en compte les nouveaux arrivants sur le marché du travail, la main-d'œuvre étrangère, y compris les frontaliers et les résidents de courte durée, ainsi que la mobilité professionnelle entre entreprises, mais exclut les personnes indépendantes et les mutations au sein des entreprises. Selon les données récoltées sur internet, les postes à pourvoir ont été estimés à environ 615 000. En se basant sur ces deux outils, on arrive à une estimation de quelque **700 000** recrutements par an.

Dans un second temps, il s'est agi d'estimer la proportion de postes soumis à l'obligation d'annonce. Pour ce faire, on a utilisé la proportion des professions dont le taux de chômage actuel est supérieur à la valeur seuil ainsi que la part des postes vacants sur Job-Room dans les professions correspondantes. A l'aide de cette méthode, le nombre de postes soumis à l'obligation d'annonce, avec la valeur seuil fixée à 8%, a été estimé à environ **75 000** (11% de 700 000).

L'erreur d'appréciation des postes soumis à l'obligation d'annonce peut se rapporter autant à la totalité des recrutements qu'à la proportion des postes soumis à cette obligation. L'erreur statistique peut être expliquée de plusieurs manières:

1. Les comptes globaux du marché du travail de l'OFS ne tiennent compte que des changements de postes d'une année à l'autre, et non de ceux susceptibles de survenir au cours

de la même année. Compte tenu de la forte dynamique du marché suisse du travail, le nombre annuel de recrutements est généralement sous-estimé.

2. En fonction du domaine d'activité des entreprises, les méthodes de recrutement peuvent fortement varier d'une entreprise à l'autre. En effet, dans certaines branches comme l'hôtellerie/restauration, la construction ou l'agriculture, le recrutement se fait en général par des canaux informels, en utilisant par exemple le réseau social des employés (Bonoli & Turtschi, 2015<sup>23</sup>). Etant donné le fait que ces branches souffrent comparativement d'un taux de chômage élevé, elles sont fortement soumises à l'obligation d'annonce et leur nombre a pu être sous-estimé.

3. Plusieurs professions soumises à l'obligation d'annonce étant caractérisées par des engagements saisonniers ou de courte durée, celles-ci présentent des variations supérieures à la moyenne. Pour estimer le nombre de postes soumis à l'obligation d'annonce, les 700 000 recrutements ont été répartis proportionnellement aux effectifs de personnel dans les professions soumises implicitement à des variations similaires.

4. L'obligation d'annonce peut donner lieu à des doublons lors de la saisie des postes soumis à l'obligation d'annonce, notamment lorsque les entreprises passent par plusieurs canaux de recrutement (également par les agences de placement). S'agissant des professions soumises à l'obligation d'annonce (p. ex. main-d'œuvre non qualifiée), cette part peut être particulièrement élevée. En raison des doublons, le nombre de postes vacants annoncés est effectivement supérieur à celui des postes réellement vacants.

#### **4.2. Utilisation des canaux d'annonce**

Comme le met en évidence le chapitre 2, les systèmes informatiques du service public de l'emploi ont été spécifiquement développés et assortis de nouvelles applications permettant d'automatiser l'annonce des postes vacants. De cette façon, les tâches liées à l'annonce de postes vacants ont été simplifiées pour les employeurs et les agences de placement privées et organisées de manière plus efficace, même si l'utilisation de ces moyens techniques n'est pas obligatoire. Afin de déterminer dans quelle mesure les annonces de postes vacants ont été efficaces, l'étude de l'utilisation de ces moyens techniques est pertinente. L'annonce de postes vacants peut se faire via trois canaux:

- contact direct avec un ORP;
- contact via la plateforme travail.swiss; ou
- via l'interface API.

---

<sup>23</sup> Bonoli, G., & Turtschi, N. (2015). Inequality in social capital and labour market re-entry among unemployed people. *Research in Social Stratification and Mobility*, 42, 87-95.

Après évaluation des canaux d'annonce utilisés, on constate que l'utilisation de la plateforme travail.swiss a fortement progressé dans le sillage de l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce (tableau 4). En effet, en moyenne 64% des annonces mensuelles ont été transmises via ce canal. Parallèlement, le nombre d'accès a, lui aussi, continué de croître depuis le début de l'obligation d'annonce: 4283 employeurs et 3152 agences de placement privées étaient inscrites sur travail.swiss au 1<sup>er</sup> juillet 2019. En revanche, les annonces de postes directement déposées auprès des ORP se sont maintenues à un niveau relativement stable, et n'ont pas évolué par rapport à la période précédant l'entrée en vigueur de l'obligation. La proportion d'annonces publiées sur la nouvelle interface API est également restée constante durant l'année sous revue, soit environ 22% par mois.

**Tableau 4. Evolution des annonces de postes, par canal d'annonce**

	Avant introduction		Après introduction		Facteur d'Augmentation
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	
API	0	0%	25 928	21,7%	
travail.swiss	7697	34,5%	76 236	63,7%	9,9
ORP	14 612	65,5%	17 522	14,6%	1,2
<b>Total</b>	<b>22 309</b>	<b>100%</b>	<b>119 686</b>	<b>100%</b>	<b>5,4</b>

Source: SECO

Les moyens techniques utilisés pour annoncer les postes vacants ont été largement plébiscités depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce. Ils sont avant tout privilégiés par les agences de placement privées au détriment d'un contact direct avec les ORP. En effet, 49% de leurs annonces sont apparues sur travail.swiss et 48% sur l'interface API. S'agissant des employeurs, les annonces directes auprès d'un ORP ont été 21% plus fréquentes, tandis que l'utilisation de l'interface API a été moins prisée, avec 8%. S'agissant des 71% de cas restants, les employeurs ont transmis leurs postes vacants via travail.swiss. Dans l'ensemble, l'automatisation de la procédure de publication d'annonces a permis d'améliorer son efficacité. Les listes exhaustives concernant l'utilisation des canaux de diffusion par canton et par genre de profession sont présentées à l'annexe, aux tableaux A5 et A6.

**Tableau 5. Annonces de postes, par canal d'annonce et émetteur**

	Employeurs		Agences de placement privées		Facteur rapport
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	
API	6501	8,2%	19 427	47.7%	3.0
travail.swiss	56 218	71,2%	20 018	49.1%	0.4
ORP	16 223	20,6%	1299	3.2%	0.1
<b>Total</b>	<b>78 942</b>	<b>100%</b>	<b>40 744</b>	<b>100%</b>	<b>0.5</b>

Source: SECO

## 5. Priorité d'information

Les cinq jours d'avance en matière d'information constituent la composante essentielle de l'exécution de l'obligation d'annonce. De cette manière, les demandeurs d'emploi ont la priorité.

En effet, grâce à cette mesure, les demandeurs d'emploi inscrits auprès du service public de l'emploi jouissent pendant une période limitée d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce, puisque ces derniers sont soumis à une restriction de l'information pendant cinq jours ouvrables. Les employeurs n'ont le droit de publier leurs postes vacants par un autre moyen (p. ex. dans la presse ou sur un site Internet) qu'à l'expiration de ce délai. La restriction de l'information commence dès que le poste soumis à l'obligation d'annonce est activé sur le domaine protégée de la plateforme du service public de l'emploi travail.swiss et dès que l'ORP compétent a garanti les exigences de qualité requises pour le poste annoncé<sup>24</sup>.

L'obligation d'annonce n'est alors efficace que si les demandeurs d'emploi inscrits utilisent eux aussi cette priorité de l'information mise à leur disposition et si la restriction susmentionnée n'est pas inutilement allongée pour les employeurs. Le chapitre ci-après traite du contrôle du traitement par les ORP des postes annoncés ainsi que du recours à la priorité d'information par les demandeurs d'emploi.

### 5.1. Traitement par les ORP des postes annoncés

On constate que, durant les douze premiers mois, les ORP ont traité très rapidement les annonces de postes transmises. En effet, 98,5% de toutes les annonces parvenues par les canaux travail.swiss et l'interface API ont été publiées dans le jour qui suivait. Cette

---

<sup>24</sup> S'agissant de ces exigences, voir l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE).

valeur oscille selon les cantons entre 73,1% et 99,3%. Les annonces directes auprès des ORP n'ont pu être prises en considération dans le cas présent, le moment exact de leur diffusion n'étant pas connu<sup>25</sup>. Comme l'a mis en avant le chapitre 4.2, celles-ci demeurent relativement stables à un niveau identique à celui avant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce. On peut donc partir du principe qu'elles n'ont pas fondamentalement influencé le traitement des postes vacants. Dans l'ensemble, le processus de traitement des postes annoncés est exécuté de manière réglementaire et efficace dans tous les cantons.

## **5.2. Recours à la priorité d'information par les demandeurs d'emploi**

Les demandeurs d'emploi doivent posséder un login sur travail.swiss pour pouvoir profiter de la priorité d'information. Ils peuvent ainsi accéder exclusivement au domaine protégé de Job-Room et aux postes vacants soumis à restriction en matière de publication.

Sur les quelque 77 000 demandeurs d'emploi inscrits dans un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce avant le 15 juin 2019 et qui l'étaient encore au 30 juin 2019, un quart d'entre eux ont profité de cet avantage et se sont inscrits pour y accéder. Environ 70% d'entre eux ont cherché activement un poste, à raison de plus d'une fois par semaine. Au cours de la première année de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les quelque 57 000 demandeurs d'emploi restants ne possédaient toujours pas de login pour accéder au domaine protégé. La proportion de demandeurs d'emploi possédant un login a progressivement augmenté pour s'établir fin septembre 2019 à 31,4%.

Si l'on considère uniquement les quelque 10 000 demandeurs d'emploi qui se sont connectés plus de deux fois par semaine au domaine protégé, on constate un résultat très contrasté selon le genre de profession. En effet, les demandeurs d'emploi à la recherche d'un poste dans le secteur des services, notamment les spécialistes en relations publiques et en marketing, ont été plus actifs que les autres (graphique 9). Près de la moitié d'entre eux possède un login. Par contre, la majorité des demandeurs d'emploi dans la branche de la construction et de l'agriculture n'étaient pas inscrits sur le domaine protégé. Cela peut s'expliquer par le fait que, dans ces professions, le recrutement se fait en général par des canaux informels, en utilisant par exemple le réseau social des employés (Bonoli &

---

<sup>25</sup> Les annonces via les ORP peuvent également être transmises par téléphone ou dans le cadre d'un entretien personnel.

Turtschi, 2015<sup>26</sup>). Par ailleurs, les qualifications requises dans le domaine informatique sont moins importantes dans ces branches<sup>27</sup>.

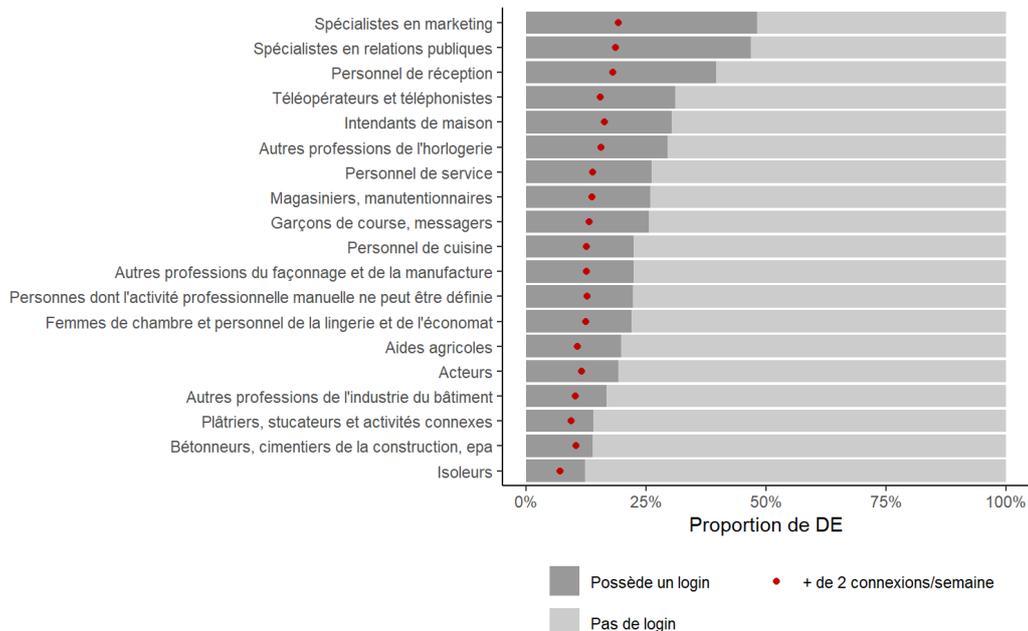
Après avoir analysé la fréquence d'utilisation des logins, on constate également que la proportion des utilisateurs intensifs augmente parallèlement à la proportion des logins, quoique de manière dégressive. Plus les demandeurs d'emploi sont nombreux à posséder un login, moins les utilisateurs intensifs sont nombreux. Ainsi, la proportion des spécialistes en relations publiques et en marketing possédant un login est élevée, mais moins de la moitié d'entre eux utilise leur login de manière intensive, tandis que presque tous les iso-leurs profitent régulièrement de la priorité d'information (graphique 9).

---

<sup>26</sup> Bonoli, G., & Turtschi, N. (2015). Inequality in social capital and labour market re-entry among unemployed people. *Research in Social Stratification and Mobility*, 42, 87-95.

<sup>27</sup> Une majorité des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP (57,2%) ne possède pas de diplôme de degré secondaire II.

**Graphique 9. Proportion des demandeurs d'emploi dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, selon la présence d'un login et l'intensité d'utilisation**



Source: SECO

Remarque: les demandeurs d'emploi qui n'étaient plus inscrits auprès d'un ORP le 30 juin 2019 et ceux qui se sont inscrits après le 15 juin 2019 ne sont pas pris en compte dans l'analyse. S'agissant des demandeurs d'emploi inscrits à plusieurs reprises auprès d'un ORP, seule a été prise en compte la dernière période afin d'éviter les doublons. Etant donné le fait qu'un demandeur d'emploi peut rechercher plusieurs postes soumis à l'obligation d'annonce, il peut figurer en même temps dans plusieurs catégories de postes différentes.

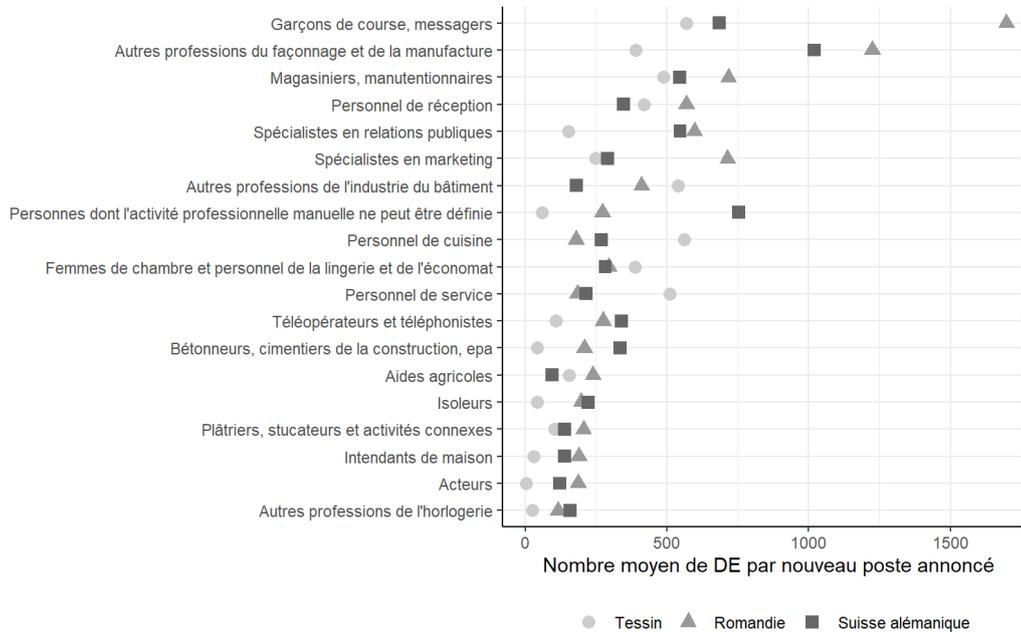
#### Rapport entre demandeurs d'emploi et nouvelles annonces de poste

Suite à la hausse des annonces de postes, les demandeurs d'emploi à la recherche de postes soumis à l'obligation disposaient déjà la première année d'un plus grand nombre de postes vacants dans ces genres de profession. Outre la hausse des postes soumis à l'obligation, la baisse du taux de chômage y a également contribué. Avant l'entrée en vigueur de l'obligation, on comptait dix demandeurs d'emploi pour un poste vacant dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, alors que ce rapport est aujourd'hui de un pour un<sup>28</sup>.

<sup>28</sup> Durant la première année de l'obligation d'annonce, 46,4% des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP recherchaient un poste dans un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce, soit environ 200 000 personnes. Dans le même temps, environ 200 000 postes soumis à l'obligation étaient annoncés auprès des ORP.

Le rapport entre demandeurs d'emploi et postes vacants dans les divers genres de profession varie fortement d'une région linguistique à l'autre (graphique 10). Les plus grandes disparités régionales en matière de vacances de postes/de demandeurs d'emploi concernent les messagers ainsi que les autres professions du façonnage et de la manufacture. Dans ces genres de profession, les demandeurs d'emploi en Suisse romande ont été nettement moins nombreux à profiter de la priorité de l'information que ceux de Suisse alémanique ou du Tessin, du fait qu'il existe comparativement beaucoup de demandeurs d'emploi pour nettement moins de postes vacants. Sur l'ensemble de la Suisse, la répartition régionale des genres de profession comme «autres professions de l'horlogerie», «acteur», «intendant de maison» et «plâtrier, stucateur et activités connexes» est identique. Ces genres de profession se caractérisent par un faible rapport de demandeurs d'emploi par nouveau poste vacant annoncé.

**Graphique 10. Exclusivité d'un nouveau poste vacant, par groupe de profession et région linguistique**



Source: SECO

Remarque: Les groupes de profession sont classés par ordre décroissant selon le nombre moyen de demandeurs d'emploi par nouveau poste vacant en Suisse. Etant donné le fait qu'un demandeur d'emploi peut rechercher plusieurs postes soumis à l'obligation d'annonce, il peut figurer en même temps dans plusieurs catégories de postes différentes.

Les demandeurs d'emploi inscrits ont la possibilité de profiter de manière autonome de la priorité de l'information en postulant directement pour un poste, sans passer par un ORP. Les employeurs et les agences de placement privées peuvent accéder, grâce à un login, aux demandeurs d'emploi inscrits auprès des ORP. Toutefois, sur la base des données disponibles, il n'est pas possible de savoir si les demandeurs d'emploi ont postulé sur travail.swiss pendant la période de priorité d'information ou après celle-ci, et si leur candidature a été couronnée de succès. On peut donc partir du principe que le succès rencontré par l'obligation d'annonce est sous-estimé.

D'un point de vue général, l'utilisation du login est élevée dans une première phase, puis devient plutôt irrégulière, le genre de profession recherché influençant l'intensité de l'utilisation. On a également constaté des disparités régionales importantes en ce qui concerne l'exclusivité des postes vacants pour les demandeurs d'emploi inscrits. Une analyse approfondie du recours à la priorité de l'information constitue un élément essentiel pour l'orientation actuelle et future du monitoring.

## **6. Activité de placement**

La priorité d'information peut être mise à profit de différentes manières. Les employeurs peuvent engager des candidats proposés par les ORP ou encouragés à proposer leur candidature. De même, des candidats peuvent postuler directement sur le domaine protégé de Job-Room, sans passer par un ORP.

La grandeur de mesure «Placement» se réfère à l'effet indirect de l'obligation d'annonce, à savoir à la transmission des indications relatives aux demandeurs d'emploi dont les dossiers sont pertinents et au retour des employeurs<sup>29</sup>.

### **6.1. Transmission de dossiers de candidats par les ORP**

Dès que les critères des postes annoncés sont vérifiés et que la restriction de l'information commence, les ORP disposent de trois jours pour transmettre aux employeurs ou aux agences de placement privées des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi. Si aucun demandeur d'emploi correspondant n'est inscrit auprès d'un ORP, les employeurs ou les agences de placement privées en seront informés durant ces trois jours. Cela ne raccourcit toutefois pas le délai de restriction de l'information concernant la place en question.

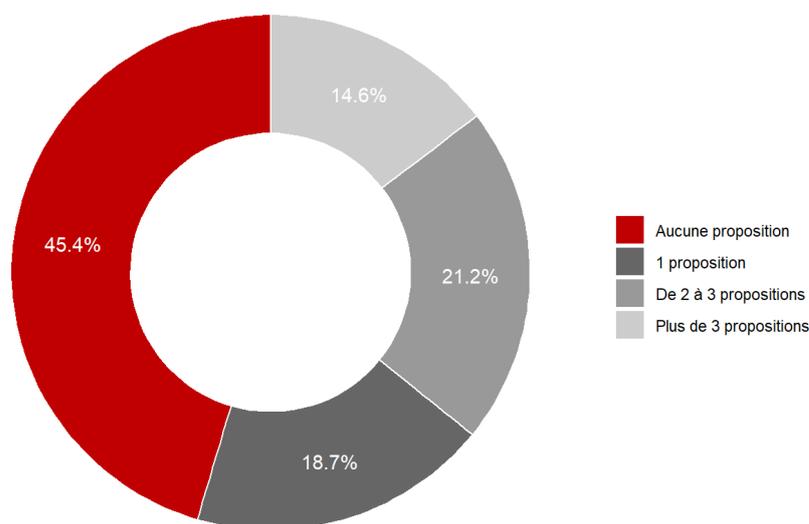
Durant cette période de trois jours, la tâche principale des ORP consiste à appairer les exigences du poste aux profils professionnels et de qualifications des demandeurs d'emploi inscrits. Il n'est pas obligatoire de fournir des informations importantes comme les qualifications requises ou le salaire. L'ORP peut parfois les demander aux employeurs afin de compléter leurs dossiers et ainsi mettre toutes les chances de leur côté pour trouver le candidat idoine. Quant aux demandeurs d'emploi, ils utilisent en général le système d'information du service public de l'emploi (PLASTA), qui contient des informations nécessaires sur tous les demandeurs d'emploi inscrits.

---

<sup>29</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: Le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

Au cours des douze premiers mois depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, les ORP ont transmis aux employeurs environ 195 000 dossiers de candidats qu'ils jugent appropriés (voir tableau A10 à l'annexe). Parmi eux, 87% ont été directement proposés par un ORP et 13% ont été encouragés à postuler directement auprès de l'employeur. Ainsi, les ORP ont proposé au moins un candidat aux employeurs dans près de 55% des annonces (voir tableau A10 à l'annexe), entre deux et trois candidats dans 21% des cas et plus de trois candidats dans environ 15% des cas (graphique 11). Dans près de 45% des cas, soit quelque 53 200 annonces, les ORP n'ont pas été en mesure de fournir des dossiers de candidats pertinents (voir tableau A8 à l'annexe).

**Graphique 11. Nombre de dossiers transmis aux employeurs, par annonce**



Source: SECO

Remarque: ne sont prises en compte que les annonces de postes dont le délai de restriction prenait fin au plus tard le 30 juin 2019.

La proportion de dossiers transmis varie fortement d'un canton à l'autre. Compte tenu de l'autonomie dont jouissent les cantons en matière d'exécution, ceux-ci travaillent différemment pour appairer les postes à pourvoir aux demandeurs d'emploi. En effet, leurs pratiques diffèrent quant aux critères utilisés pour l'appariement et aux instruments mis en œuvre (voir tableau A8 à l'annexe). Ainsi, certains cantons ont souvent transmis plus de trois dossiers par annonce, alors que d'autres ne fournissaient en général qu'un seul dossier pertinent. En outre, le nombre de dossiers transmis dépend aussi du canal utilisé par

l'employeur pour diffuser ses annonces, du nombre de postes par annonce ainsi que du nombre de demandeurs d'emploi disponibles pour un poste donné.

Si l'on considère uniquement les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, on ne constate pas de différences notables en termes de proportion. En fonction du genre de profession, la transmission d'un dossier oscille entre 16% et 25% (voir tableau A7 à l'annexe). Il est surprenant de constater que, dans les professions «manutentionnaire» et «messenger», souvent plus de trois dossiers pertinents ont été transmis. Cela peut s'expliquer en partie par les exigences du poste, qui peuvent être remplies également par des demandeurs d'emploi issus d'autres domaines d'activité.

## **6.2. Retour des employeurs**

En vertu de l'art. 21a LEI, les employeurs sont tenus d'inviter à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude les candidats appropriés parmi les demandeurs d'emploi leur ayant été recommandés. Ils doivent également communiquer au service public de l'emploi lesquels de ces derniers ont été invités à un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude, et lesquels ont été engagés<sup>30</sup>. Dans 91% des cas, les employeurs ont transmis de telles informations aux ORP. Tous cantons confondus, les retours des employeurs ont oscillé entre 83% et 99%.

Dans l'ensemble, au cours des douze premiers mois de l'obligation d'annonce, sur les quelque 64 000 annonces transmises par les employeurs aux ORP qui ont au moins fourni une proposition de dossier, environ 4800 d'entre elles ont donné lieu à un recrutement (voir tableau A10 à l'annexe), soit 8,3% de toutes les annonces. Etant donné qu'une annonce peut contenir plusieurs postes vacants soumis à l'obligation d'annonce, 8,3% des annonces ont donné lieu à un recrutement au minimum<sup>31</sup>.

Il n'est pas possible de connaître le nombre de candidatures supplémentaires effectuées de manière autonome par les demandeurs d'emploi dans le cadre de la priorité d'information. En effet, dans ces cas, les ORP ne sont pas impliqués et les employeurs ne leur

---

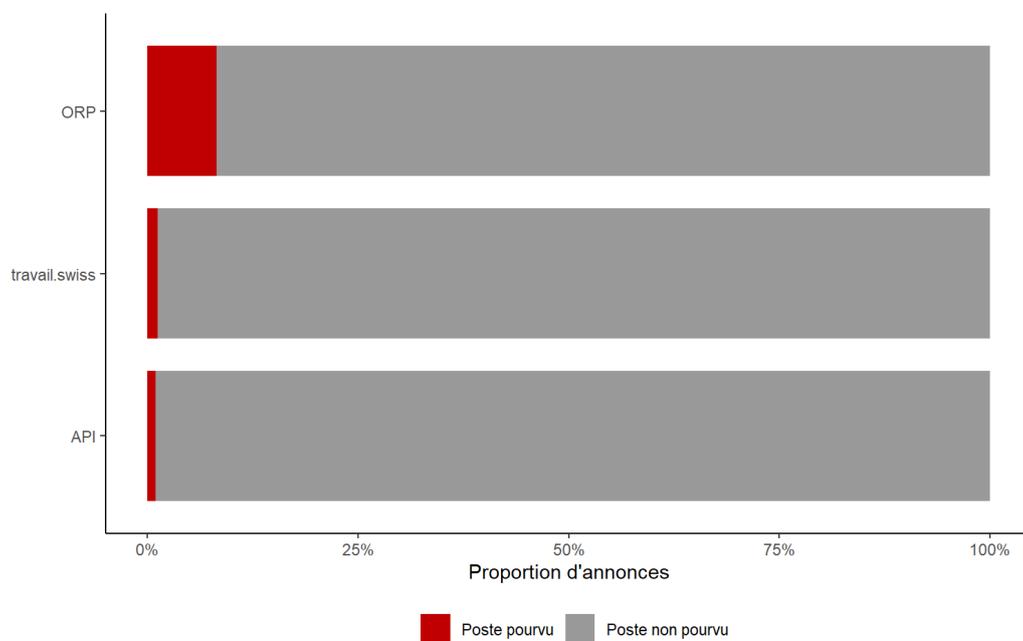
<sup>30</sup> [www.ejpd.admin.ch](http://www.ejpd.admin.ch) > Actualité > News > 2017 > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst.: Le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances > Infos complémentaires > Documentation > Rapport explicatif OSE

<sup>31</sup> Seules sont prises en compte les annonces avec au moins une proposition de placement initiée pendant le délai d'attente et qui ont été soumises avant le 1<sup>er</sup> juin et annulées avant fin juin.

fournissent aucun retour. Il est probable que les demandeurs d'emploi postulant directement sans passer par un ORP décrochent eux aussi un poste. Il n'existe aucune statistique concernant le nombre de candidatures directes qui ont connu une issue favorable grâce à la priorité d'information.

Indépendamment des candidatures transmises de manière autonome durant le temps d'avance, on constate que le fait d'annoncer des postes vacants directement auprès des ORP offre le plus de chances d'aboutir à un recrutement d'un demandeur d'emploi inscrit auprès d'un ORP (graphique 12).

**Graphique 12. Proportion des annonces comportant au moins un poste, par canal d'annonce**



Source: SECO

Remarque: seules sont prises en compte dans l'indicateur les annonces annulées avec au moins une proposition de placement initiée avant le 1<sup>er</sup> juin 2019.

## **7. Conclusion et perspectives**

### **7.1. Conclusion**

Durant la première année suivant l'entrée en vigueur de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs ont annoncé près de 200 000 postes de travail de manière directe, mais également toujours plus fréquemment par le biais des agences de placement privées. Le nombre de postes annoncés a nettement dépassé les anticipations avant l'entrée en vigueur de cette obligation.

La plateforme travail.swiss, qui intègre le domaine protégé de Job-Room, est largement utilisée par les employeurs et les agences de placement privées. Les demandeurs d'emploi sont toujours plus nombreux à y recourir, même si leur nombre demeure actuellement à un niveau bas. L'opportunité d'obtenir un poste grâce à la priorité d'information n'est pas encore totalement exploitée. Elle doit être davantage utilisée, d'une part en renforçant le soutien actif des ORP, d'autre part en simplifiant les aspects techniques.

Dans l'ensemble, les ORP appliquent de manière conforme l'obligation d'annoncer les postes vacants. En effet, ils saisissent et publient avec compétence les annonces vacantes, indépendamment du canal par lequel elles ont été transmises. Durant la première année de l'obligation, les ORP ont transmis environ 195 000 candidats aux employeurs et aux agences de placement privées. Dans 8,3% des annonces, cela a donné lieu à un recrutement au minimum. D'autres recrutements ont été menés à bien sans passer par les ORP, grâce à l'avantage de la priorité d'information.

Globalement, on peut dire que l'intégration de l'obligation d'annonce dans le système actuel du service public de l'emploi est une réussite. Les démarches administratives du service public de l'emploi entre les employeurs, les agences de placement privées, les demandeurs d'emploi et les ORP sont, dans l'ensemble, satisfaisantes; elles sont exécutées rapidement et de manière efficace. L'obligation d'annonce des postes vacants est encore une mesure relativement nouvelle visant à encourager l'utilisation du potentiel de main-

d'œuvre. Les employeurs et les agences de placement privées, mais également les demandeurs d'emploi et les ORP, n'ont pas encore totalement conscience de toutes les obligations supplémentaires qui leur incombent dans le cadre de cette obligation.

A l'aune de la forte progression des postes vacants annoncés, les entreprises et les agences de placement privées respectent l'obligation d'annonce. Toutefois, les échanges entre le service public de l'emploi et les entreprises peuvent encore être améliorés. L'objectif principal de l'obligation d'annonce reste le placement réussi des demandeurs d'emploi dans des postes soumis à l'obligation d'annonce durant la priorité d'information de cinq jours ouvrables.

## **7.2. Perspectives**

### La nouvelle nomenclature des professions

A partir de 2020, la liste des professions soumises à l'obligation d'annonce ne sera plus établie sur la base de la Nomenclature suisse des professions actuellement en vigueur. En effet, afin d'affiner et d'actualiser la liste des professions tout en tenant mieux compte des qualifications requises, ce sera désormais la Classification internationale type des professions (CITP-08) qui sera adaptée spécialement aux caractéristiques suisses. Cette adaptation a été menée à bien par l'OFS et le SECO, en collaboration avec les représentants cantonaux et les associations professionnelles. Cette nouvelle nomenclature suisse des professions (CH-ISCO-19) devrait permettre d'améliorer, sur le plan des genres de profession, l'adéquation entre les postes à pourvoir et les demandeurs d'emploi.

### La nouvelle valeur seuil

L'obligation de communiquer les postes vacants concerne les genres de profession dont le taux de chômage au niveau national atteint ou dépasse la valeur seuil de 5%. En vertu des dispositions transitoires, la valeur seuil a été relevée à 8% pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 31 décembre 2019. A l'échéance de ce délai transitoire, soit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, elle sera abaissée à 5%. Le calcul des taux de chômage, qui déterminent les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, est effectué au quatrième trimestre de l'année en cours. La période de référence pour ce calcul englobe le quatrième trimestre de l'année précédente, ainsi que les premier, deuxième et troisième trimestres de l'année en cours.

La portée de l'obligation d'annonce varie selon la situation conjoncturelle, selon que le taux de chômage atteint ou dépasse la valeur seuil donnée. Plus la situation du marché du travail est favorable avec un taux de chômage inférieur à la moyenne, moins nombreux sont les genres de profession qui tombent sous l'obligation d'annonce. Inversement, la proportion des postes soumis à l'obligation d'annonce augmente en période de chômage élevé, lorsque de nombreux demandeurs d'emploi sont inscrits auprès des ORP.

Entre octobre 2018 et septembre 2019, période de référence qui déterminera l'obligation d'annonce en 2020, le taux de chômage s'est élevé en moyenne à 2,3%, soit un niveau très bas. Ainsi, la proportion des personnes actives dans les genres de profession soumis à l'obligation d'annonce devrait se situer à environ 6,4% en 2020. En moyenne, près de 22% des personnes au chômage au cours de ces douze derniers mois (octobre 2018 à septembre 2019) exerçaient auparavant une activité lucrative dans les genres de profession concernés. Ainsi, l'ampleur de l'obligation d'annonce en 2020 devrait être légèrement moins considérable que lors des 18 premiers mois. En ce qui concerne la première phase de l'obligation d'annonce, la part de la population active dans les professions soumises à l'obligation d'annonce a été estimée à 7,6% au printemps 2018, là où 25% des chômeurs étaient auparavant actifs dans une profession soumise à l'obligation<sup>32</sup>.

C'est essentiellement grâce à un taux de chômage actuellement faible que l'obligation d'annonce ne s'élargit pas à d'autres genres de profession, et ce en dépit de l'abaissement de la valeur seuil. Si les chiffres du chômage des douze derniers mois avaient été identiques à ceux de la première période de référence, lorsque l'obligation d'annonce a été introduite (avril 2017 à mars 2018), l'obligation aurait concerné des genres de profession englobant 18,4% des personnes actives, avec 41% de chômeurs qui auraient été auparavant actifs dans ces professions. Si le taux de chômage venait à augmenter, il faudrait s'attendre à un élargissement considérable de l'obligation d'annonce.

Par ailleurs, suite au changement de la nomenclature des professions, qui passe de NSP 2000 à CH-ISCO-19, la distinction par niveau de qualifications sera plus précise. Cela concerne surtout la branche du personnel de cuisine. En effet, à partir de 2020, les cuisiniers qualifiés ne seront plus soumis à l'obligation d'annonce, tandis que les aides-cuisiniers et

---

<sup>32</sup> Sur la base des calculs de la nouvelle Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 et des chiffres de la population active des relevés structurels 2015-2017 avec une valeur seuil de 5%.

les aides de cuisine le resteront. Il en va de même du personnel de service, où les postes vacants de spécialistes en restauration ne sont plus soumis à l'obligation, contrairement aux auxiliaires de la restauration. En outre, le changement de nomenclature a également eu des répercussions, quoique de moins grande ampleur, sur les branches de la construction ou du marketing, l'influence du niveau très faible du chômage n'étant pas clairement dissociable des changements de la nomenclature des professions.

La liste des genres de profession soumis à l'obligation d'annonce, y compris les désignations des professions connexes, a été publiée le 18 octobre 2019 sur le site travail.swiss, en même temps que la Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 par l'OFS. A partir de novembre 2019, ce site mettra à disposition un outil informatique qui permettra de vérifier, grâce aux désignations des professions, si l'obligation d'annonce s'applique à une profession donnée dès janvier 2020.

#### Développements techniques à venir

Dans un monde marqué par une mutation rapide des profils professionnels, l'utilisation de nouvelles technologies permet de fournir d'importants avantages. C'est pourquoi un projet d'élargissement des fonctionnalités d'appariement selon les compétences est en cours d'élaboration au sein du service public de l'emploi. Parallèlement, travail.swiss et, notamment, le portail d'offres d'emploi continueront d'être développés, ce afin de mettre systématiquement à disposition des prestations plus attrayantes.

#### Enquête périodique auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi

Le SECO mène tous les trois ans une enquête auprès des employeurs, des agences de placement privées et des demandeurs d'emploi. Cette enquête examine notamment la notoriété des ORP en tant qu'interlocuteur de placement, le degré de satisfaction en lien avec les prestations des ORP ainsi que la réputation des ORP, et a pour objectif d'identifier d'éventuelles pistes d'améliorations. La prochaine enquête aura lieu en 2020. Cette dernière traitera également des thématiques relatives à l'obligation d'annonce afin de collecter les expériences de mise en œuvre de cette obligation jusqu'à présent.

### Evaluation de l'efficacité

Le présent monitoring ne permet pas d'évaluer directement les conséquences de l'obligation d'annonce sur les résultats du marché du travail suisse. Cette thématique doit être traitée dans le cadre d'une évaluation de l'efficacité de l'obligation. Les sujets abordés pourraient concerner par exemple les répercussions de l'obligation d'annonce sur le comportement des entreprises en matière de recrutement, l'influence de l'obligation d'annonce sur l'intégration des demandeurs d'emploi inscrits sur le marché du travail et, partant, sur l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre indigène ou encore ses effets sur l'immigration en Suisse. Une étude préliminaire actuellement en cours examine le type de méthodes et de données susceptible d'être utilisé pour évaluer différentes thématiques à une période donnée. Sur cette base, le SECO se chargera de mandater des études externes. Les premiers résultats de ces évaluations ne tomberont pas avant l'automne 2020.

## Annexe A: Tableaux de données

Tableau A1: Postes créés par canton

Canton	DE*		Postes annoncés		Postes (EPT) pour l'exécution		Postes (EPT) pour le contrôle		Total	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	35 801	18.4%	33 826	17.0%	29	22.4%	2	22.6%	31	22.4%
BE	18 012	9.3%	23 800	12.0%	12	9.3%	0.25	2.8%	12.25	8.8%
LU	7555	3.9%	9462	4.8%	4.5	3.5%	0.2	2.3%	4.7	3.4%
UR	546	0.3%	874	0.4%	0.4	0.3%	0	0.0%	0.4	0.3%
SZ	2325	1.2%	1906	1.0%	1.9	1.5%	0.1	1.1%	2	1.4%
NO	898	0.5%	2616	1.3%	1.5	1.2%	0.1	1.1%	1.6	1.2%
GL	814	0.4%	836	0.4%	0.5	0.4%	0.1	1.1%	0.6	0.4%
ZG	1998	1.0%	2449	1.2%	1.5	1.2%	0.3	3.4%	1.8	1.3%
FR	7588	3.9%	3965	2.0%	3	2.3%	0.5	5.6%	3.5	2.5%
SO	5825	3.0%	5404	2.7%	7.6	5.9%	0.2	2.3%	7.8	5.6%
BS	4999	2.6%	5881	3.0%	2.25	1.7%	0.2	2.3%	2.45	1.8%
BL	5672	2.9%	5650	2.8%	3	2.3%	0.4	4.5%	3.4	2.5%
SH	2805	1.4%	1841	0.9%	3	2.3%	0.3	3.4%	3.3	2.4%
AR	981	0.5%	466	0.2%	0.6	0.5%	0.1	1.1%	0.7	0.5%
AI	192	0.1%	295	0.1%	0.5	0.4%	0.05	0.6%	0.55	0.4%
SG	13 580	7.0%	9948	5.0%	5	3.9%	0.05	0.6%	5.05	3.6%
GR	4845	2.5%	16 893	8.5%	2.25	1.7%	0.3	3.4%	2.55	1.8%
AG	17 667	9.1%	11 522	5.8%	7	5.4%	0.5	5.6%	7.5	5.4%
TG	6352	3.3%	7882	4.0%	7	5.4%	0.2	2.3%	7.2	5.2%
TI	9835	5.1%	6766	3.4%	9	6.9%	0.2	2.3%	9.2	6.6%
VD	20 066	10.3%	15 838	8.0%	13	10.0%	1	11.3%	14	10.1%
VS	9640	5.0%	12 197	6.1%	3	2.3%	1	11.3%	4	2.9%
NE	5496	2.8%	4453	2.2%	5	3.9%	0	0.0%	5	3.6%
GE	8800	4.5%	11 545	5.8%	6	4.6%	0.5	5.6%	6.5	4.7%
JU	1944	1.0%	2252	1.1%	1.2	0.9%	0.3	3.4%	1.5	1.1%
<b>Total</b>	<b>194 236</b>	<b>100.0%</b>	<b>198 567</b>	<b>100.0%</b>	<b>129.7</b>	<b>100.0%</b>	<b>8.85</b>	<b>100.0%</b>	<b>138.55</b>	<b>100.0%</b>

\*Uniquement les demandeurs d'emploi qui recherchent au moins un métier dans les catégories de métiers soumis à l'obligation d'annonce.

**Tableau A2: Les métiers soumis à l'obligation d'annonce**

<b>Catégorie de métier</b>	<b>Taux de chômage (en %)</b>	<b>Demandeurs d'emploi inscrits*</b>
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	17.1	1095
Autres professions du façonnage et de la manufacture	16.5	5649
Autres professions de l'industrie du bâtiment	15.4	3793
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	14.9	1467
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	13.8	3278
Acteurs	12.8	435
Spécialistes en relations publiques	11.7	444
Garçons de course, messagers	11.1	1422
Intendants de maison	11	119
Spécialistes en marketing	10.2	2118
Téléopérateurs et téléphonistes PTT	10.1	714
Isoleurs	10	655
Magasiniers, manutentionnaires	9.9	4155
Personnel de service	9.8	7061
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	9.8	1583
Personnel de réception	9.6	1436
Autres professions de l'horlogerie	9.3	632
Aides agricoles	9	602
Personnel de cuisine	8.4	8614
<b>Total métiers soumis à l'obligation d'annonce</b>	<b>10.9</b>	<b>45 269</b>
<b>Total</b>	<b>3.4</b>	<b>185 590</b>

\*Seuls les demandeurs d'emploi ayant exercé un métier soumis à l'obligation d'annonce auparavant sont ici pris en compte.

**Tableau A3: Nombre d'annonces et de postes annoncés par catégorie de métier**

Catégorie de métier	Annonces*		Postes annoncés	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
Acteurs	238	0.2%	540	0.3%
Aides agricoles	3161	2.6%	9621	4.7%
Autres professions de l'horlogerie	4062	3.3%	7165	3.5%
Autres professions de l'industrie du bâtiment	13 130	10.8%	23 862	11.7%
Autres professions du façonnage et de la manufacture	6383	5.2%	16 325	8.0%
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	1838	1.5%	3255	1.6%
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	4138	3.4%	7595	3.7%
Garçons de course, messagers	2110	1.7%	3751	1.8%
Intendants de maison	275	0.2%	284	0.1%
Isoleurs	1753	1.4%	2812	1.4%
Magasiniers, manutentionnaires	6810	5.6%	13 754	6.7%
Personnel de cuisine	29 277	24.0%	37 606	18.4%
Personnel de réception	5579	4.6%	6571	3.2%
Personnel de service	26 406	21.7%	40 482	19.8%
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	3366	2.8%	10 646	5.2%
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	5909	4.8%	9046	4.4%
Spécialistes en marketing	4804	3.9%	5029	2.5%
Spécialistes en relations publiques	947	0.8%	971	0.5%
Téléopérateurs et téléphonistes	1770	1.5%	5278	2.6%

\* Une annonce peut inclure plusieurs postes simultanément.

*Remarque: les descriptifs des postes vacants peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs catégories. C'est pourquoi aucun total n'est calculé dans le cas présent.*

**Tableau A4: Nombre d'annonces et de postes annoncés par canton**

Canton	Annonces*		Postes annoncés	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	21 841	18.2%	33 826	17.0%
BE	13 990	11.7%	23 800	12.0%
LU	7019	5.9%	9462	4.8%
UR	598	0.5%	874	0.4%
SZ	1476	1.2%	1906	1.0%
NW/OW	1406	1.2%	2616	1.3%
GL	459	0.4%	836	0.4%
ZG	1846	1.5%	2449	1.2%
FR	2430	2.0%	3965	2.0%
SO	3065	2.6%	5404	2.7%
BS	3454	2.9%	5881	3.0%
BL	2754	2.3%	5650	2.8%
SH	1075	0.9%	1841	0.9%
AR	396	0.3%	466	0.2%
AI	231	0.2%	295	0.1%
SG	5808	4.9%	9948	5.0%
GR	9074	7.6%	16 893	8.5%
AG	6575	5.5%	11 522	5.8%
TG	3398	2.8%	7882	4.0%
TI	3800	3.2%	6766	3.4%
VD	10 211	8.5%	15 838	8.0%
VS	7487	6.3%	12 197	6.1%
NE	2793	2.3%	4453	2.2%
GE	7068	5.9%	11 545	5.8%
JU	1432	1.2%	2252	1.1%
<b>Total</b>	<b>119 686</b>	<b>100.0%</b>	<b>198 567</b>	<b>100.0%</b>

\* Une annonce peut inclure plusieurs postes simultanément.

**Tableau A5: Utilisation des canaux d'annonce par catégorie de métier**

Catégorie de métier	API		travail.swiss		ORP	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
Acteurs	0	0%	227	95%	11	5%
Aides agricoles	10	0%	2274	72%	877	28%
Autres professions de l'horlogerie	1586	39%	2105	52%	371	9%
Autres professions de l'industrie du bâtiment	5068	39%	7446	57%	616	5%
Autres professions du façonnage et de la manufacture	1480	23%	3917	61%	986	15%
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	398	22%	1274	69%	166	9%
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	495	12%	2988	72%	655	16%
Garçons de course, messagers	347	16%	1355	64%	408	19%
Intendants de maison	90	33%	156	57%	29	11%
Isoleurs	716	41%	892	51%	145	8%
Magasiniers, manutentionnaires	2217	33%	3757	55%	836	12%
Personnel de cuisine	4753	16%	19039	65%	5485	19%
Personnel de réception	917	16%	3906	70%	756	14%
Personnel de service	3118	12%	18342	69%	4946	19%
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	1381	41%	1649	49%	336	10%
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	2241	38%	3202	54%	466	8%
Spécialistes en marketing	1061	22%	3130	65%	613	13%
Spécialistes en relations publiques	161	17%	676	71%	110	12%
Téléopérateurs et téléphonistes	559	32%	1040	59%	171	10%

*Remarque: les descriptifs des postes vacants peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs catégories. C'est pourquoi aucun total n'est calculé dans le cas présent.*

**Tableau A6: Utilisation des canaux d'annonce par canton**

Canton	API		travail.swiss		ORP	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	4043	19%	17 191	79%	607	3%
BE	4273	31%	8285	59%	1432	10%
LU	2186	31%	4484	64%	349	5%
UR	101	17%	411	69%	86	14%
SZ	207	14%	1118	76%	151	10%
NW/OW	266	19%	1097	78%	43	3%
GL	87	19%	362	79%	10	2%
ZG	402	22%	1148	62%	296	16%
FR	658	27%	833	34%	939	39%
SO	714	23%	2033	66%	318	10%
BS	827	24%	2371	69%	256	7%
BL	631	23%	1737	63%	386	14%
SH	146	14%	393	37%	536	50%
AR	46	12%	285	72%	65	16%
AI	24	10%	192	83%	15	6%
SG	941	16%	4052	70%	815	14%
GR	1109	12%	7939	87%	26	0%
AG	1941	30%	3729	57%	905	14%
TG	417	12%	2276	67%	705	21%
TI	267	7%	2723	72%	810	21%
VD	2153	21%	3129	31%	4929	48%
VS	958	13%	4164	56%	2365	32%
NE	684	24%	1299	47%	810	29%
GE	2453	35%	4143	59%	472	7%
JU	394	28%	842	59%	196	14%
<b>Total</b>	<b>25 928</b>	<b>22%</b>	<b>76 236</b>	<b>64%</b>	<b>17 522</b>	<b>15%</b>

**Tableau A7: Nombre de propositions de placement par annonce et catégorie de métier**

Catégorie de métier	Pas de proposition		1 proposition		De 2 à 3 propositions		Plus de 3 propositions		Total	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
Acteurs	154	67%	31	14%	27	12%	17	7%	229	100%
Aides agricoles	2131	69%	529	17%	310	10%	131	4%	3101	100%
Autres professions de l'horlogerie	2151	54%	649	16%	640	16%	549	14%	3989	100%
Autres professions de l'industrie du bâtiment	6811	53%	2655	21%	2274	18%	1060	8%	12 800	100%
Autres professions du façonnage et de la manufacture	2262	36%	1129	18%	1513	24%	1337	21%	6241	100%
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	883	49%	417	23%	338	19%	160	9%	1798	100%
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	2004	49%	691	17%	798	20%	582	14%	4075	100%
Garçons de course, messagers	918	45%	318	16%	355	17%	460	22%	2051	100%
Intendants de maison	162	60%	48	18%	47	17%	15	6%	272	100%
Isoleurs	1029	60%	336	20%	253	15%	100	6%	1718	100%
Magasiniers, manutentionnaires	1788	27%	1107	17%	1560	23%	2209	33%	6664	100%
Personnel de cuisine	11 760	41%	5230	18%	7011	24%	4678	16%	28 679	100%
Personnel de réception	2344	43%	941	17%	1271	23%	914	17%	5470	100%
Personnel de service	11 738	45%	4634	18%	5861	23%	3640	14%	25 873	100%
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	1371	41%	665	20%	729	22%	542	16%	3307	100%
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	3207	56%	1273	22%	880	15%	417	7%	5777	100%
Spécialistes en marketing	1918	41%	1187	25%	1063	23%	551	12%	4719	100%
Spécialistes en relations publiques	367	39%	226	24%	230	25%	113	12%	936	100%
Téléopérateurs et téléphonistes	738	43%	337	19%	400	23%	261	15%	1736	100%

*Remarque: ne sont prises en compte que les annonces de postes dont le délai de restriction prenait fin au plus tard le 30 juin 2019. Les descriptifs des postes vacants peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs catégories. C'est pourquoi aucun total n'est calculé dans le cas présent.*

**Tableau A8: Nombre de propositions de placement par annonce et canton**

Canton	Pas de proposition		1 proposition		De 2 à 3 propositions		Plus de 3 propositions		Total	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	4201	20%	5247	25%	8824	41%	3059	14%	21 331	100%
BE	8721	64%	2542	19%	1680	12%	786	6%	13 729	100%
LU	3383	49%	2084	30%	1200	17%	204	3%	6871	100%
UR	527	89%	45	8%	15	3%	.	.	.	100%
SZ	779	54%	315	22%	199	14%	154	11%	1447	100%
NW/OW	579	42%	307	22%	301	22%	182	13%	1369	100%
GL	329	74%	72	16%	38	9%	.	.	.	100%
ZG	1053	58%	419	23%	275	15%	56	3%	1803	100%
FR	481	20%	307	13%	582	25%	1003	42%	2373	100%
SO	1081	36%	654	22%	847	28%	413	14%	2995	100%
BS	2753	82%	330	10%	222	7%	67	2%	3372	100%
BL	1651	61%	569	21%	385	14%	104	4%	2709	100%
SH	748	72%	135	13%	107	10%	54	5%	1044	100%
AR	252	66%	89	23%	36	9%	.	.	.	100%
AI	227	100%	†	†	†	†	†	†	227	100%
SG	4036	71%	768	14%	599	11%	285	5%	5688	100%
GR	6121	69%	1214	14%	1471	16%	117	1%	8923	100%
AG	1948	30%	1710	26%	1848	29%	947	15%	6453	100%
TG	2444	73%	474	14%	263	8%	146	4%	3327	100%
TI	992	27%	353	10%	616	17%	1750	47%	3711	100%
VD	2509	25%	1872	19%	2658	27%	2954	30%	9993	100%
VS	5359	73%	902	12%	614	8%	486	7%	7361	100%
NE	1946	71%	404	15%	271	10%	119	4%	2740	100%
GE	786	11%	843	12%	1393	20%	3892	56%	6914	100%
JU	340	24%	298	21%	414	29%	353	25%	1405	100%
<b>Total</b>	<b>53 246</b>	<b>45%</b>	<b>21 953</b>	<b>19%</b>	<b>24 858</b>	<b>21%</b>	<b>17 146</b>	<b>15%</b>	<b>117 203</b>	<b>100%</b>

† Aucune proposition n'a été saisie dans le système pour AI.

.Les cellules de moins de 10 observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Remarque: ne sont prises en compte que les annonces de postes dont le délai de restriction prenait fin au plus tard le 30 juin 2019.

**Tableau A9: Placement par catégorie de métier**

Catégorie de métier	Transmission de dossiers				Recrutement**	
	Propositions*		Annonces avec au moins une proposition**		Annonces avec au moins un recrutement	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
Acteurs	260	0.1%	75	32.8%	.	.
Aides agricoles	2802	1.0%	970	31.3%	77	8.3%
Autres professions de l'horlogerie	6978	2.4%	1838	46.1%	109	6.3%
Autres professions de l'industrie du bâtiment	20 055	6.9%	5989	46.8%	292	5.6%
Autres professions du façonnage et de la manufacture	15 753	5.4%	3979	63.8%	454	13.6%
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	3125	1.1%	915	50.9%	62	7.2%
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de	7264	2.5%	2071	50.8%	193	10.0%
Garçons de course, messagers	6209	2.1%	1133	55.2%	125	11.5%
Intendants de maison	340	0.1%	110	40.4%	.	.
Isoleurs	2272	0.8%	689	40.1%	47	8.2%
Magasiniers, manutentionnaires	26 043	8.9%	4876	73.2%	517	11.4%
Personnel de cuisine	77 088	26.3%	16 919	59.0%	1277	8.6%
Personnel de réception	14 621	5.0%	3126	57.1%	231	8.6%
Personnel de service	77 812	26.6%	14 135	54.6%	972	7.5%
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne	6999	2.4%	1936	58.5%	134	12.0%
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	9087	3.1%	2570	44.5%	142	6.1%
Spécialistes en marketing	10 946	3.7%	2801	59.4%	101	3.8%
Spécialistes en relations publiques	1851	0.6%	569	60.8%	14	3.6%
Téléopérateurs et téléphonistes	3170	1.1%	998	57.5%	71	7.8%

\*Assignations contraignantes et propositions de candidats.

\*\*Seules sont prises en compte les propositions initiées pendant le délai de restriction, et dont ce même délai prenait fin au plus tard fin juin.

\*\*\*Seules sont prises en compte les annonces et postes déjà annulés dans le système PLASTA, publiés avant le 1<sup>er</sup> juin 2019, et ayant été initiés avant la fin du délai de restriction.

.Les cellules de moins de 10 observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

*Remarque: Les descriptifs des postes vacants peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs catégories. C'est pourquoi aucun total n'est calculé dans le cas présent.*

Tableau A10: Placement par canton

Canton	Transmission de dossiers				Recrutement***	
	Propositions*		Annonces avec au moins une proposition**		Annonces avec au moins un recrutement	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	43 543	22.3%	17 130	80.3%	1044	6.5%
BE	10 790	5.5%	5008	36.5%	228	5.0%
LU	5667	2.9%	3488	50.8%	79	2.5%
UR	139	0.1%	64	10.8%	.	.
SZ	1761	0.9%	668	46.2%	41	6.7%
NW/OW	2090	1.1%	790	57.7%	48	7.0%
GL	207	0.1%	118	26.4%	.	9.0%
ZG	1075	0.6%	750	41.6%	40	5.8%
FR	8811	4.5%	1892	79.7%	200	11.5%
SO	5260	2.7%	1914	63.9%	202	11.6%
BS	1012	0.5%	619	18.4%	46	8.3%
BL	2104	1.1%	1058	39.1%	59	5.9%
SH	686	0.4%	296	28.4%	36	13.8%
AR	204	0.1%	128	33.7%	20	18.3%
AI	†	†	†	†	†	†
SG	3582	1.8%	1652	29.0%	138	9.4%
GR	5361	2.7%	2802	31.4%	112	4.4%
AG	10 580	5.4%	4505	69.8%	269	6.5%
TG	2042	1.0%	883	26.5%	174	22.1%
TI	14 888	7.6%	2719	73.3%	337	13.5%
VD	26 888	13.8%	7484	74.9%	790	11.9%
VS	5423	2.8%	2002	27.2%	336	18.1%
NE	1680	0.9%	794	29.0%	175	25.3%
GE	37 733	19.3%	6128	88.6%	370	6.4%
JU	3566	1.8%	1065	75.8%	85	8.7%
<b>Total</b>	<b>195 092</b>	<b>100.0%</b>	<b>63 957</b>	<b>54.6%</b>	<b>4846</b>	<b>8.3%</b>

\*Assignations contraignantes et propositions de candidats.

\*\*Seules sont prises en compte les propositions initiées pendant le délai de restriction, et dont ce même délai prenait fin au plus tard fin juin.

\*\*\*Seules sont prises en compte les annonces et postes déjà annulés dans le système PLASTA, publiés avant le 1<sup>er</sup> juin 2019, et ayant été initiés avant la fin du délai de restriction.

† Aucune proposition n'a été saisie dans le système pour AI.

.Les cellules de moins de 10 observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

**Tableau A11: Priorité d'information par catégorie de métier**

Catégorie de métier	Utilisation du login				Fréquence de la connexion					
	Connexion peu récente*		Connexion récente**		Une fois ou moins par semaine		De 1 à 2 fois par semaine		Plus de 2 fois par semaine	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
Acteurs	86	14%	32	5%	42	7%	.	.	71	12%
Aides agricoles	103	11%	80	9%	48	5%	36	4%	99	11%
Autres professions de l'horlogerie	255	17%	187	12%	132	9%	76	5%	234	16%
Autres professions de l'industrie du bâtiment	862	11%	398	5%	318	4%	178	2%	764	10%
Autres professions du façonnage et de la manufacture	3703	15%	1950	8%	1622	6%	868	3%	3163	12%
Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa	138	11%	35	3%	30	2%	13	1%	130	10%
Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	396	14%	237	8%	168	6%	108	4%	357	12%
Garçons de course, messagers	917	16%	533	9%	459	8%	243	4%	748	13%
Intendants de maison	50	16%	43	14%	29	9%	14	5%	50	16%
Isoleurs	84	9%	25	3%	27	3%	19	2%	63	7%
Magasiniers, manutentionnaires	2402	16%	1455	10%	1200	8%	605	4%	2052	14%
Personnel de cuisine	2064	13%	1409	9%	936	6%	602	4%	1935	13%
Personnel de réception	1352	22%	1117	18%	936	15%	410	7%	1123	18%
Personnel de service	1941	15%	1422	11%	1007	8%	576	4%	1780	14%
Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	2075	15%	1051	7%	854	6%	476	3%	1796	13%
Plâtriers, stucateurs et activités connexes	194	10%	81	4%	54	3%	38	2%	183	9%
Spécialistes en marketing	1264	27%	1016	21%	950	20%	418	9%	912	19%
Spécialistes en relations publiques	413	26%	343	21%	317	20%	139	9%	300	19%
Téléopérateurs et téléphonistes	402	19%	266	12%	222	10%	114	5%	332	15%

\*Au plus tard en mai 2019.

\*\*Au plus tard en juin 2019.

.Les cellules de moins de 10 observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Remarque: les demandeurs d'emploi qui n'étaient plus inscrits auprès d'un ORP le 30 juin 2019 et ceux qui se sont inscrits après le 15 juin 2019 ne sont pas pris en compte dans l'analyse. S'agissant des demandeurs d'emploi inscrits à plusieurs reprises auprès d'un ORP, seule a été prise en compte la dernière période afin d'éviter les doublons. Etant donné le fait qu'un demandeur d'emploi peut rechercher plusieurs postes soumis à l'obligation d'annonce, il peut figurer en même temps dans plusieurs catégories de postes différentes. C'est pourquoi aucun total n'est calculé ici.

**Tableau A12: Priorité d'information par canton**

Canton	Utilisation du login				Fréquence de connexion					
	Connexion peu récente*		Connexion récente**		1 fois ou moins par semaine		De 1 à 2 fois par semaine		Plus de 2 fois par semaine	
	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.	Nombre	Prop.
ZH	2313	17.2%	1434	10.7%	1237	9.2%	629	4.0%	1167	15.3%
BE	1253	17.4%	840	11.6%	653	9.0%	400	0.0%	5	6.6%
LU	370	11.5%	333	10.4%	208	6.5%	90	1.5%	40	10.2%
UR	35	17.9%	14	7.2%	.	.	.	5.5%	1040	14.4%
SZ	93	11.2%	90	10.9%	44	5.3%	28	3.8%	326	13.2%
NW/OW	65	23.0%	30	10.6%	31	11.0%	21	1.6%	171	8.0%
GL	27	8.0%	.	.	.	.	.	2.6%	308	10.1%
ZG	174	21.3%	95	11.6%	76	9.3%	43	4.4%	591	14.9%
FR	410	13.4%	184	6.0%	205	6.7%	81	2.1%	22	6.5%
SO	362	14.6%	194	7.8%	193	7.8%	82	3.5%	139	15.1%
BS	176	8.2%	110	5.2%	81	3.8%	34	3.8%	123	13.6%
BL	362	14.7%	267	10.8%	208	8.4%	95	2.8%	405	12.6%
SH	181	14.0%	86	6.6%	87	6.7%	35	4.0%	263	11.9%
AR	42	10.7%	20	5.1%	16	4.1%	.	7.4%	43	15.2%
AI	.	.	.	.	.	.	.	3.2%	603	11.3%
SG	692	13.0%	412	7.8%	332	6.2%	169	2.7%	145	11.2%
GR	131	14.3%	106	11.5%	66	7.2%	32	3.3%	281	11.3%
AG	1405	18.4%	669	8.8%	604	7.9%	303	3.4%	111	13.4%
TG	331	12.8%	221	8.5%	156	6.0%	81	3.1%	315	12.2%
TI	941	24.4%	856	22.2%	532	13.8%	324	8.4%	941	24.4%
VD	1085	13.2%	785	9.6%	620	7.6%	315	4.6%	31	15.9%
VS	321	11.6%	239	8.6%	160	5.8%	88	3.8%	935	11.4%
NE	323	14.6%	197	8.9%	168	7.6%	89	3.2%	312	11.2%
GE	726	18.3%	519	13.1%	480	12.1%	174	5.3%	150	18.4%
JU	135	15.0%	105	11.6%	83	9.2%	34	4.7%	1881	14.0%
<b>Total</b>	<b>11 953</b>	<b>15.6%</b>	<b>7806</b>	<b>10.2%</b>	<b>6240</b>	<b>8.2%</b>	<b>3147</b>	<b>4.1%</b>	<b>10 348</b>	<b>13.5%</b>

\*Au plus tard en mai 2019. \*\*Au plus tard en juin 2019.

.Les cellules de moins de 10 observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

*Remarque: les demandeurs d'emploi qui n'étaient plus inscrits auprès d'un ORP le 30 juin 2019 et ceux qui se sont inscrits après le 15 juin 2019 ne sont pas pris en compte dans l'analyse. S'agissant des demandeurs d'emploi inscrits à plusieurs reprises auprès d'un ORP, seule a été prise en compte la dernière période afin d'éviter les doublons.*

## Annexe B. Sources et qualité des données

Dans le cadre du monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, le corpus de données utilisé repose sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA)<sup>33</sup> ainsi que sur des informations anonymes de demandeurs d'emploi en Suisse obtenues via Job-Room sur le site travail.swiss.

Grâce au recoupement de ces deux sources d'informations, les diverses caractéristiques concernant le mode de fonctionnement de l'obligation d'annonce ont pu être analysées, notamment:

- les postes à pourvoir, saisis et publiés;
- les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP et sur Job-Room;
- les employeurs qui se sont connectés sur Job-Room; et
- les demandeurs d'emploi proposés par un ORP pour une place vacante.

PLASTA, qui fournit des informations sur les postes annoncés et sur les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP, sert de base aux activités de placement et de conseil des ORP. Travail.swiss, le nouveau portail internet de l'assurance-chômage (AC), propose de nombreuses fonctionnalités aux différentes parties prenantes (demandeurs d'emploi, employeurs, agences de placement privées, autres institutions et médias) ainsi que des statistiques et des informations en lien avec la thématique du chômage et la recherche d'emploi. On y trouve notamment la bourse des offres d'emploi (Job-Room) du service public de l'emploi. Job-Room permet de récolter des informations sur la recherche active des demandeurs d'emploi et, notamment, d'analyser leur fréquence d'utilisation ainsi que leur disposition à s'y connecter pour consulter les offres d'emploi. Les données publiées dans le présent rapport sur les postes vacants et les demandeurs d'emploi peuvent diverger de la statistique du marché du travail publiée tous les mois par le SECO. Cela s'explique notamment par le fait que les chiffres mensuels de cette statistique sont arrêtés chaque fois au début du mois suivant et ne peuvent plus être adaptés en cas de modifications rétroactives. En revanche, les données utilisées dans le présent rapport ont tenu compte également des corrections survenues ultérieurement durant l'année ou les mois précédents. Par ailleurs, il se

---

<sup>33</sup> En ce qui concerne le but du système d'information, voir l'«Ordonnance sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail» (Ordonnance PLASTA), art. 3.

peut que, lors de l'attribution d'un poste ou d'un demandeur d'emploi, de légères divergences soient apparues selon le moment de la saisie des données.

#### Limites et évolution future

Lors de la collecte et l'analyse des données, on a constaté que certaines informations fondamentales n'avaient pas la qualité requise ou n'étaient pas suffisamment précises pour envisager le développement d'indicateurs supplémentaires. Cela est dû, non seulement, à la saisie des données dans PLASTA, mais tient également au fait que les employeurs font encore preuve de retenue lorsqu'ils communiquent leurs avis sur les candidats proposés. Pour toutes ces raisons, il est difficile d'évaluer si les demandeurs d'emploi ont tiré profit de la priorité de l'information et si les dossiers sélectionnés par les ORP étaient pertinents. Lors du prochain monitoring, il importe de continuer à développer le corpus de données tout en optimisant la qualité des données saisies dans PLASTA.

## **Annexe C: Texte déposé de la motion 16.4151 Groupe PDC du 16.12.2016, avis et proposition du Conseil Fédéral du 25.01.2017**

### **16.4151 Motion Groupe PDC: Initiative "contre l'immigration de masse". Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application**

Le Conseil fédéral est chargé, d'une part, de mettre en place un suivi des effets concrets qu'exercera sur l'immigration la loi d'application de l'article 121a de la Constitution et, d'autre part, si cette loi devait se révéler inopérante, de soumettre au Parlement des mesures correctives ou du marché du travail supplémentaires.

#### **Développement**

Le Parlement a adopté à la session d'hiver 2016 la loi d'application de l'initiative contre l'immigration de masse (art. 121a de la Constitution), dont l'efficacité reste toutefois à prouver. Aussi importe-t-il que le Conseil fédéral mette en place un suivi permettant d'appréhender l'efficacité en matière d'immigration des dispositions concernées. Si ce suivi doit être mis en place à l'échelon fédéral, c'est pour que la charge administrative correspondante pèse le moins possible sur les épaules des cantons. D'autre part, si ce suivi devait révéler que les mesures prévues sont pour l'essentiel dépourvues d'effets, le Conseil fédéral devra soumettre au Parlement des mesures correctives ou du marché du travail supplémentaires.

#### **Avis du Conseil Fédéral**

En vertu de l'article 21a alinéa 8 de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr; FF 2016 8651), lorsque les mesures visées aux alinéas 1 à 5 du même article ne produisent pas l'effet escompté ou qu'apparaissent de nouveaux problèmes, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires. A lui seul, ce mandat, inscrit dans la loi et confié au Conseil fédéral, impose donc déjà la mise en place d'un suivi des effets concrets de la loi d'application de l'article 121a de la Constitution sur l'immigration. Aussi le Conseil fédéral est-il disposé à demander la mise en place d'un suivi régulier, en collaboration avec les autorités cantonales, propre à remplir le mandat légal qui lui incombe, ainsi qu'à donner suite à la présente motion. Le suivi devra porter sur l'intégralité du mandat inscrit à l'article 21a alinéa 8 LEtr; il sera instauré dès que les dispositions légales votées par le Parlement seront applicables.

#### **Proposition du Conseil Fédéral**

Le Conseil fédéral propose d'accepter la motion.

## Liste des abréviations

AC	Assurance chômage
al.	alinéa
API	Application programming Interface
art.	article
CH-ISCO-19	Nomenclature suisse des professions
CITP-08	Classification internationale type des professions
Cst.	Constitution fédérale
DE	Demandeur d'emploi
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFJP	Département fédéral de justice et police
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
let.	lettre
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services
LPCA	Loi fédérale sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants
MMT	Mesure de marché du travail
NSP 2000	Nomenclature suisse des professions 2000
OFS	Office fédéral de la statistique
ORP	Office régional de placement
OSE	Ordonnance sur le service de l'emploi
PDC	Parti démocrate-chrétien
p. ex.	par exemple
PIB	Produit intérieur brut
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
Prop.	Proportion
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
STATEM	Statistique de l'emploi