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

Rapport de monitorage 2024 du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Ce rapport est disponible en allemand, en français et en italien sur le site :
www.seco.ch > Travail > Assurance-chômage > Obligation d'annoncer les postes vacants
www.travail.swiss > Employeurs > Obligation d'annoncer les postes vacants.

Information SECO Tél. : +41 (0) 58 462 56 56
Courriel : info@seco.admin.ch
Berne, le 23 mai 2025

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Table des matières

Liste des abréviations ..... **ii**

Management Summary ..... **iii**

1 Obligation d'annoncer les postes vacants : origine, mécanisme, effet et développements **1**

1.1 Le mécanisme de l'obligation d'annonce 1

1.2 Monitorage relatif à l'exécution et examen des effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants 2

1.3 Interventions parlementaires en lien avec l'obligation d'annoncer les postes vacants 3

1.4 Numérisation et développement stratégique du SPE 4

1.5 Intégration professionnelle des personnes en quête de protection 6

1.6 La situation économique en 2024 ..... *7*

2 Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2024 ..... **10**

3 Postes annoncés **11**

3.1 Postes annoncés par secteur 12

3.2 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce *13*

4 Priorité de l'information **16**

4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés 16

4.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les DE *17*

5 Activité de placement **18**

5.1 Propositions de placement par les ORP 18

5.2 Retours des employeurs *21*

6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons **22**

7 Contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants **22**

8 Conclusion et perspectives **23**

Annexe A : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants **25**

Annexe B : Aperçu des interventions parlementaires **26**

Annexe C : Tableaux et explications **28**

Liste des abréviations

AC	Assurance-chômage
API	*Application Programming Interface*
CE	Conseil des États
CH-ISCO-19	Nomenclature suisse des professions
CN	Conseil national
DE	Demandeurs d'emploi
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFJP	Département fédéral de justice et police
EPT	Équivalents plein-temps
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et les indemnités en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage)
LAMDA	Système d'information pour l'analyse des données du marché du travail
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LPCA	Loi sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (loi sur le service de l'emploi)
OFS	Office fédéral de la statistique
OPCAP	Ordonnance sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants
ORP	Office régional de placement
OSE	Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (ordonnance sur le service de l'emploi)
PIB	Produit intérieur brut
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
PV	Postes vacants
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SPE	Service public de l'emploi
STATEM	Statistique de l'emploi
STMP	Obligation d'annoncer les postes vacants
TCh	Taux de chômage

Management Summary

En sa qualité d'autorité de surveillance de la loi sur le service de l'emploi[1], le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) contrôle l'application de l'obligation d'annoncer les postes vacants grâce à un monitorage. Ce cinquième rapport de monitorage décrit la mise en œuvre en 2024.

Moins de professions soumises à l'obligation d'annonce en 2024

La tendance observée dès 2023 en raison du faible taux de chômage (TCh) s'est poursuivie, à savoir : beaucoup moins de professions ont été soumises à l'obligation d'annonce. En 2024, la proportion de personnes exerçant une activité professionnelle soumise à l'obligation d'annonce a chuté de 8,2 à 3,2 %. Le nombre de postes annoncés a par conséquent lui aussi diminué. Tandis que le total des postes soumis à l'obligation d'annonce s'élevait à 287 671 en 2023, il n'atteignait plus que 178 025 en 2024. À l'image des années précédentes, les secteurs ayant enregistré le plus d'annonces obligatoires sont l'industrie et la construction. Les annonces du secteur de l'hôtellerie-restauration ont fortement reculé.

Priorité de l'information et placements

Pour pouvoir profiter directement de la priorité de l'information, les demandeurs d'emploi (DE) doivent s'inscrire dans le domaine protégé en ligne de Job-Room[2], la plateforme du service public de l'emploi (SPE). La part de DE disposant d'un identifiant a fortement augmenté depuis la phase d'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2018 : ils étaient déjà près de 70 % fin 2024. Cette proportion, qui a pour la première fois cessé de progresser à partir de mi-2023, stagne à un niveau élevé.

Les offices régionaux de placement (ORP) ont fait des propositions de placement pour environ la moitié des annonces soumises à l'obligation. Ainsi, 2273 personnes ont pu être placées. Proportionnellement, le taux de propositions et de succès de placement est comparable à celui de l'année précédente.

Dépenses et contrôles

Le contrôle approprié du respect de l'obligation d'annonce relève de la compétence des cantons. La Confédération a participé aux frais des cantons de 2020 à 2023. À partir de 2024, le financement est à nouveau entièrement à la charge des cantons, comme lors de la phase de lancement de 2018 à 2019.

Bases légales et mandat

Le 9 février 2014, l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse », et par conséquent le nouvel article 121*a* « Gestion de l'immigration » de la Constitution fédérale, ont été acceptés. La révision de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI[3]) a permis d'introduire à l'art. 21*a* des « mesures pour les demandeurs d'emploi », qui prévoient l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les professions où le chômage est élevé. Ainsi, le Parlement s'est décidé en faveur d'une gestion indirecte de l'immigration. Concrètement, il s'agit, en instaurant une obligation d'annoncer les postes vacants, de favoriser le placement de DE inscrits en Suisse au SPE. L'obligation d'annoncer les postes vacants a été inscrite dans la LEI ainsi que dans l'ordonnance sur le service de l'emploi[4] et mise en vigueur par le Conseil fédéral au 1er juillet 2018[5].

---

[1] Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (loi sur le service de l'emploi LSE ; RS **823.11**.
[2] La plateforme Job-Room de l'assurance-chômage (AC) est une plateforme en ligne, qui réunit les demandeurs d'emploi, les employeurs ainsi que les bureaux de placement et qui propose différents services.
[3] Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (loi sur les étrangers et l'intégration LEI) ; RS **142.20**.
[4] Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE) ; RS **823.111**.
[5] www.admin.ch > Documentation > Communiqués > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst. : le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances

1 Obligation d'annoncer les postes vacants : origine, mécanisme, effet et développements

Le 9 février 2014, l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse », et par conséquent le nouvel article 121*a* « Gestion de l'immigration » de la Constitution fédérale[6], ont été acceptés.

Avec la révision de la LEI, l'article 21*a* « Mesures pour les demandeurs d'emploi » a établi une obligation pour l'employeur d'annoncer au SPE les postes vacants (PV) dans les secteurs professionnels où le taux de chômage est élevé. Ainsi, le Parlement s'est décidé en faveur d'une gestion indirecte de l'immigration. L'obligation d'annoncer les postes vacants (obligation d'annonce) vise à encourager le placement des demandeurs d'emploi (DE) inscrits auprès du SPE en Suisse. Avec l'article 117*a* « Violation des obligations en matière d'annonce de postes vacants », le Parlement a en outre fixé une norme pénale. Le 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a adopté la loi et les dispositions d'exécution relatives à l'obligation d'annonce dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE) et a mis en vigueur la loi et l'ordonnance correspondantes le 1er juillet 2018.

1.1 Le mécanisme de l'obligation d'annonce

La mise en œuvre de l'obligation d'annonce peut être représentée dans trois domaines : les annonces de postes vacants, la priorité de l'information et le placement. Le monitorage est organisé en conséquence :

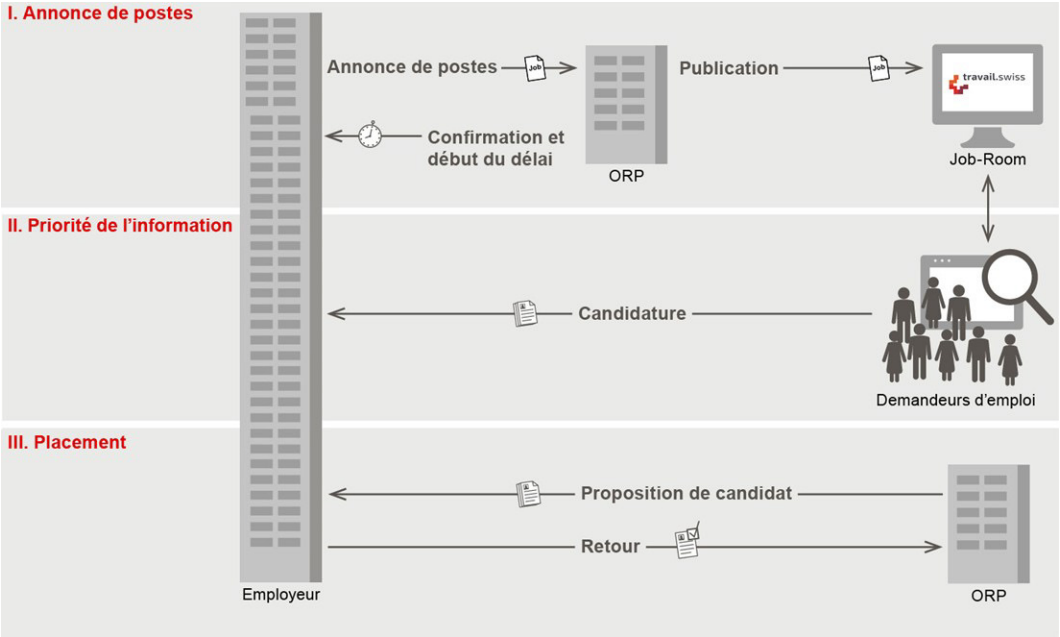
- **Annonces de postes :** évolution des annonces de postes par secteur et par émetteur, et utilisation des canaux de diffusion par les employeurs et les agences de placement privées[7].
- **Priorité de l'information :** traitement par les ORP des annonces de postes, publication sur la plateforme en ligne Job-Room et utilisation de la priorité de l'information par les DE.
- **Activité de placement :** propositions de placement par les ORP et retours des employeurs.

---

[6] Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse ; RS **101**.
[7] Les entreprises de location de services sont considérées comme employeurs. Dans le cadre du monitorage, elles sont désignées de manière séparée.

La figure ci-dessous illustre les trois éléments clés de l'obligation d'annonce, son déroulement et les parties impliquées.

Figure 1 Mécanisme de l'obligation d'annonce



Source : SECO

1.2 Monitorage relatif à l'exécution et examen des effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants

En sa qualité d'autorité de surveillance de la loi sur le service de l'emploi (LSE), le SECO publie un rapport de monitorage annuel sur l'exécution de l'obligation d'annonce. Le mandat pour l'établissement dudit rapport se fonde sur la disposition suivante de la LEI :

> *Si l'obligation d'annoncer les postes vacants ne produit pas l'effet escompté ou si de nouveaux problèmes apparaissent, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires*[8].

Ce mandat légal requiert une évaluation de l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants. En adoptant la motion « Initiative "contre l'immigration de masse". Mettre en place

[8] Conformément à l'art. 21*a*, al. 8, LEI.

un suivi de l'efficacité de la loi d'application » en 2017, le Conseil national (CN) et le Conseil des États (CE) ont renforcé ce mandat[9].

Le 13 juin 2018, le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre, en deux parties, le mandat légal consistant à vérifier l'effet : d'une part, avec un **monitorage relatif à l'exécution** et, d'autre part, avec **des études externes approfondies concernant la réalisation.**

Le présent **rapport de monitorage** montre que l'obligation d'annonce a une nouvelle fois été mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi en 2024.

Le SECO a commandé **quatre évaluations** concernant la phase d'introduction 2018/2019. Le 11 juin 2021, le Conseil fédéral a pris connaissance des résultats des évaluations, qui n'ont révélé aucun effet significatif de l'obligation d'annonce sur le chômage et l'immigration[10]. Le Conseil fédéral a publié, le 15 mars 2024, la **vue d'ensemble** de la promotion du potentiel de la main-d'œuvre en Suisse. Les conclusions du rapport montrent que les indicateurs du marché de l'emploi ont évolué positivement ces dernières années et que les mesures existantes contribuent déjà de manière importante à la promotion et à l'utilisation du potentiel de main-d'œuvre en Suisse. Selon cette vue d'ensemble, certains potentiels restent inexploités, en particulier chez (1) les femmes issues ou non de l'immigration, (2) les travailleurs âgés et (3) les personnes bénéficiant du statut de protection S. Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et le SECO examinent actuellement les mesures à prendre.

Le 29 janvier 2025, dans le cadre du vote à venir sur l'initiative populaire « Pas de Suisse à 10 millions ! (initiative pour la durabilité) », le Conseil fédéral a décidé de prendre des mesures d'accompagnement pour exploiter le potentiel de main-d'œuvre nationale[11].

1.3 Interventions parlementaires en lien avec l'obligation d'annoncer les postes vacants

Depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, plusieurs interventions ont été déposées au Parlement, demandant des adaptations plus ou moins fondamentales de ses mécanismes. À l'exception de la motion Bruderer Wyss (19.3239) « Application du principe

---

[9] www.parlament.ch > Travail parlementaire > Recherche Curia Vista > 16.4151.
[10] Les études peuvent être consultées sur le site Internet www.travail.swiss.ch > Obligation d'annoncer les postes vacants
[11] Communiqué de presse du 29 janvier 2025 : Le Conseil fédéral veut s'attaquer aux défis de l'immigration.

de la préférence nationale (mise en œuvre de l'initiative 'contre l'immigration de masse'). Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un emploi », toutes les interventions ont été soit rejetées, soit retirées (cf. annexe Aperçu des interventions parlementaires).

Complément : examen de l'obligation d'annoncer les postes vacants par les commissions de gestion (CdG)

Les CdG contrôlent la gestion du Conseil fédéral, de l'administration fédérale et d'autres organismes chargés de tâches fédérales. Elles surveillent aussi l'activité de l'administration fédérale et vérifient l'efficacité des mesures étatiques. Depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce en 2018, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) s'est régulièrement tenue informée des évolutions de sa mise en œuvre et a pris à chaque fois connaissance du monitorage annuel réalisé par le SECO. En 2024, la CdG-N a terminé ses travaux de mise en œuvre de l'obligation d'annonce. Dans le rapport annuel 2024[12], elle indique que, malgré une faible concrétisation des objectifs initiaux de la législation, l'instrument fait l'objet d'une mise en œuvre conforme et efficace de la part des autorités d'application et que l'activité de surveillance du SECO à cet égard est adéquate. Dans ce contexte, elle n'identifie pas d'aspect problématique du point de vue de la haute surveillance.

En outre, la commission a noté avec satisfaction que la coopération entre les ORP et les employeurs s'était renforcée et que l'obligation d'annoncer les postes vacants s'était établie.

Selon les évaluations de 2021, cette obligation n'a pas eu d'impact significatif sur le TCh ou l'immigration. La CdG-N a constaté que cela n'était pas dû à une mise en œuvre inefficace, mais à l'effet limité de l'obligation d'annonce dans un environnement économique complexe.

1.4 Numérisation et développement stratégique du SPE

Le SPE évolue constamment pour répondre aux exigences changeantes du marché du travail. La numérisation, l'automatisation et les nouvelles technologies jouent un rôle clé à cet égard, en particulier dans le placement et la gestion de l'obligation d'annonce.

---

[12] Communiqué de presse du 24 janvier 2025, 15 h 00. Disponible sur : www.parlament.ch > Organes > Commissions > Commissions de surveillance > Commissions de gestion > Communiqués de presse CDG-N/E > Les CdG et la DélCdG publient leur rapport annuel 2024 et leur programme annuel 2025.

Au cours des dernières années, **Job-Room** s'est imposé comme un outil central du SPE et de l'obligation d'annonce. Il offre aux DE et aux employeurs une plateforme pour mettre en relation efficacement les offres d'emploi et les profils de candidats. Le nombre actuel et sans cesse croissant d'utilisateurs illustre l'importance de Job-Room :

- 63 % des DE s'annoncent via Job-Room[13].
- 62 % des DE utilisent régulièrement les services en ligne de la plateforme[14].
- 67 % des entreprises déclarent les postes soumis à l'obligation d'annonce via Job-Room, et plus de 80 % évaluent positivement le processus d'annonce ainsi que la facilité d'utilisation de la recherche de candidats[15].

Des améliorations continues sont apportées pour faciliter l'utilisation du système et optimiser l'adéquation entre les DE et les PV.

La **Stratégie SPE 2030** a été élaborée en 2023 afin de développer le SPE à long terme. Elle définit des priorités ciblées pour accroître l'efficacité du placement et améliorer l'intégration des DE sur le marché du travail. La stratégie se focalise sur trois champs d'action :

a) **Développer les connaissances relatives au marché du travail et proposer un placement ciblé**

b) **Placer au centre, individualiser et professionnaliser le conseil personnalisé aux DE**

c) **Mettre en place des solutions numériques intégrées et complètes**

La mise en œuvre de la Stratégie SPE 2030 est réalisée progressivement et complétée par différents projets, dont le projet Évolution du matching des données.

Ce projet améliore la mise en correspondance entre les DE et les PV grâce à des technologies modernes telles que la recherche sémantique et l'apprentissage automatique, ce qui est particulièrement pertinent pour l'obligation d'annonce, car une correspondance

---

[13] Part des inscriptions via Job-Room en décembre 2024. En 2024, la part des inscriptions via Job-Room est passée de 55 % à 63 % entre janvier et décembre.
[14] Part des DE utilisant activement les services en ligne en décembre 2024. Cette proportion a augmenté au cours de l'année sous revue, passant de 57 % en janvier à 62 % en décembre 2024.
[15] Au total, 52 % des postes ont été annoncés via Job-Room en 2024. Ce pourcentage inclut les postes proposés par les entreprises et les agences de placement privées. Ces dernières utilisent souvent une interface API. L'évaluation du portail ressort de l'enquête menée auprès des employeurs sur les services des ORP en 2024 (lien : Sondage : satisfaction élevée avec le service public de l'emploi et les caisses de chômage).

plus précise entre les profils et les postes annoncés peut accélérer le placement et augmenter le nombre de propositions. Une preuve de concept a montré qu'une meilleure qualité des données et des algorithmes de mise en correspondance basés sur l'apprentissage automatique peuvent accroître l'efficacité du placement. Sur cette base, des mesures ciblées seront développées afin de continuer d'améliorer le SPE et de rendre le marché du travail plus transparent.

1.5 Intégration professionnelle des personnes en quête de protection

Le Conseil fédéral souhaite augmenter le taux d'activité des personnes bénéficiant du statut de protection S afin d'alléger la charge sur l'aide sociale et de permettre aux personnes concernées de contribuer à la reconstruction de leur pays après leur retour. À cette fin, il a pris connaissance, le 8 mai 2024, d'une série de mesures[16], élaborées par le SEM en collaboration avec le SECO, le SEFRI, les partenaires sociaux et les cantons. Dans ce contexte, la reconnaissance des qualifications professionnelles devrait être facilitée et le placement par le SPE amélioré. En outre, le Département fédéral de justice et police (DFJP) a nommé un délégué à l'intégration professionnelle. Son rôle est de renforcer les liens avec les entreprises.

Le 20 juin 2024, 150 cadres et experts des services cantonaux de promotion de l'intégration, des services sociaux et du SPE ont participé à la première Journée nationale d'impulsion sur l'intégration des réfugiés dans le marché du travail. Des représentants du monde économique et des réfugiés ont également donné leur avis. Le séminaire a été organisé et réalisé par le SEM en collaboration avec le SECO. Les participants se sont engagés à améliorer la coopération entre les services concernés, à renforcer le rôle du SPE, à améliorer la coordination des prestations et le financement des mesures d'intégration ainsi qu'à renforcer la communication.

Le 12 mai 2025, un deuxième colloque sur l'intégration professionnelle des réfugiés aura lieu afin de partager les connaissances et les expériences des cantons.

En collaboration avec le SEM, la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC) a co-financé une étude de l'Université de Neuchâtel sur l'intégration professionnelle des réfugiées en provenance d'Ukraine. L'analyse a mis en évidence plusieurs défis majeurs en matière d'intégration au marché du travail : la

---

[16] Communiqué de presse du 8 mai 2024 : Le Conseil fédéral renforce les mesures d'intégration professionnelle des bénéficiaires du statut S

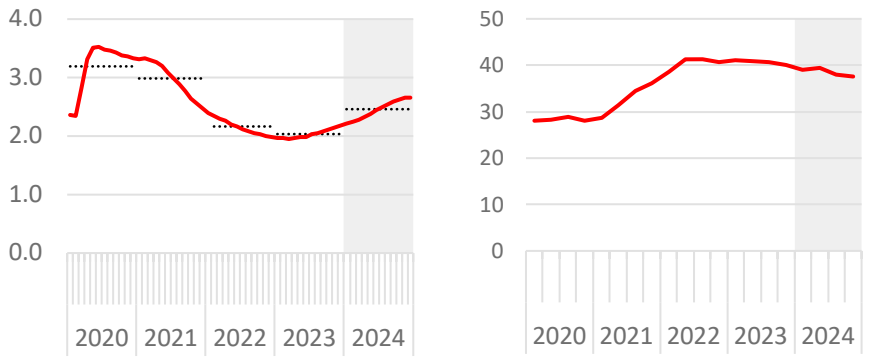
reconnaissance des diplômes étrangers, des compétences linguistiques limitées, des perspectives d'avenir incertaines et des contraintes sociales comme la garde des enfants.

L'étude a également révélé que la coordination étroite entre les services cantonaux d'intégration et le SPE est essentielle pour une intégration rapide. Un renforcement de la collaboration interinstitutionnelle, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel, pourrait apporter des améliorations supplémentaires.

1.6 La situation économique en 2024

Le produit intérieur brut (PIB) a augmenté de 0,9 % en 2024 (corrigé des variations saisonnières et des événements sportifs). Après la fin des effets de rattrapage de la crise du COVID-19, le ralentissement économique s'est poursuivi. L'évolution de l'emploi a également continué de ralentir en 2024, en particulier dans les industries MEM et horlogère, où une baisse significative de la demande a été ressentie. Durant l'année sous revue, cette situation a conduit, entre autres, à une recrudescence des demandes d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, celles-ci étant fortement concentrées dans les deux secteurs précités. En moyenne annuelle, la croissance de l'emploi s'est affichée à 69 500 postes (+1,3 %). Si le secteur secondaire a enregistré une faible croissance de 0,6 %, le secteur tertiaire a connu une croissance plus robuste de 1,4 %.

Figure 2 Taux de chômage, corrigé des variations saisonnières, en % (gauche) et indicateur des difficultés de recrutement[17], en % (droite)

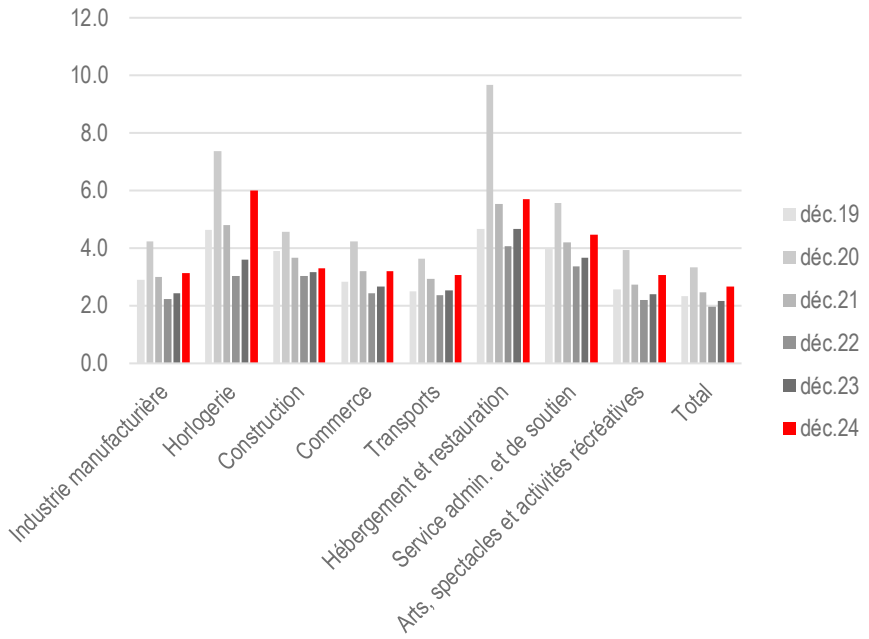


Sources : SECO/statistique du marché du travail, OFS/statistique de l'emploi (BESTA)

[17] Nombre d'entreprises ayant rencontré des difficultés à trouver des spécialistes qualifiés, voire n'étant pas parvenue à en trouver. Entreprises pondérées en fonction du nombre de salariés.

Le TCh, corrigé des variations saisonnières, qui s'est affiché à un niveau très bas de 2,2 % en début d'année 2024, a augmenté régulièrement pour atteindre près de 2,7 % à la fin de l'exercice (cf. figure 2 à gauche). Peu de modèles distincts émergent de la hausse du chômage : dans tous les secteurs, toutes les tranches d'âge et chez les hommes comme chez les femmes, les taux ont augmenté progressivement pour dépasser, courant 2024, le niveau d'avant la crise du COVID-19. En comparaison avec d'autres branches, en décembre 2024, le TCh dans l'horlogerie ainsi que l'hébergement et la restauration était nettement supérieur au niveau d'avant la crise en décembre 2019 (cf. figure 3). Pour l'ensemble de la Suisse, le TCh conjoncturellement neutre se situe actuellement à 2,8 %, ce qui signifie que le TCh de base progresse lentement vers cette valeur. Les difficultés de recrutement ont également légèrement diminué au cours de l'année, ce qui indique une situation moins tendue sur le marché du travail (cf. figure 2 à droite).

Figure 3 Taux de chômage de déc. 2019 à déc. 2024 dans des secteurs sélectionnés (corrigé des variations saisonnières, en %)



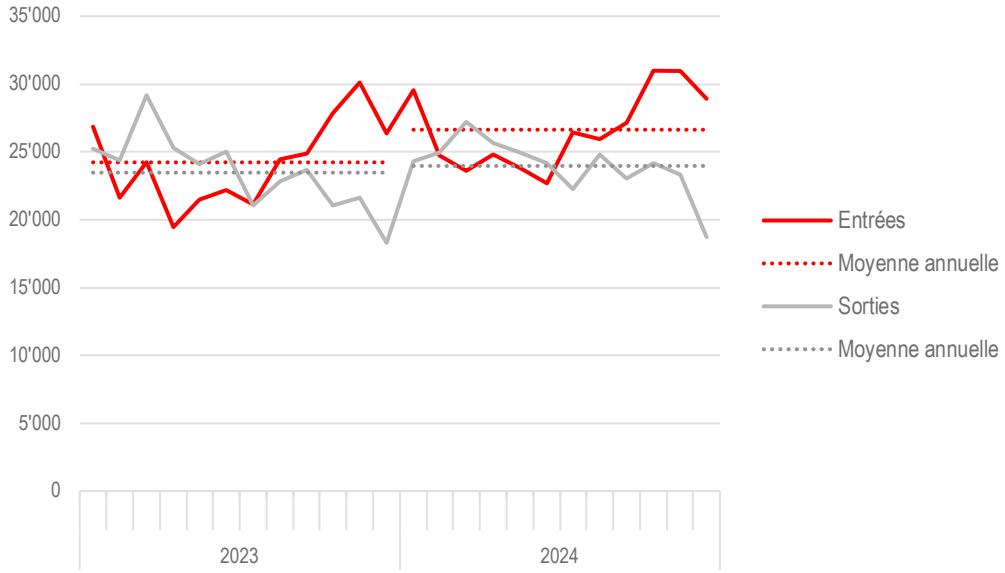
(Source : SECO/statistique du marché du travail)

La dynamique des entrées et des sorties de DE auprès des ORP a de nouveau augmenté en 2024, le nombre d'entrées dépassant plus nettement que l'année précédente celui des sorties (cf. figure 4). En moyenne, quelque 26 650 personnes se sont inscrites auprès du SPE chaque mois, tandis que 23 950 environ s'en sont désinscrites. Le nombre d'inscriptions mensuelles était donc, en moyenne, supérieur de 2700 à celui des

désinscriptions, si bien que le nombre de DE a augmenté d'environ 32 000, passant de près 177 000 à 209 000 en cours d'année. L'année précédent, la progression du nombre de DE était bien moins remarquable (9000).

Les perspectives conjoncturelles pour 2025 sont modérément positives. La faible croissance du PIB et de l'emploi prévue ne laisse certes pas encore présager de baisse, mais une stabilisation progressive du chômage.

Figure 4 Entrées et sorties mensuelles de demandeurs d'emploi



Source : SECO/statistique du marché du travail

2 Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2024

L'obligation d'annonce s'applique aux genres de professions définis pas la nomenclature suisse des professions (CH-ISCO-19[18]) dans lesquelles le TCh au niveau national atteint ou dépasse le seuil de 5 %[19]. Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont déterminés chaque année au quatrième trimestre pour l'année suivante. Afin d'équilibrer les variations saisonnières, les TCh sont calculés sur la base de leur moyenne sur douze mois (pour 2024 : du T4 2022 au T3 2023)[20].

Le chômage a progressé en 2020 et au début de 2021 en raison du coronavirus. Après avoir atteint un pic en janvier et en février 2021 (3,7 %), le TCh a rapidement et fortement chuté. En 2022 et en 2023, il a atteint un niveau historiquement bas.

Après avoir été allongée en 2021 et en 2022 en raison du TCh accru, la liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce a recensé bien moins de professions dès 2023 à la suite de la baisse du chômage. Cette tendance baissière s'est poursuivie en 2024 (cf. figure 5). Certaines professions du secteur de la restauration n'ont plus été concernées par l'obligation d'annonce dès 2023. Puis, plus aucune profession de cette branche n'y a été soumise en 2024. En outre, depuis cette même année, l'obligation ne touche plus les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements.

En 2024, quelque 50 000 DE en moyenne recherchaient un emploi dans au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce, ce qui correspond à environ 27 % des DE. Un chiffre nettement inférieur à celui de l'année précédente : en 2023, 60 000 DE en moyenne recherchaient un emploi dans au moins un des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, ce qui correspond à environ 40 % des DE. Cette baisse est à mettre sur le compte du recul du nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce.

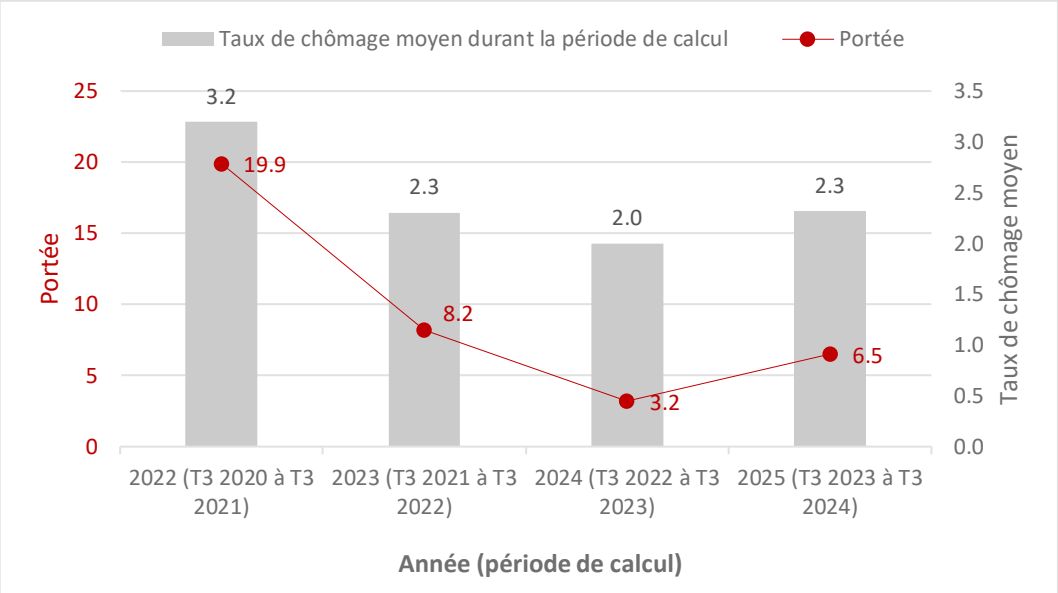
---

[18] www.statistique.admin.ch > Trouver des statistiques > 03 Travail et rémunération > Nomenclatures > Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

[19] Le TCh se base sur les statistiques du marché du travail du SECO. Il correspond au quotient entre le nombre de chômeurs inscrits à l'ORP et le nombre de personnes actives occupées.

[20] Les listes des professions soumis à l'obligation d'annonce, en vigueur chaque année du 1er janvier au 31 décembre, sont fixées dans une ordonnance du DEFR et sont publiées dans le recueil systématique du droit fédéral ainsi que sur la plateforme travail.swiss (tableau 1 en annexe). www.admin.ch > Droit fédéral > Recueil systématique > Droit interne > 8 Santé – Travail – Sécurité sociale > 82 Travail > 823.111.3 Ordonnance du DEFR du 27 novembre 2019 sur la soumission de genres de professions à l'obligation d'annoncer les postes vacants pendant l'année 2021

Figure 5 Taux de chômage et portée de l'obligation d'annonce en %



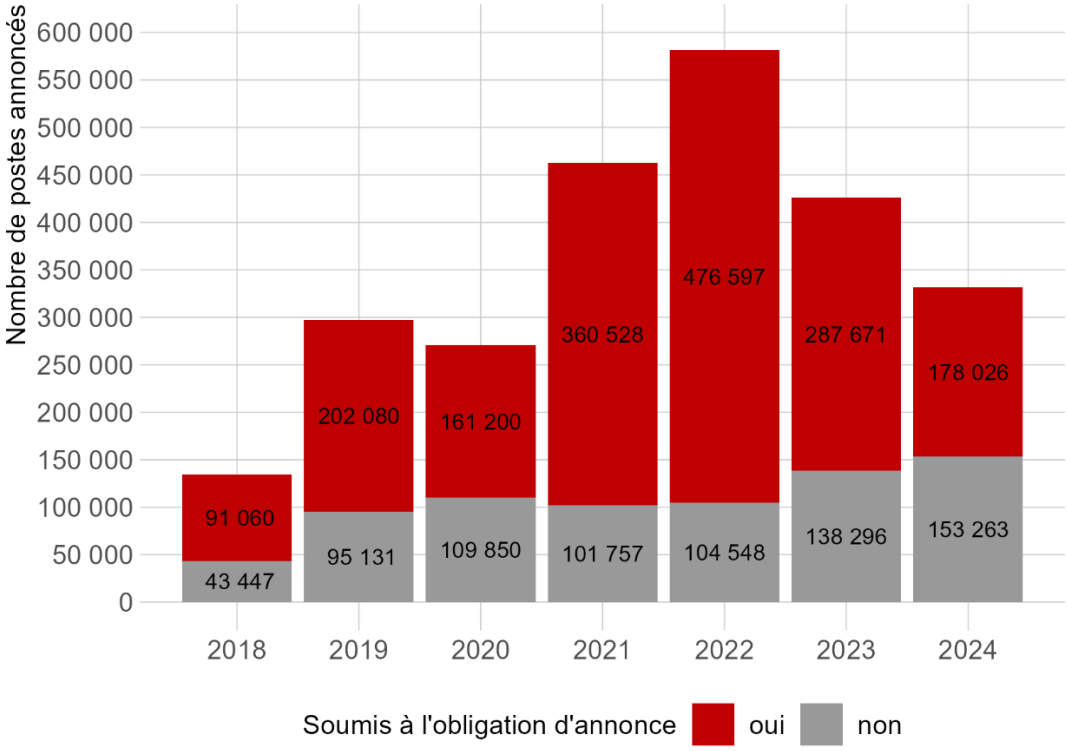
Source : SECO. Remarque : la portée indique la part des personnes actives concernées par l'obligation d'annonce. Elle est calculée en divisant le nombre de personnes actives dans les professions soumises à l'obligation par le nombre total de personnes actives.

3 Postes annoncés

En 2024, 331 285 PV ont été annoncés au SPE. 54 % de ces postes étaient soumis à l'obligation d'annonce, soit un pourcentage nettement inférieur à 2021, 2022 et 2023, où la portée de cette obligation était également bien plus importante. L'augmentation continue du nombre de postes déclarés, qui ne sont toutefois pas soumis à l'obligation d'annonce, est particulièrement frappante (figure 6). Les près de 180 000 postes soumis à l'obligation en 2024 correspondent à 1,3 poste par personne active dans un genre de profession soumis à l'obligation : un chiffre élevé par rapport aux années précédentes (2023 : 0,83, 2022 : 0,57)[21].

[21] Le taux de PV se réfère à la somme des entrées et au pooling actuel de la statistique du marché du travail pour les personnes actives.

Figure 6 Nombre de postes annoncés auprès du SPE



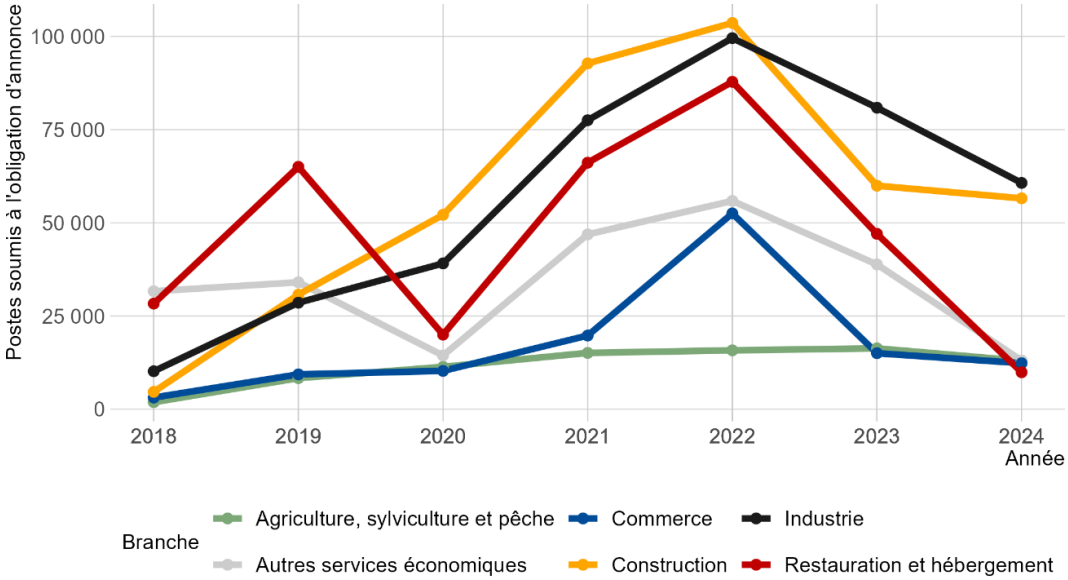
Source : SECO. Remarque : les postes non soumis à l'obligation d'annonce signalés via l'interface API ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

3.1 Postes annoncés par secteur

La plupart des postes soumis à l'obligation d'annonce se situent dans l'industrie[22] (34 %) et la construction (32 %). Viennent ensuite l'agriculture, sylviculture et pêche et les autres activités de services[23] (chacun près de 7 %). Étant donné qu'en 2024, à l'exception des réceptionnistes d'hôtels, aucune profession de l'hôtellerie-restauration n'était soumise à l'obligation d'annoncer les postes vacants, le nombre d'emplois déclarés dans ce secteur a fortement diminué, contrairement aux années précédentes.

[22] Les expressions de la NOGA « Industrie manufacturière », « Transports et entreposage », « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et « Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution » sont considérées comme faisant partie de l'industrie.
[23] La liste des professions soumises à l'obligation d'annonce est adaptée chaque année. Il est impossible de déterminer quelle part de l'augmentation des annonces est due à l'extension de la liste et quelle part à la conjoncture ou au comportement d'annonce.

Figure 7 Postes soumis à l'obligation d'annonce par branche en 2024



Source : SECO. Remarque : si une entreprise a déclaré elle-même le poste, le secteur de l'entreprise déclarante a été pris en compte. Quant aux annonces d'agences de placement privées, le secteur de l'entreprise de mission a été utilisé.

3.2 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce

Dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs et les agences de placement privées[24] disposent de trois canaux pour annoncer les PV :

- directement à l'ORP, par courriel ou par téléphone ;
- via la plateforme Job-Room ;
- via l'interface API (Application Programming Interface[25]).

[24] Les agences de placement privées annoncent des postes pour le compte de l'employeur. Dans cette comparaison, il ne s'agit pas d'agences de placement privées qui annoncent des postes pour leur propre usage.
[25] L'interface API permet à un employeur de relier Job-Room au système de gestion du personnel de son entreprise et donc de transmettre directement les PV par voie électronique.

Annonces et postes annoncés

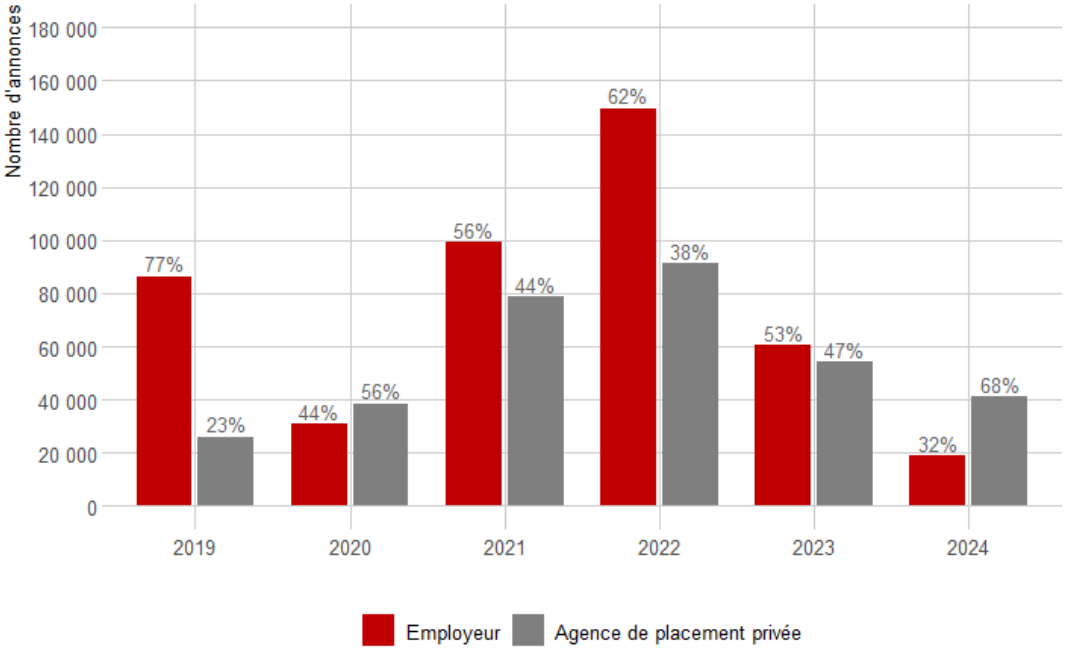
Plusieurs postes peuvent être regroupés avec le même profil dans une annonce afin de maintenir le processus aussi simple que possible pour l'employeur et les agences de placement privées. Les 178 026 postes soumis à l'obligation en 2024 ont été regroupés dans 60 071 annonces, ce qui correspond en moyenne à près de trois postes par annonce. Les années précédentes, une annonce regroupait en moyenne deux postes. Les postes soumis à l'obligation d'annonce, en particulier, sont souvent saisis de manière regroupée.

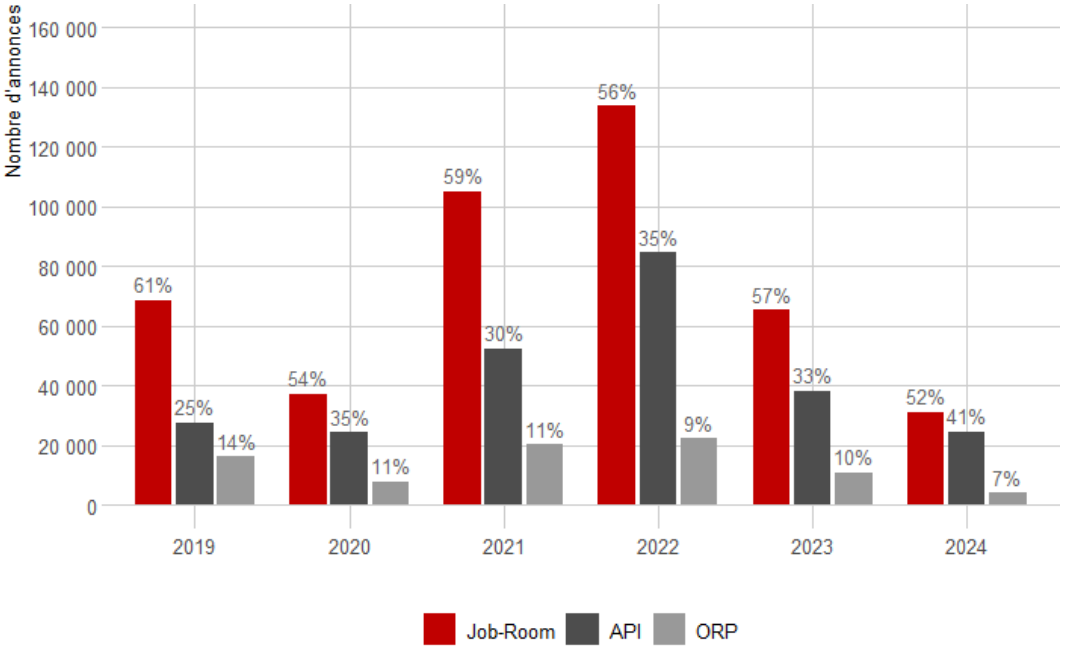
Observer des annonces de postes individuels confère sur une vision du marché du travail (p. ex. postes annoncés par canton, par secteur ou par profession). Parallèlement, cela permet d'obtenir une perspective des processus de l'obligation d'annoncer les postes vacants : ceux-ci sont les mêmes pour chaque annonce, indépendamment du nombre de postes annoncés.

En 2024, les employeurs ont annoncé environ 20 000 postes directement aux ORP, ce qui correspond à 31,7 % de toutes les annonces durant cette année (figure 8).

L'expéditeur de l'annonce diffère fortement selon la branche. Dans le secteur de la construction, près de 90 % des annonces proviennent d'agences de placement privées. Dans l'industrie aussi, on a majoritairement recours aux agences de placement privées, ce qui explique la forte proportion d'annonces de ces agences en 2024. Ce chiffre relativement élevé se reflète également dans les canaux d'annonce choisis. Seuls 7 % des annonces ont été émises directement auprès des ORP. 52 % ont été annoncés dans Job-Room et 41 % via une interface API. Si l'on considère les annonces de postes en 2024 en fonction de leurs expéditeurs et de leurs canaux d'annonce préférés, on constate que les agences de placement privées utilisent presque exclusivement des canaux d'annonce numériques.

Figure 8 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce





Source : SECO

4 Priorité de l'information

La priorité de l'information de cinq jours ouvrés constitue un élément essentiel de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Grâce à cette mesure, les DE inscrits auprès du SPE bénéficient pendant cinq jours ouvrés d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce. Les employeurs n'ont le droit de publier leurs PV 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 le moment où le poste soumis à l'obligation d'annonce est activé sur le domaine protégé de la plateforme du SPE dans Job-Room et dès que l'ORP compétent a vérifié les exigences de qualité requises pour le poste annoncé[26].

L'obligation d'annonce ne peut être mise en œuvre de manière efficace que si les ORP vérifient et publient rapidement les postes annoncés et si les DE inscrits font usage de la priorité de l'information. Les activités de placement de l'ORP, qui entrent dans le cadre de la priorité de l'information, sont exposés plus en détail au chapitre 5. Pour pouvoir en bénéficier directement, les DE doivent s'inscrire sur la plateforme Job-Room et postuler à des emplois soumis à l'obligation d'annonce pendant la période limitée de priorité de l'information. Le chapitre ci-après examine l'efficacité des ORP dans le traitement des postes annoncés, l'inscription sur Job-Room et l'utilisation de cette plateforme pendant la durée de la priorité de l'information.

4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés

Selon une estimation, les ORP ont vérifié extrêmement rapidement les PV qui leur ont été soumis en tenant compte des critères de qualité prédéfinis. Dans 99,4 % des cas, les postes annoncés via les canaux de communication Job-Room et API ont été publiés au cours du jour ouvré suivant leur réception[27]. Dans certains cas extrêmement rares (0,04 %), les ORP ont eu besoin de plus de trois jours pour vérifier certaines annonces. D'une façon générale, il apparaît que les ORP traitent les postes annoncés très rapidement et de manière réglementaire.

---

[26] 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).

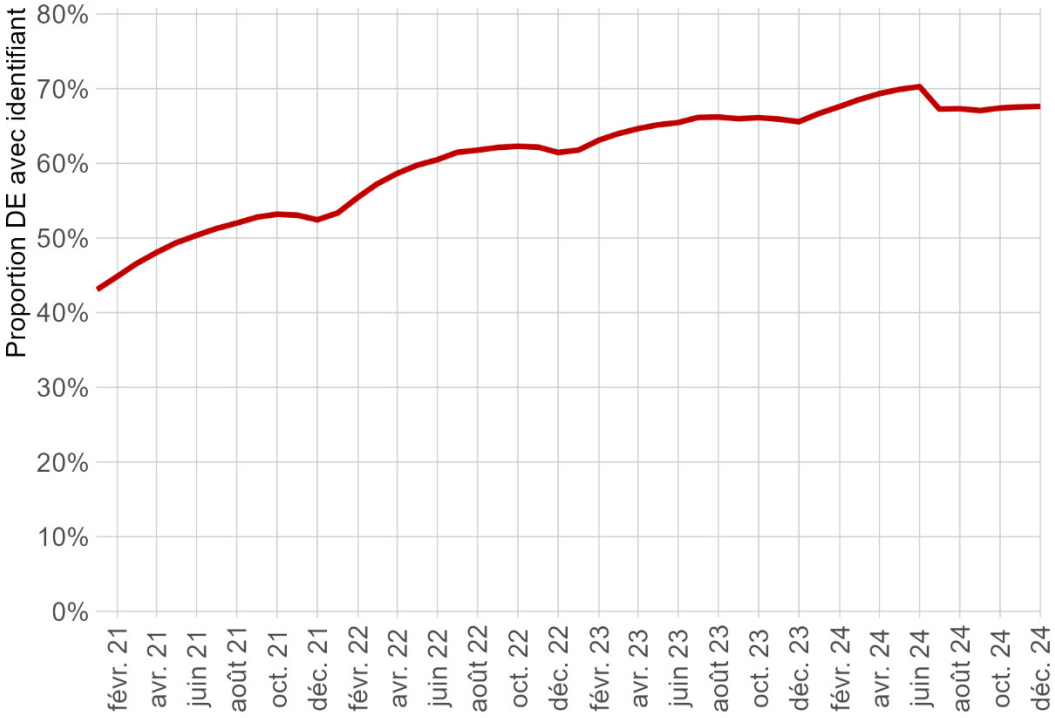
[27] Les annonces directement transmises aux ORP n'ont pas pu être prises en considération dans cette estimation, le moment exact de leur communication n'étant pas enregistré. Les annonces via les ORP peuvent également être transmises par téléphone ou dans le cadre d'un entretien personnel. Comme indiqué au chapitre 5.5, seule une faible part d'entre elles sont annoncées directement aux ORP, l'absence de ces données n'influençant guère les résultats.

4.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les DE

Les demandeurs d'emploi doivent s'inscrire dans Job-Room pour pouvoir bénéficier de la priorité de l'information. Un identifiant personnel leur permet d'accéder au domaine protégé dans Job-Room et aux PV soumis à une restriction de l'information.

La part des DE disposant d'un identifiant a fortement augmenté depuis l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Lors de la phase d'introduction, elle s'élevait à environ 25 %. Début 2020, 35 % des DE disposaient d'un identifiant, contre 45 % en fin d'année. Depuis mi-2021, plus de la moitié des DE inscrits se sont enregistrés sur Job-Room, et cette proportion fluctue entre 65 et 70 % depuis mi-2023.

Figure 9 Évolution des inscriptions et de l'utilisation de Job-Room



Source : SECO. Remarques: la part de DE avec un identifiant montre le pourcentage de DE ayant un compte dans Job-Room pour le mois sélectionné.

5 Activité de placement

La priorité de l'information peut être mise à profit de différentes manières. Des DE peuvent être embauchés en ayant postulé de leur propre initiative via le domaine protégé dans Job-Room, sans passer par un ORP. Les employeurs peuvent toutefois aussi rechercher et embaucher des candidats sur Job-Room. Si un poste soumis à l'obligation d'annonce est pourvu directement par une personne inscrite à l'ORP, il ne doit pas être annoncé. En 2023, plus de 30 000 employeurs en moyenne avaient un identifiant Job-Room en vue d'annoncer des postes ou d'embaucher directement des DE. De même, les employeurs peuvent engager des demandeurs d'emploi qui leur ont été recommandés par les ORP sous forme de propositions de placement.

Dans ce chapitre, nous n'examinerons que les postes pourvus grâce aux propositions de placement des ORP.

5.1 Propositions de placement par les ORP

Dès que la qualité des critères du poste annoncé est vérifiée et que le poste est publié sur le domaine protégé dans Job-Room, les ORP disposent de trois jours ouvrés pour transmettre aux employeurs ou aux agences de placement privées des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi ou pour inviter ces derniers à postuler. Au cours de cette période de trois jours, la tâche principale des ORP consiste à apparier les exigences des postes aux profils professionnels et de qualifications des demandeurs d'emploi inscrits.

Si l'ORP ne parvient pas à trouver un dossier correspondant, les employeurs ou les agences de placement privées en sont informés durant ces trois jours.

Tableau 1 Évolution des méthodes de placement

	2021		2022		2023		2024	
	Nombre	**Proportion**	**Nombre**	**Proportion**	**Nombre**	**Proportion**	**Nombre**	**Proportion**
Propositions	240 349	93,7 %	259 999	93,8 %	126 248	93 %	67 457	93 %
Demandes de candi-datures	16 001	6,3 %	19 789	6,2 %	8982	7 %	5097	7 %
Total	256 395	100 %	279 788	100 %	135 230	100 %	72 554	100 %

Source : SECO. Remarque : seuls sont considérés ici les placements effectués durant la priorité de l'information en réponse aux annonces publiées durant l'année en question.

L'an dernier, 72 554 propositions de placement au total ont été réalisées durant le délai d'attente : dans 93 % des cas, les candidats ont été proposés directement aux employeurs,

et dans 7 % des cas, les DE ont été invités à postuler. Les cantons de Bâle-Ville (83,4 %), de Schaffhouse (51,4 %), du Valais (19,9 %) et de Bâle-Campagne (19,3 %) ont été les plus nombreux à inviter les DE à postuler.

Les 72 554 propositions concernaient 31 432 annonces. Le plus souvent, une (47 %) ou deux à trois propositions sont envoyées (35,9 %). Seules 17,1 % des annonces avec propositions de placement ont reçu plus de trois propositions. 30 395 annonces n'ont fait l'objet d'aucune proposition de placement. L'« Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I » montre que les chances de succès augmentent nettement plus avec la première proposition de placement qu'avec chaque proposition suivante. Pour environ la moitié des annonces de postes, au moins une proposition de placement a pu être envoyée. Ce taux correspond à celui des années précédentes. En termes absolus, le nombre de propositions de placement envoyées a nettement diminué en raison du peu d'annonces découlant de la faible portée.

En comparant les cantons, on constate que la part des propositions de placement par annonce a fortement varié. La figure 10 indique la part des annonces ayant donné lieu à au moins une proposition de placement par rapport à l'ensemble des annonces, par canton. Compte tenu de l'autonomie dont disposent les cantons en matière d'exécution, on peut supposer que ces derniers adoptent des approches très différentes dans leur façon d'évaluer l'adéquation entre les postes annoncés et les candidats idoines (Tableau Annexe 7).

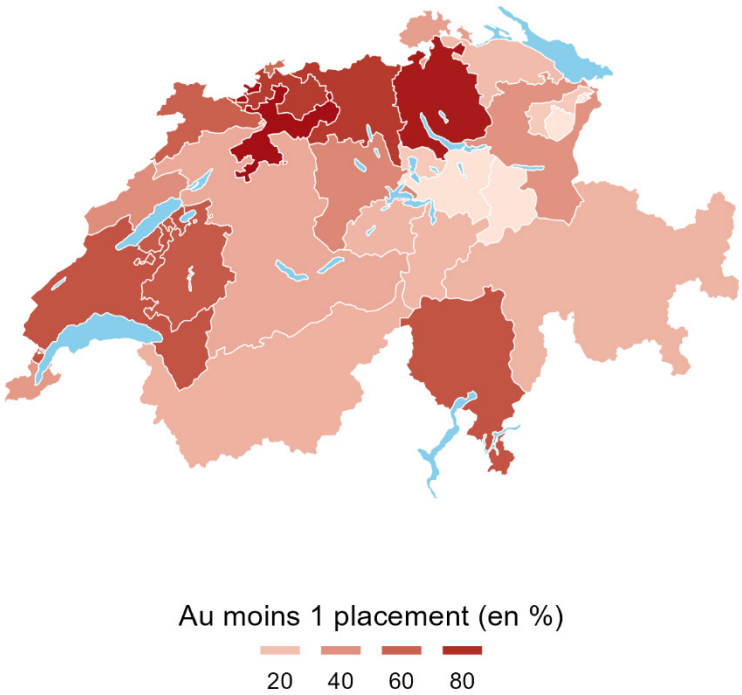
Tableau 2 Nombre de propositions de placement par annonce

Année	2021	2022	2023	2024
Annonces avec PPI	99 988	125 040	60 646	31 432
Annonces désactivées	177 974	240 879	114 567	59 712
% Annonces avec PPI	**56,2 %**	**51,9 %**	**52,9 %**	**52,6 %**

Source : SECO. Remarque : seuls sont considérés ici les placements effectués durant la priorité de l'information en réponse aux annonces publiées durant l'année en question. Depuis ce rapport de monitorage, seules les annonces désactivées sont prises en compte. Les chiffres sont ajustés rétroactivement pour permettre la comparaison d'une année sur l'autre.

Une transmission rapide des dossiers appropriés aux employeurs augmente les chances d'embauche[28]. Pour 64,8 % des annonces avec propositions de placement, la première proposition a été envoyée par les ORP dans un délai d'un jour ouvrable. Dans 30,3 % des cas, les ORP ont répondu entre un et trois jours ouvrés. Dans 4,9 % des cas, ils l'ont fait après trois jours ouvrés. Globalement, les retours des ORP aux employeurs ont été rapides et efficaces. On constate également d'importantes différences entre les cantons (Tableau Annexe 6).

Figure 10 Part des annonces avec au moins une proposition de placement, par canton



Source : SECO. Remarque : la carte indique la part des annonces ayant induit au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente par rapport à l'ensemble des annonces. La taille du canton influence également le nombre de propositions. Ainsi, AI, AR, GL et UR ont reçu moins de 1 000 annonces.

[28] Cette assertion repose sur les résultats des évaluations du monitorage : « Il est manifestement utile de transmettre rapidement les propositions de placement à l'entreprise qui a déposé la demande. Lorsqu'un dossier est transmis le jour même de l'annonce de poste, la probabilité que la candidate soit embauchée est environ 37 % plus élevée que si l'on attend ne serait-ce qu'un jour. Il est possible que l'ORP et l'entreprise qui a annoncé le poste vacant aient déjà été en contact avant l'annonce officielle dans certains de ces cas. » (Justus Bamert, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp, Michael Siegenthaler (2021) : « Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I »)

5.2 Retours des employeurs

Les employeurs sont tenus de convoquer à un entretien d'embauche ou à un test d'aptitude les DE appropriés parmi les propositions de placement des ORP. Ils doivent également communiquer aux ORP quels DE ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude et, le cas échéant, lesquels ont été engagés. En 2024, dans 86 % des cas, les employeurs ont transmis un retour aux ORP après avoir reçu une proposition de placement.

2273 personnes ont pu être placées activement dans le cadre de l'obligation d'annonce en 2024. Comme plusieurs postes peuvent être annoncés à la fois, plusieurs personnes peuvent être placées dans le cadre d'une annonce. 1845 annonces ont abouti à un placement. 155 annonces ont permis d'embaucher deux à trois personnes et 15 plus de trois personnes. Partant, les 2273 personnes placées étaient réparties sur 2015 annonces. Les 2015 annonces ayant débouché sur au moins un engagement correspondent à une part de 6,3 % de toutes les annonces avec proposition de placement[29]. La proportion d'annonces ayant débouché sur au moins un emploi a augmenté de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2023.

Tableau 3 Évolution des annonces avec au moins un engagement

Année	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Annonces ayant abouti à au moins un placement	8009	7564	3812	2015
Annonces avec PPI	99 988	125 040	60 646	31 432
% d'annonces ayant abouti à au moins un placement	**8,0 %**	**6,0 %**	**6,3 %**	**6,4 %**

Source : SECO. Remarque : seules les annonces soumises à l'obligation qui ont été désactivées après avoir été publiées au cours de l'année en question et qui ont bénéficié d'au moins une proposition de placement durant la priorité de l'information, sont prises en compte dans ce tableau.

Si l'on compare les différents canaux de communication, on constate que les annonces déposées directement auprès des ORP ont conduit le plus souvent à des placements, avec un taux de réussite de 20,8 %.

[29] Seules sont prises en compte les annonces pour lesquelles une proposition de placement au moins a été envoyée pendant le délai d'attente, et qui ont été publiées avant le 1er janvier 2022 et désactivées avant le 31 janvier 2023. Étant donné que plusieurs PV peuvent être signalés pour une annonce, 6 % des annonces ont abouti au moins à un engagement.

Dans le cadre du monitorage, le nombre de postes vacants supplémentaires pourvus par des candidatures indépendantes de demandeurs d'emploi n'est pas connu. Lorsque des demandeurs d'emploi postulent sans être sollicités ou envoyés par un ORP, les employeurs ne sont pas tenus de transmettre un retour aux ORP. L'effet de la priorité de l'information est donc sous-estimé.

6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons

L'exécution de l'obligation d'annonce fait partie du SPE. Ainsi, le SPE doit s'acquitter de frais supplémentaires depuis l'introduction de cette obligation. Le fonds de l'AC compense les coûts effectifs du SPE dans le cadre de l'ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI (RS 837.023.3). Les coûts imputables sont soumis à un plafond des frais d'exploitation.

Ce plafond varie en fonction du nombre de DE. S'il est dépassé en raison des frais d'exécution de l'obligation d'annonce, seuls les coûts effectivement encourus, au maximum 130 francs par annonce pour l'exercice 2024, sont indemnisés. Cela signifie que le montant maximal pouvant être pris en compte pour la mise en œuvre de l'obligation d'annonce varie chaque année en fonction du nombre de postes annoncés. Le taux de frais repose sur une analyse des coûts de processus réalisée pour l'année 2021. Pour 2025, ce taux sera adapté à 115 francs par annonce obligatoire.

7 Contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Le contrôle approprié du respect de l'obligation d'annonce relève de la compétence des cantons. Ils doivent également le financer eux-mêmes (art. 120*e*, al. 1, LEI). Ils sont tenus d'édicter les dispositions d'exécution à l'échelle cantonale (art. 124, al. 2, LEI). Les infractions doivent être dénoncées aux autorités cantonales de poursuite pénale et peuvent être punies d'une amende pouvant aller jusqu'à 40 000 francs (art. 117*a* LEI).

La Confédération a participé aux frais de contrôle des cantons pour les années 2020 à 2023. Les bases légales étaient définies dans la loi sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants (LPCA[30]) ainsi que dans l'Ordonnance sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à

[30] Loi fédérale du 27 septembre 2019 sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants ; RS **832.12**.

l'obligation d'annoncer les postes vacants (OPCAP[31]) et ont été en vigueur du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023.

Le poste A231.0396 « Obligation d'annoncer les postes vacants, frais de contrôle » a été constitué sur la base d'une loi fédérale temporaire. La loi et par conséquent la base légale pour la participation de la Confédération aux frais des cantons ont expiré. En 2024, les dernières contributions fédérales pour les activités de contrôle réalisées en 2023 ont été versées.

8 Conclusion et perspectives

L'économie suisse s'est relativement vite remise de la crise du coronavirus en 2021 et 2022. Le TCh a atteint un niveau très bas en 2023, avec 2,0 %, et un nombre record d'entreprises ont déclaré avoir des difficultés à recruter. Le faible TCh de l'année précédente s'est traduit par un nombre peu élevé de professions soumises à l'obligation d'annonce et, par conséquent, par un nombre réduit de postes annoncés en 2024. Durant cette même année, les professions de l'hôtellerie-restauration étaient quasiment toutes exemptées de l'obligation d'annonce. À l'opposé, la plupart des annonces de postes provenaient du secteur de la construction et de l'industrie. Au cours de l'année 2024, le TCh est passé de 2,2 % à 2,7 %.

En 2024, la proportion de DE utilisant Job-Room est restée constante. Les annonces de postes ont été rapidement validées et approuvées par les ORP. Près de 70 % des annonces ont été transmises par des agences de placement privées, ce qui s'explique notamment par le nombre important d'offres dans le secteur du bâtiment et de l'industrie. Cette année encore, les ORP ont envoyé au moins une proposition de placement pour environ la moitié des offres. Le succès du placement est également comparable à celui de l'année précédente en termes relatifs, mais il est plus faible en termes absolus.

Depuis mi-2023, le TCh a de nouveau progressé. Avec un certain décalage, cela entraîne aussi une augmentation des professions soumises à l'obligation d'annonce : en 2025, 6,5 % de la population active travaille dans ce genre de professions. Parmi les nouvelles professions concernées figurent les directeurs et cadres de direction dans la vente et le marketing (45 180 personnes actives) ainsi que les auxiliaires de restauration

[31] Ordonnance du 26 février 2020 sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants ; RS **823.121**.

(33 497 personnes actives). Avec des grandes incertitudes conjoncturelles, un TCh prévu à 2,8 % pour 2025 et 2026 et la baisse attendue de la croissance de l'emploi[32], une hausse des annonces de postes est anticipée en 2025 en raison du plus grand nombre de professions soumises à l'obligation en question.

[32] www.seco.admin.ch > Situation économique & Politique économique > Situation économique > Prévisions conjoncturelles (état au 18 mars 2024).

Annexe A : Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Le monitorage relève de la responsabilité de la Confédération et contribue à un débat sur l'obligation d'annonce, qui repose sur des données probantes dans le milieu politique et l'opinion publique. L'objectif du monitorage est de recenser l'activité d'annonce des entreprises et de créer des bases permettant de poursuivre l'optimisation continue des processus au sein des ORP. Il permet en outre de créer une base de données pour des évaluations d'impact ultérieures.

À ce titre, il :

- décrit la mise en œuvre sur le plan fédéral, cantonal, dans l'économie et sur le marché du travail ;
- présente le déroulement des procédures d'annonce et de traitement des postes soumis à l'obligation d'annonce ;
- examine l'efficience de la mise en œuvre et sa conformité avec la loi ;
- identifie les améliorations possibles dans la mise en œuvre ;
- crée une base de données fiable pour des évaluations approfondies.

L'objectif de ce rapport de monitorage annuel consiste à acquérir, systématiser et publier des informations relatives à la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Annexe B : Aperçu des interventions parlementaires

- **24.4322 Motion du groupe UDC.** Mettre en œuvre l'article 121*a* de la Constitution pour respecter enfin la volonté populaire. L'avis relatif à l'intervention est disponible.
- **23.3434 Postulat Minder.** Comment faire pour que l'art. 121*a* Cst. ne reste pas lettre morte ? Déposé au CE le 17 mars 2023, rejeté au CE le 5 juin 2023.
- **23.3216 Motion Minder.** Communication des postes vacants. Abroger une obligation inutile. Déposée au CE le 16 mars 2023, retirée le 30 mai 2023.
- **Motion Ettlin 21.4665.** Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste Déposée au CE le 17 mars 2022, retirée le 14 juin 2023.
- **21.4005 Interpellation urgente Groupe de l'UDC.** Quelles mesures le Conseil fédéral prend-il pour mettre en œuvre l'article 121*a* de la Constitution ? Déposée au Conseil national (CN), liquidée.
- **21.3688 Motion Wicki.** Obligation d'annoncer les postes vacants. Pour une meilleure saisie des données. Déposée au CE, retirée.
- **19.4560 Motion Rieder.** Réduire la bureaucratie pour faciliter l'engagement de travailleurs saisonniers. Déposée au CE, rejetée au CN le 4 mars 2021.
- **19.4426 Interpellation Quadri.** Préférence indigène light. Disons les choses comme elles sont. Déposée au CN, liquidée.
- **19.4413 Interpellation Groupe de l'UDC.** Monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Un échec bien camouflé. Déposée au CN, liquidée.
- **19.4400 Motion Wasserfallen.** Obligation d'annoncer les postes vacants. Améliorer la qualité des données de base. Déposée au CN, liquidée.
- **19.4325 Motion Golay.** Moratoire pour limiter le nombre de frontaliers pendant deux ans. Déposée au CE, rejetée au CN le 30 septembre 2021.
- **19.4130 Motion Martullo.** Obligation d'annoncer les places vacantes en cas de dépassement du taux de chômage. Tenir compte des différences régionales. Déposée au CN, classée le 1er octobre 2021.
- **19.3569 Interpellation Müller.** Les ORP n'appliquent pas la préférence nationale. Déposée au CE, liquidée.

- **19.3239 Motion Bruderer Wyss.** Application du principe de la préférence nationale (mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse »). Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un emploi. Déposée au CE le 21 mars 2019. Adoptée et liquidée.
- **19.3046 Interpellation Bourgeois.** Immigration de masse et obligation d'annonce des postes vacants. État de situation. Déposée au CN le 16 mars 2019, liquidée.
- **18.3630 Interpellation Grin.** Liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce avec désignation des professions associées. Une simplification s'impose ! Déposée au CN le 15 juin 2018, liquidée.
- **18.3407 Motion Müller.** Mise en œuvre stricte et efficace de l'obligation de communiquer les postes vacants. Déposée au CE le 29 mai 2018, rejetée au CN le 21 mars 2019.
- **17.4237 Interpellation Moret.** Application de la préférence indigène aux privés qui engagent des personnes pour de petits temps partiels. Déposée au CN le 15 décembre 2017, classée le 20 décembre 2019.
- **17.4222 Interpellation Addor.** Application de l'article 121*a* de la Constitution. Des valeurs seuils calculées pour éviter d'appliquer la loi ? Déposée au CN le 15 décembre 2017, liquidée.
- **17.4122 Interpellation Nicolet.** Préférence indigène. Pourquoi ne pas prendre comme référence le nombre effectif de demandeurs d'emploi ? Déposée au CN le 13 décembre 2017, liquidée.
- **17.3726 Interpellation Vonlanthen.** Mise en œuvre de la « préférence nationale light ». Les ORP doivent disposer rapidement de l'infrastructure informatique requise. Déposée au CE le 26 septembre 2017, liquidée.
- **16.4151 Motion le Groupe du Centre. Le Centre. PEV.** Initiative « contre l'immigration de masse ». Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application. Déposée au CN le 16 décembre 2016. Adoptée.

Annexe C : Tableaux et explications

Remarque: le monitorage a pour tâche de mettre en évidence les différences en matière d'exécution, et notamment celles constatées dans les cantons. Toutefois, il n'est pas tenu d'expliquer ces différences ou de les placer dans leur contexte régional.

Explications supplémentaires :

- Les employeurs peuvent regrouper plusieurs postes en une seule annonce lorsque le profil est le même. Ainsi, le nombre de postes annoncés peut être différent de celui du nombre d'annonces.
- En ce qui concerne les postes soumis à l'obligation d'annonce, les employeurs sont tenus d'indiquer la profession recherchée, l'activité (y compris les exigences spéciales), le lieu de l'exercice de la profession, le taux d'occupation, la date d'entrée en fonction, le type de rapport de travail (durée déterminée ou indéterminée), l'adresse de contact ainsi que le nom de l'entreprise. Ces informations ont été fournies de manière exhaustive dans presque toutes les annonces.
- Lorsqu'aucune donnée n'est disponible, cela est indiqué comme « sp ».
- Certaines des cellules comportant moins de dix observations ne sont pas affichées pour des raisons de protection des données. Il en va de même des chiffres qui donnent des indications sur des cellules comportant moins de dix observations.

Qualité des données : dans le cadre du monitorage relatif à l'exécution de l'obligation d'annonce, le corpus de données utilisé repose sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA) ainsi que sur la plateforme de l'emploi intégrée au site Internet travail.swiss (Job-Room).

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

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

PLASTA, qui fournit des informations sur les postes annoncés et sur les DE inscrits auprès d'un ORP, sert de base aux activités de placement et de conseil des ORP. Le portail internet de l'AC, travail.swiss, propose de nombreuses fonctionnalités aux différentes parties prenantes (DE, 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 en particulier la bourse des offres d'emploi (Job-Room) du SPE. Job-Room permet de collecter des informations sur la recherche active des DE et, notamment, d'analyser leur fréquence d'utilisation ainsi que leur disposition à s'y connecter pour consulter les offres d'emploi.

Les données sur les PV et les DE publiées dans les rapports de monitorage 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 tiennent compte des corrections survenues ultérieurement au cours de l'année ou les mois précédents. Par ailleurs, il se peut que, lors de l'attribution d'un poste ou d'un DE, de légères divergences soient apparues selon le moment de la saisie des données. La consultation des données pour le rapport a été réalisée le 26 février 2024.

Tableau Annexe 1 Genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2024, postes vacants et demandeurs d'emploi

Numéro CH-ISCO-19	Genre de profession	Postes vacants	Demandeur d'emploi
26550	Acteurs	9	738
33320	Organisateurs de conférences et d'événements	42	1285
4222+4223	Employés de centre d'appel ; téléphonistes-standardistes	881	1910
42240	Réceptionnistes, hôtellerie	383	864
71140	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	531	1094
71190	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés non classés ailleurs (p. ex. constructeurs d'échafaudages et praticiens en échafaudages)	674	631
71230	Plâtriers, constructeurs à sec	1310	1725
71240+71241	Isoleurs (sans les calorifugeurs-tôliers)	400	754
83440	Conducteurs de chariots élévateurs	437	1861
90+93	Professions élémentaires, sip ; manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics (excepté génie civil), des industries manufacturières et des transports	12 673	43 287
92110	Manœuvres des cultures maraîchères et arboricoles	1090	541
92140	Manœuvres, paysagisme et horticulture	470	1555
94	Assistants de fabrication de l'alimentation (exceptés aides de cuisine)	1001	4877
962	Autres travailleurs non qualifiés	758	3088

Remarques: ce tableau présente l'effectif moyen (à la fin de chaque mois) des PV et des DE. Puisque plusieurs genres de professions peuvent être indiqués dans une seule annonce et que les DE peuvent rechercher un poste dans plusieurs genres de professions, on constate des comptages multiples. Il n'est donc pas possible de calculer le total des genres de professions.

Tableau Annexe 2 Nombre d'annonces et de postes annoncés, par canton en 2024

Canton	PV soumis à l'obligation d'annonce	Part de PV soumis à l'obligation	Annonces de postes soumis à l'obligation	Pourcentage d'annonces soumises à l'obligation
AG	17 323	9,7 %	5251	8,7 %
AI	81	0,0 %	49	0,1 %
AR	262	0,1 %	166	0,3 %
BE	21 550	12,1 %	6114	10,2 %
BL	7928	4,5 %	2054	3,4 %
BS	4213	2,4 %	1461	2,4 %
FR	4779	2,7 %	1223	2,0 %
GE	4200	2,4 %	1706	2,8 %
GL	544	0,3 %	201	0,3 %
GR	6702	3,8 %	2395	4,0 %
JU	624	0,4 %	300	0,5 %
LU	12 379	7,0 %	5892	9,8 %
NE	5079	2,9 %	1163	1,9 %
NW/OW	842	0,5 %	468	0,8 %
SG	11 110	6,2 %	4569	7,6 %
SH	2007	1,1 %	666	1,1 %
SO	10 739	6,0 %	2258	3,8 %
SZ	3046	1,7 %	1138	1,9 %
TG	11 607	6,5 %	3542	5,9 %
TI	5056	2,8 %	2363	3,9 %
UR	232	0,1 %	166	0,3 %
VD	11 235	6,3 %	3760	6,3 %
VS	8381	4,7 %	2577	4,3 %
ZG	1602	0,9 %	812	1,4 %
ZH	26 505	14,9 %	9777	16,3 %
Total	**178 026**	**100,0 %**	**60 071**	**100,0 %**

Remarques : les employeurs peuvent regrouper plusieurs postes en une seule annonce lorsque le profil est le même. Le tableau porte sur les postes et les annonces soumis à l'obligation d'annonce.

Tableau Annexe 3 Utilisation des canaux de communication, par canton en 2024

Canal d'annonce	ORP		Job-Room		API	
Canton	Annonces soumises à l'obligation	Proportion	Annonces soumises à l'obligation	Proportion	Annonces soumises à l'obligation	Proportion
AG	246	4,7 %	2013	38,3 %	2992	57,0 %
AI		2,0 %	26	53,1 %	22	44,9 %
AR		5,4 %	62	37,3 %	95	57,2 %
BE	280	4,6 %	2982	48,8 %	2852	46,6 %
BL	143	7,0 %	1041	50,7 %	870	42,4 %
BS	59	4,0 %	924	63,2 %	478	32,7 %
FR	172	14,1 %	378	30,9 %	673	55,0 %
GE	115	6,7 %	1088	63,8 %	503	29,5 %
GL		1,5 %	155	77,1 %	43	21,4 %
GR			1624	67,8 %	771	32,2 %
JU	32	10,7 %	95	31,7 %	173	57,7 %
LU	241	4,1 %	3060	51,9 %	2591	44,0 %
NE	105	9,0 %	697	59,9 %	361	31,0 %
NW/OW		1,5 %	205	43,8 %	256	54,7 %
SG	427	9,3 %	2506	54,8 %	1636	35,8 %
SH	26	3,9 %	422	63,4 %	218	32,7 %
SO	43	1,9 %	1373	60,8 %	842	37,3 %
SZ	44	3,9 %	450	39,5 %	644	56,6 %
TG	512	14,5 %	1506	42,5 %	1524	43,0 %
TI	210	8,9 %	1549	65,6 %	604	25,6 %
UR			92	55,4 %	74	44,6 %
VD	845	22,5 %	1467	39,0 %	1448	38,5 %
VS	389	15,1 %	1001	38,8 %	1187	46,1 %
ZG	33	4,1 %	456	56,2 %	323	39,8 %
ZH	191	2,0 %	6124	62,6 %	3462	35,4 %
Total	**4133**	**6,9 %**	**31 296**	**52,1 %**	**24 642**	**41,0 %**

Explications : dans le cadre de l'obligation de communiquer les postes vacants, les employeurs et les agences de placement privées disposent de trois canaux pour annoncer leurs PV : contact direct avec un ORP, via la plateforme Job-Room ou l'interface API (Application Programming Interface). Ce tableau présente les annonces (et non les postes en soi).

Tableau Annexe 4 Enregistrement et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi, par canton 2024

Canton	Part des DE ayant un compte Job-Room en %	Utilisation active
AG	63 %	54 %
AI	80 %	77 %
AR	62 %	55 %
BE	63 %	55 %
BL	71 %	65 %
BS	61 %	54 %
FR	54 %	42 %
GE	85 %	80 %
GL	61 %	45 %
GR	59 %	53 %
JU	61 %	53 %
LU	71 %	63 %
NE	63 %	52 %
NW/OW	65 %	56 %
SG	83 %	78 %
SH	76 %	70 %
SO	61 %	54 %
SZ	64 %	57 %
TG	64 %	55 %
TI	69 %	57 %
UR	46 %	37 %
VD	68 %	58 %
VS	50 %	39 %
ZG	86 %	83 %
ZH	72 %	65 %

Explications : on calcule pour chaque mois la part des DE qui se sont enregistrés dans Job-Room et qui utilisent activement leur compte par rapport à l'ensemble des DE inscrits auprès d'un ORP. Ce tableau montre la moyenne par canton au cours de l'année 2024. Un DE est considéré comme utilisateur actif s'il s'est servi activement des services en ligne.

Tableau Annexe 5 Type de proposition de placement et part envoyée pendant le délai d'attente, par canton, en 2024

Canton	Propositions de candidats	Proportion	Demandes de candidature	Proportion
AG	7403	98,3 %	130	1,7 %
AI		100,0 %		0,0 %
AR	47	97,9 %		2,1 %
BE	3926	99,7 %	10	0,3 %
BL	2473	80,7 %	593	19,3 %
BS	246	16,6 %	1238	83,4 %
FR	2686	86,4 %	424	13,6 %
GE	1163	91,9 %	103	8,1 %
GL		7,1 %	13	92,9 %
GR	1080	96,9 %	35	3,1 %
JU	537	96,2 %	21	3,8 %
LU	6122	99,6 %	26	0,4 %
NE	1384	92,8 %	108	7,2 %
NW/OW	148	84,1 %	28	15,9 %
SG	4095	99,3 %	28	0,7 %
SH	231	48,6 %	244	51,4 %
SO	6932	94,4 %	411	5,6 %
SZ	98	89,9 %	11	10,1 %
TG	1338	87,3 %	194	12,7 %
TI	4799	98,8 %	56	1,2 %
UR	80	100,0 %		0,0 %
VD	6473	86,0 %	1058	14,0 %
VS	1201	80,1 %	298	19,9 %
ZG	148	88,1 %	20	11,9 %
ZH	14 844	99,7 %	47	0,3 %
Total	67 457	93,0 %	5097	7,0 %

Explications : dès que la qualité des critères des postes annoncés est vérifiée et que la priorité de l'information commence, les ORP disposent de trois jours ouvrés pour transmettre aux employeurs ou aux agences de placement privées des dossiers pertinents de DE ou pour inviter ces derniers à postuler. Seules sont prises en compte ici les propositions de placement répondant à des postes soumis à l'obligation d'annonce publiés durant la priorité de l'information et dont la date de publication était en 2024.

Tableau Annexe 6 Durée jusqu'à la première proposition de placement par canton

	1 jour ouvré		2 à 3 jours ouvrés		Plus de 3 jours ouvrés	
Canton	Nombre d'annonces	Proportion	Nombre d'annonces	Proportion	Nombre d'annonces	Proportion
AG	3015	75,6 %	882	22,1 %	93	2,3 %
AI		50,0 %				50,0 %
AR		30,8 %	15	57,7 %		11,5 %
BE	966	55,3 %	535	30,6 %	247	14,1 %
BL	1206	77,9 %	268	17,3 %	74	4,8 %
BS	515	62,3 %	248	30,0 %	63	7,6 %
FR	299	38,8 %	395	51,3 %	76	9,9 %
GE	288	46,8 %	199	32,4 %	128	20,8 %
GL		88,9 %		11,1 %		
GR	40	6,6 %	552	90,6 %	17	2,8 %
JU	108	59,3 %	56	30,8 %	18	9,9 %
LU	568	21,8 %	1986	76,3 %	50	1,9 %
NE	266	55,2 %	142	29,5 %	74	15,4 %
NW/OW	67	59,3 %	34	30,1 %	12	10,6 %
SG	1089	60,8 %	521	29,1 %	182	10,2 %
SH	103	45,4 %	74	32,6 %	50	22,0 %
SO	1891	95,5 %	76	3,8 %	13	0,7 %
SZ	10	17,9 %	22	39,3 %	24	42,9 %
TG	443	58,4 %	205	27,0 %	111	14,6 %
TI	354	22,8 %	1101	70,8 %	99	6,4 %
UR	30	76,9 %		15,4 %		7,7 %
VD	2116	85,4 %	273	11,0 %	89	3,6 %
VS	369	55,3 %	218	32,7 %	80	12,0 %
ZG	96	73,3 %	28	21,4 %		5,3 %
ZH	6593	79,1 %	1717	20,6 %	24	0,3 %
Total	20 449	64,8 %	9554	30,3 %	1538	5,9 %

Explications : seuls sont pris en compte les placements répondant à des annonces publiées pendant le délai d'attente. Seules les annonces publiées en 2024 sont prises en compte Les cellules comportant moins de dix observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Tableau Annexe 7 Nombre de propositions de placement par annonce dans les cantons en 2024

Canton	Annonces avec PPI durant le délai d'attente	Nombre d'annonces désactivées	Nombre d'annonces avec PPI	Annonces ayant abouti à au moins un placement	Part d'annonces ayant abouti à au moins un placement
AG	3979	5239	75,9 %	89	2,2 %
AI		49	4,1 %		0,0 %
AR	26	164	15,9 %		15,4 %
BE	1746	6010	29,1 %	105	6,0 %
BL	1547	2053	75,4 %	57	3,7 %
BS	818	1449	56,5 %	24	2,9 %
FR	770	1223	63,0 %	31	4,0 %
GE	615	1706	36,0 %	20	3,3 %
GL		198	4,5 %		11,1 %
GR	585	2334	25,1 %	24	4,1 %
JU	181	299	60,5 %	10	5,5 %
LU	2574	5855	44,0 %	161	6,3 %
NE	480	1161	41,3 %	22	4,6 %
NW/OW	111	463	24,0 %		7,2 %
SG	1763	4495	39,2 %	120	6,8 %
SH	226	664	34,0 %	13	5,8 %
SO	1980	2258	87,7 %	180	9,1 %
SZ	56	1093	5,1 %		10,7 %
TG	759	3538	21,5 %	116	15,3 %
TI	1551	2360	65,7 %	75	4,8 %
UR	39	166	23,5 %		17,9 %
VD	2450	3721	65,8 %	191	7,8 %
VS	665	2569	25,9 %	59	8,9 %
ZG	130	809	16,1 %		3,1 %
ZH	8333	9775	85,2 %	686	8,2 %
Total	31 395	59 651	**52,6 %**	2013	**6,4 %**

Explications : dans ce tableau seules sont comptabilisées les annonces désactivées au moment de la consultation des données, qui ont reçu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente. La date de publication de l'annonce se situe en 2024.