

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

Rapport de monitoring 2022
du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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

Le monitoring relatif à l'exécution a pour mandat de rendre compte annuellement de la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants. À ce titre, il :

- décrit la mise en œuvre au 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'efficacité 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 monitoring annuel consiste à acquérir, systématiser et publier des informations relatives à la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

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

Contact :
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Direction du travail
Holzikofenweg 36
3003 Berne
www.seco.admin.ch/travail

Information SECO Tél. : +41 (0) 58 462 56 56
Courriel : info@seco.admin.ch

Berne, le 26 mai 2023

Table des matières

Management Summary	5
Introduction.....	8
1 La situation économique en 2022	11
2 Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce	15
2.1 Demandeurs d'emploi dans les professions soumises à l'obligation d'annonce	17
3 Postes annoncés	19
3.1 Postes annoncés par secteur	19
3.2 Postes annoncés par genre de profession et par secteur	20
3.3 Postes annoncés par canton et par secteur	21
3.4 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce.....	23
4 Priorité de l'information	27
4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés	27
4.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi.....	28
5 Activité de placement	29
5.1 Propositions de placement par les ORP	29
5.2 Retours des employeurs	31
6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons	33
7 Contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants	34
8 Chapitre supplémentaire : L'utilisation de Job-Room	36
8.1 Offres d'emploi et clics dans Job-Room	37
8.2 L'utilisation de Job-Room du point de vue des demandeurs d'emploi	39
8.3 Les clics dans le cadre de la priorité de l'information	43
9 Conclusion et perspectives	46
Annexe tableaux et explications.....	48

Liste des abréviations

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

Management Summary

Les bases légales et le mandat pour le monitoring

Après l'acceptation de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse », le Parlement a décidé de mettre en œuvre le nouvel article constitutionnel par des mesures visant à mieux utiliser le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse. Inscrite dans la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI, RS 142.20) et dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111) l'obligation d'annoncer les postes vacants a été mise en vigueur par le Conseil fédéral le 1^{er} juillet 2018.

Le Conseil fédéral est chargé d'examiner la mise en œuvre et les effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) vérifie ladite mise en œuvre via un monitoring. Ce quatrième rapport de monitoring décrit la mise en œuvre en 2022 et la met en relation avec les années précédentes. L'obligation d'annoncer les postes vacants a une nouvelle fois été mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi pour l'année sous revue.

Le marché du travail a poursuivi son évolution positive en 2022

Le produit intérieur brut (PIB) a augmenté de 2,1 % en 2022. D'une part, la conjoncture a continué de se redresser de la crise du coronavirus et, d'autre part, la situation énergétique tendue en Europe ainsi que le contexte international assombri au cours de l'année sous revue ont affaibli le développement des exportations de marchandises. Le marché du travail a poursuivi son évolution positive. L'emploi a affiché une croissance de 140 000 personnes (2,6 %) au total. Un chiffre à mettre avant tout sur le compte de la reprise totale du secteur de l'hôtellerie-restauration. La réduction de l'horaire de travail a presque pu être complètement supprimée.

Une tendance qui s'est également fait ressentir dans le service public de l'emploi (SPE). En moyenne, environ 22 800 personnes se sont inscrites chaque mois auprès du SPE en qualité de DE, tandis qu'environ 26 300 s'en sont désinscrites. Le nombre de DE est passé de 210 000 à 168 000 au fil de l'année. Le taux de chômage (TCh) a lui aussi continué de reculer, s'affichant en moyenne à 1,9 %, soit un niveau de 0,4 point inférieur à celui enregistré juste avant la crise du COVID-19 en février 2020.

Dans le sillage de la demande de main d'œuvre persistant à un niveau élevé et du TCh en baisse constante, les difficultés de recrutement se sont considérablement accentuées pour

les entreprises à partir de début 2021. En 2022, la part d'entreprises connaissant des difficultés de recrutement de personnel qualifié a stagné à un niveau d'environ 40 %, soit un pic depuis l'introduction de la statistique en 2004.

Beaucoup de professions soumises à l'obligation d'annonce en 2022

Le chômage a progressé en 2020 et en 2021 en raison du coronavirus. En conséquence, le nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce a nettement augmenté. Elles avaient déjà dépassé le niveau de l'année précédente en 2021. Puis, cinq nouveaux genres de professions ont été répertoriés en 2022 : 39 étaient soumis à l'obligation d'annonce, et près de 20 % des personnes actives travaillaient dans ces professions. Après avoir atteint un pic en janvier et février 2021 (3,7 %), le TCh a fortement chuté. Ainsi, un nombre relativement élevé de professions étaient soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants durant une période de chômage historiquement bas, notamment au second semestre de 2022. Cette situation combinée à une demande accrue de main d'œuvre a donné lieu à une phase de pénurie de personnel (spécialisé) dans différents domaines du marché du travail.

Un nombre d'annonces inégalé

En 2022, les employeurs ont annoncé environ 475 000 postes soumis à l'obligation d'annonce (2021 : 360 528, 2020 : 161 200) aux offices régionaux de placement (ORP). C'est dans la construction, l'industrie et l'hôtellerie-restauration que les annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce ont été les plus nombreuses. Les annonces de postes dans le commerce ont quant à eux connu la plus forte augmentation, et ce, parce que la profession de vendeur en magasin est venue s'ajouter à la liste des professions soumises à l'obligation. Alors que les employeurs de la construction et de l'industrie font majoritairement appel à des agences de placement privées, les employeurs de l'hôtellerie-restauration annoncent la plupart de leurs postes aux ORP.

Les employeurs reçoivent rapidement des propositions de placement et embauchent les personnes adéquates

Plus de 8000 DE ont été engagés à la suite d'une proposition de placement. 52 % des annonces de postes ont fait l'objet d'au moins une proposition de placement. Dans plus de la moitié des cas (52 %), les ORP ont transmis une proposition de placement à l'employeur en l'espace de 24 heures. Pour 43 % des annonces, la première proposition de placement est survenue dans un délai de un à trois jours ouvrés. Et la procédure a pris plus de trois

jours dans 5 % des cas. Dans l'ensemble, les ORP ont rapidement réagi aux postes annoncés. Le taux de propositions, le succès du placement et la durée avant la première proposition ont varié selon les cantons.

Les dépenses des cantons sont financées par le fonds de l'assurance-chômage

L'exécution de l'obligation d'annonce revient au SPE. L'assurance-chômage (AC) compense les coûts des cantons dans le cadre de l'indemnisation des frais d'exécution. Une analyse a estimé les coûts de procédure à 27 millions de francs pour 2022.

La Confédération contribue aux coûts de contrôle du respect de l'obligation d'annonce

Le contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants incombe aux cantons. Les activités de contrôle ne sont pas financées par le fonds de l'AC. La Confédération participe aux coûts de contrôle à raison d'un montant forfaitaire par contrôle. En 2022, la contribution fédérale pour 12 668 contrôles à l'écran et 285 contrôles sur place s'élevait au total à 408 420 francs.

Comportement de navigation dans Job-Room

L'utilisation de la plateforme Job-Room ne cesse d'augmenter. En moyenne, les postes annoncés font l'objet de près de 55 clics. La majorité des postes soumis à l'obligation d'annonce sont consultés durant la priorité de l'information.

Introduction

L'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Le 9 février 2014, l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse » et donc le nouvel article 121a Gestion de l'immigration de la Constitution fédérale (RS 101) ont été acceptés.

Le 16 décembre 2016, le Parlement a défini différentes mesures pour mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre disponible en Suisse afin de mettre en œuvre l'article constitutionnel. La révision de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI, RS 142.20) a permis d'introduire dans l'article 21a des mesures pour les DE, qui fixent l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les professions où le chômage est élevé. Concrètement, l'obligation d'annoncer les postes vacants vise à encourager le placement des DE inscrits auprès du SPE en Suisse. Avec l'article 117a Violation des obligations en matière d'annonce de postes vacants, le Parlement a fixé une norme pénale.

Le 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a adopté les dispositions d'exécution relatives à l'obligation d'annoncer les postes vacants dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111), dans la section 3 « Obligation de communiquer les postes vacants en cas de TCh supérieur à la moyenne » et a mis en vigueur la loi et l'ordonnance au 1^{er} juillet 2018.

Le mécanisme de l'obligation d'annonce

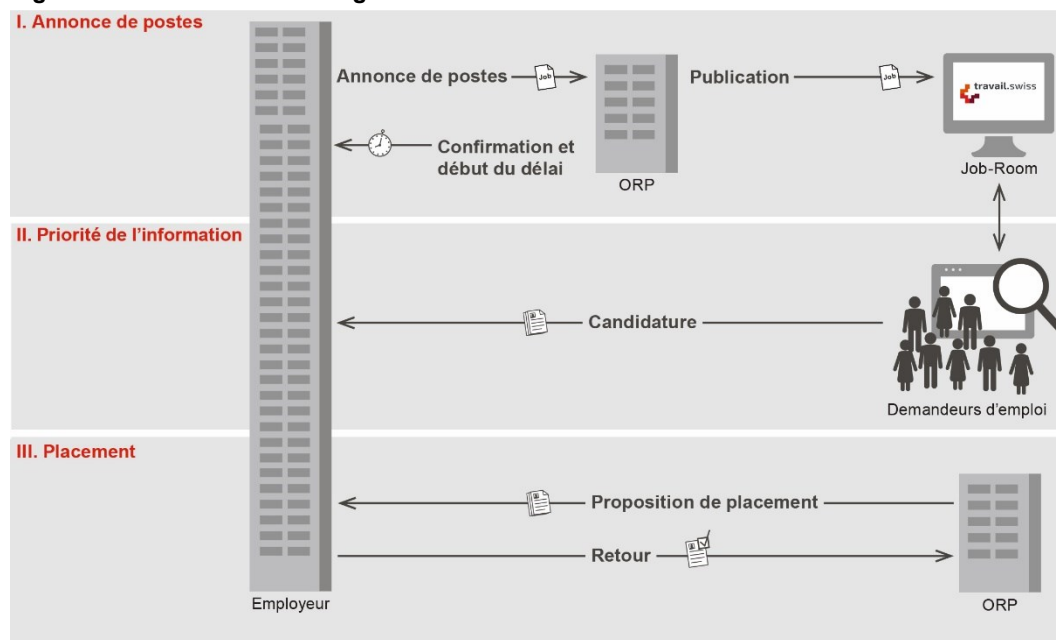
Le monitoring examine la mise en œuvre sur la base des trois domaines que sont les annonces de postes vacants, la priorité de l'information et le placement :

- **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 privées¹.
- **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.

¹ Les entreprises de location de services sont considérées comme des employeurs. Dans le cadre du monitoring, elles sont désignées de manière séparée.

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

Figure 1 : Mécanisme de l'obligation d'annonce



Source : SECO

L'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, RS 823.11), le SECO publie un rapport de monitoring annuel sur l'exécution de l'obligation d'annonce. Le mandat pour l'établissement dudit rapports 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 supplémentaires².

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

² Conformément à l'art. 21a, al. 8, LEI.

en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application », le Conseil national et le Conseil des États ont renforcé ce mandat³.

Le Conseil fédéral a mis en œuvre, en deux parties, le mandat légal consistant à vérifier l'effet : d'une part, avec un monitoring relatif à l'exécution (rapport annuel) et, d'autre part, avec des études externes approfondies concernant la mise en œuvre et l'impact durant la phase d'introduction de 2018/19.

Le 11 juin 2021, le Conseil fédéral a pris connaissance des résultats des quatre études. Ces dernières n'ont révélé aucun effet significatif sur le chômage et l'immigration⁴. Il a chargé le Département fédéral de justice et police (DFJP), en collaboration avec le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de lui présenter, d'ici au 31 mars 2024, un aperçu de l'application de toutes les mesures déjà prises en vue de promouvoir la main d'œuvre disponible en Suisse. Le présent rapport a pour objectif d'évaluer, d'une part, comment ces mesures dans leur intégralité remplissent les objectifs visant à mieux utiliser le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse et, d'autre part, si des mesures supplémentaires sont nécessaires.

Les interventions parlementaires

23.3434 Postulat Minder. Comment faire pour que l'article 121a Cst. ne reste pas lettre morte ? Déposé au Conseil des États le 17 mars 2023.

23.3216 Motion Minder. Communication des postes vacants. Abroger une obligation inutile. Déposée au Conseil des États le 16 mars 2023.

21.4665 Motion Ettlin. Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste. Déposée au Conseil des États le 17 décembre 2021.

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 Conseil des États le 21 mars 2019. Adoptée.

16.4151 Motion. Initiative « contre l'immigration de masse ». Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application Déposée au Conseil national le 16 décembre 2016. Adoptée.

³ www.parlament.ch > Travail parlementaire > Recherche Curia Vista > 16.4151.

⁴ Les études peuvent être consultées sur le site Internet.travail.swiss > Obligation d'annoncer les postes vacants

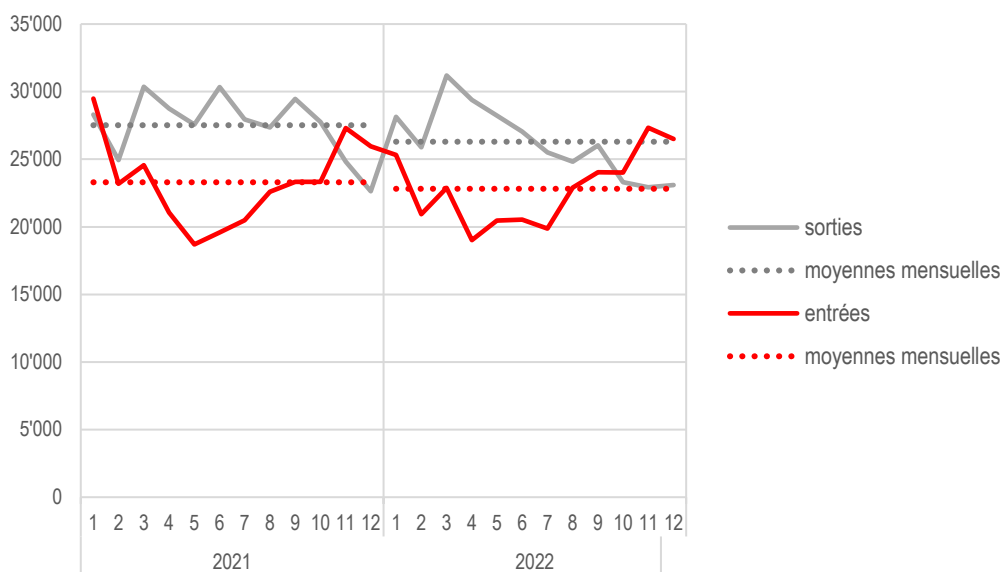
1 La situation économique en 2022

Le produit intérieur brut (PIB) a augmenté de 2,1 % en 2022. D'une part, la conjoncture a continué de se redresser de la crise du coronavirus, ce qui a eu un effet positif sur la consommation et le développement économique dans le secteur des services. D'autre part, la situation énergétique tendue en Europe et le contexte international assombri au cours de l'année 2022 ont affaibli le développement des exportations de marchandises.

Le marché du travail a poursuivi son évolution positive en 2022. L'emploi a enregistré une croissance de 140 000 personnes (2,6 %) au total. Presque tous les secteurs ont affiché une croissance de l'emploi positive en 2022. Le fait que l'hôtellerie-restauration s'est entièrement remise de la crise du COVID-19 a contribué à cette croissance remarquable. La reprise sur le marché du travail s'est également traduite par une disparition quasi intégrale de la réduction de l'horaire de travail. Si 82 000 travailleurs percevaient encore des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail début 2022, ce chiffre a rapidement reculé au cours du second semestre pour s'afficher à peu près au niveau d'avant la crise, avec moins de 3000 personnes en moyenne. Le recours à ces indemnités était concentré sur relativement peu de secteurs, dans lesquels il fallait encore s'attendre à des mesures restrictives en raison du COVID-19. Ainsi, en janvier 2022, quelque 13 % des employés dans l'hôtellerie-restauration touchaient toujours de telles indemnités, tandis qu'ils étaient environ 5 % dans le domaine des transports et de l'entreposage et près de 3 % dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives. Avec la suppression des dernières mesures de restriction liées aux COVID-19, le recours à ces indemnités a également rapidement reculé dans ces secteurs au cours du premier trimestre de 2022.

L'évolution positive de l'économie a également été perceptible dans le SPE en 2022. En moyenne, quelque 22 800 personnes s'y sont inscrites chaque mois, tandis que 26 300 environ s'en sont désinscrites. Le nombre de désinscriptions mensuelles dépassait donc de 3500 les inscriptions, si bien que le nombre de DE est passé de 210 000 à 168 000 en cours d'année, soit une diminution de près de 42 000. Ce recul a légèrement ralenti par rapport à l'année précédente, où le nombre de DE avait baissé de 51 000.

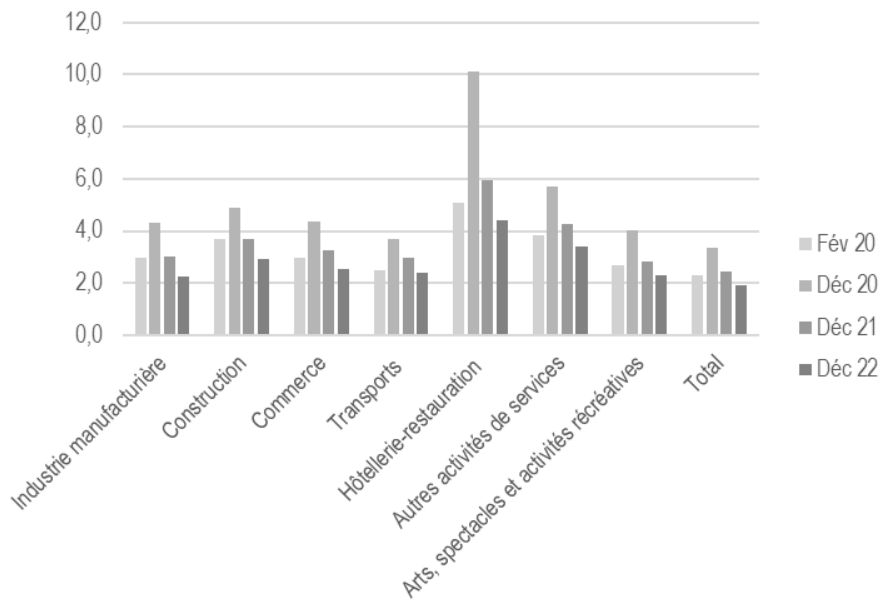
Figure 2 : Entrées et sorties mensuelles de demandeurs d'emploi



Source : SECO

Le TCh a également reculé au cours de l'année 2022. Fin décembre 2021, le TCh corrigé des variations saisonnières s'élevait à 2,5 %, soit un niveau encore légèrement supérieur à celui d'avant la crise. Un an plus tard, il s'affichait à 1,9 %, et donc déjà à un niveau de 0,4 point inférieur à celui enregistré juste avant la crise du COVID-19 en février 2020. Fin 2021, le TCh n'avait pas encore tout à fait atteint son niveau d'avant la crise, entre autres dans l'hôtellerie-restauration et le commerce ou encore dans le domaine des transports et de l'entreposage ainsi que des autres activités de services. Toutefois, il est très rapidement repassé en dessous de ce seuil au cours de l'année 2022.

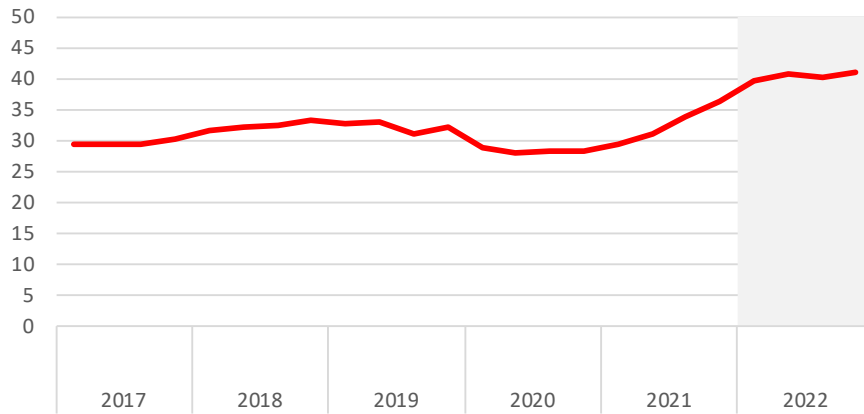
Figure 3 : Taux de chômage de fév. 2020 à déc. 2022 dans des secteurs sélectionnés (corrigé des variations saisonnières, en %)



Source : SECO

Dans le sillage de la demande de main d'œuvre persistant à un niveau élevé et du taux de chômage en baisse constante, les difficultés des entreprises à recruter ont de plus en plus augmenté depuis début 2021. C'est ce qui ressort du sondage trimestriel que l'Office fédéral de la statistique réalise auprès des entreprises dans le cadre de la statistique de l'emploi. Si 29 % des entreprises indiquaient avoir des difficultés à recruter du personnel qualifié début 2021, ce chiffre était passé à 40 % pas plus tard que début 2022. Cette part corrigée des variations saisonnières s'est ensuite stabilisée entre 40 et 41 % en cours d'année, ce qui correspond à un pic depuis le début de la statistique en 2004.

Figure 4 : Indicateur des difficultés de recrutement : nombre d'entreprises ayant eu des difficultés à trouver du personnel qualifié, voire n'étant pas parvenue à en trouver, corrigé des variations saisonnières, en %



Source : OFS / STATEM

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

L'obligation d'annonce s'applique aux genres de professions définis par la nomenclature suisse des professions⁵ dans lesquelles le TCh au niveau national atteint ou dépasse le seuil de 5 %. 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. 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 2022 : du 4^e trimestre 2020 au 3^e trimestre 2021).

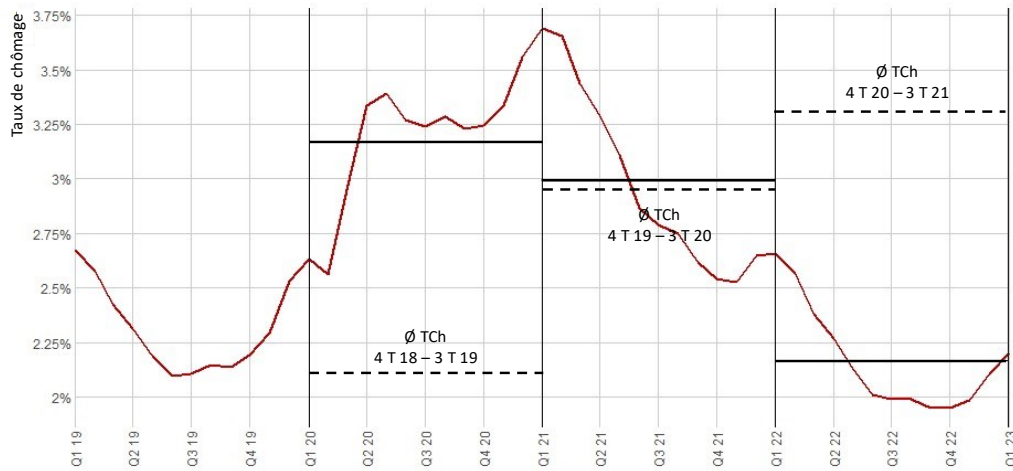
Les listes des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont fixées dans une ordonnance du DEFR en vigueur chaque année du 1^{er} janvier au 31 décembre, et sont publiées dans le recueil systématique du droit fédéral ainsi que sur la plateforme travail.swiss (tableau 1 en annexe)⁶.

L'évolution du TCh se répercute avec un certain retard sur le nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce. Le chômage a progressé en 2020 et en 2021 en raison du coronavirus. Ainsi, le TCh moyen en 2020 était supérieur au TCh de la période de calcul (du 4^e trimestre 2018 au 3^e trimestre 2019). En 2021, le TCh moyen se situait à peu près au même niveau que celui de la période de calcul, même s'il a beaucoup chuté en cours d'année. En 2022, le TCh a atteint un niveau historiquement bas. Le taux moyen était nettement inférieur à celui de la période de calcul.

⁵ www.statistique.admin.ch > Trouver des statistiques > 03 Travail et rémunération > Nomenclatures > Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

⁶ 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 : Période de calcul et de validité du TCh

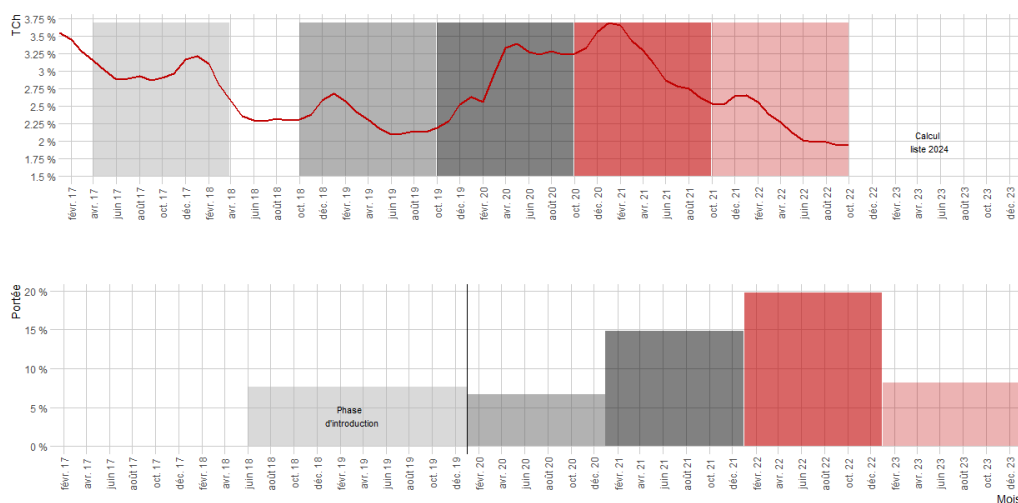


Source : SECO.

Ainsi, un nombre relativement élevé de professions étaient soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants durant une période de chômage historiquement bas, notamment au second semestre de 2022. Cette situation combinée à une demande accrue de main d'œuvre a donné lieu à une phase de pénurie de personnel (spécialisé) dans différents domaines du marché du travail.

La Figure 6 illustre l'évolution du TCh et les périodes de calcul. Par ailleurs, la portée figurant dans la partie inférieure indique quelle part des postes à repourvoir sur une année doit être annoncée. Elle est estimée par rapport à la proportion des personnes actives dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce. Pour ce faire, il est présumé que les parts de professions soumises à cette obligation sont identiques en termes de personnes actives et de postes à repourvoir et qu'elles connaissent une évolution comparable (en d'autres termes que les taux de fluctuations restent constants dans tous les genres de professions).

Figure 6 : Taux de chômage et portée



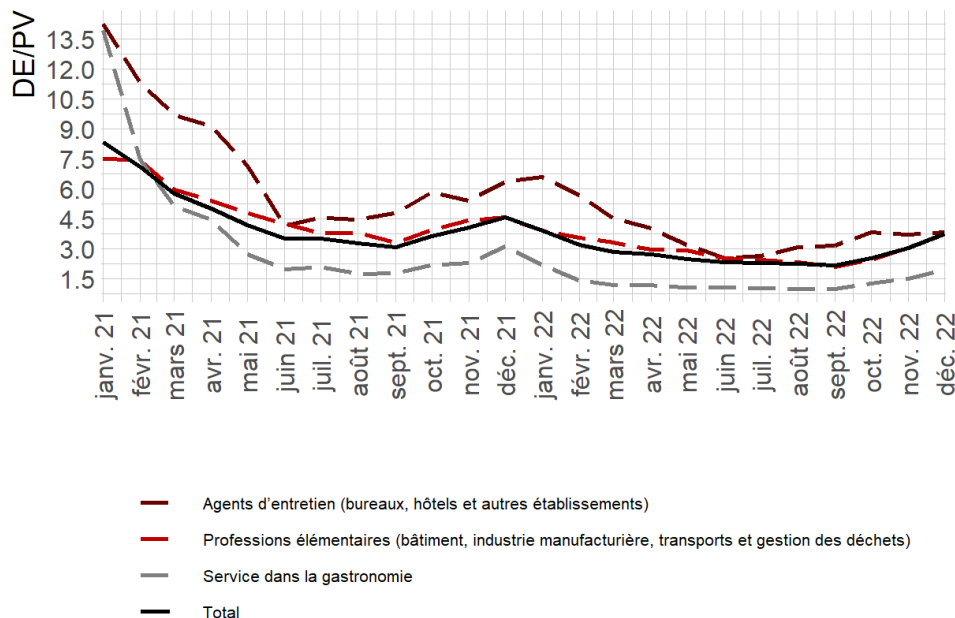
Source : SECO. **Explications :** la figure du haut illustre l'évolution des TCh ainsi que les périodes de calcul. Quant à celle du bas, elle présente la portée dans les couleurs correspondant aux périodes de calcul. Exemple de lecture : le TCh d'octobre 2020 à septembre 2021 (figure du haut) a servi de base pour le calcul des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, qui déterminent à leur tour la portée pour la période de janvier à décembre 2022 (figure du bas).

2.1 Demandeurs d'emploi dans les professions soumises à l'obligation d'annonce

En 2022, plus de 100 000 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 60 % des DE : un chiffre inférieur à celui enregistré en 2021 (120 000) en termes absolus. Malgré le recul général du nombre de DE, tel que présenté au chapitre 1, cette part est tout de même passée de 53 % en 2021 à 60 % en 2022. Une augmentation qui s'explique entre autres par le nombre accru de professions soumises à l'obligation d'annonce.

La Figure 7 illustre le nombre de DE par poste vacant dans des genres de professions sélectionnés. Début 2021, cette proportion s'élevait en moyenne à près de 8,1 pour tous les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, tandis que ce chiffre se montait à 4,1 début 2022. Le nombre de postes vacants était étonnamment bas pour le personnel de service. En été 2022, pour chaque poste annoncé à l'échelle nationale, une seule personne inscrite à l'ORP recherchait un emploi dans le genre de profession en question.

Figure 7 : Demandeurs d'emploi / Postes vacants (PV) par genres de professions sélectionnés



Source : SECO. Remarque : étant donné que plus d'une profession peut être indiquée pour un poste vacant et que les DE peuvent rechercher dans plusieurs genres de professions, il y a toujours des comptages multiples.

Les déterminants pour les propositions de placement aux annonces de postes, ou pour le succès du placement, ont été examinés dans le cadre de l'évaluation du monitoring⁷. Le nombre de DE disponibles influence la probabilité de recevoir une proposition de placement et, partant, la chance d'un placement réussi. Les DE adéquats ont été identifiés à l'aide des informations figurant dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA), telles que la date de l'entrée en fonction, le genre de profession recherché et le canton de l'ORP compétent. Il ressort des modèles que d'autres facteurs, relatifs aux annonces elles-mêmes, influencent le taux ou le succès du placement : entre autres les caractéristiques des entreprises, le secteur, le processus de placement et la qualité des dossiers.

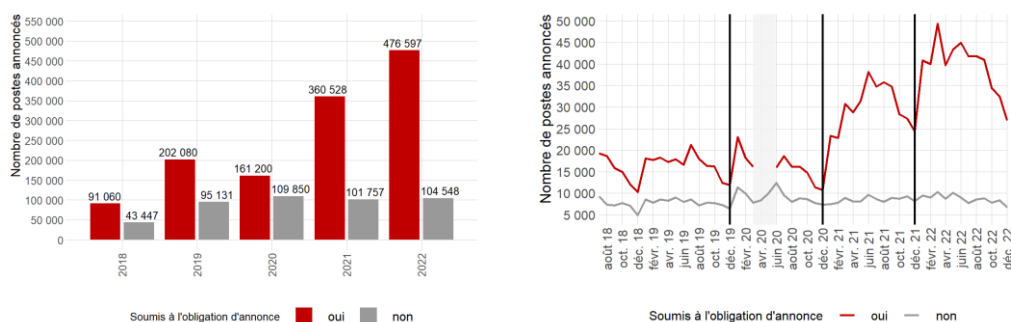
⁷ En complément au monitoring, quatre évaluations sur l'obligation d'annoncer les postes vacants ont été réalisées en 2020. Il s'agit de deux évaluations des résultats et de deux évaluations du monitoring. Les évaluations de monitoring ont examiné l'hétérogénéité cantonale et les relations des différents acteurs sur la base des données élaborées dans le cadre du monitoring.

3 Postes annoncés

En 2022, 581 145 postes vacants ont été enregistrés dans les ORP. 82 % d'entre eux étaient soumis à l'obligation d'annonce. Plus de 50 % ont été répertoriés dans les cantons de Zurich, Berne, Vaud, Saint-Gall et Argovie.

La forte augmentation en 2021 et 2022 est nettement visible sur la Figure 8. Sur la partie gauche figure la perspective annuelle, tandis que la partie droite représente l'évolution des nouveaux emplois annoncés chaque mois. Ce chiffre a fortement progressé début 2022 et a atteint un pic en milieu d'année. À l'image des années précédentes, moins de postes ont été annoncés au cours du second semestre.

Figure 8 : Nombre et évolution des postes annoncés



Source : SECO. Remarque : la zone en gris indique la suspension de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Pendant cette période de suspension, tous les postes annoncés ont été regroupés sous des genres de professions non soumis à l'obligation d'annonce. Les postes non soumis à l'obligation d'annonce signalés via l'interface API ne sont pas pris en compte ici.

La majorité des postes annoncés dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce se sont caractérisés par un degré d'urgence élevé. Pour 53 % d'entre eux, une entrée en fonction immédiate était souhaitée. La durée d'engagement était indéterminée pour environ 68 % des annonces en 2022.

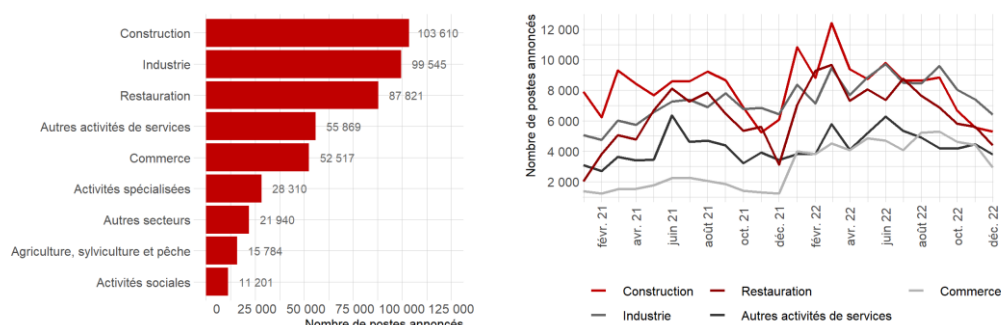
3.1 Postes annoncés par secteur

À l'image de l'année précédente, la plupart des postes ont été enregistrés dans les secteurs de la construction et de l'industrie⁸. En effet, 22 % des 476 597 postes soumis à l'obligation d'annonce concernent le domaine de la construction et 21 % celui de l'industrie.

⁸ 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.

Viennent ensuite l'hôtellerie-restauration (18 %), puis les autres activités de services (12 %). Les postes dans le commerce ont progressé le plus fortement en 2022 (2021 : 5 %, 2022 : 11 %). Une envolée à mettre sur le compte de la profession de « vendeur en magasin » nouvellement soumise à l'obligation d'annonce. Sur la partie gauche de la Figure 9 apparaissent les postes annoncés répartis selon le secteur, tandis que la partie droite illustre l'évolution des cinq secteurs ayant fait l'objet du plus grand nombre de postes annoncés en 2022⁹.

Figure 9 : Postes annoncés par secteur



Source : SECO. Remarque : si une entreprise a déclaré elle-même le poste, le secteur de l'entreprise déclarante a été pris en compte. Dans le cas d'une annonce d'une agence de placement privée, le secteur de l'entreprise locataire de services a été utilisé.

3.2 Postes annoncés par genre de profession et par secteur

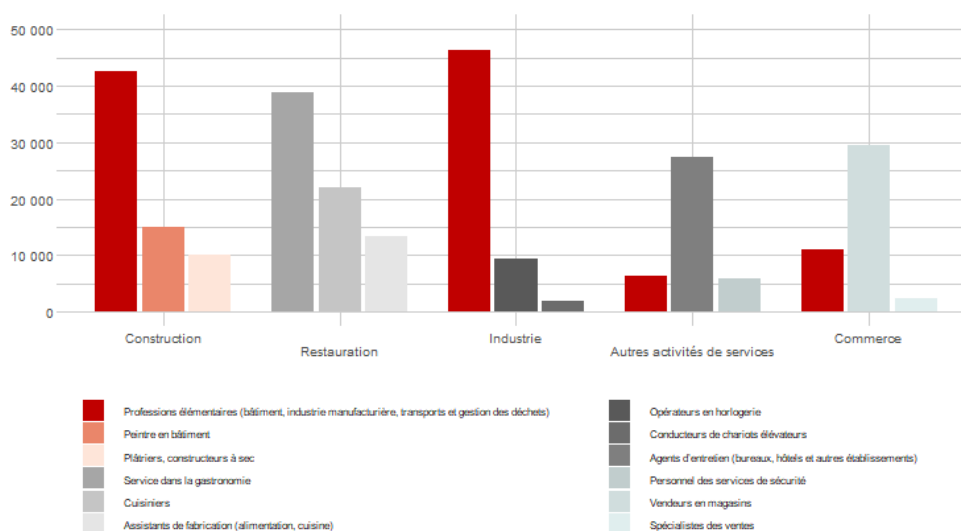
Dans l'ensemble, c'est dans la construction, l'industrie manufacturière, le transport et la gestion des déchets que l'on recherchait le plus de personnel. Le personnel de service dans la restauration et le personnel de nettoyage (Tableau Annexe 1 arrivent en deuxième et troisième position. La profession de « vendeur en magasin » nouvellement soumise à l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2022 s'est classée en quatrième position des recherches. Un genre de profession peut être recherché dans différents secteurs. Les professions élémentaires (construction, industrie manufacturière, transport et gestion des déchets) représentent le genre de profession le plus souvent recherché et elles sont utilisées aussi bien dans la construction, l'industrie et le commerce que dans d'autres branches. La Figure 10 illustre les trois genres de professions les plus fréquemment recherchés pour les cinq secteurs où l'on enregistre le plus de postes. Dans le secteur de la construction,

⁹ La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce est adaptée chaque année. Il n'est pas possible de déterminer quelle part de l'augmentation des annonces est due à l'extension de la liste et quelle part est due à la conjoncture ou au comportement d'annonce

ce sont principalement des professions élémentaires (construction, industrie manufacturière, transport et gestion des déchets) qui étaient recherchées, suivies des peintres et des plâtriers. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le plus grand nombre de postes qui ont été annoncés concernaient des recherches de personnel de service.

En deuxième et troisième position, on retrouvait les cuisiniers et les assistants de fabrication (alimentation, cuisine). L'industrie, tout comme la construction, étaient les secteurs les plus demandeurs de professions élémentaires. Les horlogers et les conducteurs de chariots élévateurs étaient relativement peu recherchés. Les postes du secteur « autres activités de services » concernaient en grande partie le personnel de nettoyage, suivi par le personnel de sécurité et les professions élémentaires. Dans le secteur du commerce aussi, les entreprises ont annoncé des professions élémentaires, en plus des vendeurs en magasin et des spécialistes des ventes.

Figure 10 : Métiers recherchés par secteur

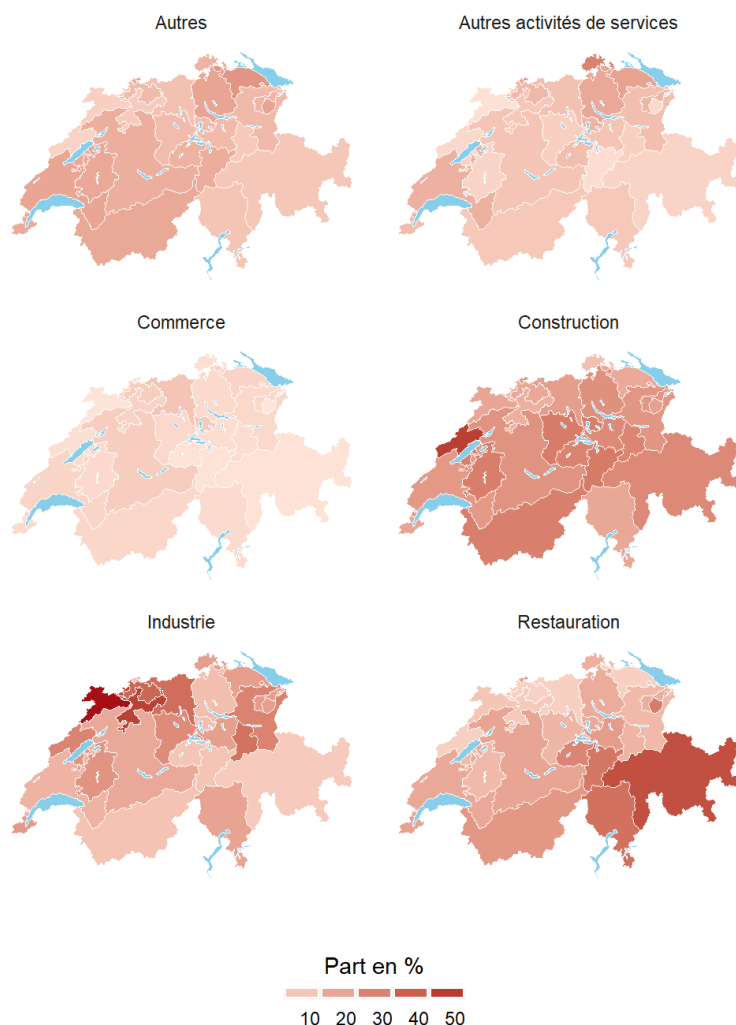


Source : SECO. Remarque : les descriptifs des postes annoncés peuvent concerner plusieurs genres de professions soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs genres de professions.

3.3 Postes annoncés par canton et par secteur

La Figure 11 présente la part des postes annoncés d'un secteur par rapport à l'ensemble des postes annoncés par canton.

Figure 11 : Part des postes annoncés par secteur et par canton



Source : SECO. **Remarque :** les cartes présentent la part respective des postes annoncés du secteur par canton. **Exemple de lecture :** dans le canton de Neuchâtel, 41,6 % des postes annoncés relèvent de la construction, 32,6 % de l'industrie, 7,7 % de l'hôtellerie-restauration, 5,3 % des autres activités de services, 7,3 % du commerce et 5,4 % d'autres secteurs (autres).

Dans les cantons de Neuchâtel, d'Uri, de Lucerne et de Fribourg, la part des postes annoncés provenant du secteur de la construction était supérieure à 30 %¹⁰. Les cantons de Genève, du Jura, de Soleure et de Schaffhouse ont quant à eux enregistré relativement peu de postes dans la construction (moins de 20 %). Dans les cantons des Grisons et de Genève, on notera les nombreux postes annoncés dans la restauration. Les cantons d'Uri,

¹⁰ En valeur absolue, c'est dans les grandes régions du marché du travail de Zurich, Berne et Lucerne que le plus grand nombre de postes a été annoncé dans le secteur de la construction.

du Tessin et d'Appenzell Rhodes-Intérieures ont également annoncé un nombre relativement important de postes dans ce secteur.

Si l'on considère les chiffres absolus, le plus grand nombre de postes dans la restauration en 2021 a été annoncé à Zurich, suivi par les cantons des Grisons, de Berne et de Genève. Dans l'industrie, le canton du Jura se distingue avec près de 55 % des annonces de postes qui y sont enregistrées. Celles-ci sont en grande partie dues à l'industrie horlogère. Les postes dans le secteur du commerce sont répartis de manière relativement homogène dans les cantons : entre 4 et 13 % de la totalité des postes, selon le canton. Les services administratifs et de soutien constituent une part de plus de 20 % dans les cantons de Schaffhouse, de Thurgovie et de Bâle-Ville.

3.4 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce

Les employeurs et les agences de placement privées¹¹ disposent de trois canaux pour annoncer les postes vacants dans le cadre de l'obligation en question :

- directement à l'ORP, par courriel ou par téléphone ;
- via la plateforme Job-Room ;
- via l'interface API (Application Programming Interface¹²).

¹¹ 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.

¹² 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 postes vacants par voie électronique.

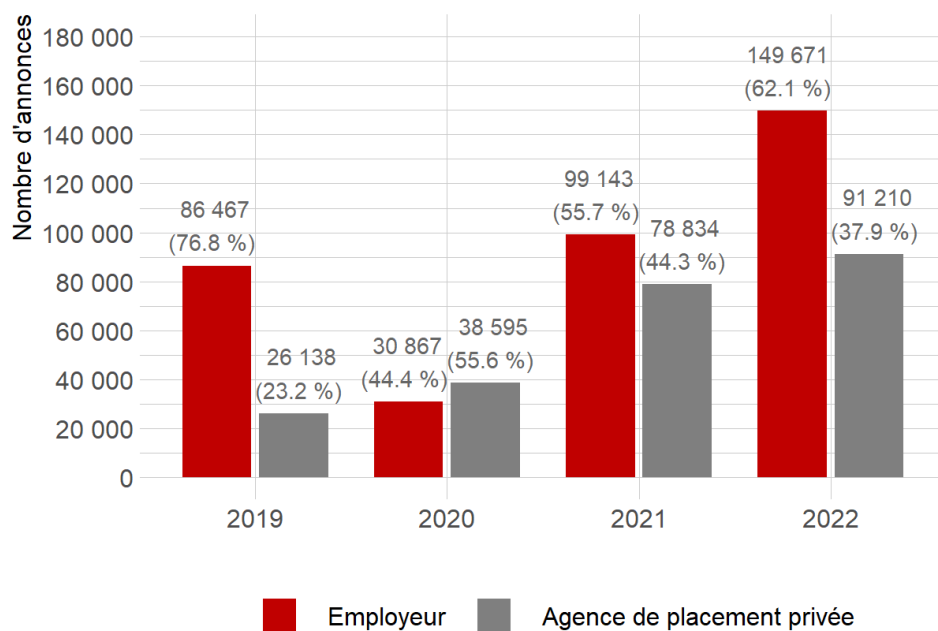
Annonces et postes annoncés

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. En 2022, 476 597 postes soumis à l'obligation d'annonce ont été enregistrés dans le cadre de 240 881 annonces, ce qui correspond en moyenne à près de deux postes par annonce, soit un chiffre similaire aux années précédentes. En particulier les agences de placement privées utilisent cette possibilité : elles divulguent en moyenne 2,4 postes par annonce. 80 % des annonces réalisées par les employeurs en 2022 ne concernaient qu'un seul poste, tandis que ce pourcentage s'élevait à 63 % pour les agences de placement privées. Observer des annonces de postes individuels confère sur une vision du marché du travail (p. ex. postes annoncés par canton, par secteur ou par genre de 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 2022, les employeurs ont annoncé près de 150 000 postes directement aux ORP, ce qui correspond à 62,1 % de la totalité des annonces (Figure 12).

L'expéditeur de l'annonce diffère fortement selon le secteur. Dans le secteur de la construction, 89 % des annonces sont faites par des agences de placement privées. Ces dernières sont souvent sollicitées également dans l'industrie (67 % des annonces). Néanmoins, on y fait plus rarement appel dans les services administratifs et de soutien (17 % des annonces). Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la plupart des postes sont annoncés directement par les employeurs. La part des annonces d'agences de placement privées s'élève à seulement 8 %.

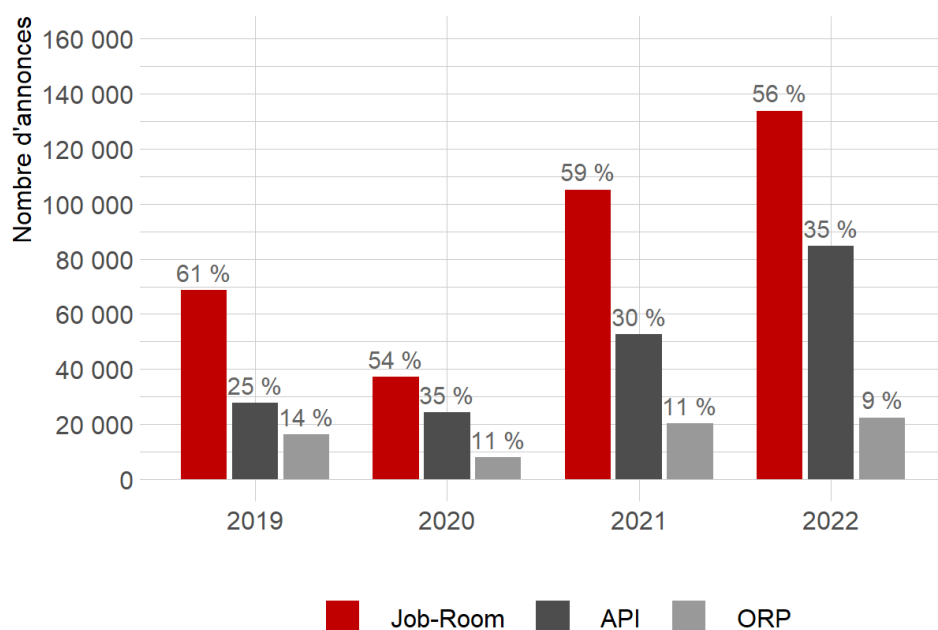
Figure 12 : Annonces par expéditeur



Source : SECO

En 2022, comme les années précédentes, la majorité des annonces ont été faites via Job-Room. Ce pourcentage, qui s'élève à 56 %, a légèrement baissé par rapport à l'année précédente. Les annonces communiquées directement à l'ORP sont restées constantes à un niveau faible. L'utilisation de l'interface API a légèrement progressé par rapport à l'année précédente, à hauteur de plus d'une annonce sur trois, soit 35 % de la totalité. Ensemble, les canaux d'annonce numériques Job-Room et API 2022 ont été utilisés dans 91 % des annonces. Ce chiffre est resté stable par rapport à 2021.

Figure 13 : Annonces par canal de déclaration



Source : SECO

Si l'on considère les annonces de postes en 2022 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 (API : 54,51 %, Job-Room : 44,69 %). Lorsque les employeurs annoncent eux-mêmes le poste, ils le font directement auprès de l'ORP dans 14,46 % des cas. La majorité des employeurs utilisent également Job-Room (62,18 %) ou l'interface API (23,36 %).

Tableau 1 Annonces de postes par canal d'annonce et expéditeur

	Annonces des employeurs	Annonces d'agences de placement privées
API	34 965 (23,36 %)	49 717 (54,51 %)
Job-Room	93 059 (62,18 %)	40 757 (44,69 %)
ORP	21 648 (14,46 %)	735 (0,81 %)
Total	149 672 (100 %)	91 209 (100 %)

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. En effet, 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 postes vacants par un autre moyen (p. ex. dans la presse ou sur un site Internet) qu'à l'expiration de ce délai d'attente. Celui-ci débute dès le moment où le poste soumis à l'obligation d'annonce est publié sur le domaine protégé de la plateforme du SPE sur Job-Room après que l'ORP compétent a vérifié les exigences de qualité requises pour le poste annoncé¹³.

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. Pour pouvoir bénéficier de cette dernière, ils 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 ce site durant la priorité de l'information.

Des évaluations complémentaires concernant l'utilisation de Job-Room sont présentées cette année dans un chapitre supplémentaire (chapitre 8).

4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés

Selon l'analyse, les ORP ont vérifié extrêmement rapidement les postes vacants qui leur ont été soumis en tenant compte des critères de qualité prédéfinis. Dans 99,5 % des cas, les postes annoncés via les canaux de communication Job-Room et API ont été publiés dans le jour ouvré suivant leur réception¹⁴. Dans certains cas extrêmement rares (0,1 %), 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.

¹³ 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).

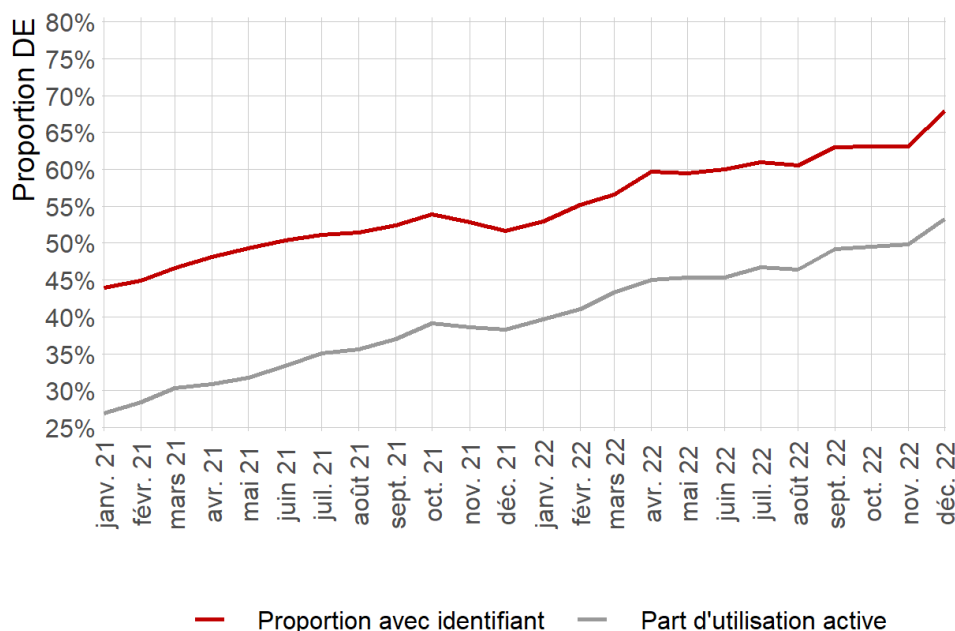
¹⁴ Les annonces directement transmises aux ORP n'ont pas pu être prises en considération dans cette estimation, le moment exact de leur communication n'étant pas enregistré. Les annonces via les ORP peuvent également être transmises par téléphone ou dans le cadre d'un entretien personnel. Comme indiqué au chapitre 5.5, seule une faible part d'entre elles sont annoncées directement aux ORP ; l'absence de ces données n'influence donc guère les résultats.

4.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi

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 postes vacants 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, cette part était d'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 ce chiffre a dépassé les 65 % dès fin 2022.

Figure 14 : Évolution des inscriptions et de l'utilisation de Job-Room



Source : SECO. Remarques : la proportion avec un identifiant montre le pourcentage de DE ayant un compte dans Job-Room pour le mois sélectionné. Seuls les DE annoncés jusqu'à l'avant-dernier mois (jour d'analyse) inclus sont pris en compte. Nombre de DE actifs qui avaient un compte à la fin du mois concerné, divisé par tous les DE actifs à la fin du mois concerné. L'univers statistique des DE actifs change chaque mois en raison des inscriptions et des désinscriptions.

La proportion des DE utilisant activement Job-Room augmente avec le nombre d'identifiants. Un DE est qualifié d'utilisateur actif s'il s'est connecté au moins une fois au cours du mois sélectionné ou s'il a créé une alerte de postes vacants. Fin 2022, plus de la moitié des DE avaient utilisé activement leur identifiant.

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 rechercher et embaucher des candidats directement sur Job-Room. Lorsqu'une personne inscrite auprès d'un ORP est engagée, le poste en question ne doit pas être annoncé. En 2022, environ 26 000 employeurs en moyenne avaient un identifiant Job-Room en vue d'annoncer des postes ou d'embaucher directement des DE. Par ailleurs, les employeurs peuvent engager des DE qui leur ont été recommandés par les ORP sous forme de propositions de placement.

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 DE ou pour inviter ces derniers à postuler. Au cours de cette période de trois jours, la tâche principale des ORP consiste à appairer les exigences des postes aux profils professionnels et de qualification des DE inscrits.

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

Tableau 2 Évolution des méthodes de placement

	2020		2021		2022	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Propositions de candidats	107 969	93,5 %	240 349	93,8 %	259 999	93 %
Demandes de candidature	7 471	6,5 %	16 001	6,2 %	19 789	7 %
Total	115 440	100,0 %	256 395	100 %	279 788	100 %

Source : SECO

279 788 propositions de placement au total ont été réalisées en 2022 : 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 près de 280 000 propositions concernaient 124 986 annonces. 115 895 annonces n'ont fait l'objet d'aucune proposition de placement. Pour 27 % des 240 881 annonces, une proposition a été soumise, et dans 22,3 % des cas, deux à trois dossiers ont été proposés. Le pourcentage avec plus de trois propositions par annonce s'est élevé à 2,5 %. Au moins un dossier a donc pu être proposé pour plus de la moitié des annonces.

En comparant les cantons, on constate que la part des propositions de placement par annonce a fortement varié. La Figure 15 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 3 Nombre de propositions de placement par annonce

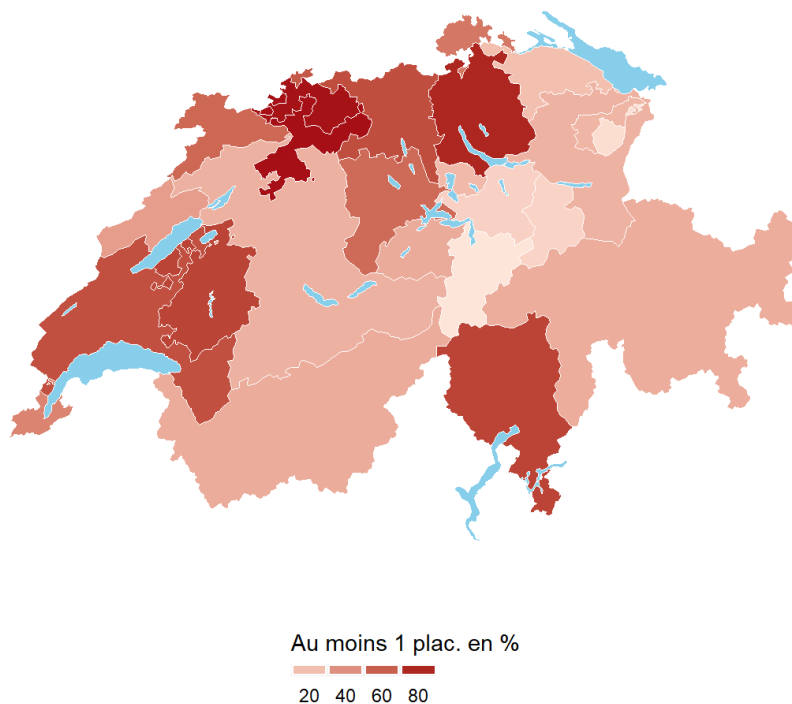
	2020		2021		2022	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Pas de proposition	28 084	42,2 %	78 211	44 %	115 895	48,1 %
1 proposition	11 936	17,9 %	42 001	23,6 %	58 761	24,4 %
2 à 3 propositions	13 964	21,0 %	36 575	20,5 %	45 400	18,8 %
Plus de 3 propositions	12 600	18,9 %	21 190	11,9 %	20 825	8,6 %
Total au moins 1 proposition	38 500	57,8 %	99 766	56 %	124 986	51,8 %

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.

La transmission rapide de dossiers adaptés à l'employeur augmente l'efficacité¹⁵. Dans 52 % des cas, les employeurs ont reçu un retour des ORP avec des propositions de placement en l'espace de 24 heures. Dans 43 % des cas, les ORP ont répondu dans un délai de un à trois jours ouvrés. Dans 5 % 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).

¹⁵ C'est ce qui ressort des recommandations des évaluations du monitoring.

Figure 15 : 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. Soulignons ici également le faible nombre de cas en fonction de la taille des cantons. Ainsi, AI, AR, GL et UR ont reçu moins de 1000 annonces.

5.2 Retours des employeurs

Les employeurs sont tenus d'inviter à un entretien ou à un test d'aptitude professionnelle les DE appropriés dont le dossier leur a été transmis. Ils doivent également communiquer aux ORP quels DE ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, et lesquels ont été engagés. En 2022, dans 86,1 % des cas, les employeurs ont transmis un retour aux ORP après avoir reçu une proposition de placement. Ainsi, le nombre de retours a légèrement diminué par rapport à 2020 et 2021.

8226 personnes ont pu être placées activement dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2022. Comme plusieurs postes peuvent être annoncés à la fois, plusieurs personnes peuvent être placées dans le cadre d'une annonce. 6882 annonces ont abouti à un placement. 488 annonces ont permis l'embauche de deux à trois personnes et 58 plus de trois personnes. Partant, les 8226 personnes placées étaient réparties sur 7428 annonces. Les 7428 annonces ayant débouché sur au moins un engagement corres-

pondent à une part de 6 % de toutes les annonces avec proposition de placement¹⁶. La proportion des annonces ayant donné lieu à au moins un recrutement a reculé de presque 2 points par rapport à 2021.

Tableau 4 Évolution des annonces avec au moins un engagement

Au moins un engagement	2020		2021		2022	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Oui	2 977	8,2 %	7 716	7,9 %	7 428	6 %
Non	33 536	91,8 %	89 909	92,1 %	115 241	94 %
Total	36 513	100,0 %	97 625	100 %	122 669	100 %

Source : SECO. Remarque : La date de publication de l'annonce est en 2022. Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2022, qui ont été désactivées avant le 31 janvier 2023 (pour les annonces actives, des retours des employeurs peuvent encore être en cours) et qui ont obtenu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente.

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 16,3 %.

Tableau 5 Annonces avec au moins un engagement, par canal de communication

	2020		2021		2022	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
ORP	1 173	23 %	2 525	19,7 %	2 170	16,3 %
Job-Room	1 239	6,2 %	3 958	6,8 %	3 808	5,4 %
API	565	4,9 %	1 233	4,7 %	1 450	3,7 %
Total	2 977	8,2 %	7 716	7,9 %	7 428	6 %

Source : SECO. Remarque : La date de publication de l'annonce est en 2022. Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2022, qui ont été désactivées avant le 31 janvier 2023 (pour les annonces actives, des retours des employeurs peuvent encore être en cours) et qui ont obtenu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente.

Dans le cadre du monitoring, le nombre de postes vacants supplémentaires pourvus par des candidatures indépendantes de DE n'est pas relevé. Lorsque des DE postulent sans être sollicités ou envoyés par un ORP, les employeurs ne sont pas tenus de transmettre un retour aux ORP. L'effet du délai d'attente est donc sous-estimé.

¹⁶ 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 1^{er} janvier 2022 et désactivées avant le 31 janvier 2023. Étant donné que plusieurs postes vacants peuvent être signalés pour une annonce, 6 % des annonces ont abouti à au moins à un engagement.

6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons

L'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants 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 dernier varie en fonction du nombre de DE. Si ce plafond est dépassé en raison des frais d'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, seuls les coûts effectivement encourus, au maximum 140 francs par annonce, sont indemnisés. En 2021, le montant imputable maximal pour l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants (nombre d'annonces x 140 francs) s'est élevé à 25 millions de francs au total.

En 2022, le nombre d'annonces a connu une hausse par rapport à 2021, et le montant maximal imputable a augmenté en conséquence, passant à 34 millions de francs.

Les ressources personnelles utilisées pour l'exécution de l'obligation d'annonce ont été déterminées à travers une enquête en 2019 et en 2020. Les indications sur les ressources en personnel fournies par les cantons s'élevaient au total à 141 équivalents plein temps (EPT) en 2019 et à 156 EPT en 2020. Aucune donnée de ce type n'a été collectée pour les années suivantes. En 2022, le SECO a mandaté une entreprise externe afin d'analyser les frais du processus dans une sélection de cantons. Une extrapolation sur la base de cette analyse des coûts de processus pour l'année 2021 a révélé un besoin en personnel (médiann) de 155 EPT pour l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Compte tenu des enquêtes, les coûts inhérents à cette exécution ont été estimés à 18 millions de francs en 2019 et à 20 millions de francs en 2020 et 2021¹⁷.

Pour 2022, les coûts d'exécution en question peuvent être évalués uniquement sur la base de l'analyse des coûts de processus (année de référence 2021), ce qui donne une estimation de 27 millions de francs.

¹⁷ Hypothèse des coûts par EPT de 130 000 francs.

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

Le contrôle approprié du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants relève de la compétence des cantons. Compte tenu de leur autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches et dans leur organisation, ils sont libres de décider et d'engager les organes chargés des activités de contrôle. La Confédération participe aux frais des cantons par des contributions forfaitaires de 30 francs pour un contrôle à l'écran et de 110 francs pour un contrôle sur place.

La base légale de cette participation se trouve dans la loi fédérale sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants (LPCA, RS 823.12). Cette loi est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 et est limitée au 31 décembre 2023. L'ordonnance sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants (OPCAP, RS 823.121) fixe les dispositions d'exécution.

En 2022, tous les cantons ont rapporté leurs activités de contrôle au SECO. Pour assurer ces activités, dix-sept cantons ont désigné les autorités de surveillance du marché du travail, et six les offices de l'AC. Trois cantons ont fait appel aussi bien aux offices de l'AC qu'aux autorités de surveillance du marché du travail. Les cantons ayant fait un rapport ont réalisé au total 12 668 contrôles sur écran et 285 contrôles sur place et ils ont sollicité des contributions fédérales à hauteur de 408 420 francs.

Tableau 6 Frais de personnel et contributions fédérales pour le contrôle

	2019	2020	2021	2022
Frais de personnel en équivalents plein temps	9	4,4	8,3	7,1
Nombre de contrôles à l'écran	Pas de données	1 930	9 463	12 668
Contributions fédérales pour les contrôles à l'écran, en CHF	Pas de données	57 900	283 890	377 070
Nombre de contrôles sur place	Pas de données	27	117	285
Contributions fédérales pour les contrôles sur place, en CHF	Pas de données	2 970	12 870	31 350
Contributions fédérales en CHF	Pas de données	60 870	296 760	408 420

Source : SECO

Une norme pénale a été introduite avec l'obligation de communiquer les postes vacants (art. 117a LEI). Une violation par négligence de l'obligation d'annoncer les postes vacants peut être sanctionnée d'une amende pouvant aller jusqu'à 40 000 francs. En tenant compte du principe de proportionnalité, les cantons avertissent les employeurs lors d'une première infraction et déposent une plainte pénale en cas de nouvelles infractions. En 2022, 103 plaintes pénales au total ont été déposées.

8 Chapitre supplémentaire : L'utilisation de Job-Room

Les DE peuvent profiter de l'obligation d'annoncer les postes vacants via trois canaux :

1. Ils tirent parti de la priorité de l'information de manière indépendante dans Job-Room.
2. Les employeurs recrutent directement via Job-Room.
3. Les conseillers des ORP transmettent leurs dossiers aux employeurs pour les postes annoncés (cf. chapitre 8.1).

La plateforme Job-Room joue donc un rôle central dans la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants. S'il existe des chiffres concrets à propos de la transmission de dossiers adaptés, l'activité de placement résultant d'une utilisation directe de la priorité de l'information par les DE et les employeurs dans Job-Room n'est pas directement mesurable¹⁸. L'analyse du comportement de navigation des utilisateurs dans Job-Room peut toutefois fournir des indications sur le comportement de recherche des DE et, par conséquent, sur l'utilisation de la priorité de l'information.

Dans ce chapitre, trois aspects de l'utilisation de Job-Room sont examinés sur la base de ces données relatives aux clics. Le sous-chapitre 8.1 présente dans un premier temps comment l'utilisation de Job-Room par les DE s'est développée entre janvier 2021 et décembre 2022 ainsi que le nombre moyen de fois où les utilisateurs ont cliqué sur chaque offre d'emploi. Puis, le chapitre 8.2 examine quels DE utilisent Job-Room de manière particulièrement intense et comment le comportement de navigation des DE a évolué au fil de la recherche d'emploi. Enfin, les DE et les offres d'emploi sont mis en relation au chapitre 8.3 afin d'examiner ce comportement durant la priorité de l'information. À cet égard, on fait la distinction entre le secteur, le type d'annonce et la source de cette dernière.

¹⁸ On examine actuellement si les données relatives aux recherches d'emploi des DE peuvent être mises en lien avec les données relatives aux clics afin de quantifier les postulations directes des DE.

8.1 Offres d'emploi et clics dans Job-Room

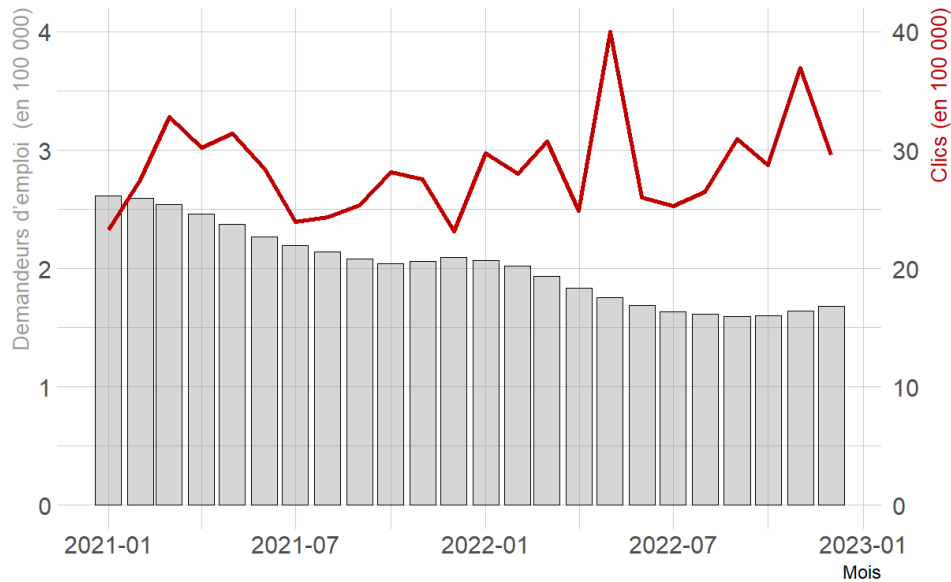
Un peu plus de 3,1 millions d'offres d'emploi ont été publiées dans Job-Room entre janvier 2021 et décembre 2022. Quelque 580 000 offres d'emploi (soit environ 20 % de la totalité) ont été annoncées aux ORP (cf. chapitre 3), tandis que les autres (env. 80 %) sont issues d'un crawling sur le web¹⁹.

Au total, les offres d'emploi publiées dans Job-Room ont fait l'objet d'environ 68,3 millions de clics (32,6 millions en 2021 et 35,7 millions en 2022), ce qui correspond à une moyenne de 22,1 clics par offre. Le nombre de clics moyen diffère fortement entre les offres d'emploi issues d'un crawling et celles annoncées auprès des ORP. Ainsi, en moyenne, les postes annoncés ont fait l'objet de près de quatre fois plus de clics que celles issues d'un crawling (54,62 clics contre 14,52).

La Figure 16 indique le nombre de clics mensuels ainsi que le nombre de DE entre janvier 2021 et décembre 2022. Le nombre de clics (ligne rouge) est en légère hausse. L'utilisation de Job-Room en termes absolus a augmenté au fil du temps, bien que le nombre de DE a fortement diminué durant cette même période. Cette situation repose notamment sur le fait que le nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce a progressé entre 2021 et 2022 et que, par conséquent, davantage de postes ont été annoncés et publiés sur la plateforme.

¹⁹ Les offres d'emploi sont collectées automatiquement par un programme à partir de différents sites Internet.

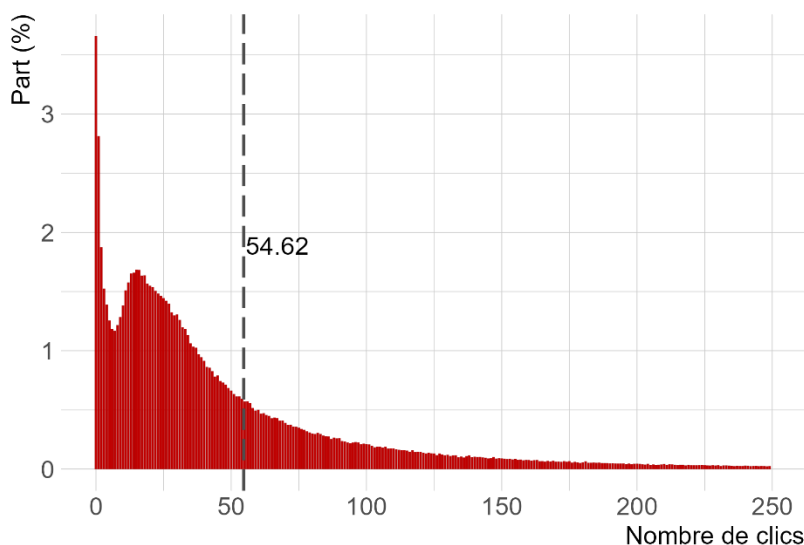
Figure 16 : Nombre de demandeurs d'emploi et nombre de clics par mois entre le 1.1.2021 et le 31.12.2022



Source : SECO.

Le nombre de clics par offre d'emploi varie fortement en fonction de l'annonce en question. La Figure 17 indique la répartition des clics pour les quelque 580 000 postes annoncés aux ORP. Environ 3,7 % des postes ayant été publiés n'ont fait l'objet d'aucun clic. 50 % des postes sur lesquels les utilisateurs ont cliqué ont bénéficié de 31 clics ou moins en moyenne, tandis que 10 % ont fait l'objet de plus de 126 clics. Cette répartition diffère entre les genres de professions soumis et non soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants. Si les postes non soumis à cette obligation font l'objet de davantage de clics, ils affichent aussi une part plus importante d'annonces sur lesquelles personne n'a cliqué.

Figure 17 : Répartition du nombre de clics en fonction des postes annoncés aux ORP



Source : SECO. Exemple de lecture : quelque 0,7 % des postes annoncés auprès des ORP ont fait l'objet de 50 clics exactement. La ligne verticale située à 54,62 indique la valeur moyenne de la répartition.

8.2 L'utilisation de Job-Room du point de vue des demandeurs d'emploi

Tous les DE ne disposent pas d'un compte Job-Room. Une enquête relative aux méthodes de recherche d'emploi réalisée en 2019²⁰ révèle que Job-Room n'est de loin pas le seul instrument utilisé par les DE dans leur recherche. Des moyens ultérieurs, tels que les journaux, les réseaux sociaux et d'autres plateformes d'emploi sont également souvent mis à profit.

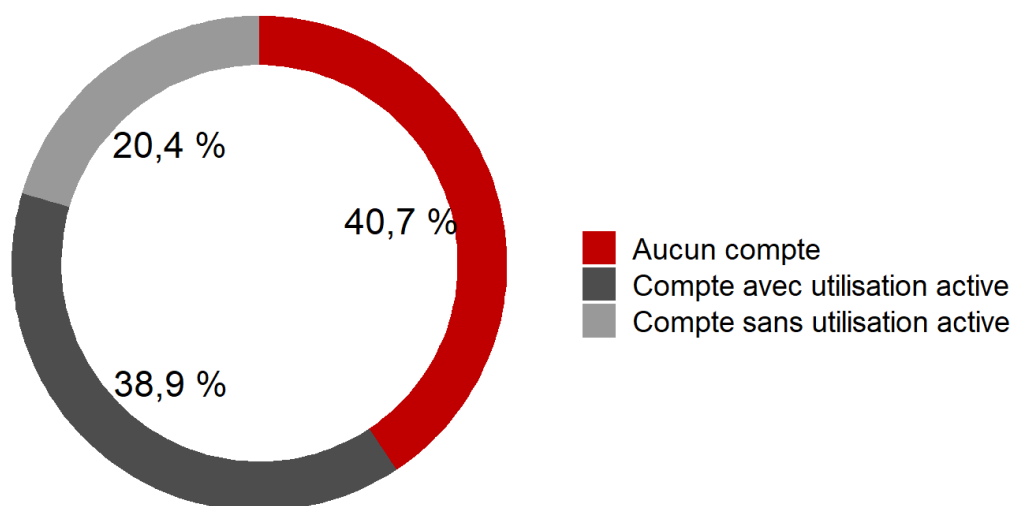
Au terme de la phase d'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants (de mi-2018 à fin 2019), près de 25 % des DE avaient un compte Job-Room, et ce pourcentage n'a depuis lors cessé d'augmenter. 59,3 % des 633 528 DE répertoriés dans PLASTA en 2021 et 2022, avaient un compte Job-Room (par conséquent, 40,7 % n'en n'avaient pas, cf. Figure 18). Toutefois, tous ne l'utilisaient pas activement pour leur recherche d'emploi. Tout juste 66 % des DE ayant un compte Job-Room ont cliqué sur des offres d'emploi²¹.

²⁰ www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Analyse du marché du travail > Marché du travail > Méthodes de recherche d'emploi et leurs succès

²¹ Sont qualifiés d'« utilisateurs actifs » les DE en possession d'un compte Job-Room, qui ont cliqué sur au moins une offre d'emploi. En présence de plusieurs épisodes de recherche, les DE sont qualifiés d'« utilisateurs actifs » pour autant qu'ils aient cliqué sur une offre d'emploi durant au moins un épisode de recherche.

Les 34 % restant n'ont donc cliqué sur aucune annonce. Ces derniers ont potentiellement utilisé Job-Room pour d'autres services, tels que la transmission de données personnelles.

Figure 18 : Part des demandeurs d'emploi ayant un compte Job-Room et utilisation active

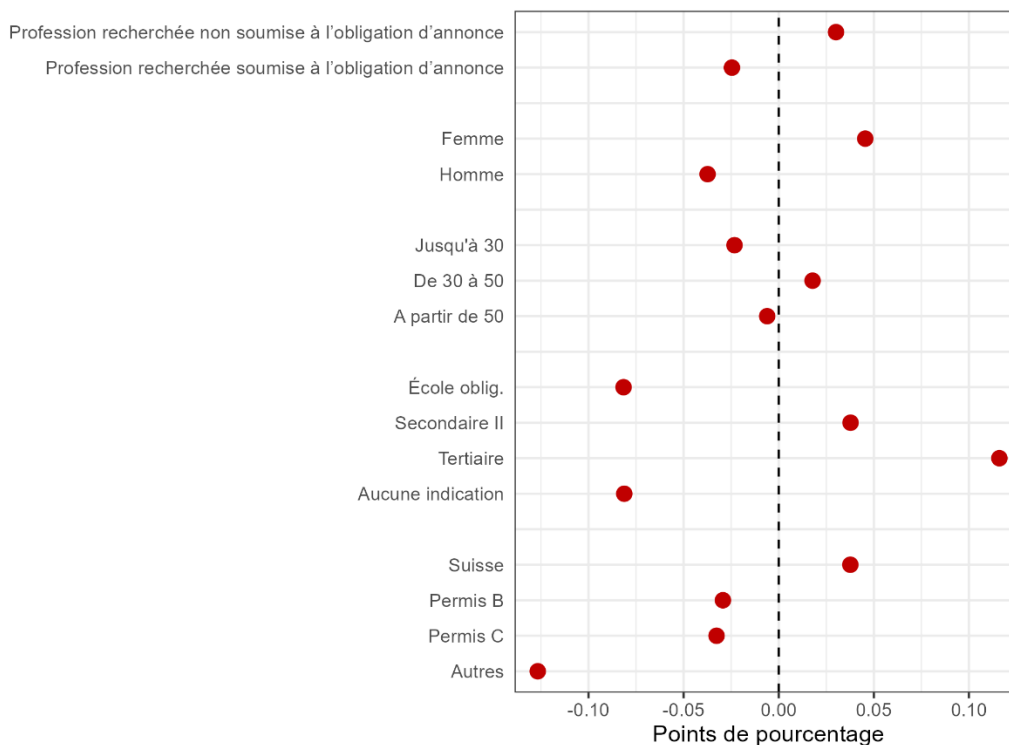


Source : SECO.

Les DE qui utilisent activement Job-Room dans leur recherche sont à distinguer de ceux qui ont un compte Job-Room mais qui ne l'utilisent pas ainsi que de ceux qui n'ont pas créé de compte. La Figure 19 montre ces différences. Ainsi, les femmes, les personnes de nationalité suisse et les DE au bénéfice d'un diplôme du degré tertiaire ou secondaire II sont plus souvent des utilisateurs actifs de Job-Room. À l'opposé, les titulaires d'un permis de séjour ou d'établissement (permis B ou C) ainsi que les DE ayant uniquement suivi l'école obligatoire sont moins souvent actifs sur Job-Room. S'il est impossible d'interpréter les causes de ces écarts, ces statistiques descriptives donnent une image des DE qui utilisent Job-Room activement. Cette toile de fond rejoint en partie les résultats des études externes relatives à la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants²².

²² Les évaluations du monitoring peuvent être consultées sur : www.arbeit.swiss > Employeurs > Obligation d'annoncer les postes vacants

Figure 19 : Utilisateurs actifs et tous les DE



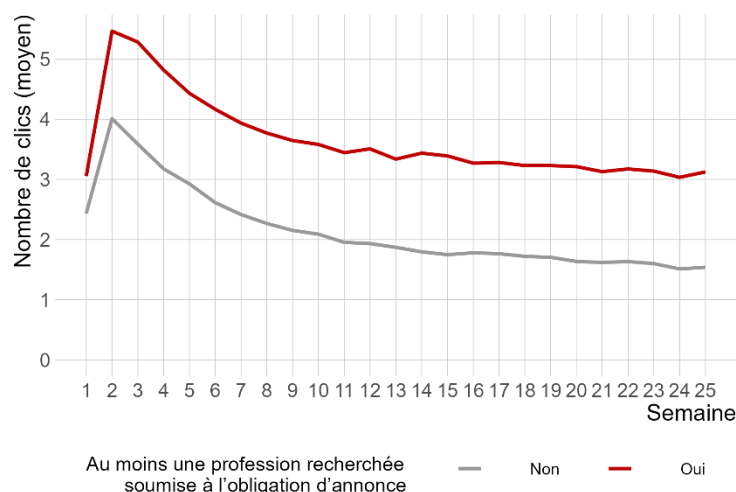
Source : SECO. La ligne verticale représente la part totale de DE qui utilisent activement Job-Room, et elle est placée à la valeur zéro. Les points rouges indiquent la différence entre la part totale et les proportions de DE spécifiques aux groupes qui utilisent activement Job-Room. Exemple de lecture : la probabilité que les femmes utilisent activement Job-Room est de près de 5 points supérieure à celle de tous les autres demandeurs d'emploi. Chaque observation correspond à un épisode de recherche. Ainsi, une personne peut être prise en compte plusieurs fois. La plus grande partie des écarts subsiste si l'on exclut les doubles comptages. Source : SECO.

Fait surprenant : les DE qui recherchent dans au moins un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce sont moins souvent des utilisateurs actifs de Job-Room. En effet, comme les DE peuvent profiter de la priorité de l'information en utilisant activement Job-Room, on pourrait s'attendre à ce que ceux qui recherchent un emploi dans une profession soumise à l'obligation d'annonce utilisent plus souvent cette plateforme. Cet écart a déjà été observé dans les études externes relatives à la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants s'agissant du comportement des DE en matière d'identification. Des analyses approfondies révèlent que la probabilité moindre d'utiliser Job-Room activement lorsqu'ils recherchent une profession soumise à l'obligation d'annonce est en lien avec d'autres caractéristiques observables des DE. Si l'on considère des caractéristiques ultérieures, telles que le niveau de formation, l'âge ou la nationalité, la profession recherchée soumise à l'obligation d'annonce exerce même une influence légèrement positive sur la probabilité d'utiliser activement Job-Room.

Par ailleurs, un autre tableau se dessine lorsque l'on tient compte non seulement de la probabilité (à savoir si au moins une offre d'emploi a fait l'objet d'un clic durant l'épisode de recherche) mais aussi de la fréquence d'utilisation (nombre de clics effectués durant un épisode de recherche). Les DE qui utilisent activement Job-Room et qui recherchent au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce cliquent en moyenne 100 fois sur des offres d'emploi. Ce chiffre est plus bas (60 clics) pour les DE qui utilisent activement Job-Room mais qui ne recherchent pas un emploi dans une profession soumise à l'obligation d'annonce.

En outre, les données relatives aux clics peuvent fournir des indications sur la manière dont Job-Room est utilisé durant un épisode de recherche. La Figure 20 indique le nombre moyen de clics par DE et par semaine au cours des 25 semaines de recherche (environ 6 mois). Les deux courbes affichent une évolution très similaire. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, l'intensité d'utilisation est supérieure pour les DE qui recherchent un emploi dans au moins un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce. L'utilisation de Job-Room est à son maximum durant la deuxième semaine de recherche d'emploi. Ensuite, l'intensité d'utilisation diminue peu à peu.

Figure 20 : Nombre moyen de clics par semaine dans la recherche d'emploi



Source : SECO. La ligne rouge correspond aux demandeurs d'emploi qui recherchent un poste dans au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce. La ligne grise correspond aux demandeurs d'emploi, qui ne recherchent pas d'emploi dans une profession soumise à l'obligation d'annonce.

8.3 Les clics dans le cadre de la priorité de l'information

Pour analyser de plus près le comportement de navigation des DE dans le cadre de la priorité de l'information, seuls les clics réalisés sur les quelque 580 000 postes annoncés auprès des ORP sont pris en considération. Différentes informations concernant ces postes (telles que le secteur et le canal de communication) peuvent être obtenues dans PLASTA et utilisées dans l'analyse. Par ailleurs, seuls les clics effectués sur des postes soumis à l'obligation d'annonce par des DE ayant un compte Job-Room sont pris en compte²³. Sur la base de cet échantillon de 8,9 millions de clics au total pour près de 370 000 postes, il est possible de calculer pour chaque annonce la part de clics effectués dans le cadre de la priorité de l'information. Cette proportion renseigne sur l'ampleur dans laquelle les DE ayant un compte Job-Room ont tiré profit de la priorité de l'information pour chaque poste.

Le nombre de clics moyen par poste varie fortement en fonction du secteur des postes vacants (cf. Tableau 7). Par exemple, les offres d'emploi dans la construction font en moyenne l'objet de moins de clics que celles dans d'autres secteurs. Cette situation est avant tout imputable au fait que la proportion de postes ne faisant l'objet d'aucun clic est plus importante dans la construction que dans d'autres secteurs. De plus, les offres d'emploi dans le secteur de la construction sont plus souvent divulguées par des agences de placement (cf. chapitre 3.4). Le tableau 7 indique que les utilisateurs cliquent moins souvent sur les annonces des agences de placement que sur celles des employeurs. Si l'on examine les clics selon la source, on constate que les annonces des ORP (par rapport à celles d'interfaces API et dans Job-Room) font l'objet du plus grand nombre de clics.

En moyenne, pour chaque poste soumis à l'obligation d'annonce, environ 62 % des clics sont réalisés dans le cadre de la priorité de l'information, à savoir durant les cinq premiers jours ouvrés. Cette proportion ne varie que légèrement en fonction des secteurs ainsi que du type et de la source de l'annonce : elle est légèrement inférieure à la moyenne dans le secteur de la restauration (58,3 %) et supérieure dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (70,7 %). Il faut cependant souligner ici que ces proportions dépendent de la durée pendant laquelle un poste reste actif dans Job-Room.

²³ Seuls les clics de DE ayant un compte Job-Room sont analysés, même après la priorité de l'information, car c'est la seule manière de s'assurer qu'il s'agit de DE annoncés auprès d'un ORP et qui peuvent donc profiter de cette priorité de l'information.

Tableau 7: Nombre moyen et proportion moyenne de clics durant la priorité de l'information

	Ø Nombre de clics	Ø Nombre de clics durant la priorité de l'information
Secteur		
Construction	4,5	65,3 %
Industrie	31,7	63,4 %
Restauration	21,6	58,3 %
Autres activités de services	23,1	60,4 %
Commerce	30,6	62,0 %
Activités spécialisées	24,8	62,1 %
Autres secteurs	33,6	62,4 %
Agriculture, sylviculture et pêche	15,2	70,7 %
Social	38,3	61,9 %
Type d'annonce		
Annonces directes de l'employeur	27,3	59,3 %
Agence de placement privée	12,4	66,8%
Source de l'annonce		
Job-Room	22,6	57,4 %
ORP	35,3	63,5 %
Interface API	14,5	70,3 %

Source : SECO. Remarque : ce tableau ne tient compte que des clics réalisés par des DE ayant un compte Job-Room, car ils sont les seuls à pouvoir profiter de la priorité de l'information.

L'analyse des données de clics fournit un tableau descriptif de l'utilisation de Job-Room et du comportement de navigation des DE. En résumé, on peut dire que l'utilisation de Job-Room a constamment progressé entre 2021 et 2022, tandis que le nombre de DE a reculé au cours de la même période. Job-Room a donc gagné en importance en tant que plateforme d'emploi. Cette situation résulte principalement de l'augmentation du nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce en 2022 et, par conséquent, de la hausse des postes annoncés. Par ailleurs, l'évaluation des données relatives aux clics montre que les DE qui recherchent au moins un poste dans une profession soumise à l'obligation d'annonce utilisent moins souvent Job-Room de manière active. Lorsqu'ils le font, c'est toutefois avec une intensité accrue (davantage de clics). L'évaluation des données concernant les clics des DE ayant un compte Job-Room révèle aussi que la majorité des clics (plus de

60 %) effectués sur des postes soumis à l'obligation d'annonce le sont dans le cadre de la priorité de l'information. Cette proportion est relativement stable dans tous les secteurs, tandis que le nombre moyen de clics par poste varie considérablement.

9 Conclusion et perspectives

Étant donné la progression du TCh durant la crise du coronavirus en 2020 et 2021, beaucoup de professions étaient également soumises à l'obligation d'annonce en 2022. Après avoir atteint son pic en janvier et février 2021 (3,7 %), le TCh a fortement chuté. Un nombre relativement élevé de professions étaient donc soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants durant une période de chômage historiquement bas, notamment au second semestre de 2022.

Ainsi, en 2022, plus de 475 000 postes soumis à l'obligation d'annonce ont été signalés aux ORP, la plupart concernant les secteurs de la construction, de l'industrie et de la restauration. Les annonces de postes dans le secteur du commerce ont fortement progressé.

Les ORP ont continué d'appliquer correctement et avec efficacité l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2022. Le nombre élevé d'annonces de postes a été traité rapidement. Les postes en question ont été vérifiés et publiés dans un délai d'une journée, et plus de la moitié des placements ont également été réalisés dans ce même délai. Plus de trois jours se sont écoulés jusqu'à la première proposition de placement pour seulement 5 % des annonces de postes. Une proposition a été transmise pour environ la moitié des annonces. Près de 8000 DE ont été engagés dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2022. Les DE faisant valoir eux-mêmes la priorité de l'information via la plateforme ne sont pas pris en compte. La proportion de DE qui s'inscrivent sur Job-Room progresse constamment et s'élevait à près de 70 % fin 2022.

Des évaluations ultérieures des données relatives aux clics ont révélé que l'utilisation de la plateforme Job-Room augmente sans cesse. Les postes soumis à l'obligation d'annonce ont fait l'objet d'une moyenne de 55 clics en 2021 et en 2022. En outre, les données relatives aux clics indiquent que la majorité des clics sur des postes soumis à l'obligation d'annonce sont réalisés durant la priorité de l'information.

Perspectives

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 recense en 2023 à nouveau bien moins de professions en raison de la baisse du chômage. Par exemple, la nouvelle profession des « commerçants et vendeurs dans les magasins », qui compte près de 150 000 personnes actives, n'est plus soumise à cette obligation à partir de 2023. Il en va de même pour

certaines catégories de professions dans la restauration (personnel de service, barmen et cuisiniers). Tandis que près de 20 % des personnes actives travaillaient dans des professions soumises à l'obligation d'annonce en 2022, ce taux est passé à environ 8 % en 2023.

Annexe tableaux et explications

Remarque : le monitoring a pour tâche de mettre en évidence les différences en matière d'exécution, et notamment celles constatées dans les cantons. Les écarts au sein des cantons en font également partie. Cependant, il n'est pas tenu d'expliquer ces différences ou de les placer dans leur contexte régional.

Autres explications :

- 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 des 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 par l'abréviation « sp ».
- certaines des cellules comportant moins de dix observations ont été remplacées par (.) 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 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) 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 demandeurs d'emploi 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 notamment la bourse des offres d'emploi du SPE Job-Room. Job-Room permet de récolter des informations sur la recherche d'emploi 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 postes vacants et les DE, publiées dans les rapports de monitoring, 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 pour 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 en fonction du moment de la saisie des données. La consultation des données pour le rapport a été réalisée le 7 mars 2023.

Tableau Annexe 1 : Liste des genres de professions soumis à l'obligation 2022

Numéro CH-ISCO-19	Genre de profession	Personnes actives	Chômeurs	TCh	Postes vacants 2022	DE 2022
1221	Directeurs et cadres de direction, ventes et marketing	40 765	2 951	7,2 %	414	4 972
21660	Graphistes et concepteurs en multimédia	11 190	677	6,1 %	83	1 350
24310	Spécialistes en marketing et publicité	31 867	1 648	5,2 %	468	3 378
24331	Spécialistes techniques des ventes (à l'exception des technologies de l'information et de la communication), secteur technique	8 341	603	7,2 %	222	1 416
26320	Sociologues, anthropologues et assimilés	1 790	115	6,4 %	11	351
26330	Philosophes, historiens et spécialistes des sciences politiques	1 610	98	6,1 %	(.)	319
26550	Acteurs	1 603	227	14,2 %	13	700
33220	Spécialistes techniques des ventes (collaborateurs au service externe, spécialistes de vente)	23 775	1 476	6,2 %	860	3 056
33320	Organisateurs de conférences et d'événements	3 658	388	10,6 %	96	979
34340	Chefs cuisiniers, chefs cuisiniers remplaçants et sous-chefs	5 902	505	8,6 %	430	595
42210	Employés d'agence de voyages	5 987	359	6,0 %	110	581
4222+4223	Employés de centre d'appel ; téléphonistes-standardistes	5 336	622	11,7 %	1 139	1 995
42240	Réceptionnistes, hôtellerie	2 079	369	17,7 %	442	775
4225-4229	Employés, service d'information ; réceptionnistes (fonctions générales) ; intervieweurs, enquêtes et études de marché ; employés chargés d'informer la clientèle non classée ailleurs	11 788	965	8,2 %	885	3 625
51200	Cuisiniers	46 833	3 500	7,5 %	4 064	5 402
513	Chefs de service, spécialistes, auxiliaires de restauration et barmen	70 002	6 650	9,5 %	9 426	12 091
5151	Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements	25 237	1 522	6,0 %	880	3 591
52230	Vendeur en magasin	157 520	8 296	5,3 %	4 326	20 935
54140	Personnel de sécurité	13 415	793	5,9 %	1 020	2 334
71140	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	4 118	639	15,5 %	671	1 167
71190	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés non classés ailleurs (p. ex. constructeurs d'échafaudages et praticiens en échafaudages)	3 594	362	10,1 %	653	541

71210	Couvreurs et zingueurs	4 765	256	5,4 %	724	399
71220	Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	11 672	618	5,3 %	543	1 005
71230	Plâtriers, constructeurs à sec	8 152	904	11,1 %	1 125	1 726
71240+71241	Isoleurs (sans les calorifugeurs-tôliers)	5 095	451	8,9 %	351	849
71310	Peintres en bâtiment et poseurs de papiers peints	20 230	1 218	6,0 %	1 564	2 473
71320	Laqueurs et professions apparentées	6 048	337	5,6 %	199	467
72120	Soudeurs et oxycoupeurs	2 997	194	6,5 %	234	473
72240	Meuleurs, polisseurs et affûteurs	2 331	143	6,1 %	190	221
73112	Opérateurs en horlogerie	6 449	757	11,7 %	972	1 035
81570	Conducteurs de machines de blanchisserie	4 587	409	8,9 %	228	1 360
83000+83210 +83220	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motos (sans les conducteurs de poids lourds)	36 777	2 325	6,3 %	807	7 351
8342	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	10 388	716	6,9 %	1 139	1 399
83431	Conducteurs de grues, d'engins de levage divers et de matériels similaires (sans remontées mécaniques)	4 329	215	5,0 %	596	431
83440	Conducteurs de chariots élévateurs	1 500	128	8,5 %	488	1 766
90+93+96	Professions élémentaires, sip ; manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports ; éboueurs et autres travailleurs non qualifiés	118 705	15 027	12,7 %	16 541	48 072
91120	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	71 662	5 685	7,9 %	4 482	16 663
92	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	9 989	1 004	10,0 %	2 154	2 720
94	Assistants de fabrication de l'alimentation	22 206	3 315	14,9 %	2 323	8 747

Remarques : ce tableau représente les personnes actives, les chômeurs ainsi que le TCh qui en résulte durant la période d'observation pour la liste 2022 (moyenne du 4^e trimestre 2020 au 3^e trimestre 2021). L'effectif moyen (à la fin de chaque mois) des postes vacants et des DE se rapporte à l'année 2022. 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 sur l'ensemble des genres de professions.

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

	Postes	Pourcentage de postes	Annonces	Pourcentage d'annonces
AG	34 172	7,17 %	16 858	7,00 %
AI	555	0,12 %	348	0,14 %
AR	1 299	0,27 %	978	0,41 %
BE	53 513	11,23 %	27 360	11,36 %
BL	11 548	2,42 %	5 358	2,22 %
BS	13 227	2,78 %	6 702	2,78 %
FR	9 440	1,98 %	5 097	2,12 %
GE	22 160	4,65 %	9 250	3,84 %
GL	1 639	0,34 %	867	0,36 %
GR	25 463	5,34 %	11 285	4,68 %
JU	4 277	0,90 %	2 259	0,94 %
LU	26 584	5,58 %	16 046	6,66 %
NE	16 334	3,43 %	6 063	2,52 %
NW/OW	3 694	0,78 %	2 616	1,09 %
SG	35 056	7,36 %	16 830	6,99 %
SH	4 858	1,02 %	2 844	1,18 %
SO	15 219	3,19 %	6 621	2,75 %
SZ	5 843	1,23 %	3 664	1,52 %
TG	20 838	4,37 %	9 802	4,07 %
TI	15 699	3,29 %	8 731	3,62 %
UR	1 594	0,33 %	960	0,40 %
VD	35 407	7,43 %	17 948	7,45 %
VS	23 087	4,84 %	10 667	4,43 %
ZG	6 382	1,34 %	4 187	1,74 %
ZH	88 709	18,61 %	47 540	19,74 %
Total	476 597	100 %	240 881	100 %

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

Tableau Annexe 3 : Utilisation des canaux de communication, par canton

	Annonces API	Proportion	Annonces ORP	Proportion	Annonces Job-Room	Proportion
AG	6 247	37,06 %	1 349	8 %	9 262	54,94 %
AI	81	23,28 %	33	9,48 %	234	67,24 %
AR	406	41,51 %	42	4,29 %	530	54,19 %
BE	10 827	39,57 %	1 522	5,56 %	15 011	54,86 %
BL	2 078	38,78 %	365	6,81 %	2 915	54,4 %
BS	2 051	30,6 %	509	7,59 %	4 142	61,8 %
FR	2 213	43,42 %	1 186	23,27 %	1 698	33,31 %
GE	3 705	40,05 %	695	7,51 %	4 850	52,43 %
GL	245	28,26 %	(.)	(.)	(.)	(.)
GR	2 935	26,01 %	(.)	(.)	(.)	(.)
JU	828	36,65 %	154	6,82 %	1 277	56,53 %
LU	6 992	43,57 %	723	4,51 %	8 331	51,92 %
NE	2 226	36,71 %	970	16 %	2 867	47,29 %
NW/OW	877	33,52 %	28	1,07 %	1 711	65,41 %
SG	5 631	33,46 %	1 413	8,4 %	9 786	58,15 %
SH	959	33,72 %	839	29,5 %	1 046	36,78 %
SO	2 222	33,56 %	209	3,16 %	4 190	63,28 %
SZ	1 362	37,17 %	352	9,61 %	1 950	53,22 %
TG	3 582	36,54 %	1 432	14,61 %	4 788	48,85 %
TI	1 571	17,99 %	1 534	17,57 %	5 626	64,44 %
UR	268	27,92 %	(.)	(.)	(.)	(.)
VD	5 369	29,91 %	5 518	30,74 %	7 061	39,34 %
VS	3 368	31,57 %	2 310	21,66 %	4 989	46,77 %
ZG	1 626	38,83 %	423	10,1 %	2 138	51,06 %
ZH	17 013	35,79 %	765	1,61 %	29 762	62,6 %
Total	84 682	35,16 %	22 383	9,29 %	133 816	55,55 %

Explications : dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les employeurs et les agences de placement privées disposent de trois canaux pour annoncer leurs postes vacants : 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 eux-mêmes).

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

Canton	Part des DE ayant un compte Job-Room	Part des DE ayant un compte Job-Room et utilisation active
AG	51,7 %	36,1 %
AI	67,7 %	60 %
AR	63,4 %	49,7 %
BE	56 %	39,9 %
BL	62,1 %	48,7 %
BS	54,5 %	44,4 %
FR	46,2 %	32,3 %
GE	80,9 %	71,9 %
GL	37,5 %	26,2 %
GR	59,7 %	50,2 %
JU	58,5 %	42,7 %
LU	63,1 %	47,6 %
NE	60,8 %	47,9 %
NW/OW	62,1 %	51,2 %
SG	64 %	48,8 %
SH	53,9 %	37,7 %
SO	51 %	35,2 %
SZ	61,7 %	49,6 %
TG	50,7 %	37,8 %
TI	63 %	46,6 %
UR	47,2 %	33,6 %
VD	63,6 %	49,2 %
VS	47,1 %	35,3 %
ZG	73,6 %	56,5 %
ZH	60,1 %	47 %

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 2022. Un DE est considéré comme utilisateur actif s'il s'est connecté au moins une fois au cours du mois sélectionné ou s'il a créé une alerte de postes vacants. Cette mesure n'a de sens que sur une base mensuelle et ne saurait être agrégée. Afin de laisser suffisamment de temps aux DE pour créer un compte dans Job-Room, seules sont affichées les données avec une date de connexion jusqu'à l'avant-dernier mois compris. Étant donné que les données sont anonymisées, seuls sont indiqués ici des pourcentages pour éviter que des données manquantes ne soient calculées de manière rétroactive.

Tableau Annexe 5 : Type de proposition de placement, par canton

Canton	Propositions de candidats	Proportion	Demandes de candidature	Proportion
AG	20 275	99,13 %	178	0,87 %
AI	36	(.)	(.)	(.)
AR	342	(.)	(.)	(.)
BE	14 253	96,74 %	480	3,26 %
BL	9 485	99,79 %	20	0,21 %
BS	1 369	21,52 %	4 994	78,48 %
FR	13 215	94,62 %	752	5,38 %
GE	9 148	94,2 %	563	5,8 %
GL	34	24,11 %	107	75,89 %
GR	4 914	89,72 %	563	10,28 %
JU	2 825	98,23 %	51	1,77 %
LU	21 500	99,39 %	131	0,61 %
NE	2 579	54,16 %	2 183	45,84 %
NW/OW	1 082	94,5 %	63	5,5 %
SG	8 597	97,14 %	253	2,86 %
SH	2 643	69,64 %	1 152	30,36 %
SO	10 382	87,57 %	1 474	12,43 %
SZ	271	42,21 %	371	57,79 %
TG	2 930	89,03 %	361	10,97 %
TI	19 481	99,49 %	100	0,51 %
UR	51	(.)	(.)	(.)
VD	30 864	87,25 %	4 510	12,75 %
VS	5 344	80,16 %	1 323	19,84 %
ZG	1 160	93,7 %	78	6,3 %
ZH	77 219	99,9 %	75	0,1 %
Total	259 999	92,93 %	19 789	7,07 %

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. 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 2022.

Tableau Annexe 6 : Durée jusqu'à la première proposition de placement dans les cantons

Canton	1 jour ouvré ou moins		De 1 à 3 jours ouvrés		Plus de 3 jours ouvrés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
AG	9 143	81,31 %	1 802	16,02 %	300	2,67 %
AI	20	80 %	(.)	(.)	(.)	(.)
AR	127	54,98 %	(.)	(.)	(.)	(.)
BE	3 794	53,98 %	2 286	32,53 %	948	13,49 %
BL	3 785	83,44 %	599	13,21 %	152	3,35 %
BS	2 924	69,84 %	1 047	25,01 %	216	5,16 %
FR	1 677	46,65 %	1 747	48,6 %	171	4,76 %
GE	1 933	46,71 %	1 329	32,12 %	876	21,17 %
GL	80	78,43 %	12	11,76 %	10	9,8 %
GR	160	5,14 %	2 830	91 %	120	3,86 %
JU	813	63,86 %	324	25,45 %	136	10,68 %
LU	2 397	27,05 %	6 241	70,42 %	224	2,53 %
NE	1 043	50,58 %	634	30,75 %	385	18,67 %
NW/OW	538	72,31 %	170	22,85 %	36	4,84 %
SG	2 486	58,25 %	1 212	28,4 %	570	13,36 %
SH	450	31,53 %	644	45,13 %	333	23,34 %
SO	5 389	95,31 %	227	4,01 %	38	0,67 %
SZ	175	38,55 %	129	28,41 %	150	33,04 %
TG	989	51,35 %	651	33,8 %	286	14,85 %
TI	768	12,51 %	5 113	83,29 %	258	4,2 %
UR	22	52,38 %	(.)	(.)	(.)	(.)
VD	9 189	77,8 %	2 159	18,28 %	463	3,92 %
VS	1 747	58,35 %	1 000	33,4 %	247	8,25 %
ZG	524	55,22 %	344	36,25 %	81	8,54 %
ZH	14 937	39,12 %	23 069	60,42 %	178	0,47 %
Total	65 110	52,09 %	53 678	42,95 %	6 198	4,96 %

Explications : sont pris en considération les placements répondant à des annonces publiées pendant le délai d'attente. Seules les annonces publiées en 2022 sont prises en compte. Les cellules comportant moins de dix observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Tableau Annexe 7 : Annonces avec au moins un placement et au moins un engagement par canton

Canton	Annonces avec au moins un placement*		Annonces avec au moins un placement réussi**		Annonces désactivées avec au moins un placement
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	
AG	11 245	66,70 %	323	2,96 %	10 928
AI	25	7,18 %	(.)	(.)	25
AR	231	23,62 %	16	7,24 %	221
BE	7 028	25,69 %	401	5,83 %	6 873
BL	4 536	84,66 %	166	3,72 %	4 463
BS	4 187	62,47 %	145	3,55 %	4 081
FR	3 595	70,53 %	170	4,79 %	3 551
GE	4 138	44,74 %	169	4,08 %	4 138
GL	102	11,76 %	10	9,9 %	101
GR	3 110	27,56 %	93	3,21 %	2 897
JU	1 273	56,35 %	36	2,87 %	1 256
LU	8 862	55,23 %	436	5,19 %	8 397
NE	2 062	34,01 %	133	6,62 %	2 009
NW/OW	744	28,44 %	62	8,45 %	734
SG	4 268	25,36 %	231	5,59 %	4 136
SH	1 427	50,18 %	171	12,61 %	1 356
SO	5 654	85,39 %	338	6 %	5 636
SZ	454	12,39 %	35	7,92 %	442
TG	1 926	19,65 %	257	13,6 %	1 890
TI	6 139	70,31 %	261	4,31 %	6 060
UR	42	4,38 %	(.)	(.)	42
VD	11 811	65,81 %	964	8,43 %	11 430
VS	2 994	28,07 %	243	8,27 %	2 937
ZG	949	22,67 %	46	5,03 %	914
ZH	38 184	80,32 %	2 714	7,11 %	38 152
Total	124 986	51,89 %	7 428	6,06 %	122 669

Explications : * sont comptabilisées les annonces qui ont reçu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente. La date de publication de l'annonce est en 2022. ** Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2022, qui ont été désactivées avant le 31 janvier 2023 et qui ont obtenu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente. Le pourcentage se réfère aux annonces désactivées avant le 31 janvier 2023 avec au moins une proposition de placement.