

Les enjeux de la Préférence Indigène

Travail de Bachelor réalisé en vue de l'obtention du Bachelor HES

par :

Florian STAUFFER

Conseiller au travail de Bachelor :

Nathalie JUNOD, Maître d'enseignement HES

Genève, le 6 juin 2019

Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)

Filière Economie d'entreprise EEW

Déclaration

Ce travail de Bachelor est réalisé dans le cadre de l'examen final de la Haute école de gestion de Genève, en vue de l'obtention du titre de Bachelor of Science en économie d'entreprise en emploi.

L'étudiant a envoyé ce document par email à l'adresse d'analyse remise par son conseiller au travail de Bachelor pour analyse par le logiciel de détection de plagiat URKUND.
<http://www.urkund.com/fr/student/392-urkund-faq>

L'étudiant accepte, le cas échéant, la clause de confidentialité. L'utilisation des conclusions et recommandations formulées dans le travail de Bachelor, sans préjuger de leur valeur, n'engage ni la responsabilité de l'auteur, ni celle du conseiller au travail de Bachelor, du juré et de la HEG.

« J'atteste avoir réalisé seul le présent travail, sans avoir utilisé des sources autres que celles citées dans la bibliographie. »

Fait à Genève, le 6 juin 2019

Florian Stauffer

Remerciements

J'aimerais remercier Nathalie Junod, qui m'a soutenu académiquement durant ce travail et suivi tout le long de mon projet.

Je relève également la chaleureuse collaboration de Charles Barbey et Alexandre Meyer (de l'OCE), Stéphanie Ruegsegger (de la Fer) et Catherine Contino (de l'ORP), qui m'ont donné les clés me permettant de sourcer mes recherches. J'ai fortement apprécié leur implication dans ce travail et ne manquerai pas de leur envoyer une version de ce dossier dès sa finalisation.

Je remercie également Gueorgui Uzunov. D'une part, pour m'avoir introduit le sujet il y a de ça presque un an. D'autre part, pour m'avoir permis de m'absenter de mon poste de travail dans le but d'aller interviewer les personnes citées ci-dessus. Et finalement, pour m'avoir permis d'avancer dans ce travail durant les moments calmes.

Et pour conclure, je tiens à remercier les personnes « silencieuses » qui m'ont soutenu durant l'ensemble de mon cursus académique, notamment dans la réalisation de ce dossier. Je parle ici de mes proches, qui n'ont pas relevé mes états de stress, de fatigue, qui ont su me forcer à me changer les idées afin de ne pas vivre Travail de Bachelor. Je sais à quel point il est difficile de supporter une personne obsédée par son travail ; je l'ai vécu. Je relève dès lors leur grande patience à mon égard et les en remercie chaleureusement.

Résumé

En tant qu'étudiant, j'ai rédigé ce travail en respectant la forme et effectué l'analyse théorique du sujet.

Ensuite, en tant que Spécialiste en Ressources Humaines en entreprise, et régulièrement confronté aux situations d'engagement dans les secteurs concernés par la préférence indigène, j'ai tenté de me poser les questions inhérentes aux RH.

J'ai, par la suite, orienté mon axe de réflexion sur la Gestion de Projet, afin de voir le sujet sous un autre angle et définir les recommandations.

J'ai donc joué trois rôles pour développer ce sujet et l'ai fait en plusieurs parties bien distinctes :

La première partie est l'introduction au sujet, incluant la méthodologie appliquée pour la recherche. Ensuite, j'ai effectué une analyse théorique du sujet, relevant toute donnée utile à l'analyse. Cette partie est rédigée par l'étudiant.

Les parties 3 à 5 sont rédigées par le spécialiste en ressources humaines, elles traitent de la mise en application de la procédure et de la structure allouée à celle-ci.

La sixième partie est celle du Business Analyst (en herbe), dans laquelle j'effectue une analyse des besoins et des parties prenantes.

Je mélange alors toutes les fonctions au point 7 en me permettant une analyse personnelle (subjective).

Et je continue à me projeter sous ces trois casquettes pour la problématique 2020, thème qui clôt mon travail de Bachelor.

Table des matières

Déclaration.....	i
Remerciements.....	ii
Résumé	iii
Liste des figures.....	vi
1. Introduction.....	1
1.1 Pourquoi ce sujet et comment je vais l'aborder	1
1.2 Méthodologie	2
2. Analyse théorique du sujet.....	3
2.1 Votation populaire « Contre l'immigration de masse ».....	3
2.2 Modification de la Constitution fédérale	3
2.3 Les impacts de la modification.....	4
2.4 Qu'est-ce que la Préférence Indigène ?	4
2.5 Analyse du contexte.....	5
2.6 Quid des Frontaliers ?.....	5
2.7 Les secteurs concernés.....	6
3. La mise en application	8
3.1 Les Partenaires.....	8
3.2 « Genève, Petit Etat / Grand Etat »	9
4. La procédure actuelle.....	10
4.1 Les avantages/inconvénients de l'application sous sa forme actuelle... 12	
4.2 Les Allocations	15
5. Le site www.travail.swiss.....	16
5.1 Lien avec Plasta.....	18
6. Analyse pratique et recommandations	20
6.1 Analyse des besoins	20
6.2 Analyse des parties prenantes	21
6.2.1 Identification et analyse des acteurs clés.....	21
6.2.2 Pouvoir des acteurs	23
6.3 Recommandations.....	25
6.3.1 Développer les stratégies d'alliance.....	25
6.3.2 Améliorer la structure existante	25
6.3.3 Recenser les ressources	26
6.3.4 Evaluer la sortie du candidat.....	27
6.3.5 Recommandation : Définir l'objectif.....	27
6.3.6 Gantt synthétique des recommandations.....	28
7. Et si nous n'étions pas réfractaires au changement ?	29

8. Problématique 2020	30
9. Synthèse.....	31
Conclusion.....	32
Annexe 1 : Interview OCE	35
Annexe 2 : Interview Fer	42
Annexe 3 : Interview ORP	44
Annexe 4 : Captures site travail.swiss	47
Annexe 5 : Communication Gastrosuisse.....	50

Liste des tableaux

Tableau 1 : Professions soumises à l'obligation d'annonce	6
Tableau 2 : SWOT	13
Tableau 3 : SWOT Croisé.....	14
Tableau 4 La conduite de projets complexes	22
Tableau 5 : Gantt – Traduction des intitulés de postes.....	23
Tableau 6 Gantt – Synthèse des recommandations.....	28

Liste des figures

Figure 1 : Processus complet.....	10
Figure 2 : Processus partiel	11

1. Introduction

1.1 Pourquoi ce sujet et comment je vais l'aborder

J'ai appris la création de la préférence indigène il y a un peu plus d'un an. Il s'agit d'obliger les entreprises de certains secteurs à annoncer leurs nouveaux postes à l'ORP en priorité.

En tant que professionnel RH, je me suis demandé comment ce sujet allait impacter mon travail. Peut-être que la charge de travail serait supérieure ? Peut-être que je devrais me considérer comme partie prenante/agent de cette obligation d'annonce ?

En me renseignant sur le sujet dans le cadre professionnel, je me suis aperçu qu'il y avait certaines choses que je peinais à comprendre, comme vous pourrez le constater dans la première partie de ce dossier, qui traite de l'analyse des données.

Je me suis ensuite demandé quelle hypothèse de travail je pourrais formuler. Après mûre réflexion, j'ai volontairement décidé de ne pas en émettre. Je vais plutôt me concentrer sur l'utilisation et le développement de la structure actuelle, afin de répondre aux besoins et questionnements liés à la gestion de projet.

Ma première impression était que le sujet actuel n'est que de la poudre aux yeux qui a été mise en place pour calmer les partis politiques, notamment la droite. En effet, ceux-ci commençaient à s'impatisser de voir de réels retours à la votation contre l'immigration de masse, alors que celle-ci avait été votée 5 ans auparavant. Il fallait faire quelque chose qui aille dans ce sens, d'où la création de la préférence indigène qui, pour moi, tire sa réelle valeur ajoutée de ses effets secondaires.

Or, comme nous pourrons le constater plus tard, les effets secondaires (ou effets collatéraux), ne sont pas moindres. Je peux citer notamment l'engagement d'une trentaine de personnes à l'ORP de Zürich, et rien que pour ça, ça a été utile.

Actuellement, le projet ne fait pas grand-chose, si ce n'est d'encourager fortement (sous peine d'amende) les entreprises à annoncer les nouveaux postes vacants dans certains domaines. Ce qu'il ne fait pas, en revanche, est autrement plus important, notamment :

- Il ne permet pas de savoir, parmi les assurés de l'ORP, à qui ça a profité
- Il ne permet pas d'avoir une estimation de l'utilité (car si on peut en effet voir une augmentation cruciale du nombre d'annonces, on ne peut créer de corrélation avec la diminution théorique du nombre d'assurés inscrits à l'ORP. Cela est dû aux facteurs de correction (augmentation du taux de chômage : licenciements ? situation économique globale ? ; augmentation du taux d'inscription à l'ORP : attrait de pouvoir profiter de l'obligation d'annonce ? et cætera.))

Tout cela sera développé dans le présent dossier, ne vous inquiétez pas.

1.2 Méthodologie

Les références liées à la préférence indigène sont principalement les médias (journaux, communiqués de presse, annonces du SECO,...) et les textes de loi.

Pour cette raison, j'ai décidé d'interviewer Charles Barbey, Directeur de l'OCE, Stéphanie Ruegsegger, Directrice politique de la FER, ainsi que Catherine Contino, Conseillère en Placement au sein de l'ORP de Genève. Il a été important pour moi d'entendre ces personnes, car elles ont chacune un rôle bien spécifique (i.e. stratégique, opérationnel et partenaire externe). De plus, j'ai opté pour une analyse qualitative plutôt que quantitative, car l'objectif était d'évaluer les axes d'amélioration ; je laisse les chiffres au SECO.

Cette opportunité d'interviewer ces trois personnes de référence m'a permis de définir le sujet, d'évaluer l'impact et l'utilité du projet, sa réelle valeur ajoutée et son évolution. Ces entretiens se sont déroulés de manière semi-directive, avec des questions ouvertes. Les retranscriptions de ces entretiens se trouvent en annexe de ce document.

J'ai pu identifier à travers ces interviews les différentes parties prenantes au niveau genevois et effectuer une analyse du contexte (section 2.5). Elles me permettent également d'effectuer une analyse des axes stratégiques du projet à travers l'outil SWOT (Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités), Threats (menaces)). À ce sujet, je présenterai un SWOT standard et un SWOT croisé sous le titre 4.1. En effet, cet outil développé par un groupe de professeurs de Harvard est un des meilleurs outils qui permette une analyse qualitative d'un domaine d'activité (ici, du projet).

Ces interviews seront la ligne directrice de l'analyse méthodologique. S'ajouteront également des données statistiques provenant du SECO. En sus, j'ajouterai des représentations du site travail.swiss et autres sources pouvant m'aider à préciser mon sujet. Dans le formulaire d'inscription, j'avais mentionné la possibilité d'interviewer des dirigeants d'entreprise et des candidats de l'ORP. J'ai renoncé à cette idée pour les raisons suivantes :

- Chef d'entreprise : À la suite des informations reçues par Monsieur Barbey (cf annexe 1 : interview OCE)
- Candidat ORP : Impossibilité d'obtenir une liste de personnes pouvant répondre à mes questions. Je me suis également questionné sur la valeur ajoutée que cela pouvait représenter. En effet, un candidat ne pourra pas me répondre sur l'efficacité de l'obligation d'annonce, et un ancien candidat n'apparaîtrait plus sur la liste mentionnée précédemment.

Cela étant précisé, il est envisageable, selon l'évolution du travail, que je décide néanmoins d'interviewer ces parties prenantes.

2. Analyse théorique du sujet

Afin de bien comprendre le sujet dans son ensemble, je vais commencer par situer le contexte politique, car l'ensemble du sujet découle de la votation populaire « Contre l'immigration de masse » du 9 février 2014, entrée en vigueur le jour-même.

Ensuite, j'expliquerai brièvement ce que cette votation a changé dans la Constitution fédérale et les teneurs qui en ont découlé.

Je continuerai par une définition du sujet au sens légal et terminerai par une définition du sujet dans son ensemble.

2.1 Votation populaire « Contre l'immigration de masse »

Il a été demandé au peuple Suisse, lors de la votation du 9 février 2014, de mettre en place des contingents limitant le nombre d'étrangers acceptés sur le territoire. Il s'agissait de définir un nombre maximal de permis accordés par année par la Confédération et de le diviser pour que chaque canton en ait un nombre équitable.

Malgré la recommandation du 27 septembre 2013 de rejet de l'initiative par le Parlement, le peuple Suisse a accepté la votation à 50.3% (Chancellerie Fédérale ChF).

La modification de la Constitution fédérale est donc entrée en vigueur le 9 février 2014.

2.2 Modification de la Constitution fédérale

Premièrement, il y a le rappel de l'article Cst. 121, qui précise le titre « Législation dans le domaine des étrangers et de l'asile ».

Deuxièmement, l'article Cst. 121a, qui se divise en 5 alinéas :

- 1 : l'autonomie de la Confédération en matière de gestion de l'immigration
- 2 : la limitation par des plafonds et contingents du nombre de permis délivrés
- 3 : la notion d'intérêts économiques globaux de la Suisse, la notion de préférence Nationale et les critères déterminants
- 4 : la mention des traités internationaux
- 5 : le transfert des modalités à la loi

Troisièmement, l'article Cst. 197, ch 11, qui fixe les dispositions transitoires à l'article Cst. 121a, avec les 2 alinéas suivants :

- 1 : renégociation et réadaptation dans les trois ans des traités internationaux contraires à l'article Cst. 121a
- 2 : l'autorisation accordée au Conseil Fédéral d'édicter par voie d'ordonnance des dispositions d'application provisoires

2.3 Les impacts de la modification

J'aimerais souligner le texte suivant : « Aucun traité international contraire au présent article ne sera conclu. » Cst. Art 121a/4

À la suite de cette votation, plusieurs domaines économiques ont été impactés. Notamment l'ALCP (Accord sur la Libre Circulation des Personnes), qui a dû être adapté, les échanges économiques qui ont souffert de cette adaptation de la loi, les erasmus (échanges universitaires) qui ont été supprimés durant une certaine période, etc.

Cela a créé un grand bouleversement socio-économique pour la Suisse et a amené à la mise en place de la préférence indigène, au 1^e juillet 2018.

2.4 Qu'est-ce que la Préférence Indigène ?

La Préférence Indigène est le fait de favoriser l'engagement de personnes inscrites à un ORP du territoire helvétique. L'idée est d'encourager l'emploi de personnes locales afin de diminuer l'immigration, d'une part, et le taux de chômage, d'autre part.

Pour appliquer cette Préférence Indigène, le SECO a mis en place l'Obligation d'annonce. Celle-ci s'applique depuis le 1^e juillet 2018 à toutes les professions dont le taux de chômage est égal ou supérieur à 8% au niveau fédéral. Ce taux sera porté à 5% au 1^e janvier 2020.

Dans les secteurs d'activité concernés, l'employeur a l'obligation d'annoncer à l'ORP toute ouverture de poste, avant de rendre l'annonce publique. Cette annonce prioritaire peut se faire en ligne (travail.swiss), par courriel, par téléphone ou en personne.

Durant 5 jours ouvrables de carence à partir de la confirmation de l'ORP, l'annonce ne peut être rendue publique. En effet, durant ce délai, seul les candidats inscrits à l'ORP (demandeurs d'emploi) et les CP (conseillers en placement de l'ORP) peuvent visualiser ces offres à travers la plateforme fédérale du SECO travail.swiss, et donc postuler.

Dans les 3 jours ouvrables suivant l'annonce, l'ORP peut transmettre à l'employeur des dossiers pertinents.

L'employeur est tenu d'informer l'ORP sur les candidats proposés qu'il a reçu en entretien et/ou le(s) candidat(s) qu'il a retenu.

L'obligation d'annonce comporte néanmoins quelques exceptions :

- L'engagement interne d'une personne présente depuis plus de 6 mois
- L'engagement d'une personne ayant droit de signature ou d'un membre de sa famille
- L'engagement à durée déterminée pour une durée de moins de 14 jours civils
- L'engagement d'un candidat de l'ORP à travers le portail travail.swiss

2.5 Analyse du contexte

Afin de situer le contexte macroéconomique, je propose la liste thématique suivante :

- Politique : Votation populaire « Contre l'Immigration de masse »
- Economique : Tentative de diminution du taux de chômage / Limitation de l'immigration
- Social : Placement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP
- Technologique : Le site travail.swiss
- Ecologique : La dématérialisation des annonces (informatisation)
- Légal : Modification de l'article 121a de la Constitution fédérale

Cette liste permet de mettre en évidence les différents axes liés à la préférence indigène.

L'ensemble de la procédure naît de la votation populaire du 9 février 2014. Ce qui est intéressant avec cette liste, c'est de réaliser que les employeurs n'en font pas partie.

Et si je ne vous disais pas tout, tout de suite ? J'y reviendrai plus tard, bien évidemment.

L'objectif premier annoncé est la limitation du nombre d'immigrants par année. Dans ce sens, la Suisse a instauré des contingents concernant le nombre de permis L et B accordés par année au niveau fédéral, puis les a distribués de manière équitable entre les cantons. Ces contingents concernent toute personne provenant d'un Etat Tiers (hors UE-AELE), ainsi que les prestataires de service provenant de l'UE-AELE demandant un permis d'une durée supérieure à 120 jours.

En 2019, ces contingents se répartissent annuellement, au niveau fédéral, comme suit :

- Etats Tiers, Permis B : 4'500 unités
- Etats Tiers, Permis L : 4'000 unités
- UE-AELE¹, Permis B : 12'000 unités
- UE-AELE¹, Permis L : 2'000 unités

2.6 Quid des Frontaliers ?

Le nom « préférence indigène » peut induire en erreur. Il ne s'agit pas de favoriser les candidats suisses. Toute personne inscrite dans un ORP peut avoir accès aux avantages fournis par l'obligation d'annonce. Par ailleurs, il n'existe actuellement pas de contingent concernant les permis G (permis pour travailleurs frontaliers). Cela signifie que toute personne possédant un permis G et inscrite à l'ORP du canton concerné (ici, Genève) peut postuler comme candidat « privilégié », à l'instar des candidats suisses inscrits.

¹ Prestataires de service provenant de l'UE-AELE demandant un permis d'une durée supérieure à 120 jours

2.7 Les secteurs concernés

Suite à l'analyse préalable faite sur les pages précédentes, il me semble important de relever les secteurs concernés. Actuellement, ceux-ci sont tous les secteurs dont le taux de chômage au niveau national dépasse les 8%. Ce taux sera abaissé à 5% au 1^{er} janvier 2020.

Tableau 1 : Professions soumises à l'obligation d'annonce

Professions soumises à l'obligation d'annonce dont la valeur seuil du taux de chômage est de 8%
Période de calcul: du 1er avril 2017 au 30 mars 2018; en vigueur du 1er juillet 2018 au 31 décembre 2019

Nomenclature suisse des professions 2000 (NSP 2000)	Genre de profession	Nombre de chômeurs	Nombre d'actifs	Taux de chômage
11102	Aides agricoles	486	5'404	9.0
25202	Autres professions de l'horlogerie	671	7'245	9.3
29103	Magasinières, manutentionnaires	2'943	29'777	9.9
29104	Autres professions du façonnage et de la manufacture	3'412	20'697	16.5
41102	Bétonneurs, cimentiers de la construction, epa; secteur principal de la construction	633	3'703	17.1
41108	Autres professions de l'industrie du bâtiment	2'729	17'773	15.4
41203	Plâtriers, stucateurs et activités connexes	1'087	11'134	9.8
41207	Isoleurs	490	4'894	10.0
52102	Spécialistes en relations publiques	365	3'124	11.7
52103	Spécialistes en marketing	1'615	15'774	10.2
53502	Garçons de course, messagers	1'086	9'813	11.1
54104	Téléopérateurs et téléphonistes PTT	591	5'849	10.1
61102	Personnel de réception	1'084	11'320	9.6
61103	Personnel de service	5'054	51'404	9.8
61104	Femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat	742	4'967	14.9
61105	Personnel de cuisine	5'958	70'998	8.4
61201	Intendants de maison	253	2'297	11.0
82201	Acteurs	170	1'324	12.8
92102	Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie	4'565	32'993	13.8
Total		33'934	310'491	10.9

(SECO 2018, page 33)

Comme nous pouvons le constater à l'aide du tableau ci-dessus, 19 genres de professions sont concernées.

Nous pouvons grouper ces professions, par mesure de simplification, selon le schéma suivant :

- Agriculture
- Autres professions de l'Horlogerie
- Bâtiment
- Spécialistes RP et Marketing
- Messagers et téléopérateurs
- Hôtellerie et Restauration
- Acteurs
- Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie

Ce travail se basant sur le Canton de Genève, le domaine de l'agriculture est volontairement laissé de côté. En ce qui concerne les Spécialistes RP et Marketing et Acteurs, le nombre de personnes concernées étant relativement faibles, elles seront également mises à part.

Concernant les Personnes dont l'activité professionnelle manuelle ne peut être définie, ce sont des valeurs extrêmes et il serait difficile de faire une analyse précise sur ce genre de profession.

Les secteurs qui seront décrits dans ce travail sont donc les Autres professions de l'Horlogerie, le Bâtiment, les Messagers et téléopérateurs, ainsi que l'Hôtellerie et Restauration.

En ce qui concerne la vue d'ensemble 2020, et selon les calculs de Monsieur Meyer (cf annexe 1 Interview ORP), 31 professions seraient impactées (contre 19 actuellement). Au niveau fédéral, le nombre de demandeurs d'emploi touchés passerait de 24% à 30%. Au niveau cantonal 18% 24%. Ces calculs sont faits avec un taux de chômage 2019 identique au taux de chômage 2018.

Quant aux professions concernées, cela représente une augmentation d'environ 63%.

J'aimerais préciser que le domaine de l'Hôtellerie et Restauration (68% sur Genève sur la totalité des nouvelles places vacantes annoncées liées à l'obligation d'annonce, cf annexe 1 Interview ORP) est un secteur dans lequel le taux de rotation du personnel est très important.

J'aimerais également préciser que le secteur du Bâtiment, tout comme le secteur de la Restauration, est un secteur dans lequel les entreprises ont généralement une fiduciaire qui traite leur gestion administrative.

Sachant que ce sont les deux secteurs principaux liés à l'obligation d'annonce, une difficulté de mise en application pouvait être envisagée.

Concernant le secteur de l'Hôtellerie, généralement le recrutement est fait à l'interne. Ils reçoivent par ailleurs directement les dossiers des candidats et ont leur propre processus de recrutement. Il serait difficile, selon Monsieur Barbey, de changer les habitudes en matière de recrutement de ce type de domaines d'activités.

Dernièrement, j'aimerais préciser que les messagers et le personnel de réception font partie du tableau. Ce qui implique que toute entreprise cherchant un/e réceptionniste est tenue d'annoncer le poste à l'ORP. Il en va de même pour les messagers/coursiers.

3. La mise en application

Maintenant que les secteurs concernés sont précisés, passons à la mise en application. Les directives cantonales (cf titre 3.2 « Genève, Petit Etat / Grand Etat ») ont été un pilier sur lequel l'OCE a pu s'appuyer pour la mise en application de la préférence indigène.

En effet, la majeure partie de la mise en place structurelle et organisationnelle avait déjà été effectuée, comme l'on pourra le constater au titre 3.2.

Si l'on prend le canton de Genève, deux personnes ont été engagées à un poste directement lié à l'obligation d'annonce. En ce qui concerne le canton de Zürich, il s'agit d'une trentaine de personnes. (Annexe 1 : Interview OCE)

3.1 Les Partenaires

En adjonction aux directives cantonales, l'appui des partenaires comme les associations faitières est à relever. En annexe 5 se trouve la communication de Gastrosuisse, association faitière de l'hôtellerie et de la restauration. Cette communication informe en plusieurs points sur les changements actuels. Il y a avant tout une introduction du sujet, une notion concernant les professions soumises à l'annonce obligatoire, les informations techniques (type, moment et durée), les exceptions et les notions liées au recrutement (Postulants, invitation, retour de l'employeur et sanctions).

Il est intéressant de noter qu'au point IV « Exceptions à l'obligation d'annonce », se trouve un « bon à savoir » soulignant qu'il n'est pas nécessaire d'être au chômage pour jouir d'un droit aux accès candidats de l'ORP. En d'autres termes, toute personne professionnellement active peut s'inscrire à l'ORP et jouir du droit préférentiel réservé aux assurés de l'ORP.

De plus, dans le communiqué de Gastrosuisse, en annexe, se trouve un modèle de formulaire de retour à l'ORP concernant les candidats reçus.

Car si, en effet, l'employeur n'est pas tenu de recevoir les candidats, ni-même d'effectuer un retour à l'ORP (contrairement à l'information que l'on peut trouver au point VI « Retour de l'employeur »). Il est cependant encouragé à le faire.

À toute fins utiles, je relève également le point VII « sanctions », qui informe l'employeur sur le fait qu'il est amendable « en cas de violation de l'obligation de réaliser un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude ». Je souligne à ce sujet qu'aucune obligation de ce genre n'est actuellement active. Comme mentionné précédemment, l'employeur jouit de la pleine liberté, la seule obligation, c'est l'annonce.

Je pense dès lors qu'il est primordial de relever que les informations communiquées par les partenaires peuvent ne pas s'accorder aux informations des ORP, qui elles-mêmes peuvent ne pas s'accorder aux informations du SECO.

3.2 « Genève, Petit Etat / Grand Etat »

La mise en application a été facilitée par une procédure entrant dans le champ macroéconomique. Depuis juillet 2012, l'Etat de Genève avait déjà mis en place une procédure similaire. Celle-ci s'est étendue en fin 2014, selon une directive cantonale.

En effet, depuis son approbation le 17 octobre 2014, les entités du Petit Etat sont dans l'obligation de favoriser les candidats de l'ORP. Cette directive s'étend au Grand Etat le 23 janvier 2017.

Il sied de définir ce que sont les « Petit » et « Grand » Etat.

Par « Petit Etat », selon la Base de données des cantons et des villes suisses (BADAC), correspond aux unités de l'administration de droit public, sans les entreprises ou régies rattachées (CFF, poste,...)

Le « Grand Etat » est la somme du « Petit Etat » et de tous les établissements autonomes. Par établissements autonomes, on entend notamment les TPG, SIG, HUG, etc. À Genève, 17 entités contrôlées et subventionnées sont regroupées.

L'obligation pour les deux Etats sont donc une prémisses de l'obligation d'annonce, mais celle-ci est plus stricte que l'obligation actuelle et ne concerne que l'administration publique.

La directive prévoit que chaque poste ouvert doit être annoncé à l'OCE 10 jours avant sa publication. L'OCE dispose alors de 5 jours ouvrables pour assigner des dossiers de candidatures pouvant correspondre au poste (maximum 5). Dès le 6^e jour ouvrable seulement, et dans le cas où aucun demandeur d'emploi n'est assigné, le poste peut être publié. De plus, dans le cas où des dossiers sont assignés, mais qu'aucun candidat n'est retenu, le poste ne peut être publié que le 11^e jour ouvrable.

En sus, tout candidat proposé par l'OCE doit être reçu en entretien. À compétences égales, l'engagement doit favoriser le candidat inscrit à l'ORP. Tout refus d'engagement doit faire l'objet d'une motivation écrite et, dans certains cas, il est nécessaire de démontrer que le candidat externe correspondait mieux au poste mis au concours.

Ces directives ont fait l'objet de multiples débats politiques quant à leur application, il a par exemple été reproché à l'Etat de trainer les pieds.

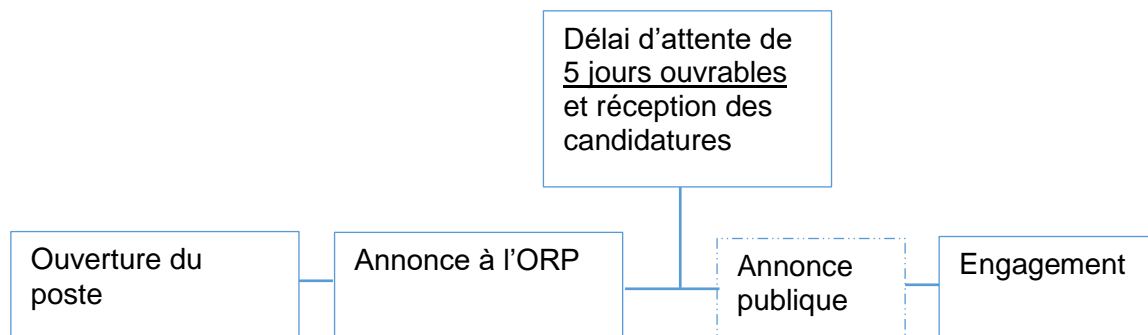
L'avantage qui peut être relevé à travers cette obligation étatique, c'est la mise en place d'un système au sein de l'ORP qui a préparé le terrain à la préférence indigène.

4. La procédure actuelle

À la suite de l'analyse de la mise en application, voici le développement visuel de la procédure actuelle. Celle-ci se décompose en deux situations principales. La première est celle dans laquelle le processus est complet.

Le schéma de ce processus se décompose comme suit :

Figure 1 : Processus complet



La première étape est l'ouverture d'un poste. Cette étape comprend notamment la définition du besoin, la rédaction du cahier des charges, de l'annonce, etc.

Ensuite, une annonce à l'ORP doit être effectuée (hormis le cas des exceptions listées au titre 2.4 Qu'est-ce que la Préférence Indigène ?)

Un délai de 5 jours ouvrables débute alors, durant lequel les candidats inscrits à l'ORP peuvent consulter l'offre sur le site travail.swiss (cf titre 5 Le site www.travail.swiss). L'ORP peut également envoyer des dossiers directement, à l'instar de la procédure liée aux directives cantonales. La moyenne des dossiers envoyés par l'ORP est de 5.4 (selon Monsieur Meyer, cf annexe 1 Interview OCE).

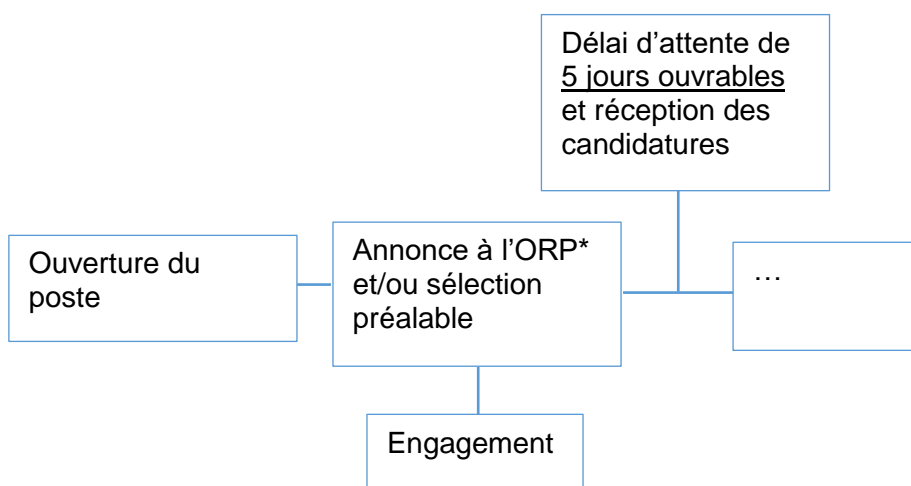
Dès le 6^e jour ouvrable, l'annonce peut être publiée sans restriction. Je souligne que la phase « Annonce publique » est encadrée de tirets. Cela signifie que cette étape est facultative. L'entreprise peut (et est encouragée à) engager un candidat de l'ORP.

La dernière phase est celle de l'engagement. L'entreprise valide le candidat et informe les candidats non retenus de son refus. Elle n'est en aucun cas tenue de le motiver.

La deuxième version est celle dans laquelle le processus est partiel.

Le schéma de ce processus se décompose comme suit :

Figure 2 : Processus partiel



Il est autorisé de prendre un raccourci dans la procédure. Je rappelle que la seule obligation est l'annonce. L'entreprise peut décider d'engager un candidat à travers son réseau et d'arrêter le processus à l'engagement de celui-ci.

Dans ce cas, l'annonce reste obligatoire, le délai d'attente court quand même, mais le processus est terminé.

Dans cette version, l'entreprise reçoit les candidatures des candidats de l'ORP et les dossiers envoyés par les conseillers en personnel de l'ORP, par simple formalité. Il n'y a actuellement pas de moyen de faire l'annonce en précisant que le poste était déjà pourvu, afin d'éviter la continuation d'un processus qui n'aboutira en définitive à aucune suite.

Dans tous les cas, les informations suivantes doivent être transmises à l'ORP :

<u>Obligatoires</u>	<u>Optionnelles</u>
<ul style="list-style-type: none">• Désignation du poste• Description du poste (activités/exigences)• Profession• Taux d'occupation (%)• Dates début/fin de contrat	<ul style="list-style-type: none">• Formation• Expérience professionnelle• Langues• Si applicables :<ul style="list-style-type: none">○ Travail du dimanche/jours fériés○ Travail en équipe○ Travail de nuit○ Travail à domicile

4.1 Les avantages/inconvénients de l'application sous sa forme actuelle

Jusqu'ici, et selon l'analyse des données faite précédemment, plusieurs avantages/inconvénients peuvent être relevés. Le premier inconvénient que je relève est le suivant : L'obligation ne concerne que l'annonce. L'employeur n'est en aucun cas tenu d'informer le candidat ou l'ORP sur les raisons du refus.

Au niveau de l'avantage principal : Charles Barbey souligne les directives cantonale (cf Annexe 1 Interview OCE). Bien que celles-ci ne concernent que l'Etat, elles ont donné à Genève un avantage non-négligeable dans la mise en application de la préférence indigène. Ce que ces directives ont de plus favorable, comparées à la préférence indigène, c'est qu'elles encouragent plus fortement l'engagement de demandeurs d'emploi locaux.

Or, la préférence indigène n'engage qu'à une obligation d'annonce, et n'encourage donc que fictivement ou partiellement l'engagement de ces candidats. De plus, l'absence actuelle d'un organe de contrôle et d'informations claires amène les entreprises à ne pas jouer le jeu.

L'outil le plus adapté pour effectuer l'analyse de ces avantages/inconvénients reste, selon moi, le SWOT (en anglais Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats).

Un SWOT est un outil permettant l'analyse des axes stratégiques d'un domaine d'activité

En décomposant cet outil, il y a deux axes principaux : l'axe microéconomique (c'est-à-dire l'axe sur lequel on peut influencer, ici les Forces et les Faiblesses) et l'axe macroéconomique (c'est-à-dire l'axe sur lequel on peut difficilement influencer, ici les Opportunités et les Menaces).

En effet, les forces et faiblesses font partie de l'entreprise (ici, du projet). On peut facilement utiliser nos forces et palier nos faiblesses.

Tandis que les opportunités et les menaces sont plutôt apparentées à des tendances. À l'instar d'un effet de mode, on peut saisir une opportunité ou une menace ; on peut éventuellement les anticiper avec de l'expérience et un certain flair ; mais on peut difficilement les influencer (à moins d'avoir des moyens assez conséquents pour le faire).

Dans le cas concret, on peut également utiliser un SWOT croisé, j'y reviendrai plus tard.

Pour simplifier la présentation de mes arguments, je propose donc le SWOT suivant :

Tableau 2 : SWOT

Forces	<ul style="list-style-type: none">• L'application préalable de la directive cantonale « petit Etat / grand Etat• La concentration géographique des entreprises du canton• La proximité avec les parties prenantes
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none">• Le manque de retour par les entreprises concernées• Les problèmes de traduction des intitulés de postes• La non-obligation de recevoir un candidat
Opportunités	<ul style="list-style-type: none">• Réaction du SECO (mise en place d'une procédure plus stricte)• Partenariat avec les entreprises des secteurs concernés• Réel impact de l'obligation d'annonce (tangible, quantifiable)
Menaces	<ul style="list-style-type: none">• Le non-respect des règles du jeu• La possibilité de passer outre les candidats de l'ORP• L'inexistence actuel de contrôle, favorisant le « jeu du prisonnier »

Grâce à cette analyse SWOT, j'ai pu croiser les informations afin de créer un « SWOT Croisé » (ou SWOT dynamique).

Cet outil permet de mettre en corrélation les données. Pour expliquer chaque case, voici la définition :

- Comment utiliser les forces pour saisir les opportunités ?
- Comment utiliser les forces pour contrer les menaces ?
- Comment saisir les opportunités en palliant nos faiblesses ?
- Comment contrer les menaces en palliant nos faiblesses ?

L'objectif à travers l'utilisation du SWOT est d'obtenir une liste des différentes notions (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces).

Celui du SWOT croisé est à un stade légèrement plus avancé. Il permet de mettre en avant des recommandations. Cependant, il est nécessaire de comprendre l'objectif premier du projet. En effet, si le projet est uniquement administratif (comme mentionné dans l'introduction), le SWOT croisé à la page suivante aura peu d'utilité.

Pour les raisons évoquées plus haut, le SWOT croisé a pour moi plus de valeur ajoutée dans cette analyse.

Ce tableau montre donc une série de recommandations utilisant les données relevées afin d'améliorer la structure actuelle. Le postulat de base étant que l'objectif de l'obligation d'annonce est l'augmentation de l'employabilité (et de l'engagement) des personnes inscrites à l'ORP.

Dans ce sens, les recommandations suivantes permettraient l'optimisation de la structure afin d'atteindre l'objectif fixé.

Tableau 3 : SWOT Croisé

	Opportunités	Menaces
Forces	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la procédure actuelle pour renforcer les partenariats avec les PP • Favoriser la proximité avec les PP en proposant des visites d'entreprises • Encourager le SECO de mettre une procédure plus stricte, obligeant les entreprises à recevoir au moins x candidats 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la structure actuelle pour encourager les entreprises à jouer le jeu • Encourager de manière plus stricte l'obligation de suivre la procédure (impossibilité d'engager un candidat avant la fin des deux délais d'attente (avec la possibilité d'engager quelqu'un moins de 14 jours) • Mettre en place un organe de contrôle
Faiblesses	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les entreprises à donner un feedback à chaque fois • Engager des traducteurs pour vérifier les intitulés • Obliger les entreprises à recevoir au moins x candidats et donner un feedback quantifiable 	<ul style="list-style-type: none"> • Eviter le non-respect des règles du jeu en favorisant un retour • Inclure l'OCIRT pour éviter les resquilleurs • Donner la possibilité à l'organe de contrôle d'enquêter, voire d'amender les entreprises qui ne jouent pas le jeu (amende maximale déjà prévue par la loi, prévoir des tranches intermédiaires.

Ce que l'on peut constater, c'est la constance des thématiques suivantes : importance des partenariats avec les parties prenantes et de l'amélioration de la structure actuelle.

Cela étant précisé, je tiens à mentionner les employeurs internationaux. En effet, il est probable qu'un employeur international envisage de faire un sourcing ailleurs et soit donc effrayé par cette procédure. Ce n'est pas le sujet du film, mais je voulais le souligner.

À nouveau, l'objectif est primordial. La tendance serait-elle à ce que cette obligation d'annonce devienne contraignante ? Serons-nous obligés d'engager un candidat de l'ORP, à compétences égales ? Le doute subsiste.

4.2 Les Allocations

Maintenant que j'ai corrélié les avantages et les inconvénients de la procédure actuelle, je pense qu'il est important d'introduire la notion d'allocation. En effet, des allocations d'encouragement (paiement partiel du salaire) ont été mises en place par le DSES (Département de la Sécurité, de l'Emploi et de la Santé).

Les principales allocations que l'on puisse lister sont :

- Allocations de Retour à l'Emploi (ARE)
- Allocations d'Initiation au Travail (AIT)
- Allocations de Formation (AFO)

Ces allocations ont pour objectif le placement des personnes inscrites au chômage, il s'agit d'un levier conséquent relatif à l'encouragement aux entreprises.

Si l'on prend l'exemple des AIT, pour les personnes de moins de 50 ans, le chômage paie 60% du salaire pendant 2 mois, 40% les deux mois suivants, et 20% les deux subséquents. En moyenne, 40% du salaire est payé durant une période de 6 mois.

Pour les personnes de plus de 50 ans, 60% du salaire est payé pendant les six premiers mois, et 40% les mois suivants. En moyenne, 50% du salaire est payé sur une période d'un an.

Cette allocation permet l'initiation à l'exercice d'une nouvelle fonction. Elle est alors un complément important de l'obligation d'annonce, car elle permet aux personnes ne parvenant pas à trouver un emploi avec leur profil actuel de s'adapter à la demande du marché de l'emploi.

Les ARE encouragent l'engagement d'une personne en fin de droit (ancien indépendant ou personne qui finirait à l'aide sociale, par exemple). Cette allocation est valable 12 mois maximum pour les personnes de moins de 50 ans et 24 mois maximum pour celles de plus de 50 ans.

La définition du montant est faite sur la base des moyens financiers de l'entreprise et de l'employabilité du candidat. Par exemple, un garagiste au bénéfice d'une Attestation de Formation Professionnelle (AFP) pourrait obtenir le soutien des ARE, mais pour une période limitée de quelques mois.

Ces allocations permettent également de soutenir les entreprises durant la période d'adaptation du candidat. Dans le cas concret, une personne devant être initiée et une personne n'ayant plus l'habitude d'être dans un environnement professionnel coûtent plus cher que ce qu'elles rapportent. D'où la création des Allocations.

5. Le site www.travail.swiss

Le cadre des avantages et inconvénients étant défini, commençons l'analyse de l'outil de référence de l'obligation d'annonce. Le site travail.swiss est le site fédéral mis en place par le SECO, qui fait le lien entre les candidats et les entreprises. Il est administré par Berne (siège du SECO) et alimenté par les entreprises & ORP de tout le territoire helvétique.

L'entreprise désirant annoncer un poste peut le faire de différentes manières, comme mentionné précédemment. Le site travail.swiss en fait partie.

Pour ce faire, l'entreprise se connecte sur www.travail.swiss (on notera qu'à la connexion l'url devient automatiquement <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home.html>, soit une traduction allemande). Ensuite, sous l'onglet employeurs, elle a accès à 4 thèmes :

- Job-Room : Trouver des candidats
- Job-Room : Publier un poste vacant
- Prestation des ORP
- L'obligation d'annoncer des postes vacants

Les deux derniers points étant des bases d'information, je vais me concentrer sur la Job-Room, qui est au cœur de cette analyse. L'entreprise a donc la possibilité de trouver des candidats inscrits à l'ORP et/ou d'annoncer un poste vacant.

En cas d'annonce d'un poste vacant, l'entreprise compile les champs (selon indications mentionnées en page 11) et elle commence à recevoir des dossiers de l'ORP et des candidats potentiels. Pour avoir été amené à publier des postes sur Job-Room, je peux librement dire que, dès la validation, une cinquantaine de dossiers arrivent durant le délai de 5 jours, au moins.

L'entreprise peut également lister les candidats disponibles, sous « trouver un candidat », en remplissant les champs prévus à cet effet.

Du côté des candidats, 4 thèmes leur sont dédiés :

- Job-Room : trouvez des offres
- Inscription auprès d'un ORP ou d'une caisse de chômage
- Conseil et placement
- Aspects financiers : l'indemnité de chômage

Les trois derniers thèmes étant des bases d'information et des modules d'inscription, je vais également me concentrer sur la Job-Room.

Afin de me familiariser avec la plateforme, j'ai décidé de jouer deux rôles ; celui de l'employeur et celui du candidat.

En tant qu'employeur, par exemple, je me demande si je peux trouver un chef de projet à Genève. Voici les résultats (05.03.2019) : Cf annexe 4, capture 1.

À ma grande surprise, les 455 candidats qui me sont proposés sont dispersés à travers la Suisse. Je me rappelle alors que le site est fédéral et regroupe l'ensemble des candidats qui potentiellement pourraient travailler à Genève, soit tous les candidats n'ayant pas explicitement spécifié le contraire. Je remarque alors sur la colonne de gauche la possibilité de filtrer ma recherche et ajoute comme canton de domicile : Genève

Une liste de 39 candidats apparaît, je peux donc aller de l'avant. (Cf annexe 4, capture 2)

Cela étant, chef de projet est une appellation un peu générale. Je me demande si en recherchant une profession plus spécifique, les résultats seraient différents.

Je choisis alors de me concentrer sur une profession dont l'appellation est protégée par un titre (soit, une formation permettant d'obtenir ce titre).

Je décide alors de rechercher un auditeur ; voici les résultats de la recherche (05.03.2019) Cf annexe 4, capture 3

J'en déduis donc qu'il n'y a aucun auditeur de disponible sur le canton de Genève. Je décide alors d'élargir ma recherche en supprimant « Genève » de mes filtres principaux. Voici les résultats (05.03.2019) : Cf annexe 5, capture 4.

Deux profils apparaissent disponibles sur le canton de Genève. Je précise que mon filtre initial portait sur le canton de Genève, pas sur la ville de Genève. De plus, j'ai volontairement choisi deux professions non soumises à l'obligation, par simplification.

Surpris par ces résultats, je me réfère à l'annexe 3 : Interview ORP. Il m'a été communiqué que le site ne fonctionne pas toujours, que sous certains mots-clés (traduits de l'allemand), les postes n'apparaissent pas forcément. Toujours en me référant à cette interview, je note que la Conseillère en Personnel interrogée m'a indiqué son optimisme sur les améliorations qui seront mises en place par le SECO.

Je reviendrai sur ce point au chapitre suivant.

Je me mets ensuite dans la peau du candidat, je suis serveur et je cherche un emploi sur Genève. Cette profession étant soumise à l'obligation d'annonce, je suis optimiste sur la quantité de postes qui vont m'être proposés.

Après avoir lancé ma recherche, voici les résultats proposés (05.03.2019) : Cf annexe 4, capture 5.

À ma grande surprise, deux postes seulement s'offrent à moi ; Employé de cafétéria ou Extra de service.

Ne me laissant pas abattre, je décide de reformuler ma recherche. Je vois alors qu'il existe un filtre « Personnel de service ». J'applique ce filtre, et voici les résultats (05.03.2019) : Cf annexe 4, capture 6.

J'ai donc le choix parmi 10 emplois, notamment Employé de cafétéria, Chef de rang et... Secrétaire de médecin en chef de service à l'hôpital cantonal.

J'essaie ensuite le terme « service » et on me propose notamment Responsable service contentieux ou Chef de service administratif et financier.

En tant qu'analyste, je me réfère alors à l'annexe 3 : interview ORP et souligne les points déjà énoncés : le site ne fonctionne pas toujours et les mots-clés peuvent être victimes de traductions approximatives.

Je tente une dernière recherche avec « Serveur restaurant », voici les résultats (05.03.2019) : Cf annexe 4, capture 7.

Aucun poste ouvert comme serveur en restaurant à Genève. J'envoie alors toute ma sympathie aux candidats recherchant un emploi à travers cette plateforme. Je souligne que je n'ai pas d'accès spécifique (login) comme les candidats inscrits à l'ORP. La possibilité reste ouverte qu'ils trouvent des annonces auxquelles je n'ai pas accès.

5.1 Lien avec Plasta

Plasta est la base de données interne des ORP, qui fait le lien directement avec travail.swiss. S'agissant d'un programme contenant des informations confidentielles, je n'ai malheureusement pas accès à des captures d'écran. J'ai néanmoins eu l'opportunité de voir sa présentation et de recevoir une description de son fonctionnement dans les annexes. La base de données est compilée uniquement par les Conseillers en Personnel de l'ORP et accessible uniquement par l'ORP. Chaque CP a sa liste de candidats et ne peut visualiser que celle-ci. Il n'y a pas de présentation cadre outre la forme (poste, compétences clés, formations, etc.). Il y a donc autant de présentations qu'il y a de CP.

Depuis l'obligation d'annonce, l'ORP a le droit d'envoyer des profils en réponse aux offres des entreprises. Cela permet au CP d'effectuer la démarche de postulation à la place du

candidat. En résumé, le CP est chargé de la saisie des données du candidat dans Plasta (source de travail.swiss) et, accessoirement, de l'envoi du dossier aux employeurs.

Pour savoir si un poste est soumis à l'obligation d'annonce, un drapeau apparaît à côté de l'intitulé du poste. Ce drapeau peut être noir ou blanc. Sa couleur varie si le poste est dans le délai de 5 jours ou si le délai est passé. Cette indication permet au CP de savoir s'il peut encore envoyer le dossier du candidat à l'entreprise.

Le CP peut, dans ce sens, accéder à des postes qui ne sont pas dans travail.swiss (ou seulement avec login). Il n'a pas d'accès spécifique sur travail.swiss et ne l'utilise pas directement. Les postes auxquels le CP a accès (les mêmes que ceux que les candidats inscrits peuvent voir sur travail.swiss) souffrent également de la traduction et ne correspondent pas toujours au poste. Le CP doit donc ouvrir chaque descriptif de poste et vérifier qu'il corresponde au candidat. Le CP ne sait par ailleurs pas forcément si le candidat a été retenu. En effet, certains employeurs l'indiquent, mais c'est rare (cf annexe 3).

Sachant que le profil du candidat est rempli par le CP, son professionnalisme entre en compte pour l'engagement d'un candidat proposé. Il serait donc opportun de remplacer le profil envoyé à l'entreprise (rempli par le CP) par le CV du candidat.

Nonobstant les arguments précédemment cités, il est d'ailleurs important de relever la charge de travail supplémentaire qui a été imputée aux Conseillers en Personnel. Car même si la Job-room permet un lien direct entre l'entreprise et le candidat (et inversement), ce qui aurait pour effet théorique une diminution de la charge de travail du CP, cela en est autrement en pratique.

L'ORP a engagé de nouveaux CP depuis l'obligation d'annonce (cf annexe 3). Il est difficile de dire si cela est dû à l'obligation d'annonce uniquement.

Cette obligation d'annonce aurait donc pour effet l'engagement de nouveaux CP, c'est d'ailleurs ce que Monsieur Barbey confirme (cf annexe 1). Deux personnes ont été engagées à Genève, trente à Zürich. Cette procédure a donc des effets collatéraux positifs. Cela étant, l'augmentation significative de la quantité de secteurs impactés par cette obligation pourrait nécessiter un repositionnement de la structure actuelle.

En conclusion, la recommandation qui ressort de ce sous-titre est l'ajustement des processus internes afin que les CP ne soient pas noyés sous une charge administrative trop conséquente, dans le but que la qualité de leur travail reste à la hauteur des attentes que la direction pourrait avoir à leur égard.

6. Analyse pratique et recommandations

6.1 Analyse des besoins

Il y a une nécessité évidente de définir quels sont les besoins des différentes parties prenantes. En effet, des chiffres vont nous être communiqués en juillet, mais seront-ils réellement utilisables tels quels ?

Le SECO va nous dire que le taux de chômage des secteurs concernés aura baissé. Et je suis persuadé que tel sera le cas. Quid de la reprise conjoncturelle ? est-elle prise en compte ? Quel est le facteur de correction qui lui est attribué ?

Le SECO annonce, par exemple, une baisse du taux de chômage en comparant décembre 2017 à décembre 2018, en mentionnant une diminution de 18.4% (6 points environ). Le crédit de cette variation est attribué à la préférence indigène.

Cela étant, si l'on garde scolairement les données transmises par le SECO concernant décembre 2018, on obtient les valeurs suivantes :

Chômeurs inscrits	Places vacantes annoncées	Ratio
119'661	26'904	22.48%

Il est donc légitime de se demander si la variation a réellement une corrélation directe avec l'obligation d'annonce. Si tel est le cas, quelle en est la proportion ? Car on a une variation de 6 points du taux de chômage, pour un taux d'annonce de 22.48%.

Les CP ont besoin de communication de la ligne (ORP) et des retours des candidats sortants (sont-ils en fin de droit ? ont-ils décroché ? ont-ils été engagés ? Si tel est le cas, quelle était l'utilité pour eux de l'obligation d'annonce. Les a-t-elle aidés ?) Cela permettra aux CP de donner une information tangible à l'ORP, qui pourra en cascade inversée donner au SECO le nécessaire pour calculer des chiffres démontrant l'utilité réelle de la préférence indigène.

Enfin, le besoin réel est pour les candidats. Eux se fichent des chiffres communiqués. Ils n'ont que faire de savoir comment les arguments sont présentés.

L'important pour les candidats est de trouver un travail. Pour les entreprises, il s'agit de sourcer au mieux (avec de la main d'œuvre locale ?).

Finalement, les chiffres servent à montrer que tout se passe bien. Ils devraient néanmoins s'accorder aux besoins.

6.2 Analyse des parties prenantes

Comme annoncé dans le formulaire B.2, je base la valeur ajoutée de ce travail non seulement sur l'approche RH, mais également sur une optique de Business Analyse / Project Management. Cependant, je le ferai sous réserve. En effet, le BA impliquerait chaque partie prenante, y compris les utilisateurs. Je me contenterai d'une analyse statique à l'instant T, notamment car je n'ai pas accès aux bases de données, mais il serait intéressant de développer cet axe dans un travail de recherches subséquent.

Afin de développer mon analyse, je vais me baser sur le livre de Etienne Roy et Guy Vernerey « La conduite de projets complexes ».

Avant tout, il sied de définir qui sont les acteurs de cette obligation d'annonce. En réalité, beaucoup d'acteurs sont impliqués dans ce projet, mais peu savent réellement de quoi il en retourne. En effet, comme j'ai pu le développer plus tôt, le SECO a décidé de gérer le projet en ne communiquant les informations que par le biais officiel (le site travail.swiss, via les statistiques et les communiqués de presse). Les acteurs ne peuvent se prononcer et invoque tous « nous attendons les communications du SECO ».

Comment peut-on concevoir qu'une liste d'acteurs soient impliqués dans un projet sans être informés ? Ou plutôt, seraient-ils plus impliqués s'ils étaient informés ?

Je vais donc commencer par identifier ces acteurs. Ensuite, je développerai grâce à la théorie de Roy et Vernerey sur l'analyse des parties prenantes (avec un tableau de positionnement).

Par la suite, je vais brièvement développer l'identification du pouvoir des acteurs et terminerai avec une suggestion d'amélioration de la gestion des acteurs.

6.2.1 Identification et analyse des acteurs clés

Les acteurs sont les parties prenantes impliquées dans la mise en place et l'application du processus. Nous parlons ici d'acteurs « actifs », i.e. les candidats ne font pas partie de ces acteurs, bien qu'ils en soient partie prenante. Une partie prenante peut être active ou passive. (i.e. un acteur est partie prenante, une partie prenante n'est pas forcément acteur)

Nous avons donc, à l'instar de toute décision politique en Suisse, une implication en cascade. Au niveau Fédéral, l'acteur majeur est le SECO. Il agit comme un « directeur » et les cantons sont ses subordonnés. Il y a également en externe GastroSuisse, entre autres. Au niveau Cantonal, chaque ORP devrait être un acteur impliqué. Des partenaires externes peuvent également être cités, comme la Fer Genève ou la société des cafetiers.

L'objectif avec chacune de ces parties prenantes est qu'elle soit impliquée au maximum et qu'elle adhère au projet. Pour ce faire, il faut les impliquer dès le début.

Afin de déterminer quels sont les alliés, les opposants, les indifférents, je propose le tableau suivant, mettant en corrélation l'antagonisme et la synergie. Cela permet de comprendre l'énergie allouée au projet par chaque acteur, ou de comprendre pourquoi il n'en alloue pas.

Tableau 4 La conduite de projets complexes

Synergie					
Engagé	+4	Seco			
Coopérant	+3	ORP			
Intéressé	+2	Fer	Entreprises		
Indifférent	+1				
		-1	-2	-3	-4
		Conciliant	Résistant	Opposant	Irréconciliable
		Antagonisme			

Nous avons donc une synergie des acteurs, mais qui n'est absolument pas due à une volonté d'implication. En effet, aucun des acteurs ne s'implique par choix, il s'agit d'une obligation.

Partant de ce principe, nous pourrions enlever un point par acteur afin d'appliquer un facteur de correction. Ou alors, les acteurs seraient répartis plus à l'est sur l'axe de l'antagonisme. Il s'agit donc d'une conciliation obligatoire, de « volontaires commis d'office ».

En réalité, si le but premier est que les acteurs s'intéressent au projet, plus que par la simple mise au courant (acteurs passifs), en s'impliquant dans sa réalisation afin que celui-ci réussisse, il est primordial de créer des synergies volontaires. De plus, si leur attitude à l'égard du projet est positive, celui-ci aura beaucoup plus de chances d'aboutir. Finalement, en arrivant à croiser l'intérêt des acteurs et la positivité de leur attitude, le chef de projet (ici, le SECO), optimisera ses chances de voir le projet aboutir.

Pour synthétiser, si l'objectif est la pérennisation du projet, il est nécessaire que chaque acteur soit impliqué par choix. Chaque cartographie se faisant à un instant T, et les synergies évoluant avec le temps, il n'est pas trop tard pour impliquer les acteurs.

6.2.2 Pouvoir des acteurs

Après avoir identifié les acteurs du projet, il est primordial de déterminer le pouvoir de chacun d'eux dans sa réalisation.

Chaque étape du projet nécessitant l'intervention d'acteurs différents, mon premier conseil est d'effectuer un Gantt du projet (un calendrier décrivant qui doit s'impliquer, quand et comment dans le projet). Ensuite, on peut déterminer quels sont les acteurs qui ont le plus d'influence dans la réalisation du projet.

Voici une suggestion schématique du Gantt pouvant être utilisé pour les traductions des intitulés de postes, avant janvier 2020..

Tableau 5 : Gantt – Traduction des intitulés de postes

Échéances/ Tâches	Fin Juin	Fin Juillet	Fin Août	Fin Septembre	Fin Octobre	Fin Novembre	Fin Décembre
Communication entre le SECO et les ORP	SECO / ORP						
Traduction des intitulés de postes	ORP						
Validation des intitulés de postes			SECO				
Application des mises à jour et évaluation de la viabilité				ORP			
Validation finale des intitulés de postes							SECO / ORP

En réalisant des tableaux de réalisation par tranche de projet, il serait possible de corriger les éventuelles failles d'ici la mise en application du passage à 5% (janvier 2020).

Cependant, le délai étant relativement court, il s'agirait de mettre les mesures en place dès aujourd'hui afin de minimiser l'impact 2020.

Revenons au pouvoir des Acteurs, Crozier et Friedberg définissent le pouvoir comme suit : « *Le pouvoir de A sur B est la capacité de A d'obtenir que, dans sa relation avec B, les termes de l'échange lui soient favorables* ».²

La prévisibilité du comportement d'un acteur, ainsi que sa capacité à faire réussir/échouer le projet est donc quantifiable.

² Michel Crozier et Erhard Friedberg : *L'acteur et le système*, Le Seuil, 1977.

En ce sens, le pouvoir du SECO d'obtenir de chaque acteur qu'il s'investisse positivement dans le projet, afin de mener celui-ci à bien et de le pérenniser, dépend des termes de l'échange avec lesdits acteurs.

Pour faire simple, partant du postulat initial que le projet actuel n'est que de la poudre aux yeux, les acteurs ne vont pas s'impliquer de manière optimale dans sa réalisation.

Si le projet a réellement une forte valeur ajoutée, comme indiqué par le SECO, on peut dénoter un certain axe d'amélioration dans la communication. En effet, même le directeur de l'OCE de Genève indique que seule l'annonce est obligatoire, ce qui est paradoxal. Partant, il est difficile de lui demander de s'impliquer pleinement dans un projet auquel il n'adhère que par obligation.

En présentant les règles du jeu différemment : « il s'agit de développer la marge de manœuvre des ORP en tissant des partenariats avec les entreprises » ; « nous pouvons faire baisser le taux de chômage relatif en appliquant des mesures concrètes » ; « développer la connaissance des ORP par les acteurs du tissu économique favorisera l'utilité de ceux-ci, ainsi que leur efficacité » ; et caetera.

Il est fort probable que, dans ce cas, les acteurs voient une réelle utilité dans le projet. Les trois exemples que j'ai cités ne sont pas fictifs. Ils sont des effets de la préférence indigène ; ils sont des effets de l'obligation d'annonce.

Qu'on se comprenne bien, mon objectif n'est pas de détruire le projet pièce par pièce, mais de relever les moyens à disposition des chefs de projet qui leur permettraient d'optimiser la réalisation de celui-ci.

Concrètement, je suggère au SECO de ne pas informer les acteurs, mais de les fédérer dans la mise en œuvre de cette procédure ayant un nombre incalculable d'effets positifs, autres que la formalité administrative. Formalité qui ne consiste qu'à relever les statistiques et démontrer que, maintenant, les entreprises « annoncent plus » leurs postes vacants.

6.3 Recommandations

6.3.1 Développer les stratégies d'alliance

Initialement, j'avais prévu de prendre rendez-vous avec le SECO pour une interview. J'ai rapidement mis cette idée de côté. Pour la simple et bonne raison que le SECO a décidé d'informer les parties ; il faut attendre les communications, potentiellement dans le courant de l'été. Dans ce sens, il n'y a pas réellement de dialogue. Les acteurs, de tous les étages, s'impliquent modérément, à la lisière de l'obligatoire.

De plus, je tiens à souligner un axe important. Comme vous aurez pu le constater dans l'analyse des acteurs clés, je n'ai pas fait figurer les employeurs. Il ne s'agit en aucun cas d'un oubli de ma part. Ils sont actuellement impliqués comme des parties prenantes, et non des acteurs.

Les employeurs sont des acteurs. Les associations faitières sont des acteurs. Les ORP sont des acteurs. Les candidats sont des acteurs (portes-parole ? ambassadeurs ?).

Ma suggestion est d'impliquer toutes les parties prenantes comme des acteurs actifs dans l'évolution du projet et de leur expliquer les tenants et aboutissants, ainsi que leur rôle (pas sous forme de « faites-le sous peine d'amende », mais plutôt « voici pourquoi votre implication est primordiale. »)

6.3.2 Améliorer la structure existante

Le site travail.swiss démontre une réelle volonté du SECO de s'impliquer dans l'amélioration des moyens à disposition des acteurs pour la réalisation de leurs objectifs.

En me permettant une remarque personnelle et subjective, je trouve l'interface aérée et agréable à utiliser (bien que les profils affichés soient totalement impersonnels ; peut-être volontairement ?)

Et si cela ressort d'une volonté, peut-être serait-ce utile d'uniformiser les enregistrements, et non de laisser la compilation libre, ce qui permet de visualiser le style du CP et non celui du candidat. De cette manière, choisit-on un candidat plutôt qu'un autre car l'un des CP a mieux su le mettre en valeur ? Peut-être que cela ressort d'une volonté des ORP d'évaluer l'efficacité des CP ?

Dans tous les cas, je réitère l'importance que les intitulés soient clairs et conformes à la réalité. Concrètement, si je cherche un emploi comme personnel de service, je ne dois pas recevoir des résultats pour un poste de secrétaire médicale. (cf section 5)

De plus, la région doit être définie. Est-ce la zone d'habitation ou la zone dans laquelle la postulation pourrait être réalisée ? Et comment définir cette zone ?

6.3.3 Recenser les ressources

Pour développer des stratégies d'alliance et améliorer la structure actuelle, il sied de recenser les ressources à disposition dans la réalisation du projet.

Il s'agit là non seulement des ressources techniques (matérielles), financières, humaines, mais également synergiques.

Donner les bons outils, aux bonnes personnes, au bon moment, optimise déjà énormément l'atteinte des objectifs dans un MBO (Management by Objectives), ce qui est fortement recommandé dans un projet tel que celui-ci.

Les alliances peuvent se faire hiérarchiquement : Le chef et le manager, le manager et l'équipe, etc. Ces alliances permettent aux chefs de projet de se tenir informés de l'évolution et de définir leur zone d'implication. Cela leur permet également de savoir quand et comment intervenir. Cela permet de surcroît de fédérer les équipes et de les motiver à aller dans la direction suggérée. Selon la théorie de Herzberg, cela revient à motiver les équipes et non à les contraindre (comme c'est le cas actuellement).

Elles peuvent également se faire horizontalement. Les CP peuvent s'allier les uns aux autres s'ils croient au projet. Les responsables des ORP peuvent communiquer entre eux afin d'étendre leur périmètre d'action. Le système peut s'unifier dans l'atteinte des objectifs, si les acteurs y adhèrent.

Finalement, les alliances peuvent se faire dans des endroits inattendus. Par exemple, une réunion du personnel, interactive, permettant aux acteurs d'échanger (verbalement et physiquement). Le moindre éclair de volonté chez l'un des participants peut être très communicatif. Un manque de motivation également.

Partant, il est important que les acteurs se rencontrent régulièrement ; ni trop, ni pas assez. Cela permet de créer des alliances, de fédérer les acteurs, de clarifier les objectifs et de leur faire comprendre qu'ils appartiennent au groupe de projet. Le sentiment d'appartenance à un groupe est très important, selon la théorie de Maslow.

En somme, fédérer une équipe/des équipes consiste à les impliquer pleinement dans un projet, les amener à réfléchir aux tenants et aboutissants afin d'identifier les différentes étapes et de leur permettre de mettre en évidence des éventuelles failles ou axes d'amélioration.

Ainsi, ils pourront également définir quelles ressources matérielles peuvent être améliorées. Par exemple : Est-ce que le SECO est informé du fait que les traductions des intitulés de postes sont aléatoires et pourraient réellement connaître une renaissance ?

6.3.4 Evaluer la sortie du candidat

Afin de déterminer l'utilité réelle d'un projet, le fait d'avoir des données statistiques tangible est très utile.

En effet, les indicateurs servent à évaluer l'évolution de la santé d'un projet, de l'atteinte des objectifs, des risques liés à l'évolution du projet, etc.

Dans une entreprise, le turnover en personnel peut être un indicateur de risque lié à la gestion du personnel. En effet, avoir un nombre important de collaborateurs sortants, qui ont été formés (et donc qui ont coûté de l'argent) est problématique (sauf exceptions).

Dans le cas de l'ORP, cela est plutôt un indicateur de bonne santé. En effet, si le nombre d'assurés sortants est important, cela signifie que tout fonctionne correctement.

Afin d'évaluer ce facteur et de déterminer l'efficacité du projet, il est plus important de savoir où les assurés sortants vont, plutôt que le nombre d'assurés qui sortent. Pour cela, il serait intéressant de leur demander de compléter un formulaire indiquant la raison de leur départ et l'impact qu'a eu, selon eux, la préférence indigène.

Ne pas tenir compte de ces informations est une perte de valeur importante, car elles permettent un suivi du projet et une détermination réelle de l'utilité du processus.

6.3.5 Recommandation : Définir l'objectif

Enfin, si l'on veut déterminer à quel point les objectifs sont atteints, il sied de définir quelle est leur nature.

Par exemple, nous parlons ici d'une « obligation d'annonce ». Est-ce réellement important de savoir le ratio d'entreprise qui ont annoncé leurs postes vacants ?

Où serait-ce plus intéressant de savoir quel ratio d'entreprises ont engagé grâce à la préférence indigène ? ou grâce aux ARE ? ou grâce aux AIT ?

En clair, parle-t-on d'obligation d'annonce ou d'encouragement à l'engagement ?

Car si tout ce qui a été mis en place ne sert qu'à forcer les entreprises à annoncer les postes vacants, sous peine d'amende, une perte considérable est à prendre en compte, que ce soit au niveau financier, organisationnel, structurel, etc.

Concrètement, je propose que le nom du processus soit repensé. Que l'ensemble du sujet tourne plutôt autour d'une démarche socio-économique liée au marché de l'emploi national. Et si tel est déjà le cas, peut-être que la communication de l'objectif (ou des objectifs) a été trop légère. Concrètement, la base est bonne, il faut que le SECO fonce !

6.3.6 Gantt synthétique des recommandations

Pour synthétiser les recommandations de ce dossier, je propose un Gantt thématique en étapes, afin d'avoir un tableau de synthèse permettant de définir un macro-planning de l'évolution du projet.

Tableau 6 Gantt – Synthèse des recommandations

	Première étape	Deuxième étape	Troisième étape	Quatrième étape	Cinquième étape
Définir l'objectif	Quel est l'objectif recherché ?				
Recenser les ressources		Quelles sont les ressources ?			
Améliorer la structure existante			Comment l'utiliser mieux ?		
Développer les stratégies d'alliances				Qui doit s'impliquer et comment ?	
Evaluer la sortie du candidat					Comment évaluer l'utilité ?

Les recommandations que je suggère permettent donc une évolution en cascade, partant de la définition globale du sujet, pour arriver à son évaluation. J'attire maintenant l'attention du Gestionnaire de Projet sur un point commun à toutes les interviews annexées. Il y a des projets qui voient le jour avec la finalité de mourir. Le site travail.swiss est un point de départ, mais il deviendra très vite obsolète, s'il ne l'est déjà. Pour créer de la valeur ajoutée, il serait intéressant de pousser encore le projet, à travers la création d'une application ou l'intégration de Ricrac (cf annexe 1). Comme il s'agit de l'étape suivante, je ne la développerai pas plus dans ce travail. Peut-être le Comité de Pilotage creusera-t-il l'idée ?

7. Et si nous n'étions pas réfractaires au changement ?

Pour donner suite à l'analyse pratique en pages précédentes, je me permets cet intitulé comme interprétation personnelle. Cette page sera donc uniquement consacrée à une analyse subjective du sujet.

Avant tout, je tiens à rappeler les raisons qui m'ont fait choisir ce sujet. En tant que HR Business Partner, je suis quotidiennement impliqué dans des processus divers liés au recrutement. De plus, une des valeurs fortes de l'entreprise avec laquelle je travaille est l'innovation. En d'autres termes, je me demande régulièrement comment chaque processus peut être amélioré ou simplifié.

À l'annonce de la modification constitutionnelle, je me suis intéressé de près au sujet. Il s'agissait là d'un projet de changement, une évolution drastique de la loi dans le but d'améliorer l'économie fédérale et de diminuer le taux de chômage pour les secteurs concernés par la préférence indigène.

En effet, encourager les entreprises à recruter les candidats inscrits à l'ORP est primordial pour favoriser l'emploi local et, de ce fait, diminuer le taux de chômage global.

Plus je m'intéressais au sujet, plus je réalisais les tenants et aboutissants du projet. Je me suis alors demandé... « Mais, l'ORP n'est pas un chasseur de têtes, comment va-t-il faire matcher l'offre à la demande ? » ; « Qui va s'assurer que les parties prenantes jouent le jeu ? » ; « Comment et quand chaque partie sera-t-elle impliquée dans ce nouveau projet ? » ; et caetra.

Alors, en creusant un peu plus, j'ai réalisé que l'ensemble du projet gravite autour de l'obligation d'annonce... Les entreprises sont obligées d'annoncer chaque nouveau poste dans le secteur concerné. Elles ne sont en rien encouragées à recruter les candidats de l'ORP. Elles n'ont ni l'obligation de recevoir les candidats, ni de justifier leur refus.

On donne alors une tâche obligatoire à effectuer aux employeurs qui, finalement, n'est qu'une charge administrative supplémentaire. Je précise ici que je ne parle pas seulement de l'obligation d'annonce (qui peut également être faite par téléphone sur un répondeur). Je parle également de la surcharge administrative liée aux candidats « mass-mailing ». J'ai eu par exemple l'occasion d'annoncer un poste de cuisinier pour l'un de mes partenaires, et j'ai reçu (des candidats de l'ORP) 127 candidatures. Parmi ces candidatures, il y avait 3 cuisiniers. Je ne comprends toujours pas les 124 autres.

Pour clore cette parenthèse personnelle, je me demande alors... Et si l'obligation d'annonce n'était que le premier pas vers une obligation d'engagement ?

8. Problématique 2020

Le diagnostic actuel étant rédigé, je profite de cette page pour anticiper certains points liés à la projection de l'abaissement du taux de référence.

Par la force des choses, anticiper les différentes problématiques peut permettre d'économiser du temps et de l'énergie. Le SECO a eu la brillante idée de mettre en place un plan en deux étapes. Ceci a permis une diminution du risque et un lissage de l'évolution de la masse de travail et de l'apprentissage des processus.

Entre autres, la possibilité de former les personnes impliquées dans le projet pendant 18 mois (de juillet 2018 à décembre 2019) a été rendue possible. Ce qui serait intéressant c'est de capitaliser cette force afin de diminuer la marge d'erreur liée à l'augmentation drastique du nombre de professions concernées.

En tant qu'étudiant, je vois dans ces prochains mois un temps permettant de se préparer à l'échéance, comme une préparation à des examens par exemple.

En tant que RH, je vois la possibilité d'améliorer la structure existante. Non seulement pour donner envie aux entreprises de jouer le jeu, mais également de faire en sorte que la plateforme permette d'effectuer un sourcing cohérent à la recherche. Comme mentionné précédemment, j'avais la crainte d'une augmentation drastique de la masse de travail, qui ne comporterait que peu de valeur ajoutée.

En tant que Business Analyst en herbe, je vois l'opportunité de gérer le projet en douceur et d'être prêt pour l'abaissement du taux. D'autant plus qu'elle aura lieu juste après la coupure des fêtes de fin d'année, l'ensemble du système doit donc être prêt d'ici décembre 2019 au plus tard.

Si je combine le tout, et que j'effectue une approche sous un angle plus global, j'imagine (au vu des différentes mesures d'ores et déjà mises en place) que des effets pourront être relevés. Si ce n'est pas de manière relative, au moins de manière absolue.

En effet, dire que X% des assurés de l'ORP trouvent un emploi grâce à ces mesures est foncièrement différent s'il y a 1'000 assurés ou 100'000.

Ignorer les facteurs d'amélioration possibles aujourd'hui rendrait d'autant plus difficile de les mettre en place a posteriori.

Je recommande donc au SECO de ne plus agir comme un informateur, mais comme un groupe leader. Un leader tellement enviable qu'il en ferait jalouser nos voisins. Car qu'est-ce que la Suisse finalement, si ce n'est un pays sur lequel prendre exemple ?

9. Synthèse

La préférence indigène est née de la votation populaire du 9 février 2014 « contre l'immigration de masse ».

Cette votation a modifié la Constitution fédérale au niveau de l'article 121a. Cet article traite la notion d'immigration sur le territoire helvétique.

La modification de l'article précité a créé des vagues collatérales, comme la remise en considération de l'ALCP (Accord sur la Libre Circulation des Personnes), bloquant notamment les Erasmus durant une certaine période.

5 ans après la modification constitutionnelle, la préférence indigène est née. Il s'agit d'étendre la notion d'immigration au marché de l'emploi. Pour faire simple, il s'agit d'encourager les entreprises à engager de la main d'œuvre locale. Dans ce sens, tous les postes à pourvoir dans les domaines d'activité dont le taux de chômage national dépasse les 8% doivent être annoncés à l'office régional de placement compétent.

Pour faire cette annonce, on peut simplement laisser un message vocal sur le répondeur de l'ORP. Cependant, une plateforme en ligne a été mise en place. Le site travail.swiss ressource en effet les offres d'emploi annoncées à l'ORP et les candidats disponibles. Il s'agit de faire se croiser l'offre et la demande. Ce site contient également une base de données adressée aux entreprises et aux candidats.

L'appellation « préférence indigène » laisserait penser à la notion d'engager du « pur suisse ». En réalité, il s'agit d'encourager l'engagement des personnes inscrites à l'ORP. Les principaux domaines impactés sont l'Hôtellerie et la Restauration, ainsi que le secteur du Bâtiment.

L'Hôtellerie et la Restauration connaissent un turnover important. Les entreprises du secteur du Bâtiment sont souvent gérées par une fiduciaire. Il s'agissait donc d'un pari risqué que de s'attaquer à ces domaines.

Je souligne dans ce travail l'importance de bien définir les besoins des parties. Cela permettra, notamment, de créer des synergies (stratégie d'alliance) et d'améliorer la structure existante.

Il est, à mon avis, primordial de bien piloter le projet, afin que le passage à 2020 se passe sans accrocs.

En effet, dès janvier 2020, le taux de référence sera abaissé à 5%, ce qui impliquera une augmentation de 30% du nombre de demandeurs d'emploi impactés.

Conclusion

Comme tout projet, la préférence indigène (ou obligation d'annonce) doit être piloté de manière proactive si l'on entend en tirer le meilleur.

La substance même de ce projet est lié à l'annonce, pas à l'engagement. En clair l'encouragement à l'engagement est uniquement informatif. Je ne pense pas que le SECO, ne doive obliger les entreprises à engager les personnes inscrites à l'ORP.

Le chômage a mis en place des allocations (allocation de retour à l'emploi et allocation d'initiation au travail). Ces allocations encouragent les entreprises à engager des personnes inscrites à l'ORP. Ce sont, à elles seules, des dispositifs qui permettent un réel impact dans le placement des candidats.

La possibilité pour les candidats d'accéder à une plateforme et de voir les annonces en priorité est encourageante. Seule, elle n'aurait pas suffi. En effet, pour que l'impact soit réel, chaque acteur doit jouer le jeu. Pour ce faire, il est capital d'engager les entreprises dans le processus, pas juste dans une partie (annonce).

Cela étant précisé, on constate une forte vague dans le placement de personnel. Nonobstant l'utilité relative de l'obligation d'annonce à son état actuel, si le processus se développe et qu'on le cumule aux allocations favorisant l'engagement de personnes inscrites à l'ORP, on obtient une évolution conséquente.

Cependant, le fait que le SECO gère à lui seul l'ensemble du processus, en ne fédérant pas les autres acteurs, est un frein à la bonne marche et au développement de l'encouragement au placement des candidats des ORP.

Finalement, si l'on améliore la structure existante, que l'on fédère les acteurs (plus que les diriger), que l'on parvient à évaluer la sortie du candidat et que l'on définit clairement les objectifs, je suis persuadé que l'obligation d'annonce peut et pourra atteindre un niveau d'utilité à la hauteur des espérances du SECO.

L'expérience principale que je retire de ce travail est qu'il est réellement nécessaire de bien analyser l'ensemble du domaine économique pour comprendre un projet isolé. Effectivement, le projet aurait été réellement bancal si l'on n'avait pas tenu compte des ARE/AIT. Le lien entre les deux sujets m'ayant échappé pendant quelques temps m'a fait me demander quel était l'objectif individuel, alors qu'il était nécessaire de tenir compte de l'objectif collectif. « Think globally, Act locally ».

Et finalement, si l'on appliquait la méthode Glocal au sujet, quel en serait le résultat ?

Bibliographie

Chancellerie Fédérale ChF. 12.02.2019. *Initiative populaire fédérale 'Contre l'immigration de masse'* [en ligne]. [Consulté le 19.02.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis413.html>

Le Conseil Fédéral. 23.09.2018. *Constitution fédérale de la Confédération suisse* [en ligne]. [Consulté le 19.02.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>

République et canton de Genève. 13.10.2014. *Procédure de recrutement au sein de l'Etat de Genève* [en ligne]. [Consulté le 21.02.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/document/procedure-recrutement-au-sein-etat-geneve>

République et canton de Genève. 13.10.2014. *Procédure de recrutement au sein des institutions de droit public et des entités subventionnées* [en ligne]. [Consulté le 21.02.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/document/procedure-recrutement-au-sein-institutions-droit-public-entites-subventionnees>

Ville de Genève. 14.09.2016. *Comment sont définis le "Petit Etat" et le "Grand Etat" dans l'organisation de l'administration cantonale genevoise ?* [en ligne]. [Consulté le 21.02.2019]. Disponible à l'adresse :

http://www.ville-geneve.ch/themes/culture/offre-culturelle/bibliotheques/interroge/archives-interroge-question-reponse/?id_detail=3122

Secrétariat d'Etat aux Migrations. 28.09.2018. *Le Conseil fédéral fixe les contingents 2019 pour les travailleurs d'États tiers et les prestataires de services des États membres de l'UE ou de l'AELE* [en ligne]. [Consulté le 26.02.2019]. Disponible à l'adresse :

https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2018/ref_2018-09-280.html

SANTORU, Catherine, 2018. « Appliquer la «préférence indigène» en Suisse: mode d'emploi ». *emploi-romand.ch* [en ligne]. 26 avril 2018.

[Consulté le 27 novembre 2018]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/document/appliquer-preference-indigene-suisse-modeemploi/telecharger>

Article définissant le mode d'emploi de la préférence indigène, sera utile pour poser le cadre général.

PRIEUR, Marie, 2018. « Préférence indigène light: quid des frontaliers? », *Tribune de Genève* [en ligne]. 8 juin 2018

[Consulté le 27 novembre 2018]. Disponible à l'adresse :

<https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/Preference-indigene-light-quid-desfrontaliers/story/29779488>

Article précisant le sujet des frontaliers quant à la préférence indigène (définition de « indigène » ?), apportera une clarification quant à la question de savoir qui sont les demandeurs d'emploi concernés.

MAURISSE, Marie, 2018. « Ce que la préférence indigène va changer », *Le Temps* [en ligne]. 29 juin 2018

[Consulté le 27 novembre 2018]. Disponible à l'adresse :

<https://www.letemps.ch/economie/preference-indigene-va-changer>

Article mentionnant les implications politico-économiques, sera utile pour le Pestel.

Travail.swiss. 19.02.2019. *Travail.swiss* [en ligne]. [Consulté le 19.02.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.arbeit.swiss/secoav/fr/home/menue/institutionen---medien/medienmitteilungen.html>

ROY, Etienne, VERNEREY, Guy, 2010. *La conduite de projets complexes*. Maxima. ISBN 978-2-84001-664-9

DSES, Décrocher un emploi grâce à l'AIT. *Ge.ch*. [en ligne]. [Consulté le 08.05.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/document/decrocher-emploi-grace-ait/telecharger>

DSES, Allocation de Retour en Emploi (ARE). *Ge.ch*. [en ligne]. [Consulté le 08.05.2019]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/document/allocation-retour-emploi-are/telecharger>

Annexe 1 : Interview OCE

Lors de l'interview, dans un objectif de simplification et de gain de temps, les questions et réponses seront enregistrées, puis retranscrites. La personne interviewée peut en tout temps refuser ce point. De plus, son identité ne sera communiquée qu'avec son accord.

<u>Personnes de référence</u>	Charles Barbey, Directeur Général Alexandre Meyer, Analyste du Marché du Travail
<u>Date de l'interview</u>	18 février 2019 à 14h00
<u>Lieu</u>	OCE – Rue des Gares 16

Questions Générales – Préférence indigène

1) Pourriez-vous, en quelques mots, définir la préférence indigène et son utilité ?

Définir la préférence indigène, comme son nom l'indique, vous avez le message, on ne va pas revenir sur de la théorie. Quant à son utilité je ne pense pas qu'il nous appartient à nous, organe d'exécution de la LACI, organe d'exécution des décisions qui sont prises par les politiques ; on n'a pas à juger. D'autant plus que sur l'efficacité en elle-même, c'est-à-dire sur la question de savoir si, grâce à l'obligation d'annonce, les gens retrouvent un emploi plus facilement, le SECO a été très clair. C'est eux qui communiqueront. Pour la simple et bonne raison que c'est eux qui bénéficieront des données pour pouvoir évaluer l'efficacité de la mesure. On est tous suspendus à la manière dont le SECO va le faire parce que : quand les gens s'inscrivent ici, lorsqu'ils retrouvent un emploi, ils n'ont pas l'obligation de l'annoncer. On ne peut pas véritablement savoir si, suite à une offre d'emploi qui se trouve sur travail.swiss, la personne a été recrutée, ça dépendra si la personne l'a annoncé ou pas. Ça devient compliqué de savoir si c'est efficace ou pas.

2) Quels sont les défis de l'OCE face à cette nouvelle réglementation ?

Nous on la fait vivre, on la prend, on l'applique. Nous on est conscients aujourd'hui que ce n'est pas ça qui va révolutionner. Parce qu'il y a un moment où on ne peut pas aller à l'encontre des pratiques du développement que l'on rencontre sur le marché. Vous ne pouvez pas aller à l'encontre des réseaux sociaux, vous ne pouvez pas aller à l'encontre des gens qui ont leur propre réseau de contact. Aujourd'hui, on le voit à Genève. Nous, par exemple, on cherchait 2 personnes à la réception. On a reçu 500 dossiers. Dans d'autres domaines d'économie genevoise c'est la même chose. Vous n'allez pas engager parce qu'on vous demande d'engager quelqu'un. Cependant, les gens vont vous faire des recommandations disant « ça vaut la peine de recevoir cette personne ». Vous n'avez même plus besoin de trier. Il y a peut-être 10 personnes qui vont vous appeler pour vous recommander quelqu'un. Il y a un pré-tri/une pré-sélection qui est fait comme ça. L'obligation d'annonce ne va pas mettre de côté le recrutement comme il se fait aujourd'hui. Et les méthodes de recrutement vont encore évoluer.

3) Pour quelle(s) raison(s) a-t-elle été mise en place ?

C'était une réponse politique. Il y avait une situation en 2014, à la suite du soutien de l'initiative. Après, la situation a grandement évolué. Les seuls qui râlent sont les 5 grandes boîtes de recrutement, parce qu'il y a peut-être des affaires qu'ils faisaient eux avant directement avec une commission qu'ils ne font plus. Mais ce n'est pas ça qui va leur flinguer leur chiffre d'affaire.

Questions Générales – Obligation d'annonce

1) Pourriez-vous, en quelques mots, définir l'obligation d'annonce et son utilité ?

Vous n'avez qu'une obligation pour les entreprises, c'est d'annoncer, sous peine d'amende. Si c'est par négligence ou intentionnel, elle peut aller jusqu'à 40'000.-CHF. C'est relativement lourd, même si ce n'est pas encore en application (les amendes). Mais après, vous n'avez aucune obligation de recevoir qui que ce soit ; vous n'avez aucune obligation si un ORP envoie 5 ou 10 dossiers³ ; vous êtes l'entreprise, vous ne faites rien, il ne se passe rien. La seule obligation que vous avez c'est d'annoncer le poste. Après il faudra voir la difficulté. Tout d'un coup, vous avez une obligation, vous êtes contraint, on régule. Dans un domaine où le marché du recrutement était très libéral. Donc là c'est simplement le fait d'avoir une obligation d'annonce. Peut-être vous pouvez regarder le comparatif entre la priorité à l'embauche pour les résidents locaux à qualité égale et l'obligation d'annonce. Tout le système qui a été mis en place sur le canton de Genève, vous devez recevoir les personnes et justifier pourquoi vous ne retenez pas les dossiers et si vous engagez quelqu'un qui n'est pas inscrit à l'ORP, vous devez justifier voire démontrer qu'il avait plus de compétences que la personne que l'on a envoyée. En temps voulu le SECO donnera ses chiffres (potentiellement dans le courant de l'été). Il n'y a aucune obligation quand une personne sort de l'ORP de nous informer. C'est quand même très aléatoire. D'autre part, il y a un autre effet dont il faut tenir compte, c'est que : à la fois on a l'obligation d'annonce (là au niveau des chiffres on voit une augmentation extrêmement significative du nombre de places annoncées pour les métiers qui sont liés à l'obligation d'annonce) et vraisemblablement on verra aussi une baisse du nombre de demandeurs d'emploi liés à ces métiers. Mais est-ce que cette baisse est due à l'obligation d'annonce ou à la reprise conjoncturelle telle qu'on l'a vécue ces 14 derniers mois. C'est un impact dont il faudra tenir compte. Il est précisé que ce sont des chiffres annuels, il n'y aura donc pas de saisonnalité.

2) Depuis sa mise en place, avez-vous observé un réel impact ?

Il y a quand même du changement, notamment dans le domaine de l'Hôtellerie et de la Restauration, on nous annonce tous les postes. Mais la plupart des Restaurateurs, quand ils engagent quelqu'un pour le service, ils n'ont jamais passé d'annonce. C'est par coup de téléphone. Simplement de nous déposer sur notre boîte vocale « Pizzeria Barbey, je recherche quelqu'un pour le service de salle », ça suffit. Je peux laisser ce message sur la boîte mail ou sur la boîte vocale du service employeur de l'OCE. Après, ce sera difficile de supplanter des pratiques qui datent depuis des années dans le cadre du recrutement pour certains gros professionnels. C'est particulièrement vrai pour les métiers de la restauration, qui représentent le gros des effectifs de places vacantes annoncées. C'est 68% sur Genève sur la totalité des nouvelles places vacantes annoncées liées à l'obligation d'annonce. Cela impacte également les « Autres professions de l'horlogerie », pour lesquelles le nombre de places vacantes annoncées a été le plus élevé à Genève entre juillet 2018 et janvier 2019.

³ Il est précisé par Monsieur Meyer que la moyenne des dossiers envoyés par l'ORP est de 5.4 par annonce

3) Comment l'OCE a-t-il réagi face à la rapidité de sa mise en application ?

On avait l'expérience de la directive cantonale (petit état grand état) et puis on travaillait avec des entreprises privées sur la même base. Donc on avait cet avantage, on avait une infrastructure qui existait. Les Zurichois, pour l'obligation d'annonce, ils ont engagé une trentaine de personnes. Nous on a engagé deux personnes en plus. On a fait avec l'existant.

Au niveau des cantons, le travail qui était relativement important, c'était de remplir les champs « skills » dans plasta (les compétences sur le programme fédéral accessible à l'interne par les ORP). Parce que c'est ce que vous retrouvez dans jobroom, vous avez les compétences des personnes. À Genève, il y avait déjà cette approche compétences. Donc tous les champs pour tous les portefeuilles des demandeurs d'emploi étaient remplis quasiment pour ces champs. Mais ce n'était pas le cas dans beaucoup de cantons. Il y avait même des aberrations dans les champs « skills ». Puisqu'avant, les employeurs n'y avaient pas accès. Donc vous aviez des choses qui n'auraient pas dû être là ; qui ne seraient pas liées à la personne. Ils renseignaient une information dans le champ « skills » et c'était une information qui ne pouvait être lue à ce moment-là que par le conseiller en personnel.

Avec l'introduction de l'outil qui a été mis en place, ce champ « skills » est visible aussi bien par les candidats que par les employeurs. Donc il fallait faire en sorte que ces champs soient bien remplis. Et pour certains cantons, ça a été un gros travail.

Pour ça l'obligation d'annonce, simplement le fait d'avoir remis un peu d'ordre, de travailler vraiment sur les compétences. Qu'on puisse mettre en adéquation l'offre et la demande. Rien que pour ça, je pense que l'exercice est déjà réussi.

4) Quelle(s) faille(s) dans ce processus pourriez-vous identifier ?

Malgré l'effet obligation d'annonce, il y a la réalité du recrutement. Les employeurs, dans les pratiques de recrutement, sont beaucoup sur le réseau interne et ils ne changent pas tellement leurs habitudes de ce point de vue-là. Il y a énormément de groupes professionnels qui ont ces modes de fonctionnement là. Donc à travers la pratique on le sait, ce n'est pas comme ça (à travers l'obligation d'annonce) que ça fonctionne.

De plus, la question est de savoir « est-ce qu'on est vraiment dans le coup ? ». Sans faire de politique, cette obligation d'annonce aurait eu du sens il y a 15-20 ans. Aujourd'hui, le marché pour recruter, les canaux, sont totalement différents. L'avantage qu'on trouve, nous, avec l'obligation d'annonce, c'est que ça a poussé le SECO, à travers sa plateforme travail.swiss, de mettre quelque chose qui tienne la route pour se faire rencontrer l'offre et la demande. Mais ce n'est pas l'obligation d'annonce qui va supplanter les multicanaux (réseaux sociaux, son propre réseau, ...). Plus de 80% des demandeurs d'emploi, quand ils trouvent un job (je tire un peu vers le haut, ça peut être 68-70%, ça dépend des saisons), le trouvent par leur propre réseau. Ce n'est pas par une annonce qui a été publiée sur jobup. Donc, c'est bien parce que ça fait évoluer la plateforme travail.swiss, mais je ne pense pas que ça va supplanter d'une part les pratiques de certains groupes professionnels, et puis après il faut vivre avec son temps. Tout se fait en ligne. Là on a une gare de retard dans ce qui a été proposé. Le point positif, c'est que ça a poussé le SECO (berne) à améliorer/moderniser le portail jobroom qui fait partie du dispositif travail.swiss, et si ça peut aider...

Demande complémentaire : dans le cadre de la restauration, quand on cherche un serveur, on le cherche pour tout de suite, demain/après demain, pas dans 5 jours ouvrables. Qu'en pensez-vous ?

Si vous décidez aujourd'hui d'engager un cuisinier/serveur, vous annoncez à l'OCE ce matin que vous cherchez : 5 jours d'exclusivité. Mais au même moment où je transmets l'information à l'ORP de Genève, dans le même temps j'engage quelqu'un. L'obligation ne concerne que l'annonce. On est conscient que dans le domaine de l'Hôtellerie-Restauration, la plupart des postes qui nous sont annoncés sont déjà pourvus. Vous pouvez engager d'entrée, vous n'avez pas besoin d'attendre les 5 jours. Comme son nom l'indique c'est « obligation d'annonce ». Si vous ouvrez un poste, vous devez l'annoncer. Il y a une exclusivité pour les candidats de l'ORP, mais la seule obligation qui peut être sanctionnée, si ce n'est pas fait, c'est l'annonce. Aujourd'hui si vous engagez quelqu'un (sans avoir attendu les 5 jours ouvrables), il n'y a aucune sanction qui n'est prévue dans la loi. En effet, si vous engagez quelqu'un à travers votre réseau, vous ne mettez aucune annonce publique. Ce qui est interdit c'est de passer l'annonce sur un site. C'est là qu'est un peu toute l'hypocrisie, si je passais en parallèle par un site, et que je rompais cette exclusivité, je pourrais être sanctionné. Je ne suis même pas sûr qu'on le ferait ou bien qu'on aurait vraiment les moyens d'aller jusqu'au bout. Mais aujourd'hui il y a une liberté qui est totale.

Je ne sais pas si vous allez enquêter dans d'autres cantons, mais vous parliez du bâtiment justement. Si vous allez en Valais par exemple et vous leur demandez comment ça fonctionne l'obligation d'annonce, vous verrez que les pratiques sont identiques. Là ils sont sur un chômage saisonnier, ils annoncent les offres pour la reprise saisonnière d'avril-mai, les contrats sont déjà signés. Si vous prenez l'hôtellerie-restauration en Valais, ça se fait d'une saison à l'autre. Vous allez rengager les mêmes personnes que vous aviez il y a une année ou plus. Mais vous allez faire l'exercice parce qu'il faut faire l'exercice.

5) Comment voyez-vous ce sujet évoluer ?

L'idéal c'est que la plateforme permette de sourcer à travers les champs de compétences. Ce qui permettra un matching. Il y a aussi la notion géographique. C'est ce que va apporter l'obligation d'annonce. Après un moment elle devrait disparaître. Elle doit juste permettre de faciliter la mise en place d'un outil supplémentaire, qui sera l'outil du SECO avec le jobroom. Ce serait bien si on arrive à ça. Mais ce sera un canal parmi d'autres. Ce ne sera pas le seul canal.

6) Comment pensez-vous que cette procédure pourrait être améliorée ?

Si on pouvait chercher avec un smartphone à travers quelques champs et sortir un listing avec les disponibilités des candidats, par rapport à leur zone géographique. Si on n'a pas notre réseau qui nous permet de trouver la personne. Et là je pense que l'on aurait une véritable avancée, mais sur un canal. Et puis, une fois que ce sera en place, je pense qu'il faudra renoncer à l'obligation d'annonce. Ça permettra de mettre quelque chose de nouveau en place.

7) Pour quelles raisons pensez-vous que cette procédure a été mise en place ?

C'est une réponse politique. C'est surtout pour mettre en place l'outil, pour faire en sorte que les entreprises l'utilisent un maximum, et ensuite elle serait vouée à disparaître. Moi je le vois comme ça. Après, comme c'est une réponse politique, l'obligation va demeurer, à moins qu'il y ait un changement. Mais nous on l'a vu sur le plan cantonal il y avait une obligation cantonale avec la directive petit état grand état. Très rapidement l'obligation laissait place au partenariat et à la collaboration. Aujourd'hui on travaille sur la base de cette priorité à l'embauche, toujours à compétences égales, mais ça ne se fait plus d'une manière contraignante. Ça se fait vraiment dans un partenariat intelligent.

8) Qui sont les réels gagnants de cette procédure ?

Si ça a permis à un assuré de trouver un emploi, quelque part dans le système, il y a déjà un gagnant. Après vous dire qui est le plus gagnant, c'est difficile. Je pense que pour les entreprises, ça leur permet de se dire qu'il y a des possibilités, un nouveau canal. D'avoir ce réflexe de chercher en local et éventuellement d'étendre la recherche. Tout le monde peut y trouver son compte. Il n'y a pas de perdant.

9) Quelle est sa réelle valeur ajoutée ?

On compte sur le développement que le SECO a mis en place pour favoriser le matching entre les offres et les demandeurs d'emploi. Actuellement l'outil qui est proposé n'est pas ce qu'il y a de plus performant. Mais ils veulent aller sur un projet qui soit beaucoup plus performant. Et là peut-être qu'une partie des entreprises se diront « tiens, là effectivement il y a un gain de temps pour nous, parce que là il y a un outil qui fonctionne très bien ». Mais pour ça il faut que l'outil leur permette de gagner du temps et de l'argent sur le recrutement. Là il y aura peut-être une petite valeur ajoutée qui se présentera.

10) Où orienteriez-vous une personne cherchant des informations sur ce sujet ?

On fait partie d'un dispositif fédéral. Chaque canton ne peut pas avoir ses FAQ sur son propre site. Donc tout a été centralisé. Chaque question a été remontée à Berne, et Berne a fait un FAQ sur lequel on peut se connecter depuis le site de l'OCE ou depuis travail.swiss. Vous avez autant de sites qu'il y a d'ORP. Avec le portail travail.swiss, ça permet au SECO d'avoir une plateforme identique pour chaque ORP. Il est souligné que les accès sont différents sur travail.swiss (mais ceux-ci ne sont pas applicables à la FAQ)

11) Quid des frontaliers ?

Sans compter ceux qui étaient déjà inscrits, le responsable pôle emploi nous a donné les chiffres, en 2017, il y a 11'000 frontaliers qui ont perdu leur job à Genève et se sont inscrits de l'autre côté. Il faut tenir compte du tout. On est sur une zone frontalière, ce qui joue un impact sur le taux de chômage qu'on a à Genève. D'ailleurs, le SECO l'admet, puisque dans les indicateurs fédéraux de résultat, il tient compte du fait qu'on soit zone frontalière et qu'on a un marché de l'emploi beaucoup plus concurrentiel qu'il va l'être à l'intérieur du territoire. Mais ça, il le prend en compte dans les indicateurs de résultats, pas dans le calcul du taux de chômage. Or, nous on est sur une situation où on a un taux de chômage structurel qui est plus élevé (que le reste de la suisse) pour cette raison, mais également d'autres raisons qui rentrent en ligne de compte. Mais évidemment, dans ce qui a été mis en place pour calculer l'application de l'article 121a (de la constitution fédérale), ils n'ont absolument pas tenu compte de ces facteurs-là. Et nous ça nous pose un problème.

12) Quid des demandes de permis ?

En ce qui concerne les membres de l'UE, ils sont accordés automatiquement. Pour les membres hors UE, les permis peuvent être refusés.

13) Et en ce qui concerne le contrôle ?

Il y a eu un communiqué du conseil d'état. Pour Genève, cette responsabilité de vérifier la bonne application de l'obligation d'annonce a été donnée à l'OCE. (Au département de M.Poggia)

Problématique 2020 (baisse du taux de référence de 8% à 5%)

1) Comment cela va-t-il impacter le marché de l'emploi ?

En théorie, avec tous les postes ouverts et toutes les personnes inscrites, on aurait dû digérer le tout. La théorie c'est une chose, mais là on est dans la vraie vie. Il n'y a pas eu dans la même proportion l'augmentation des postes annoncés et les sorties vers l'emploi. Nous espérons une baisse du taux de chômage. Pour l'instant nous attendons les chiffres du SECO qui risqueront de nous surprendre, j'espère en bien.

Maintenant, on a une diminution du taux de chômage entre 2017 et 2018. Il y a d'un côté la meilleure conjoncture, mais également en mars l'automatisation/les changements liés aux statuts des demandeurs d'emploi qui ont créé une baisse artificielle du taux de chômage au niveau fédéral. (environ 0.1-0.2)

Le calcul va se faire vraisemblablement sur la période 2019. Mais si on fait l'exercice avec les taux de chômage 2018, sachant qu'en 2019 en principe, on devrait avoir un taux de chômage à peu près équivalent. Le calcul avait été fait entre avril 2017 et mars 2018, on avait 19 genres de professions impactées. Ce qui représentait à peu près au niveau suisse 49'000 demandeurs d'emploi, 2'800 à l'échelle de Genève. Si on passe à 5%, on aurait 31 professions qui seraient impactées. On aurait 30% des demandeurs d'emploi qui seraient touchés (maintenant c'est 24%) et à Genève, on passerait de 18% à 24%.

2) Comment éviter que cela ne devienne une simple formalité administrative ?

Même la Fer trouve que ce n'est pas une tracasserie administrative, parce qu'on a mis de l'huile dans les rouages, on a facilité la vie des entreprises.

Le SECO se devra sortir du bois. Il faudra un bilan intermédiaire. Si l'on voit qu'il n'y a aucun effet, il faudra se poser la question en terme de gestion administrative, à moins que l'évolution qui a été prévue pour la plateforme travail.swiss ne s'accélère. Sinon on va se retrouver en termes de travail administratif à partir du 1^{er} janvier 2020, sur quelque chose d'assez lourd.

Ce qui est important, c'est les renseignements qu'on peut avoir. On peut se demander si on doit former autant de personnes dans des domaines spécifiques. Ça peut amener des informations pour comprendre comment fonctionne tel ou tel secteur, ça peut être utile.

Sur le qualitatif également. On peut extraire la liste des entreprises qui ont effectivement annoncé une offre. Le service des employeurs peut contacter ces entreprises pour compléter les informations qu'il a et planifier des recrutements.

3) Quelle sera l'implication de l'OCE ?

Nous, les données qu'on a nous sont données par le SECO. Peut-être qu'eux arriveront à tirer certains constats. Peut-être que la situation est différente si je suis à Berne ou à Genève. Peut-être qu'eux arriveront à dire des choses intéressantes. La science exacte, non. Parce qu'il y a trop de données qui sont aléatoires. Probablement qu'ils vont donner une tendance. Le calcul ne prend pas en compte des facteurs externes tels qu'une évolution de la conjoncture.

4) Pensez-vous que la structure actuelle sera suffisante pour le passage à 5% ?

Là on est sur des flux énormes. Sur l'ensemble des places vacantes annoncées, on a eu une augmentation des places vacantes annoncées. Si on se concentre sur les places liées à l'obligation d'annonce, les annonces ont décuplé. Il y a un effet de levier important. Actuellement, à cause de l'appellation des métiers (plus de 4'000), les ORP sont obligés de retranscrire les données de travail.swiss sur Plasta (programme fédéral accessible uniquement à l'interne par les ORP).

L'idée est de donner un nouveau souffle à l'environnement mis à disposition aux demandeurs d'emploi, comme aux entreprises (qui est aujourd'hui travail.swiss), parce que ça permet de faire évoluer la plateforme. Ça permettra d'avoir un espace client (un espace assuré ou demandeur d'emploi et un espace entreprise). Je pense que quand on voit les projets qui ont été lancés dans le sillage de l'obligation d'annonce, c'est bien en termes de développement. Donc, pour tous les effets collatéraux, oui. Mais le fait que ça va nous doubler ou tripler les retours vers l'emploi, non. Cependant, pour tous les autres effets positifs de manière collatérale, on peut dire que l'obligation d'annonce dans ce domaine-là est une bonne chose. Ça contribuera, à la marge, au retour vers l'emploi, d'un point de vue statistique. Ça permettra également à des candidats à l'emploi de retrouver plus facilement un emploi.

Ça dépendra surtout de la qualité de la plateforme. On pose le job sur jobroom car il faut bien le poser quelque part. Si ça permet à des assurés de déposer leurs compétences quelque part, ou bien à des RH d'aller sourcer, c'est une option parmi d'autres. Il ne faut pas oublier que quand un job est ouvert sur travail.swiss, il est ouvert à l'ensemble de la suisse pour tous les candidats ORP (y compris les permis G). Quelqu'un qui est en recherches d'emploi, mais qui n'est plus inscrit à l'ORP, ne pourra plus avoir l'exclusivité.

5) Dans le cas contraire, quelle sera la ligne d'action de l'OCE ?

L'objectif serait que travail.swiss remplace Plasta. Mais il s'agit là d'une action que seul le SECO puisse mener.

Là où on devrait aboutir c'est un moyen de sélectionner des candidats dans la zone géographique avec un outil intelligent. L'assuré serait gagnant parce qu'il pourrait être notifié pour un poste qui serait mis au concours. Il aurait également un espace assuré.

L'idéal serait pour les employeurs de savoir qu'il y a des compétences immédiatement disponibles qu'ils puissent sourcer en tapant quelques éléments, dans la zone où ils sont actifs, et qu'ils soient mis directement en contact.

L'exemple est donné avec le domaine du nettoyage dans lequel l'idée préconçue serait qu'il soit rempli de permis G. Ce serait une idée erronée, car il y a une question de trajet. Quand vous allez faire 2h de ménage et que vous habitez à 1h30 de trajet, ça ne vaut pas la peine.

Information complémentaire amenée par M.Meyer

Il faut savoir que dans la base de données Plasta, il y a 4'000 professions qui sont recensées. L'idée était de dire par rapport à une profession, c'est quoi l'activité de la profession, et surtout c'est quoi les compétences qu'il faut mobiliser pour exercer ces activités.

Actuellement en Suisse, il n'y avait pas de site qui proposait ces informations-là. Il y a un site, c'est orientation.ch, mais il ne donne pas d'information sur les compétences, il donne les informations sur les activités à entreprendre dans le cadre du métier. Alors on a créé ce site qui s'appelle Ricrac.ch (outil OAICM : Outil d'Aide à l'Identification des Compétences et des Métiers). Nous espérons que celui-ci soit intégré à travail.swiss

Annexe 2 : Interview Fer

Lors de l'interview, dans un objectif de simplification et de gain de temps, les questions et réponses seront enregistrées, puis retranscrites. La personne interviewée peut en tout temps refuser ce point. De plus, son identité ne sera communiquée qu'avec son accord.

<u>Personne de référence</u>	Stéphanie Ruegsegger, Directrice Politique Générale
<u>Date de l'interview</u>	22 février 2019 à 14h00
<u>Lieu</u>	Fer Genève – Rue de Saint-Jean 98

Questions Générales

Pourriez-vous, en quelques mots, définir l'obligation d'annonce et son utilité ?

L'obligation d'annoncer les postes vacants fait suite à la mise en œuvre de l'article Const. 121a, voté par les Suisses en février 2014 (acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse). Elle est destinée à mieux utiliser le potentiel de personnes au chômage en Suisse, avant d'ouvrir les postes, dans certains groupes de professions particulièrement touchés par le chômage.

Depuis sa mise en place, avez-vous observé un réel impact ?

Pour l'heure, il est difficile de se prononcer car nous n'avons pas le recul suffisant. Par ailleurs, le taux de chômage est particulièrement bas en Suisse (le plus bas de ces 10 dernières années) et on s'approche sans doute d'un seuil structurel. Mais l'obligation aura déjà permis de créer un réflexe ORP auprès des entreprises en procédure de recrutement, et de permettre aux différents acteurs (ORP et entreprises notamment) de mieux se connaître et de mieux connaître les besoins et les contingences techniques des uns et des autres.

Quels sont les défis de la FER face à cette nouvelle réglementation ?

En tant qu'employeur, nous ne sommes pas véritablement concernés pour l'heure. En tant qu'association économique, il nous appartient de relayer les besoins de nos membres auprès des autorités, de discuter avec elles des modalités de mise en œuvre de cette obligation, que nous n'avons pas souhaitée mais que nous devons respecter afin de faire en sorte que tout se passe bien pour tout le monde. Nous souhaitons également que cette obligation soit respectée, dans la mesure où le peuple l'a décidé ainsi. Pour la FER Genève, son succès est à mettre en lien avec le maintien des accords bilatéraux, qui est indispensable au bon fonctionnement de notre économie.

Comment la Fer a-t-elle réagi face à la rapidité de sa mise en application ?

Elle a pris contact avec les autorités genevoises, en particulier l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Des séances communes ont été organisées, lesquelles ont finalement débouché sur des séances d'information générales.

Quelle(s) faille(s) dans ce processus pourriez-vous identifier ?

C'est une question qu'il faut plutôt poser aux ORP/à l'OCE. Apparemment, le fait d'outsourcer le recrutement à des agences a pour conséquence qu'un même poste est annoncé plusieurs fois. Pour l'heure, nous n'avons pas de retours négatifs de la part de nos membres, même si les tracasseries administratives que cette obligation entraîne est une contrainte claire. Le point à améliorer avant le passage aux 5% est sans doute l'informatique (perfectionnement du système, notamment pour éviter des saisies multiples) et la mise à jour de la nomenclature, pas toujours en phase avec les réalités actuelles. Il convient aussi d'être attentif à ce que les taux de chômage dans les groupes de profession soient réalistes. Il peut en effet arriver que des chômeurs soient mis dans des groupes qui ne sont pas forcément les bons.

Comment voyez-vous ce sujet évoluer ?

Avec un suivi constant avec l'OCE, avec qui nous avons une collaboration tout à fait positive et constructive. Pour l'heure, l'obligation n'a pas 8 mois d'existence, ce qui est encore tôt pour tirer un bilan. Mais une séance FER Genève/OCE est prévue à l'automne pour faire ce bilan et le transmettre aux autorités fédérales, avant le passage aux 5%-

Comment pensez-vous que cette procédure pourrait être améliorée ?

Voir plus haut.

Pour quelles raisons pensez-vous que cette procédure a été mise en place ?

C'est une réponse au 121a Const (voir question 1)

Qui sont les réels gagnants de cette procédure ?

Le but est que tout le monde soit gagnant : les entreprises qui recrutent et qui peuvent trouver la main-d'œuvre qui leur fait défaut, les demandeurs d'emploi qui retrouvent un travail et les autorités, qui voient baisser le chômage. Mais aussi les citoyens, qui peuvent ainsi être rassurés quant aux conséquences supposées que pourrait avoir un marché ouvert sur le taux de chômage.

Quelle est sa réelle valeur ajoutée ?

A nouveau, il est difficile de répondre à cette question aujourd'hui, en raison du manque de recul comme du taux de chômage particulièrement bas. Toutefois, sa réelle valeur ajoutée pourrait être une meilleure connaissance du marché du travail, de la part des ORP, de la part des employeurs qui pourraient aller au-delà de certains clichés et trouver la perle recherchée aux ORP. Pour les demandeurs d'emploi, le système pourrait révéler (supposition) qu'un seuil incompressible de chômage existe en raison de la différence entre les attentes des entreprises et ce qu'offrent certains profils de demandeurs d'emploi, en matière de compétence métier mais aussi de soft skills. Si de telles conclusions devaient être tirées, il faudrait alors corriger en conséquence la politique en matière de chômage.

Où orienteriez-vous une personne cherchant des informations sur ce sujet ?

A l'OCE et au SECO.

Problématique 2020 (baisse du taux de référence de 8% à 5%)

Comment cela va-t-il impacter le marché de l'emploi ?

On pourra le dire courant 2020. Mais si ce sont surtout des secteurs qui sont plus particulièrement impactés aujourd'hui (bâtiment, hôtellerie-restauration, agriculture), les groupes de professions concernées par le passage aux 5% pourraient être davantage transverses et donc impacter l'économie de manière plus diffuse.

Comment éviter que cela ne devienne une simple formalité administrative ?

Le fait que cela devienne une simple formalité serait positif par rapport à un parcours du combattant administratif. Par contre, il faut que cette obligation soit remplie en conscience, en se donnant de réelles chances de trouver la bonne personne par ce biais. La FER Genève le répète régulièrement lors des interventions à ce sujet : d'une contrainte que nous n'avons pas souhaitée, l'obligation doit se transformer en une mesure win-win-win (autorités, entreprises et demandeurs d'emploi).

Quelle sera l'implication de la Fer Genève ?

Ainsi que nous l'avons déjà fait, la FER Genève restera en contact serré avec les autorités et ses membres, et informera ces derniers sur les étapes à suivre dans ce dossier.

Annexe 3 : Interview ORP

Lors de l'interview, dans un objectif de simplification et de gain de temps, les questions et réponses seront enregistrées, puis retranscrites. La personne interviewée peut en tout temps refuser ce point. De plus, son identité ne sera communiquée qu'avec son accord.

<u>Personne de référence</u>	Catherine Contino, Conseillère en Placement
<u>Date de l'interview</u>	26 février 2019 à 17h30
<u>Lieu</u>	ORP Genève – Rue des Gares 16

Questions Générales – Obligation d'annonce

Pourriez-vous, en quelques mots, définir l'obligation d'annonce et son utilité ?

L'obligation d'annonce est un mécanisme introduit en conséquence de l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse.

Cette procédure impose aux employeurs d'annoncer les places de travail vacantes auprès d'un office régional de placement (ORP) avant de mettre publiquement le poste au concours et ce, pendant 5 jours.

Cette démarche a pour but de donner la priorité aux demandeurs d'emploi inscrit auprès d'un ORP. On parle aussi de «la préférence indigène».

L'obligation d'annonce concerne les professions dont le taux de chômage national est supérieur à 8%. Dès le 01.01.2020, le taux référence est abaissé à 5%.

Pour ce qui est de l'utilité, l'introduction d'une obligation de communiquer les postes vacants doit favoriser le placement des personnes inscrites auprès d'un service public de l'emploi en Suisse. Cette mesure sert en premier lieu à lutter contre le chômage.

Depuis sa mise en place, avez-vous observé un réel impact ?

D'un point de vue personnel, bon nombre d'employeurs ont sollicité mes assurés mais sans résultats visibles du fait qu'ils n'ont pas d'obligation de suivi ni d'engagement.

D'un point de vue général, il est clair que le nombre d'offres d'emploi a augmenté de manière significative.

Comment l'ORP a-t-il réagi face à la rapidité de sa mise en application ?

Suivi des procédures mises en place par le Seco via notamment le site travail.swiss

Formation des CP et des services y relatifs tels que le Service Employeurs (SE).

Engagement de personnel (administratif, CP)

Les informations ayant été données relativement tard, l'ORP a réagi de manière très rapide et de manière générale, avec beaucoup d'implication.)

Quelle(s) faille(s) dans ce processus pourriez-vous identifier ?

Le site Jobroom qui est sensé faciliter le contact direct entre employeur et assuré qui ne fonctionne pas toujours et qui n'est pas toujours "friendly user", certains postes n'apparaissant pas malgré les mots clés indiqués.

La problématique de la non obligation du suivi donné aux candidatures. Heureusement, certains employeurs indiquent le process en cours, si le candidat est retenu ou non mais c'est rare.

Comment pensez-vous que cette procédure pourrait être améliorée ?

Toujours d'un point de vue terrain en qualité de CP, certaines améliorations pourraient avoir lieu d'un point de vue administratif via le logiciel fédéral Plasta mais les informations remontent au fur et à mesure vers le Seco, je pense que c'est en bonne voie.

Quelle est sa réelle valeur ajoutée ?

Rapidité de contact et de traitement. L'assuré tout comme le potentiel employeur ne sont plus obligés de passer par le CP. Ils peuvent se trouver, se contacter directement via le site de recrutement Jobroom.

Cela a-t-il impacté considérablement votre charge de travail ?

C'est une évidence. Il s'agit d'ajouter cette donnée et le processus y relatif dans nos entretiens déjà courts en terme de durée. Nous devons établir des propositions de profil en vérifiant soigneusement que le profil correspond à chaque poste identifié avant tout envoi. Ainsi ce n'est plus l'assuré qui est assigné et qui postule mais le conseiller en personnel qui effectue la démarche.

Cette procédure vous aide-t-elle à placer vos candidats ?

Je l'espère mais il n'y a pas un recul encore suffisant pour pouvoir se positionner clairement à ce sujet.

Comment voyez-vous évoluer de cette procédure ?

*Par exemple en y ajoutant des éléments comme le dossier complet ou du moins le cv du candidat versus un profil de base actuellement.
Après un an de pratique, soit en juillet 2019, le Seco aura pu se faire une idée plus précise des besoins et des possibilités, informations reçues via les différents ORP.
Des ajustements auront alors certainement lieu.*

Travail.swiss

Comment fonctionne le site internet à l'interne ?

Nous travaillons directement depuis Plasta, les offres n'apparaissent pas de la même manière. Il s'agit d'entrer les données de l'assuré avec ses compétences techniques puis les cibles métiers avec certains critères d'adéquation. Suite à cela, un matching s'effectue directement. Nous ne travaillons donc pas directement via le site.

Avez-vous un accès spécifique ?

Non, à ce jour, seuls les assurés et les employeurs peuvent se créer un compte et avoir un accès privilégié.

De quelle manière faites-vous le lien entre l'offre et le candidat ?

Comme déjà expliqué précédemment, nous recevons les offres via notre logiciel Plasta, suite aux données entrées par nos soins. Du fait que les libellés de métiers nous viennent du Seco, traduits de l'allemand en français, ils ne correspondent pas forcément au libellé du titre de poste utilisé par l'employeur. En conséquence, il nous revient de pointer chaque poste et s'assurer qu'il peut correspondre au profil du candidat.

Problématique 2020 (baisse du taux de référence de 8% à 5%)

Pensez-vous que la structure actuelle sera suffisante pour le passage à 5% ?

La structure aura certainement besoin de s'agrandir car le passage au 5% englobera une énorme majorité de groupe de professions, ce qui n'est actuellement pas le cas. Dès lors, il y aura un besoin de se repositionner à ce sujet.

Dans le cas contraire, quelle proposition pourriez-vous suggérer ?

La Direction saura s'occuper de la stratégie adéquate afin d'optimiser les ressources nécessaires. Je suis terrain et directement concernée par mes assurés, donc il est vrai que nos suggestions peuvent toujours apporter une valeur ajoutée. A ce stade, il faut encore attendre les résultats de toute cette mise en application, il est encore trop tôt pour se prononcer. Les suggestions ont par ailleurs déjà été évoquées de part et d'autre durant cet interview.

Annexe 4 : Captures site travail.swiss

1)

Chef/fe de projet

Compétences, skills

Genève (GE)

Rechercher Rétablir

Filtrer les résultats

Formation

Aucune sélection

Diplôme

Sélectionner un diplôme

Expérience professionnelle

Aucune sélection

Canton de domicile

Aucune sélection

Disponibilité

Aucune sélection

Taux d'occupation

de 0 % à 100 %

455 candidats pour 'Chef/fe de projet'

Chef/fe de projet

Fribourg Plus d'un an Tout de suite 100%

Responsable Méthode, Assurance Qualité

Chef/fe de projet

Vaud Plus de trois ans Tout de suite 100%

direction de travaux, expérience ONG, budgets, développement système TRONCO

Chef/fe de projet

Genève Plus de trois ans Tout de suite 100%

"Doctorate in Engineering Geology", 25 ans d'expérience tant dans le management, la business intelligence et l'analyse de grandes bases de données suite d'avoir travaillé dans la R&D elle a pris un poste d'Editor pour une entreprise spécialisée dans la production, le négoc...

Chef/fe de projet

2)

Chef/fe de projet

Compétences, skills

Genève (GE)

Rechercher Rétablir

Filtrer les résultats

Formation

Aucune sélection

Diplôme

Sélectionner un diplôme

Expérience professionnelle

Aucune sélection

Canton de domicile

Genève

Disponibilité

Aucune sélection

Taux d'occupation

de 0 % à 100 %

39 candidats pour 'Chef/fe de projet' à Genève

Chef/fe de projet

Genève Plus de trois ans Tout de suite 100%

"Doctorate in Engineering Geology", 25 ans d'expérience tant dans le management, la business intelligence et l'analyse de grandes bases de données suite d'avoir travaillé dans la R&D elle a pris un poste d'Editor pour une entreprise spécialisée dans la production, le négoc...

Chef/fe de projet

Genève Plus de trois ans Tout de suite 100%

Coordination transversale pluridisciplinaire et représentation en réseaux gestion des demandes et répondantes des dossiers, proposition de solutions conception et adaptation d'outil en vue de projets de publications Répondant d'un conseil d'administration, organisation d...

Chef/fe de projet

Genève Plus de trois ans À convenir 100%

organisation de conférences scientifiques de plus de 500 participants, gestion d'un budget de 500'000.- CHF et plus; rédaction des newsletters et autre matériel d'information et de publicité; implémentation et gestion des délais d'un planning

3)

travail.swiss

Job-Room Contact Info enregistrement Login | Enregistrement travail.swiss DE FR IT EN

Auditeur/trice en chef

Compétences, skills

Genève (GE)

Rechercher Rétablir

Sélection multiple possible

Filtrer les résultats

Formation

Aucune sélection

Diplôme

Sélectionner un diplôme

Expérience professionnelle

Aucune sélection

Canton de domicile

Genève

Disponibilité

Aucune sélection

Taux d'occupation

de 0 % à 100 %

Aucun candidat pour 'Auditeur/trice en chef/chef' à Genève

4)

Auditeur/trice en chef/cheff Compétences, skills Lieu de travail Rétablir

Filtrer les résultats

Formation
Aucune sélection

Diplôme
Sélectionner un diplôme

Expérience professionnelle
Aucune sélection

Canton de domicile
Genève

Disponibilité
Aucune sélection

Taux d'occupation
de 0 % à 100 %

2 candidats pour 'Auditeur/trice en chef/cheff' à Genève

Auditeur/trice en chef/cheff
Genève Plus de trois ans Tout de suite 100%

Auditeur/trice en chef/cheff
Genève Plus de trois ans À convenir 100%
Expérience substantielle couronnée de succès de 8 ans dans les connaissances des processus d'audit interne et des conformités réglementaires, dans l'analyse des données et dans la gestion des risques ainsi que de 5 ans sur le contrôle et la vérification légale des...

5)

Serveur Genève (GE) Rétablir

Filtrer les résultats

Tri selon pertinence

Employeurs
Employeurs

Type de contrat
Tous

Taux d'occupation
de 0 % à 100 %

En ligne depuis 30 jours

2 emplois pour 'Serveur' à Genève (GE)

Un-e Employé-e de Cafétéria à 100%
4 mars 2019
Fédération Genevoise des Etablissements Médico-Sociaux (FEGEMS) 1208 Genève (GE) 100% Indéterminé
ImprimerPartager Retour aux actualités PrécédentSuivant340Un-e Employé-e de Cafétéria à 100% Employeur: EMS Saint-Loup Personne à contacter: VRATMIRAS Vanessa rh@saintloup.ch Date d'entrée: à convenir Délai de candidature: 18.03.2019 Remarques: Cadre de trav...

50 extras de service
25 févr. 2019
Elite Emploi Sàrl 1211 Genève 1 (GE) 100% Indéterminé
50 extras de serviceELITE EMPLOI25.02.2019 | Employé | 100%

6)

Personnel de service Genève (GE) Rétablir

Filtrer les résultats

Tri selon pertinence

Employeurs
Employeurs

Type de contrat
Tous

Taux d'occupation
de 0 % à 100 %

En ligne depuis 30 jours

10 emplois pour 'Personnel de service' à Genève (GE)

Un-e Employé-e de Cafétéria à 100%
4 mars 2019
Fédération Genevoise des Etablissements Médico-Sociaux (FEGEMS) 1208 Genève (GE) 100% Indéterminé
ImprimerPartager Retour aux actualités PrécédentSuivant340Un-e Employé-e de Cafétéria à 100% Employeur: EMS Saint-Loup Personne à contacter: VRATMIRAS Vanessa rh@saintloup.ch Date d'entrée: à convenir Délai de candidature: 18.03.2019 Remarques: Cadre de trav...

Chef de Rang - Breakfast 50% M/F
1 mars 2019
Hôtels Intercontinental, Genève SA 1209 Genève (GE) 50% Indéterminé
The avant-garde InterContinental Geneva embodies the refreshing, elevated perspective on luxury art de vivre in the world-s City of Peace. Join us as a : Chef de Rang - Breakfast 50% M/F Under the responsibility of the Restaurant Manager, your main duties will be : · Se...

20 Chefs de rang
1 mars 2019
Elite Emploi Sàrl 1211 Genève 1 (GE) 100% Indéterminé
20 Chefs de rangELITE EMPLOI01.03.2019 | Employé | 100%

SECRETAIRE DE MEDECIN CHEF-FE DE SERVICE (9631)
28 févr. 2019
HUG - Hôpitaux Universitaires de Genève 1205 Genève (GE) 100% Indéterminé
SECRETAIRE DE MEDECIN CHEF-FE DE SERVICE Les objectifs du département diagnostique des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) (regroupant 8 services médicaux) sont de fournir pour les patients des résultats d'aide au diagnostic, au pronostic, aux choix...

7)

serveur restaurant ✕

Genève (GE) ✕

🔍 Rétablir

Filtrer les résultats

Aucun emploi pour 'serveur restaurant' à Genève (GE)

Tri selon pertinence ▾

Employeurs

Employeurs

Type de contrat

Tous ▾

Taux d'occupation

de ▾ à ▾

0 % ▾ 100 % ▾

En ligne depuis

30 jours

Annexe 5 : Communication Gastrosuisse

Notice Obligation de communiquer les postes vacants

I. Introduction

La mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse a introduit au 1^{er} juillet 2018 une obligation de communiquer les postes vacants pour les catégories de métiers présentant un taux de chômage d'au moins 8 %. L'obligation de communiquer les postes vacants signifie pour l'heure que **les postes vacants des genres de professions concernés doivent d'abord être communiqués exclusivement aux autorités compétentes en matière de marché du travail pendant cinq jours avant de pouvoir être publiés.**

II. Professions soumises à l'annonce obligatoire

Les professions «classiques» de l'hôtellerie-restauration, notamment celles exercées en cuisine ou au service, **sont toutes soumises à l'obligation de communiquer les postes vacants.** En est exclue expressément la fonction de gérant-e de restaurant ou d'hôtel.

III. Type, moment et durée de l'annonce

Si, dans une entreprise de l'hôtellerie-restauration, un poste est à repourvoir et que la catégorie de métiers de ce poste figure sur la liste publiée par le Seco, **ce poste doit d'abord être mis au concours** durant cinq jours **sur le portail www.travail.swiss, concrètement sur www.job-room.ch/#/compagnies/jobpublication**, où le poste vacant peut être publié rapidement et simplement. La mise au concours du poste doit être aussi détaillée que possible afin que l'Office régional de placement (ORP) puisse, dans l'idéal, proposer des candidats appropriés. La communication des postes vacants peut aussi être faite par téléphone ou en personne auprès de l'ORP compétent.

L'ORP est tenu de vérifier «immédiatement» la communication, de publier le poste sur Job-Room et de transmettre à l'employeur une confirmation de réception de la communication (par courrier ou e-mail). Commence ensuite à courir le délai dit de blocage de publication (de l'ORP), de cinq jours ouvrables. Le délai commence à courir le jour suivant la réception de la confirmation ou de la mise en ligne de la communication par l'ORP.

Pendant ces cinq jours ouvrables (soit à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés), l'employeur n'est autorisé à publier le poste nulle part ailleurs. **Après l'expiration de ce délai, l'employeur est en revanche entièrement libre de faire des appels à candidatures en d'autres lieux.**

IV. Exceptions à l'obligation d'annonce

Dans les cas suivants, le poste vacant ne doit pas être communiqué à l'ORP:

- Lorsque le poste est attribué à une personne qui est déjà annoncée auprès de l'ORP ou enregistrée sur www.job-room.ch.

Bon à savoir: toute personne peut se faire inscrire gratuitement sur www.job-room.ch par un ORP, pour jouir d'un placement (pas en lien avec des indemnités journalières); ce service s'adresse aux Suisses et en principe également aux citoyens d'un pays de l'UE. En particulier, l'inscription est aussi possible pour les personnes qui ne sont pas au chômage, soit qui sont encore employées. Seule une annonce personnelle auprès de l'ORP est requise. **Dès qu'une personne est enregistrée sur www.job-room.ch, elle peut immédiatement être engagée par un employeur, sans communication du poste vacant.** Cela peut notamment se révéler avantageux pour les établissements saisonniers.

- Lorsque le poste est repourvu à l'interne, à la condition que la personne ait déjà travaillé au minimum pendant six mois dans l'entreprise avant son engagement, et ce sans interruption avant l'engagement. (De ce fait, les emplois saisonniers doivent être réannoncés chaque année; voir toutefois à ce sujet le paragraphe susmentionné.)
- Lorsque la durée de l'engagement est de 14 jours au maximum.

Les missions brèves de 14 jours calendaires au maximum sont exclues de l'obligation de communiquer les postes vacants. Ainsi, les postes qui doivent être pourvus de toute urgence peuvent l'être du moins temporairement par des missions à court terme, sans communication du poste vacant,

p. ex. lorsqu'il est nécessaire d'engager un remplaçant pour un collaborateur accidenté ou provisoirement incapable de travailler pour un autre motif. **La prolongation de telles missions est soumise à l'obligation de communiquer les postes vacants.**

Bon à savoir: si un poste est d'abord pourvu au moyen de rapports de travail d'une durée déterminée de 14 jours et si le poste est communiqué simultanément sur www.jobroom.ch, les rapports de travail peuvent être prolongés pour une durée indéterminée après l'expiration du délai d'attente de cinq jours en concluant un nouveau contrat (pour autant qu'on n'opte pas le cas échéant pour un candidat mieux adapté signalé par l'ORP).

- Lorsque des proches (de personnes autorisées à signer pour l'établissement) sont engagés, ces postes ne doivent pas être communiqués. Sont considérés comme proches le partenaire (mariage ou partenariat enregistré), la mère/le père, la grand-mère/le grand-père ainsi que les enfants et petits-enfants. N'en font pas partie la sœur, le frère et les cousines/cousins. Sont considérés comme personnes autorisées à signer le propriétaire de l'entreprise ou les personnes inscrites au registre du commerce.
- Les postes d'apprentis ne sont pas soumis à l'obligation de communiquer les postes vacants, pas plus que les stages dits «réels». Sont visés ici les stages qui doivent être effectués obligatoirement dans le cadre d'une formation. Les stages selon l'art. 11 CCNT en font partie.

V. Postulants et invitation

Au plus tard trois jours après la publication, l'ORP devrait transmettre à l'employeur des indications relatives à des chercheurs d'emploi disposant d'un dossier adéquat ou lui annoncer qu'il n'y en a aucun (mais cette communication n'influe en rien sur le délai de cinq jours). L'employeur doit examiner les éventuels dossiers communiqués par l'ORP et décider s'il considère les candidats comme appropriés ou non.

Bon à savoir: la décision sur l'adéquation appartient au seul employeur. De plus, celui-ci n'est pas tenu de motiver pourquoi il considère qu'un candidat n'est pas approprié. Si en revanche il considère qu'une personne est appropriée, il doit l'inviter à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude.

VI. Retour de l'employeur

Après réception d'éventuels dossiers transmis par l'ORP, l'employeur doit lui faire une communication et l'informer sur les candidats qu'il considère le cas échéant comme adéquats, lui faire savoir lesquels ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, si l'un de ces candidats a été engagé ou si, au contraire, le poste est encore vacant. Par ailleurs, l'employeur doit rester à disposition pour fournir des renseignements, par exemple dans le cas de figure où le chercheur d'emploi aurait lui-même fait échouer l'engagement.

Sous réserve d'éventuelles solutions numériques futures sur la plateforme www.travail.swiss ou sur www.job-room.ch, le retour d'informations peut avoir lieu rapidement et simplement au moyen du modèle annexé (aussi téléchargeable sous Droit & lois, Notices du Service juridique sur www.gastrouisse.ch).

Remarque: même si un candidat signalé par l'ORP a été considéré comme approprié et invité à un entretien d'embauche, **l'employeur est en définitive entièrement libre dans sa prise de décision** et peut notamment engager un autre candidat mieux approprié, qui n'a pas été signalé par l'ORP.

VII. Sanctions

La violation de l'obligation de communiquer les postes vacants peut être punie de l'amende. Une amende peut aussi être prononcée en cas de violation de l'obligation de réaliser un entretien d'embauche ou un examen d'aptitude, donc lorsqu'un candidat est jugé approprié par l'employeur, mais qu'il n'est pas invité par la suite.

Informations complémentaires

De plus amples informations ainsi que des moyens auxiliaires et notices du service juridique sont publiés sur le site Web de GastroSuisse, www.gastrouisse.ch/fr/portail-de-la-branche/droit-lois/notices/. Les conseils juridiques sont donnés du lundi au jeudi, de 9 h 30 à 11 h 30 et de 14 h à 16 h au no de téléphone 0848 377 111.

ORP

.....

.....

.....

Lieu, date,

Retour concernant un poste vacant communiqué

Madame, Monsieur,

Eu égard au poste de au sein de notre établissement, publié sur
Job-Room le nous souhaitons vous faire parvenir ici notre retour d'informations
concernant le processus de sélection :

☐ Aucun-e des candidat-e-s n'a été considéré-e comme adéquat-e.

Ces candidats sont appropriés	Invitation à un entretien d'embauche / examen d'aptitude	engagé-e et poste occupé
.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

☐ Le poste est toujours vacant.

☐ Le poste a été pourvu autrement

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

.....

.....

.....