

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

Rapport de monitoring 2021
du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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

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

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

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

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

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

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

Berne, le 6 mai 2022

Table de matières

Management Summary	5
Introduction	8
1 La situation économique en 2021	10
2 L'obligation d'annoncer les postes vacants et le service public de l'emploi	13
3 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons.....	16
4 Contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants.....	18
5 Professions soumises à l'obligation d'annonce	20
5.1 Professions soumises à l'obligation d'annonce en 2021	20
6 Annonces de postes	27
6.1 Postes annoncés par secteur	31
6.2 Postes annoncés par genre de profession et par secteur	32
6.3 Postes annoncés par canton et par secteur	34
6.4 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce	36
7 Priorité de l'information	40
7.1 Traitement par les ORP des postes annoncés	40
7.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi.....	42
8 Activité de placement.....	44
8.1 Propositions de placement par les ORP.....	44
8.2 Retours des employeurs	46
9 Conclusion et perspectives	50
Annexe	51

Index des tableaux

Tableau 1 Frais de personnel pour l'exécution	17
Tableau 2 Frais de personnel et contributions fédérales pour le contrôle	18
Tableau 3 Genres de profession soumis à l'obligation d'annonce durant l'année sous revue ...	22
Tableau 4 Annonces et postes.....	27
Tableau 5 Annonces de postes par canal d'annonce et expéditeur	38
Tableau 6 Évolution des méthodes de placement	44
Tableau 7 Nombre de propositions de placement transmises aux employeurs, par annonce ...	45
Tableau 8 Évolution des annonces avec au moins un engagement.....	47
Tableau 9 Annonces avec au moins un engagement, par canal de communication.....	47

Index des figures

Figure 1 Entrées et sorties mensuelles de demandeurs d'emploi	11
Figure 2 Chômage et indemnité en cas de RHT en 2021 dans des secteurs sélectionnés	12
Figure 3 Mécanisme de l'obligation d'annonce	16
Figure 4 Taux de chômage des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2021	21
Figure 5 Demandeurs d'emploi / Postes vacants par genres de professions sélectionnés	23
Figure 6 Portée par grande région	25
Figure 7 Évolution des annonces de postes	29
Figure 8 Postes annoncés par secteur	32
Figure 9 Métiers recherchés par secteur	33
Figure 10 Part des postes annoncés par secteur et par canton	35
Figure 11 Annonces par expéditeur	36
Figure 12 Annonces par canal de déclaration.....	38
Figure 13 Évolution des inscriptions et de l'utilisation de Job-Room	42
Figure 14 Au moins une proposition de placement, par canton.....	46

Management Summary

Les bases légales et le mandat pour le monitoring

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

Le Conseil fédéral est chargé d'examiner la mise en œuvre et les effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants.¹ Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) vérifie ladite mise en œuvre par le biais d'un monitoring. Ce troisième rapport de monitoring décrit la mise en œuvre en 2021 et la met en relation avec les années 2019 et 2020. **En 2021, l'obligation d'annoncer les postes vacants a également été mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi.**

Sous le signe de la reprise économique

Après une forte baisse du produit intérieur brut (PIB) en 2020 (-2,4 %), l'année 2021 a été placée sous le signe de la reprise et le PIB a augmenté de 3,6 %. Au premier trimestre, la deuxième vague de la COVID-19 a pesé sur le développement économique. Avec l'assouplissement des mesures, la reprise s'est poursuivie et le PIB a dépassé son niveau d'avant la crise à partir du troisième trimestre 2021. Dans la foulée, le chômage a lui aussi reculé. Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières a baissé de 3,3 à 2,4 % et, fin 2021, se situait encore à 0,1 point de pourcentage au-dessus de son niveau d'avant la crise de la COVID-19.

Le chômage lié à la pandémie augmente le nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce

En 2021, 34 genres de professions étaient soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants. En raison du taux de chômage élevé dû à la COVID-19 pendant la période de calcul d'octobre 2019 à septembre 2020, le nombre de genres de professions soumis à l'obligation d'annonce a doublé en un an. La portée de l'obligation d'annonce sur le marché du

¹ Ce mandat découle de l'article 21a, al. 8, de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) et est renforcé par la motion 16.4151 « Initiative "contre l'immigration de masse". Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application ».

travail est évaluée à partir de la part des personnes actives dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce. Cette portée a aussi plus que doublé au cours de la même période, passant de 6,7 % à 14,7 %.

Un nombre d'annonces inégalé

Les employeurs peuvent regrouper les postes ayant le même profil dans une seule annonce. Cette procédure réduit la charge administrative. En 2021, les offices régionaux de placement (ORP) ont enregistré environ 257 000 annonces pour un total d'un peu plus de 462 000 postes. 178 000 annonces (environ 70 %) étaient soumises à l'obligation d'annonce (2019 : 202 100, 2020 : 161 200). C'est dans la construction et l'industrie que le nombre de postes soumis à l'obligation d'annonce a été le plus élevé. Les annonces de postes dans la restauration ont connu la plus forte augmentation. Alors que les employeurs de la construction et de l'industrie font majoritairement appel à des agences de placement privées, les employeurs de l'hôtellerie-restauration annoncent la plupart de leurs postes aux ORP.

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

Dans 56 % des cas, au moins une proposition de placement a été envoyée pendant le délai d'attente. Au total, les ORP ont fait environ 260 000 propositions de placement, dont 54,3 % ont été faites dans un délai d'un jour ouvrable et 40,1 % dans un délai d'un à trois jours ouvrables. 7,9 % des annonces pour lesquelles les employeurs ont reçu des propositions de placement ont été couronnées de succès. En 2021, par leurs propositions, les ORP ont placé 8707 demandeurs d'emploi.

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

Le SECO indemnise les cantons pour la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants en fonction des coûts effectivement encourus, au maximum 140 francs par annonce. Pour l'année 2021, les dépenses s'élevaient à environ 25 millions de francs pour l'assurance-chômage (AC).

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

Le contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants incombe aux cantons. Les activités de contrôle ne sont pas financées par le fonds de l'AC. La Confédération participe aux coûts de contrôle à raison d'un montant forfaitaire par contrôle. En 2021, la contribution fédérale pour environ 10 000 contrôles à l'écran et 117 contrôles sur place s'élevait au total à environ 300 000 francs.

L'obligation d'annonce a contribué à la transparence

Le SECO a chargé le Moniteur du marché de l'emploi suisse de l'Université de Zurich (MME) d'étudier le comportement de recrutement avant et après l'introduction de l'obligation d'annonce. Les analyses montrent un effet positif à la fois sur le comportement d'annonce et sur la transparence du marché de l'emploi.

Introduction

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

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

Le 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a adopté les dispositions d'exécution relatives à l'obligation d'annoncer les postes vacants dans l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE, RS 823.111) dans la section 3 **Obligation de communiquer les postes vacants⁵⁵ en cas de taux de chômage supérieur à la moyenne** et a mis en vigueur la loi et l'ordonnance au 1^{er} juillet 2018.

En sa qualité d'autorité de surveillance de la loi sur le service de l'emploi (LSE, RS 823.11), le SECO publie un rapport de monitoring annuel sur l'exécution de l'obligation d'annonce. Le mandat pour l'établissement dudit rapports se fonde sur la disposition suivante de la LEI :

Si l'obligation d'annoncer les postes vacants ne produit pas l'effet escompté ou si de nouveaux problèmes apparaissent, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires.²

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

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

en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application », le Conseil national et le Conseil des États ont renforcé ce mandat.³ En conséquence, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de vérifier, au moyen d'un rapport de monitoring annuel, que l'obligation d'annoncer les postes vacants est mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi.

Le présent rapport de monitoring décrit l'évolution de la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2021. Il examine sa mise en œuvre sur la base des trois domaines que sont les annonces de postes vacants, la priorité de l'information et le placement :

- **annonces de postes** : évolution des annonces de postes par secteur et par émetteur, et utilisation des canaux de diffusion par les employeurs.
- **priorité de l'information**: traitement par les ORP des annonces et utilisation de la priorité de l'information par les demandeurs d'emploi.
- **activité de placement** : propositions de placement par les ORP et retours des employeurs aux ORP.

Afin d'approfondir le comportement des employeurs en matière de recrutement dans le cadre de l'obligation d'annonce, le SECO a chargé le Moniteur du marché de l'emploi suisse (MME) de l'Université de Zurich d'inclure des questions supplémentaires sur le thème de l'obligation d'annonce en 2021 dans une enquête menée régulièrement auprès des entreprises. Cette troisième grande enquête (2010, 2017, 2021) a mis l'accent sur la question de savoir si et de quelle manière l'obligation d'annonce a modifié la transparence sur le marché suisse de l'emploi. Les principales conclusions sont résumées et analysées dans des encadrés dans le présent rapport.⁴

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

⁴ Buchs, Helen. 2022. La pratique de la recherche de personnel : les changements induits par l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Rapport à l'attention du Secrétariat d'État à l'économie SECO Moniteur du marché de l'emploi suisse : Université de Zurich.

1 La situation économique en 2021

Après une année 2020 marquée par une baisse du produit intérieur brut (PIB) de 2,4 %, le plus fort recul enregistré depuis les années septante, l'année 2021 était placée sous le signe de la reprise et le PIB a augmenté de 3,6 %. Au début de l'année 2021, la deuxième vague de la COVID-19 a déferlé sur la Suisse et a pesé sur l'évolution de l'économie au premier trimestre de l'année. Par rapport à la première vague, les restrictions ont été nettement moins importantes, néanmoins quelque 520 000 travailleurs – soit environ 10 % des salariés – ont perçu l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) en janvier et février. Avec l'assouplissement des mesures sanitaires au printemps 2021, la reprise économique s'est poursuivie et la RHT a reculé de manière relativement rapide et continue. En décembre 2021, près de 1 % des travailleurs percevaient encore des indemnités en cas de RHT. A partir du troisième trimestre 2021, le produit intérieur brut et l'emploi ont dépassé leur niveau respectif d'avant la crise.

La reprise de 2021 a profité à presque toute l'économie, bien qu'avec des différences selon les secteurs. L'industrie manufacturière a contribué de manière significative à la croissance du PIB. La reprise a également eu lieu dans une grande partie du secteur des services. En revanche, dans les branches fortement touchées par la pandémie ou par les mesures d'endiguement, la création de valeur était encore, jusqu'à fin 2021, en partie fortement en-dessous des niveaux de 2019. Cela a été le cas en particulier pour le secteur de l'hôtellerie-restauration. Les secteurs du divertissement et des transports ont également été touchés par des restrictions persistantes ou récurrentes, notamment dans le domaine des voyages internationaux.

Comme lors de la première vague de la pandémie, l'essentiel des pertes de travail induites a été absorbé par le recours à la RHT. Le chômage s'est maintenu à un niveau élevé jusqu'au début de l'année 2021. Au printemps 2021, une reprise s'est amorcée sur le marché du travail suisse, qui s'est traduite non seulement par une réduction rapide et significative du chômage partiel, mais aussi par une augmentation des offres d'emploi et une croissance de l'emploi. Dans le cadre du service public de l'emploi (SPE), cette évolution positive s'est traduite par une baisse des entrées et simultanément une hausse des sorties des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. En moyenne, environ 23 300 personnes se sont inscrites chaque mois auprès du SPE, tandis qu'environ 27 500 personnes s'en sont désinscrites.

Figure 1 Entrées et sorties mensuelles de demandeurs d'emploi



Source : SECO

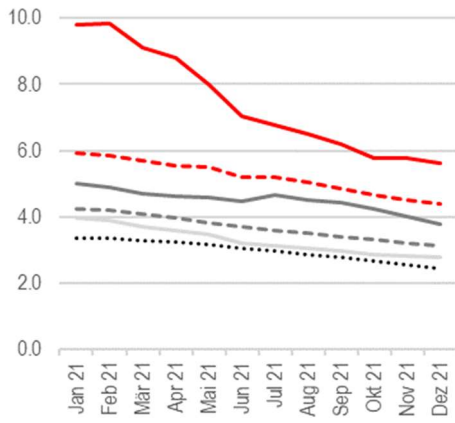
En conséquence, le taux de chômage a également reculé au cours de l'année 2021. En décembre 2021, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières se situait à 2,4 %. Il était donc inférieur de 0,9 point de pourcentage à son niveau du début de l'année et supérieur de seulement 0,1 point de pourcentage à son niveau d'avant la crise de la COVID-19. À partir du troisième trimestre 2021, le nombre d'emplois a dépassé le niveau d'avant la crise et, au quatrième trimestre, il dépassait déjà de 1,6 % le niveau du quatrième trimestre 2019, juste avant le début de la crise.

Si le taux de chômage a nettement reculé dans tous les secteurs, il n'a pas tout à fait retrouvé, jusqu'à fin décembre 2021, le niveau d'avant la crise. Cela est en particulier le cas des secteurs qui en raison de l'obligation d'annoncer les postes vacants ont connu un nombre relativement élevé de postes vacants, comme l'hôtellerie-restauration, les autres services économiques ou la construction. Dans ces derniers, les taux de chômage se situaient toujours à des niveaux supérieurs à la moyenne des autres secteurs.

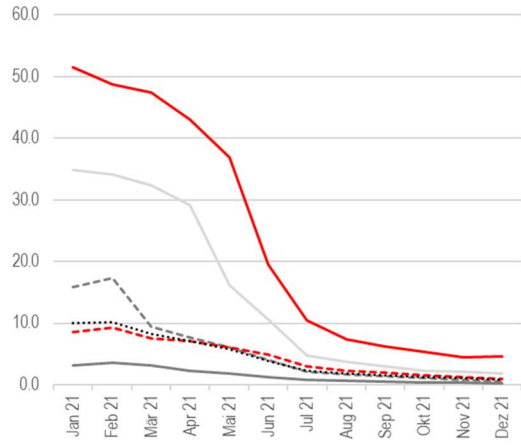
La RHT a elle aussi pu être diminuée dans tous les secteurs à partir du printemps 2021. Seules les branches les plus touchées par les restrictions ont continué à recourir de manière significative à l'indemnité en cas de RHT : environ 5 % dans l'hôtellerie-restauration et 4 % dans les transports. Fin 2021, tous secteurs confondus, près de 1 % des travailleurs percevaient encore l'indemnité en cas de RHT.

Figure 2 Chômage et indemnité en cas de RHT en 2021 dans des secteurs sélectionnés

Taux de chômage corrigé des variations saisonnières en %



Salariés percevant l'indemnité en cas de RHT en % des actifs occupés



- hébergement et gastronomie
- - - autres activités de services
- construction
- - - commerce
- arts, spectacles et activités récréatives
- Total

Source : SECO

2 L'obligation d'annoncer les postes vacants et le service public de l'emploi

L'obligation d'annoncer les postes vacants est mise en œuvre dans le cadre du SPE. L'organe de compensation de l'AC dirigé par le SECO est notamment responsable de la surveillance et du pilotage du SPE. De leur côté, les cantons sont responsables de l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (LACI, RS 837.0) et de la loi sur le service de l'emploi (LSE, RS 823.11) et donc de la gestion opérationnelle du SPE.

En tant qu'autorité fédérale du marché du travail, le SECO surveille l'exécution de la LSE par les cantons et promeut la coordination du SPE entre les cantons (art. 31, al. 1 et 2, LSE). En outre, il veille à ce que l'application du droit soit conforme et équitable dans toute la Suisse. À cet effet, il met à jour le Bulletin LSE SPE et rédige des directives, qui sont contraignantes pour les organes d'exécutions cantonaux.

Par ailleurs, le SECO améliore constamment les systèmes, les processus et les prestations du SPE, y compris en ce qui concerne l'obligation d'annoncer les postes vacants. Ainsi, tous les trimestres, le SECO met à disposition des ORP un monitoring relatif à l'utilisation de la plateforme d'offres d'emploi Job-Room ainsi que des indicateurs de pilotage.

Le **monitoring relatif à l'utilisation de la plateforme d'offres d'emploi Job-Room** porte sur trois objectifs concernant le SPE et la mise en œuvre de l'obligation d'annonce :

- Premièrement, on examine si les demandeurs d'emploi ont été interrogés quant au partage de leurs données et s'ils publient leur profil sur Job-Room.
- Deuxièmement, il s'agit de montrer si les données sur la profession liées au marché de l'emploi, ainsi que les compétences et le savoir-faire spécifiques à celle-ci, ont été saisis dans PLASTA.
- Troisièmement, on enregistre si les demandeurs d'emploi possèdent leur propre identifiant sur Job-Room et s'ils l'utilisent.

Les **indicateurs de pilotage** ont été développés par le SECO en collaboration avec les organes d'exécution cantonaux. Depuis mai 2021, des indicateurs sur les emplois soumis à l'obligation d'annonce, sur les personnes qui recherchent lesdits emplois et sur les propositions de placement faites par les ORP, sont mis à disposition sur la plateforme du système d'information pour l'analyse des données du marché du travail (LAMDA). Les valeurs relatives aux postes soumis à l'obligation d'annonce sont déjà disponibles depuis

l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce en juillet 2018. Pour les propositions de placement, des indicateurs mensuels existent depuis le mois de juillet 2020. L'exploitation de Job-Room comme nouvelle source de données ainsi que l'introduction de cockpits avec divers indicateurs sur les thèmes des postes vacants, des demandeurs d'emploi et des propositions de placement ont été développés et modernisés dans le système de gestion des données (datawarehouse) SECO AC.

Les services en ligne du SPE sont constamment étendus et améliorés. Le service en ligne (eService) « indications de la personne assurée (IPA) » a été ouvert en mars 2021 pour une phase pilote de trois mois. Vu que la phase pilote qui s'est déroulée sans accrocs, il a été décidé d'en avancer l'introduction au 21 mai 2021 et de permettre à toutes les personnes assurées d'y accéder. La dissolution de l'organisation de lancement et le passage à l'exploitation ont eu lieu le 15 juillet 2021.

Encadré 1 Pourquoi le comportement des entreprises en matière de recrutement nous intéresse

D'un côté, les entreprises peuvent rechercher de nouveaux collaborateurs via les canaux officiels comme par exemple leur page internet, ou les portails d'emploi. De l'autre, elles peuvent activer leur réseau personnel et celui de leurs collaborateurs afin de trouver du personnel adéquat. Si aucun canal de recherche officiel n'est utilisé, on parle de « recherche cachée ». Dans ce cas, les demandeurs d'emploi potentiellement qualifiés ne sont pas tous informés du poste, mais seulement ceux qui ont des relations avec l'entreprise. En 2017 — avant l'introduction de l'obligation d'annonce — la recherche par voie informelle se limitait à 20 % des postes. Près de 80 % des postes étaient mis au concours de manière officielle. À cet effet, les entreprises utilisaient avant tout leur propre site et les portails de l'emploi sur internet.⁵

La manière de recruter des entreprises et des employeurs est essentielle pour la transparence sur le marché de l'emploi et donc pour les possibilités de candidature des demandeurs d'emploi. Lorsque les entreprises publient officiellement leurs postes vacants, la transparence du marché de l'emploi augmente.

C'est là qu'intervient l'obligation d'annoncer les postes vacants. Par l'obligation d'annonce, les postes concernés doivent être communiqués à l'ORP compétent qui publie

⁵ Buchs, Helen; von Ow, Anna. *Recrutement de personnel et occupation des postes*, Rapport abrégé de l'enquête auprès des entreprises de 2017, Université de Zürich, Moniteur du marché suisse de l'emploi (smm), 2017.

l'offre sur la page internet Job-Room de l'AC. Par définition, l'obligation d'annonce concerne les genres de professions avec un taux de chômage supérieur à la moyenne, où la tension du marché de l'emploi est basse. En d'autres termes, l'offre de travail est supérieure à la demande. Au vu de l'accroissement de la transparence et des informations sur les postes disponibles, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP sont les premiers à profiter de cette mise en place.

La question se pose de savoir comment le recrutement du personnel a changé depuis l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants en juillet 2018. L'obligation d'annonce a-t-elle conduit les employeurs à recruter de manière plus transparente en annonçant leurs postes aux ORP ? Avant l'introduction de l'obligation d'annonce, 12 % des entreprises annonçaient déjà leurs postes vacants à l'ORP.⁶ En 2021, ce nombre a plus que triplé pour atteindre 37 %.⁷ Les conséquences de cette augmentation pour le service public de l'emploi et la transparence sont abordées dans d'autres encadrés.

⁶ Enquête auprès des employeurs sur les prestations des ORP de 2017, Institut de recherche LINK, 2017. www.admin.ch > Documentation > Communiqués de presse > Les entreprises sont satisfaites des services fournis par les ORP.

⁷ Enquête auprès des employeurs sur les prestations des ORP de 2021, Institut de recherche LINK, 2021. www.admin.ch > Communiqués > Communiqués 2021 — SECO > Demandeurs d'emploi et entreprises en majorité satisfaits des ORP et des caisses de chômage.

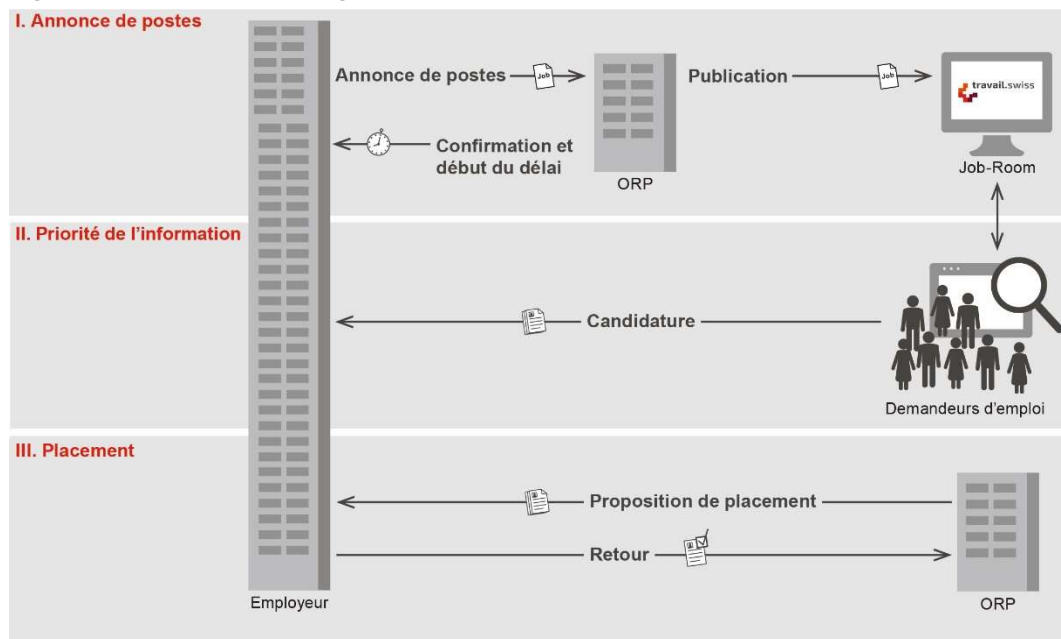
3 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons

Dans le cadre du monitoring, les tâches des employeurs et du SPE en matière d'obligation d'annoncer les postes vacants se divisent en quatre étapes :

1. les employeurs et les agences de placement privées⁸ **annoncent** aux ORP les postes soumis à l'obligation d'annonce ;
2. les ORP **traitent** les postes annoncés, les publient sur la plateforme internet du SPE et transmettent leur retour aux employeurs ;
3. les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP **bénéficient** de la priorité de l'information ;
4. les ORP **transmettent** aux employeurs des dossiers de candidats potentiels et les employeurs leur communiquent leur retour.

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

Figure 3 Mécanisme de l'obligation d'annonce



Source : SECO

⁸ Les entreprises de location de services sont considérées comme des employeurs. Dans le cadre du monitoring, elles sont désignées de manière séparée.

Le SECO indemnise les cantons pour de la mise en œuvre de l'obligation d'annonce dans le cadre de l'indemnisation des frais d'exécution. À cet effet, les frais effectivement engagés sont indemnisés jusqu'à un coût moyen maximal. Pour l'année 2021, comme pour les années précédentes, le coût moyen maximal de 140 francs par annonce a été appliqué. Le SECO a assuré aux cantons qu'il approuverait les dépassements du plafond des frais d'exploitation dus à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants sur la base de l'article 7 de l'ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI.

Les frais de personnel pour l'exécution de l'obligation d'annonce ont été déterminés à travers une enquête en 2019 et en 2020. Les indications sur les ressources en personnel utilisées pour l'exécution de l'obligation d'annonce fournies par les cantons s'élevaient au total à 141 équivalents plein temps (EPT) en 2019 et à 156 EPT en 2020.

Les enquêtes ont révélé de grandes différences entre les cantons au niveau de l'estimation des ressources engagées. On a donc renoncé à réaliser une autre enquête en 2021. Une démarche analytique en amont devrait contribuer à mieux chiffrer les frais occasionnés par l'exécution de l'obligation d'annonce dans les cantons. À cet effet, le SECO a mandaté en 2022 une entreprise externe afin d'analyser les frais du processus dans une sélection de cantons. Les frais dans les domaines du SPE et de l'obligation d'annonce devraient être présentés de manière séparée.

La fluctuation des frais en 2019 et en 2020 est principalement due à la variation du nombre de postes annoncés. En 2020, l'obligation d'annonce a été suspendue durant environ trois mois en raison de la crise du COVID-19, ce qui a conduit à un effondrement des annonces de postes et du plafond. Les structures de l'exécution ont dû être maintenues et il n'y a eu aucun licenciement lors de cette suspension temporaire. Mais cela a conduit à une augmentation des frais de personnel indiqués lors de l'enquête.

Tableau 1 Frais de personnel pour l'exécution

	2019		2020		2021
	Plafond	Enquête	Plafond	Enquête	Plafond
Frais de personnel en équivalents plein temps		141		156	190
Frais de personnel arrondis, en millions de francs	16	18	10	20	25

Source : SECO

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

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

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

En 2021, 26 cantons ont rapporté leurs activités de contrôle au SECO. Pour assurer ces activités, 17 cantons ont désigné les autorités de surveillance du marché du travail, et six les offices de l'assurance-chômage. Trois cantons ont fait appel aussi bien aux offices de l'assurance-chômage qu'aux autorités de surveillance du marché du travail. Les cantons ayant fait un rapport ont réalisé au total 9463 contrôles sur écran et 117 contrôles sur place et sollicité des contributions fédérales à hauteur de 296 760 francs.

Tableau 2 Frais de personnel et contributions fédérales pour le contrôle

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

Source : SECO

Une norme pénale a été introduite avec l'obligation de communiquer les postes vacants (art. 117a LEI). Une violation par négligence de l'obligation d'annoncer les postes vacants peut être sanctionnée d'une amende pouvant aller jusqu'à 40 000 francs. En tenant compte du principe de proportionnalité, les cantons avertissent les employeurs lors d'une première infraction et déposent une plainte pénale en cas de nouvelles infractions. En 2021, 69 plaintes pénales au total ont été déposées.

5 Professions soumises à l'obligation d'annonce

L'obligation d'annonce s'applique aux genres de professions définis par la nomenclature suisse des professions⁹ dans lesquelles le taux de chômage au niveau national atteint ou dépasse le seuil de 5 %. Le taux de chômage se base sur les statistiques du marché du travail du SECO. Il correspond au quotient du nombre de chômeurs inscrits au SPE par le nombre de personnes actives occupées. Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont déterminés chaque année au quatrième trimestre pour l'année suivante. Afin d'équilibrer les variations saisonnières, les taux de chômage sont calculés sur la base de leur moyenne sur douze mois. Les listes des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont fixées dans une ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) en vigueur chaque année du 1^{er} janvier au 31 décembre, et sont publiées dans le recueil systématique du droit fédéral ainsi que sur la plateforme travail.swiss.¹⁰

5.1 Professions soumises à l'obligation d'annonce en 2021

La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2021 a été calculée à partir des données d'octobre 2019 à septembre 2020. En 2021, 34 genres de professions étaient soumis à l'obligation d'annonce. Les genres de professions qui étaient soumis à l'obligation d'annonce en 2020 le restent. S'y sont ajoutés 17 genres de professions soumis à l'obligation d'annonce à la suite de l'augmentation du chômage en mars 2020.

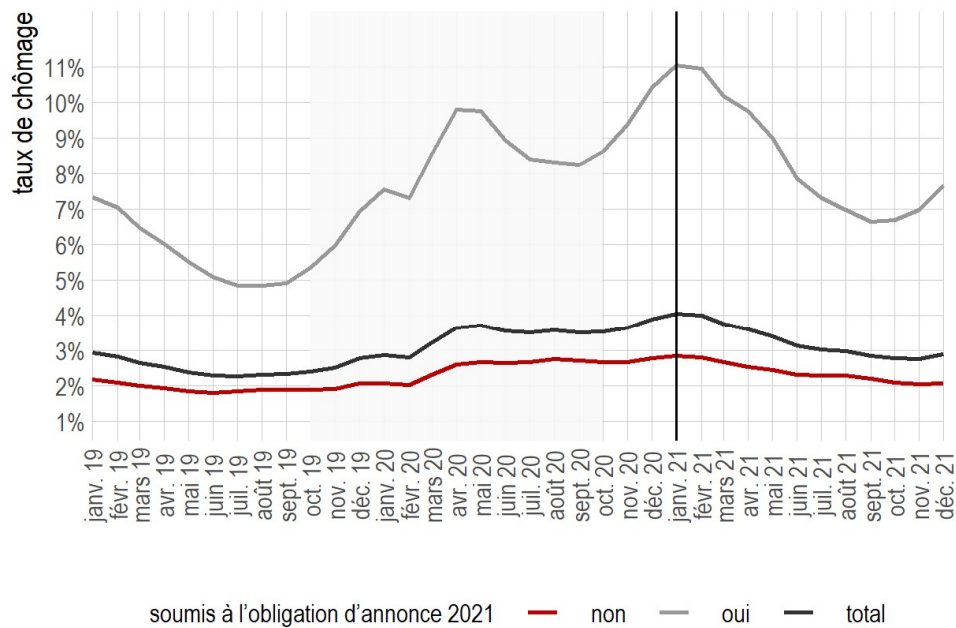
La figure 4 présente le taux de chômage agrégé pour tous les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2021 en évolution et en comparaison avec le taux de chômage moyen. Une grande partie des pertes de travail dues à la pandémie a pu être compensée par le recours à la réduction de l'horaire de travail. Malgré cela, au cours de la période de détermination (4^e trimestre 2019 – 3^e trimestre 2020), le taux de chômage des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce a fortement augmenté en 2021. Au printemps 2021, le marché du travail suisse a commencé à se redresser. La réduction de l'horaire de travail a pu être fortement diminuée tandis que l'offre d'emplois et l'occupation ont à nouveau augmenté. En conséquence, le taux de chômage des genres de professions

⁹ www.statistique.admin.ch > Trouver des statistiques > 03 Travail et rémunération > Nomenclatures > Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

¹⁰ www.admin.ch > Droit fédéral > Recueil systématique > Droit interne > 8 Santé - Travail - Sécurité sociale > 82 Travail > 823.111.3 Ordonnance du DEFR du 27 novembre 2019 sur la soumission de genres de professions à l'obligation d'annoncer les postes vacants pendant l'année 2021

soumis à l'obligation d'annonce a diminué de 11 à 6,6 % dans les trois premiers trimestres de 2021. Dans le dernier trimestre, le taux de chômage est légèrement remonté pour se situer à 7,6 % en décembre.

Figure 4 Taux de chômage des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2021



Source : SECO Remarque : la surface grise représente la période de calcul pour la liste des genres de profession soumis à l'obligation d'annonce en 2021.

Le tableau 3 répertorie les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, les taux de chômage et les personnes actives occupées.

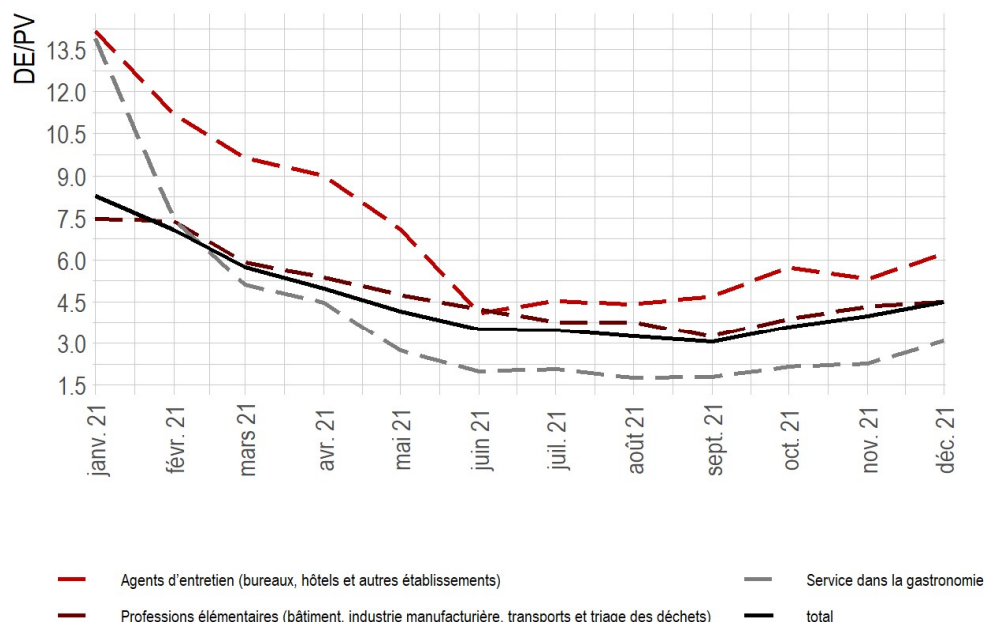
Tableau 3 Genres de profession soumis à l'obligation d'annonce durant l'année sous revue

Genre de profession*	Pa**	Ch***	TCh	
Cadres dans la vente et le marketing	40 765	2 518	6,2 %	
Spécialistes techniques des ventes (sans l'informatique), secteur technique	8 341	467	5,6 %	
Sociologues, anthropologues et assimilés	1 790	151	8,5 %	
Philosophes, historiens et politologues	1 610	84	5,2 %	
Acteurs	1 603	215	13,4 %	
Spécialistes de la vente	23 775	1 241	5,2 %	
Organisateurs de conférences et d'événements	3 658	303	8,3 %	
Chefs de cuisine, chefs de cuisine remplaçants et sous-chefs de cuisine	5 902	362	6,1 %	
Téléphonistes	5 336	599	11,2 %	
Réceptionnistes d'hôtels	2 079	309	14,8 %	
Personnel de renseignement, personnel d'accueil, étude de marché	11 788	938	8,0 %	
Cuisiniers	46 833	2 561	5,5 %	
Service dans la gastronomie	70 002	5 539	7,9 %	
Agents de nettoyage et responsables de l'intendance	25 237	1 333	5,3 %	
Personnel des services de sécurité	13 415	717	5,3 %	
Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs	4 118	664	16,1 %	
Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés	3 594	287	8,0 %	
Couvreurs et zingueurs	4 765	237	5,0 %	
Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	11 672	655	5,6 %	
Plâtriers, constructeurs à sec	8 152	861	10,6 %	
Isoleurs	5 095	524	10,3 %	
Peintre en bâtiment	20 230	1 269	6,3 %	
Soudeurs et oxycoupeurs	2 997	179	6,0 %	
Meuleurs, polisseurs et affûteurs	2 331	134	5,8 %	
Opérateurs en horlogerie	6 449	645	10,0 %	
Conducteurs de machines de blanchisserie	4 587	362	7,9 %	
Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles (sans les conducteurs de poids lourds)	36 777	2 049	5,6 %	
Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	10 388	698	6,7 %	
Conducteurs de grues, d'engins de levage	4 329	263	6,1 %	
Conducteurs de chariots élévateurs	1 500	117	7,8 %	
Professions élémentaires (bâtiment, industrie manufacturière, transports et triage des déchets)	118 70	5	13 746	11,6 %
Agents d'entretien (bureaux, hôtels et autres établissements)	71 662	4 947	6,9 %	
Agriculteurs et ouvriers qualifiés (agriculture, sylviculture, pêche)	9 989	878	8,8 %	
Assistants de fabrication (alimentation, cuisine)	22 206	3 089	13,9 %	

Source : SECO * Les genres de professions sont abrégés. Les désignations complètes des genres de professions selon CH-ISCO-19 figurent dans la liste des abréviations des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce au tableau de l'annexe 2. ** Personnes actives, *** Chômage, **** Taux de chômage. Source : les chiffres proviennent de l'ordonnance du DEFR du 27 novembre 2020 sur la soumission de genres de professions à l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2021.

En 2021, plus de la moitié des demandeurs d'emploi cherchaient un emploi dans au moins un genre de professions soumis à l'obligation d'annonce. Cela correspond à quelque 120 000 demandeurs d'emploi.¹¹ En comparaison à 2020, ce nombre a augmenté en raison d'une liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce plus longue. S'agissant des entrées et des sorties, la proportion de demandeurs d'emploi avec au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce est d'environ 50 %. Ainsi, en 2021, en moyenne mensuelle, 11 500 personnes se sont inscrites qui recherchaient un emploi dans au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce. En 2021, la moyenne des demandeurs d'emploi avec au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce se désinscrivant du SPE se situait quant à elle à environ 13 500.

Figure 5 Demandeurs d'emploi / Postes vacants par genres de professions sélectionnés



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

La figure 5 illustre le nombre de demandeurs d'emploi par poste vacant selon des genres de professions sélectionnés au cours des mois (la liste de tous les genres de professions

¹¹ Il s'agit de la moyenne annuelle de l'effectif mensuel.

est reproduite dans le tableau annexe 2). Au début de l'année, il y avait en moyenne pour tous les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce environ 8 demandeurs d'emploi par poste vacant. Le rapport entre le nombre de demandeurs d'emploi et les postes vacants est frappant notamment pour le personnel de service. Au début de l'année, 13 demandeurs d'emploi étaient inscrits pour chaque poste vacant. Au cours de l'année, cette valeur est descendue en dessous de 2. Les déterminants pour les propositions de placement aux annonces de postes, ou pour le succès du placement, ont été examinés dans le cadre de l'évaluation du monitoring¹². Le nombre de demandeurs d'emploi disponibles augmente la probabilité de recevoir une proposition de placement et, partant, la chance d'un placement réussi. Les demandeurs d'emploi adéquats ont été identifiés à l'aide des informations disponibles dans PLASTA, comme p. ex. la date de l'entrée en fonction, le genre de profession recherché et le canton de l'ORP compétent. Il ressort des modèles que d'autres facteurs, relatifs aux annonces elles-mêmes, influencent le taux ou le succès du placement : entre autres les caractéristiques des entreprises, le secteur, le processus de placement et la qualité des dossiers.

La portée de l'obligation d'annonce est estimée à partir du nombre de personnes actives qui sont occupées dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce. On suppose que la part des personnes actives occupées correspond à celle des postes vacants dans les différents genres de professions, et que ceux-ci ne varient pas au cours des années. Les développements structureaux du marché du travail ne sont pas représentés dans cette estimation. La portée ainsi estimée a plus que doublé, passant de 6,7 % en 2020 à 14,7 % en 2021.

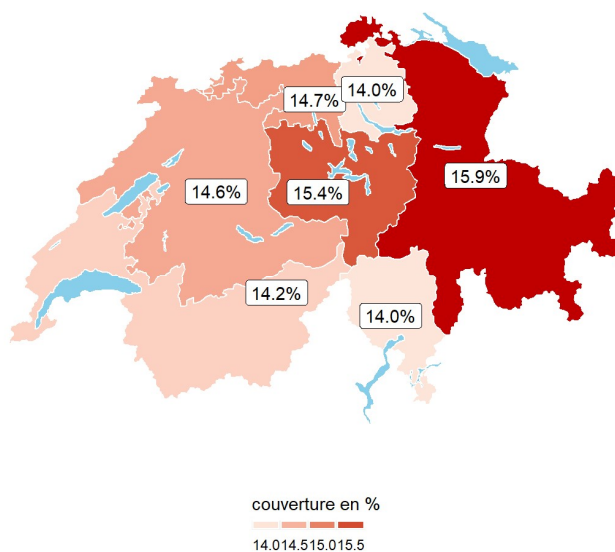
¹² En complément au monitoring, quatre évaluations sur l'obligation d'annoncer les postes vacants ont été réalisées en 2020. Il s'agit de deux évaluations des résultats et deux évaluations du monitoring. Les évaluations de monitoring ont examiné l'hétérogénéité cantonale et les relations des différents acteurs sur la base des données élaborées dans le cadre du monitoring.

Encadré 2 Proportion des postes soumis à l'obligation d'annonce

Selon l'analyse du MME, en 2021 environ 20 % des postes vacants occupés étaient soumis à l'obligation d'annonce. Selon les estimations, la proportion des personnes actives dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce par rapport à toutes les personnes actives a baissé pour se situer à 14,7 %, ce qui pourrait s'expliquer par un taux de fluctuation plus élevé dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce que dans les autres. La manière de recruter des entreprises se reflète dans le comportement de recherche des demandeurs d'emploi : ainsi, dans l'hôtellerie-restauration et l'industrie manufacturière, les placements par les ORP ont souvent été couronnés de succès, donc dans des où l'obligation d'annonce concerne un grand nombre de postes. Le succès de la recherche via travail.swiss/Job-Room est particulièrement visible dans les métiers de services, qui pour certains sont également soumis à l'obligation d'annonce (surtout dans les professions du secteur de la restauration et de l'entretien).¹³

La figure 6 illustre l'ampleur de l'obligation d'annonce par grande région en 2021.

Figure 6 Portée par grande région



Source : SECO

¹³ Suri, Mirjam; Liechti, Daniel; Möhr, Thomas; Arni, Patrick; Siegenthaler, Michael. Méthodes de recherche d'emploi et succès de la recherche Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 33, 2022. www.travail.swiss > Publications > Actualités > Rapports et études

Les différences de portée entre les grandes régions ne sont pas très importantes. Dans les grandes régions de Zurich et du Tessin, la portée est la plus basse, avec 14 %. Dans la Suisse orientale, les personnes actives dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont le plus nombreux en proportion.

6 Annonces de postes

En 2021, 250 374 annonces ont été enregistrées par les ORP, annonçant au total 463 035 postes vacants. Un peu plus de 69,1 % des annonces et 77 % des postes étaient soumis à l'obligation de déclaration.

Le ratio de postes par annonce montre le nombre de postes au profil similaire qui ont été regroupés par annonce en moyenne annuelle. Dans le tableau 4, on peut voir l'évolution de ces proportions au fil des ans.

Tableau 4 Annonces et postes

Année	Soumis à l'obligation d'annonce		Annonces	Postes	Postes/Annonces
	oui	non			
2019	oui		112 605	202 100	1,79
	non		76 635	95 136	1,24
	Total		189 240	297 236	1,57
2020	oui		69 462	161 200	2,32
	non		79 593	109 850	1,38
	Total		149 055	271 050	1,82
2021	oui		177'977	360'530	2,03
	non		79'112	101'757	1,29
	Total		257'089	462'287	1,79

Source : SECO

Les grands cantons tels que Zurich, Berne et Vaud ont enregistré le plus grand nombre d'annonces. Par rapport au nombre de personnes actives occupées dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, ce sont les cantons des Grisons, de Neuchâtel et du Jura qui ont annoncé le plus de postes. Dans ces cantons, la structure des professions et les fluctuations qui y sont liées (p. ex. la saisonnalité) jouent un rôle décisif.¹⁴

¹⁴ Bamert, Justus ; Beerli, Andreas ; Kaiser, Boris ; Kopp, Daniel ; Siegenthaler, Michael. Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik n° 19, 2021. www.seco.admin.ch > Travail > Assurance-chômage > Obligation d'annoncer les postes vacants

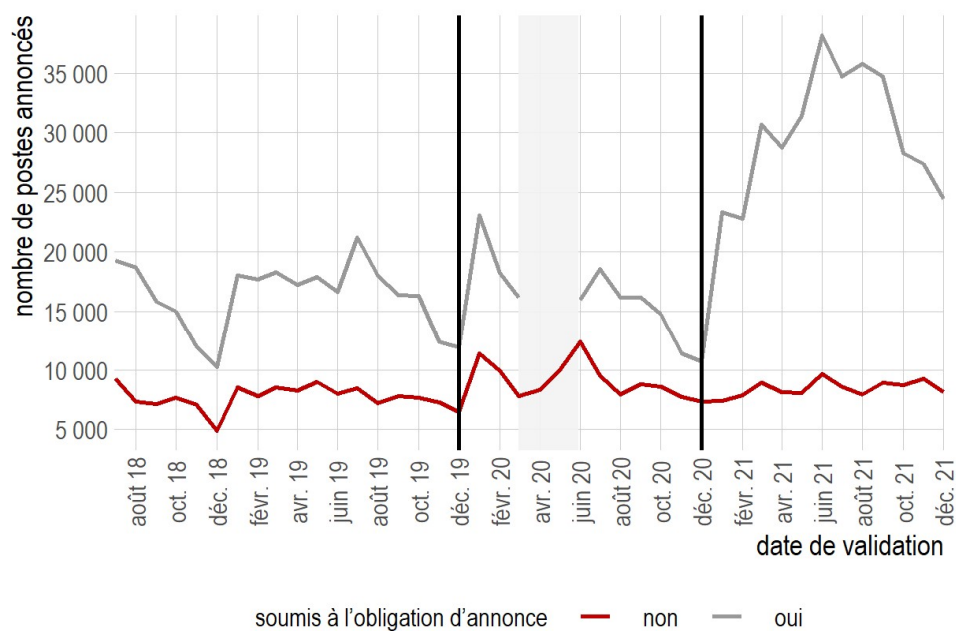
Encadré 3 Postes annoncés selon l'enquête auprès des entreprises

Comme prévu, les entreprises annoncent aux ORP nettement plus de postes soumis à l'obligation d'annonce depuis l'introduction de celle-ci. L'enquête auprès des entreprises de 2021 de l'MME a permis d'interroger et d'extrapoler le nombre total des postes vacants et également des postes soumis à l'obligation d'annonce. Selon les calculs, les employeurs ont annoncé environ 70 % des postes soumis à l'obligation d'annonce auprès des ORP en 2021.

Les raisons les plus fréquemment invoquées pour ne pas annoncer un poste à l'ORP sont le manque de temps pour le processus de candidature, le fait qu'il existe déjà des candidats appropriés pour le poste vacant et l'hypothèse que l'annonce ne générera pas de candidatures ou mènera à des postulations inappropriées. Des occupations de postes exemptées de l'obligation d'annonce en raison d'une dérogation ont également été mentionnées. Ceci est par exemple le cas pour les missions courtes de 14 jours au maximum ou pour l'embauche de demandeurs d'emploi qui étaient déjà inscrits à l'ORP.

La figure 7 présente l'évolution des nouveaux emplois annoncés chaque mois. Le nombre de postes annoncés a fortement augmenté début 2021 et a atteint un pic en milieu d'année. Comme les années précédentes, moins de déclarations ont été enregistrées au cours du second semestre.

Figure 7 Évolution des annonces de postes



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

La majorité des annonces de postes dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce se sont caractérisées par un degré d'urgence élevé. Pour plus de 55 % d'entre eux, une entrée en fonction immédiate était souhaitée. En 2021, pour environ 72 % des annonces, la durée d'engagement était indéterminée.

Encadré 4 La transparence sur le marché suisse du travail

Le marché du travail suisse est-il transparent ?

Selon l'analyse de MME, en 2021, environ 80 % des postes en Suisse ont été publiés sur un canal de recrutement formel. Le nombre total des postes vacants ne peut être qu'estimé, car les postes qui sont pourvus de manière purement informelle ne sont pas accessibles au public.

Pourquoi différentes analyses mesurent-elles une transparence différente ?

Alors qu'AMOSA¹⁵ écrit en 2017 que « sept postes sur dix ne sont pas publiés », un article du MME¹⁶ conclut que « 80 % des postes vacants sont publiés ». C'est que les analyses s'appuient sur différentes bases d'enquête et diffèrent tant sur le plan conceptuel que méthodologique.

Les évaluations du MME se basent sur une enquête représentative menée auprès des entreprises en fonction de leur secteur d'activité et de leur taille, dans le cadre de laquelle les questions portaient sur la procédure de recherche de personnel. AMOSA, en revanche, a basé ses évaluations sur une comparaison entre les postes vacants du prestataire en ligne x28 et les changements de poste enregistrés dans l'enquête SAKE.

Les résultats d'AMOSA ont tendance à surestimer le marché de l'emploi caché, car les changements internes de postes et de fonctions sans postes vacants ont également été comptés dans le total des changements de postes et que les postes publiés dans x28 ne sont pas entièrement saisis. En revanche, les résultats de l'enquête MME sous-estiment peut-être le marché de l'emploi caché, car ils se basent sur une auto-évaluation des employeurs concernant les canaux de publication existants. Par une focalisation de l'enquête sur les canaux de publication, il est possible que le taux de réponse soit systématiquement plus élevé pour les entreprises qui utilisent également ces canaux que pour celles qui recherchent du personnel plus souvent par des canaux informels. Un examen par secteur pourrait fournir davantage d'informations à ce sujet.

Ces différentes conclusions montrent à quel point il est difficile d'estimer la transparence. Faute de données sur tous les postes vacants et les canaux de recherche, il ne reste

¹⁵ Berther, Lureng, Julia Casutt. Sieben von zehn Stellen werden nicht ausgeschrieben. Zürcher Wirtschaftsmonitoring, 2017.

¹⁶ Buchs, Helen ; Buchmann, Marlies. Le marché du travail dissimulé en Suisse est plutôt restreint. La Vie économique, octobre 2018. www.dievolkswirtschaft.ch/fr/ > Thématiques > Marché du travail > Le marché du travail caché en Suisse est plutôt restreint

qu'à illustrer le comportement de recrutement à l'aide d'enquêtes et de données de portails d'emploi et à déterminer ainsi la transparence.

L'influence de l'obligation d'annoncer les postes vacants sur la transparence dans les professions soumises cette obligation

La recherche informelle de personnel était plus répandue en 2021 qu'en 2010 et 2017. Cela vaut aussi bien pour les professions soumises à l'obligation d'annonce que pour celles qui ne le sont pas. La comparaison du comportement de recrutement dans les genres de professions concernés par l'obligation d'annonce avant et après l'introduction de celle-ci n'est toutefois pas facile à faire. Les caractéristiques du poste et de l'entreprise ainsi que la situation sur le marché de l'emploi influencent le comportement de recherche. Si l'on tient compte de ces facteurs, il apparaît que l'obligation d'annonce a rendu le marché de l'emploi plus transparent dans les genres de professions concernés.

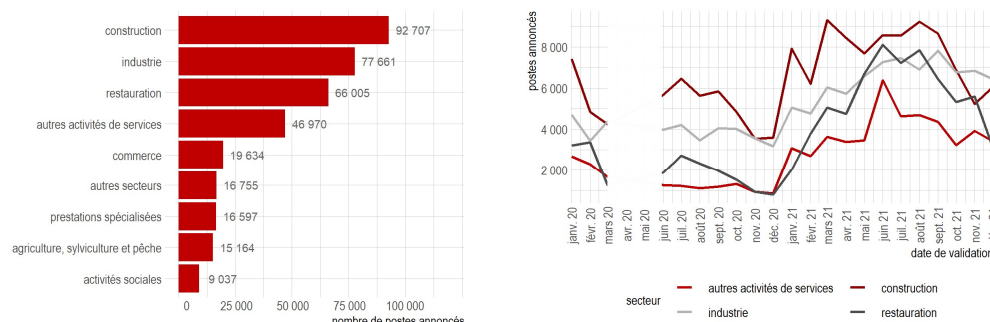
6.1 Postes annoncés par secteur

La figure 8 montre que, comme l'année précédente, la plupart des postes ont été annoncés dans la construction et l'industrie¹⁷. Environ un quart (25,7 %) des 360 530 postes annoncés soumis à l'obligation d'annonce relèvent du secteur de la construction. La construction est suivie par l'industrie (21,5 %), l'hôtellerie et la restauration (18,3 %) et les services administratifs et de soutien (13 %). Dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture, de la pêche, du commerce, des activités spécialisées ainsi que dans d'autres secteurs de la NOGA, le nombre de postes annoncés a été nettement inférieur.

Le côté droit de l'illustration montre l'évolution des annonces de postes des quatre secteurs ayant connu le plus d'annonces de postes en 2021 depuis le début de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

¹⁷ Les expressions de la NOGA « Industrie manufacturière », « Transports et entreposage », « Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et « Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution » sont considérées comme faisant partie de l'industrie.

Figure 8 Postes annoncés par secteur



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

Depuis 2020, le secteur de la construction enregistre le plus grand nombre d'annonces. En 2021, les annonces de la restauration ont augmenté d'un facteur de 3,3 et celles des services administratifs et de soutien d'un facteur de 3,2, ce qui est supérieur à la moyenne.¹⁸

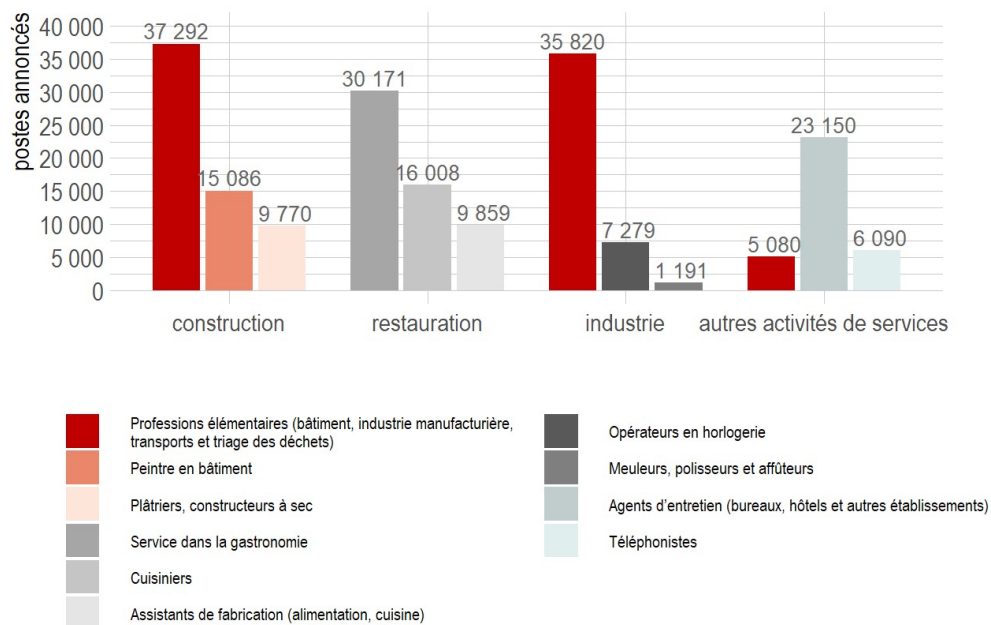
6.2 Postes annoncés par genre de profession et par secteur

Dans l'ensemble, c'est dans la construction, l'industrie manufacturière, le transport et la gestion des déchets que l'on recherchait le plus de personnel. Le personnel de service dans la restauration et le personnel de nettoyage (Tableau Annexe 2) arrivent en deuxième et troisième position. Un genre de profession peut être recherché dans différents secteurs. Le genre de profession le plus souvent recherché, à savoir les professions élémentaires (construction, industrie manufacturière, transport et gestion des déchets), est utilisé aussi bien dans la construction, l'industrie que dans d'autres branches. La figure 9 présente les trois genres de professions les plus fréquemment recherchés par les entreprises, par secteur d'activité. Dans le secteur de la construction, ce sont principalement des professions élémentaires (construction, industrie manufacturière, transport et gestion des déchets) qui étaient recherchées, suivies des peintres et des plâtriers. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le plus grand nombre de postes qui ont été annoncés concernaient des recherches de personnel de service. En deuxième et troisième position, on trouve les cuisiniers et les assistants de fabrication (alimentation, cuisine). L'industrie, tout comme la construction, étaient les secteurs les plus demandeurs de professions élémentaires. Les

¹⁸ La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce est adaptée chaque année. Il n'est pas possible de déterminer quelle part de l'augmentation des annonces est due à l'extension de la liste et quelle part est due à la conjoncture ou au comportement d'annonce.

horlogers et les polisseurs de métaux étaient relativement peu recherchés. Les annonces de postes du secteur « activités de services administratifs et de soutien » sont en grande partie à attribuer au personnel de nettoyage, suivi par les téléphonistes et les professions élémentaires.

Figure 9 Métiers recherchés par secteur



Source : SECO. Remarque : Les descriptifs des postes annoncés peuvent concerner plusieurs genres de profession soumis à l'obligation d'annonce et sont donc susceptibles de figurer en même temps dans plusieurs genres de professions. Il n'est donc pas possible d'en faire la somme.

Encadré 5 Quels sont les postes qui sont annoncés aux ORP ?

Quels sont les postes qui sont annoncés aux ORP ? L'analyse du MME de 2021 a à nouveau ventilé la part des postes annoncés par rapport à l'ensemble des postes soumis à l'obligation d'annonce en fonction des caractéristiques des postes.

- Type de poste vacant : les postes nouvellement créés et les postes devenus vacants en raison d'un changement ont une probabilité de déclaration similaire.
- Niveau de formation requis : un niveau de formation requis moyen (niveau secondaire II) augmente la probabilité d'un signalement par rapport à un niveau de formation requis faible.
- Difficulté de recherche de personnel : les postes pour lesquels la recherche de personnel est jugée difficile sont plus souvent annoncés. Les entreprises y déclarent surtout des postes qui ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration.

6.3 Postes annoncés par canton et par secteur

La figure 10 présente la part des postes annoncés d'un secteur par rapport à l'ensemble des postes annoncés par canton.

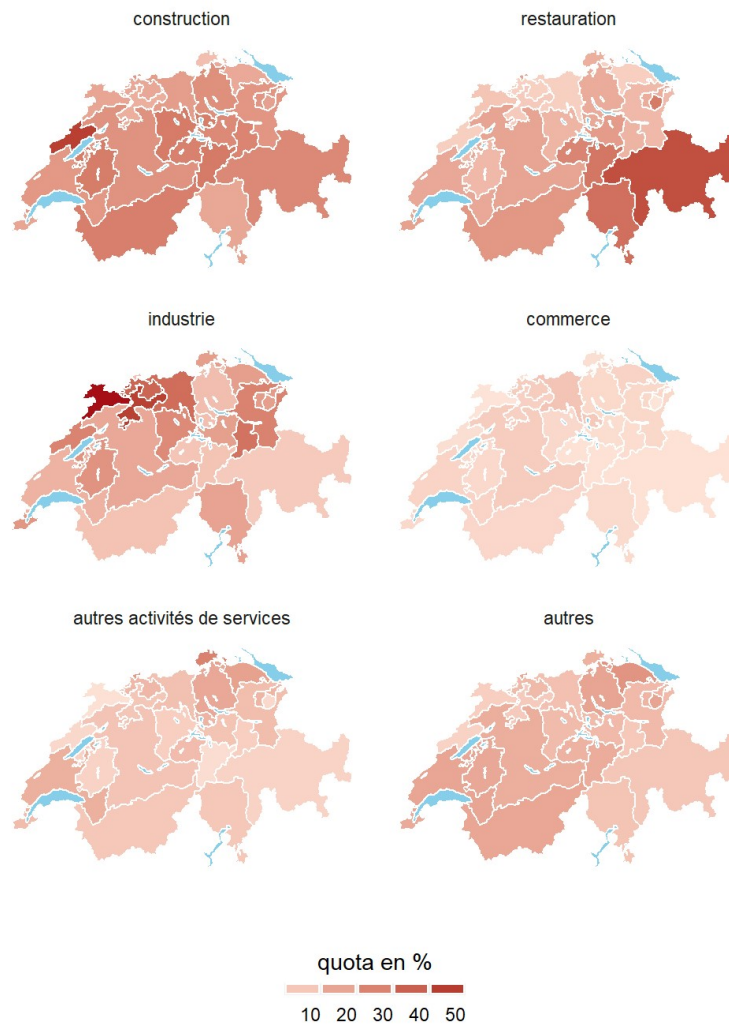
Dans la plupart des cantons, les postes dans le secteur de la construction sont les plus fréquents ; en 2021, leur part n'était inférieure à 10 % dans aucun canton. Dans les cantons de Neuchâtel, d'Uri, de Lucerne, de Fribourg, de Zoug, du Valais et de Nidwald, la part des annonces de postes provenant du secteur de la construction était supérieure à 30 %.¹⁹ Les cantons de Schaffhouse, Soleure, Thurgovie, Bâle-Campagne, Tessin, Genève et Jura ont enregistré relativement peu de postes dans la construction (moins de 20 %). Dans le canton des Grisons ainsi qu'au Tessin, on notera les nombreuses annonces de postes dans la restauration. Proportionnellement, les cantons d'Uri et d'Appenzell Rhodes-Intérieures affichent également de nombreuses annonces de postes dans la restauration. Si l'on considère les chiffres absolus, le plus grand nombre de postes dans la restauration en 2021 a été annoncé à Zurich, suivi par les cantons des Grisons, de Berne, de Vaud, du Valais et du Tessin.

Dans l'industrie, le canton du Jura se distingue avec près de 60 % des annonces de postes qui y sont enregistrées. Celles-ci sont en grande partie dues à l'industrie horlogère. Les services administratifs et de soutien représentent une petite part des annonces de postes

¹⁹ En valeur absolue, c'est dans les grandes régions du marché du travail de Zurich, Berne et Lucerne que le plus grand nombre de postes a été annoncé dans le secteur de la construction.

dans la plupart des cantons. Uniquement dans le canton de Schaffhouse, plus de 30 % des annonces de postes sont à attribuer aux services administratifs et de soutien.

Figure 10 Part des postes annoncés par secteur et par canton

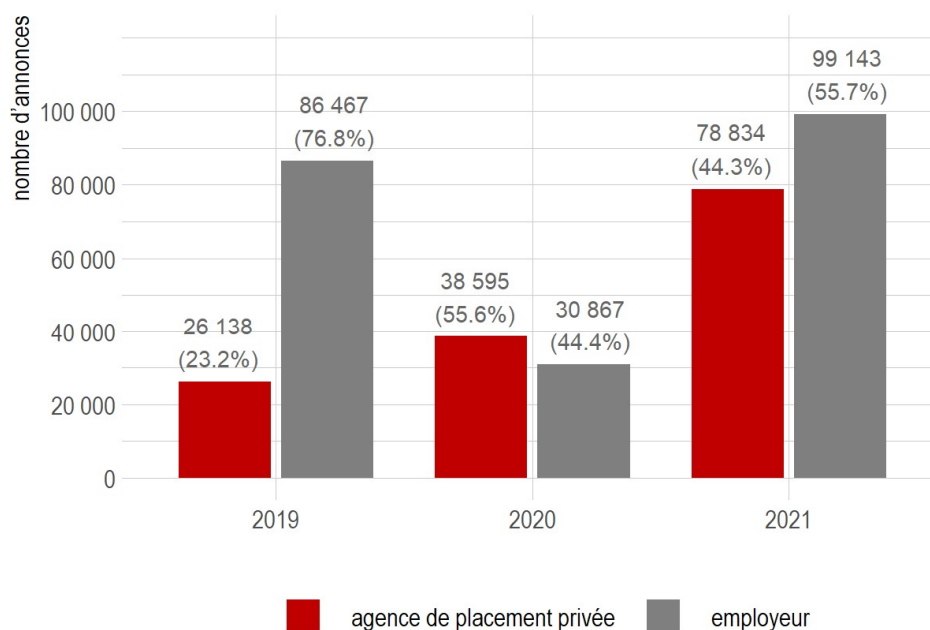


Source : SECO Remarque : les cartes présentent la part respective des postes annoncés du secteur par canton.
Exemple de lecture : dans le canton de Neuchâtel, 49,2 % des postes annoncés relèvent de la construction, 29,8 % de l'industrie, 7,1 % de l'hôtellerie-restauration, 4,7 % des services administratifs et de soutien, 2,9 % du commerce et 6,3 % d'autres secteurs (autres).

6.4 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce

Les postes vacants dans les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce peuvent être annoncés soit directement par les employeurs, soit par des agences de placement privées mandatées par les employeurs.²⁰

Figure 11 Annonces par expéditeur



Source : SECO

En 2021, les employeurs ont annoncé près de 100 000 postes directement aux des ORP. Cela correspond à 55,7 % de toutes les annonces en 2021 (Figure 11). En 2020, les agences de placement privées ont encore annoncé plus de la moitié des postes, mais à un niveau nettement plus bas. En 2020, année marquée par la COVID-19, les annonces directes des employeurs ont été nettement moins nombreuses.

L'expéditeur de l'annonce diffère fortement selon le secteur. Dans le secteur de la construction, 89 % des annonces sont faites par des agences de placement privées. Ces der-

²⁰ Les agences de placement privées annoncent des postes pour le compte de l'employeur. Dans cette comparaison, il ne s'agit pas d'agences de placement privées qui annoncent des postes pour leur propre usage.

nières sont souvent sollicitées également dans l'industrie (70 % des annonces). En revanche, les agences de placement privées sont plus rarement sollicitées dans les services administratifs et de soutien (20 % des annonces). Dans l'hôtellerie et la restauration, la plupart des postes sont annoncés par les employeurs eux-mêmes et la part des annonces des agences de placement privées n'y est que de 7 %.

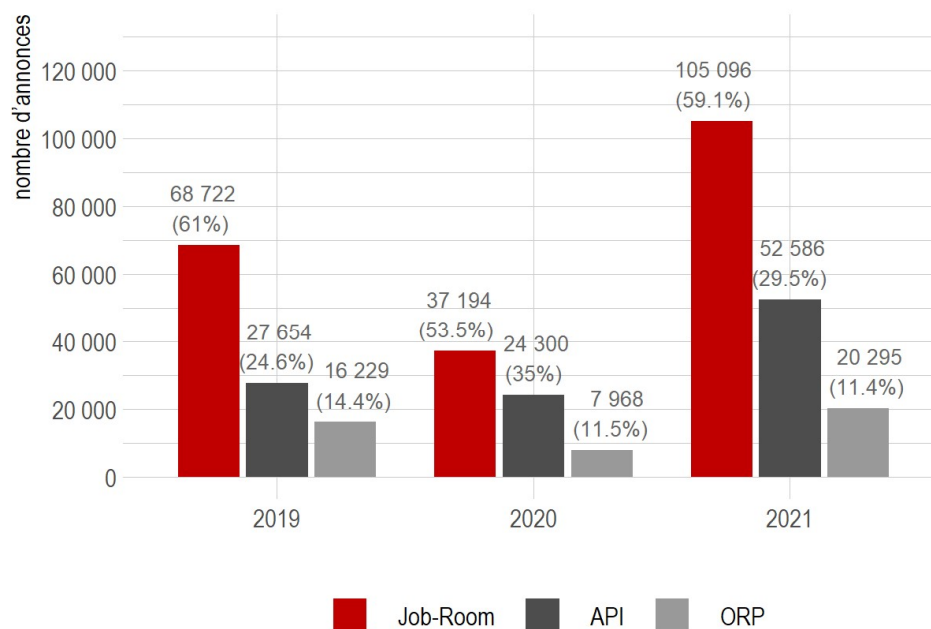
Pour annoncer des postes vacants soumis à l'obligation d'annonce, les employeurs et les agences de placement privées disposent de trois canaux :

- directement à l'ORP ;
- via la plateforme Job-Room ;
- via l'interface API (Application Programming Interface).²¹

En 2021, comme les années précédentes, la majorité des annonces ont été faites via Job-Room. Ce pourcentage, qui s'élève à 59,1 %, a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente.

²¹ L'interface API permet à un employeur de relier Job-Room au système de gestion du personnel de son entreprise et donc de transmettre directement les postes vacants par voie électronique.

Figure 12 Annonces par canal de déclaration



Source : SECO.

Les annonces faites directement à l'ORP sont restées constantes à un niveau faible. L'utilisation de l'interface API a légèrement diminué par rapport à l'année précédente et a été utilisée pour une annonce sur trois, soit 29,5 % des annonces.

Ensemble, les canaux d'annonce numériques Job-Room et API 2021 ont été utilisés dans 88 % des annonces. Ce chiffre est resté stable par rapport à l'année précédente.

Tableau 5 Annonces de postes par canal d'annonce et expéditeur

	Annonces des employeurs	Annonces agences de placement privées
API	12'526 (12.63%)	40'060 (50.82%)
Job-Room	67'371 (67.95%)	37'725 (47.85%)
ORP	19'246 (19.41%)	1'049 (1.33%)
Total	99'143 (100%)	78'834 (100%)

Source : SECO

Si l'on considère les annonces de postes en 2021 en fonction de leurs expéditeurs et de leurs canaux d'annonce préférés, on constate que les agences de placement privées utilisent presque exclusivement des canaux d'annonce numériques (API : 50,82 %, Job-Room : 47,85 %). Si les employeurs annoncent eux-mêmes le poste, l'ORP est encore

contacté directement dans un cas sur cinq. La majorité des employeurs utilisent également Job-Room (67,95 %) ou l'interface API (12,63 %).

Encadré 6 Quelles entreprises annoncent leurs postes

Quelles sont les entreprises qui utilisent les ORP comme canal de recrutement et qui annoncent leurs postes soumis à l'obligation d'annonce ? Sur la base des résultats de l'enquête du MME de 2021, les caractéristiques des entreprises ont été rassemblées, puis la part des postes annoncés par rapport à tous les postes soumis à l'obligation de déclaration a été examinée.

- Taille de l'entreprise : les grandes entreprises annoncent une proportion nettement plus élevée de postes soumis à l'obligation d'annonce aux ORP que les PME. Ce résultat est également étayé par une évaluation du monitoring²², selon laquelle le nombre de postes annoncés augmente avec la taille de l'entreprise.
- Type d'entreprise : Les entreprises privées annoncent une plus grande proportion de postes soumis à l'obligation d'annonce aux ORP que les entreprises publiques, mais la différence n'est pas statistiquement significative.
- Région linguistique : Les entreprises de Suisse romande et de Suisse italienne annoncent une proportion plus élevée de postes soumis à l'obligation d'annonce aux ORP que les entreprises de Suisse alémanique.
- Secteur : selon le secteur, la part des postes annoncés sur l'ensemble des postes soumis à l'obligation d'annonce varie. L'évaluation du monitoring met également en évidence des différences entre les branches.

²² Bamert, Justus ; Beerli, Andreas ; Kaiser, Boris ; Kopp, Daniel ; Siegenthaler, Michael. Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I. Grundlagen für die Wirtschaftspolitik n° 19, 2021. www.seco.admin.ch > Travail > Assurance-chômage > Obligation d'annoncer les postes vacants

7 Priorité de l'information

La priorité de l'information de cinq jours ouvrés constitue un élément essentiel de l'obligation d'annoncer les postes vacants. En effet, grâce à cette mesure, les demandeurs d'emploi inscrits auprès du SPE bénéficient pendant une période limitée d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce, puisque ces derniers font l'objet d'une restriction de l'information pendant cinq jours ouvrés. Les employeurs n'ont le droit de publier leurs postes vacants par un autre moyen (p. ex. dans la presse ou sur un site internet) qu'à l'expiration de ce délai. La restriction de l'information commence dès le moment où le poste soumis à l'obligation d'annonce est publié sur le domaine protégé de la plateforme du SPE dans Job-Room, après que l'ORP compétent a vérifié les exigences de qualité requises pour le poste annoncé.²³

L'obligation d'annonce ne peut être mise en œuvre de manière efficace que si les ORP vérifient et publient rapidement les postes annoncés et si les demandeurs d'emploi inscrits font usage de la priorité de l'information. Pour pouvoir en bénéficier, ils doivent s'inscrire sur la plateforme Job-Room et postuler à des emplois soumis à l'obligation d'annonce pendant la période limitée de restriction de l'information. Le chapitre ci-après examine l'efficacité des ORP dans le traitement des postes annoncés, l'inscription sur Job-Room et l'utilisation de ce site durant la priorité de l'information.

7.1 Traitement par les ORP des postes annoncés

Selon l'analyse, les ORP ont vérifié extrêmement rapidement les postes vacants qui leur ont été soumis en tenant compte des critères de qualité prédéfinis. Dans 99,5 % des cas, les postes annoncés via les canaux de communication Job-Room et API ont été publiés dans le jour ouvré suivant leur réception.²⁴ Dans certains cas extrêmement rares (0,1 %), les ORP ont eu besoin de plus de trois jours pour vérifier certaines annonces. D'une façon générale, il apparaît que les ORP traitent les postes annoncés très rapidement et de manière réglementaire. En ce sens, les cantons jouent un rôle important dans la mise en œuvre efficace de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

²³ S'agissant de ces exigences, voir l'Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE).

²⁴ Les annonces directement transmises aux ORP n'ont pas pu être prises en considération dans cette estimation, le moment exact de leur communication n'étant pas enregistré. Les annonces via les ORP peuvent également être transmises par téléphone ou dans le cadre d'un entretien personnel. Comme indiqué au chapitre 5.5, seule une faible part d'entre elles sont annoncées directement aux ORP ; l'absence de ces données n'influence donc guère les résultats.

Encadré 7 Dans quelle mesure les employeurs sont-ils satisfaits des ORP ?

Selon une enquête menée par l'institut de recherche LINK auprès des employeurs au printemps 2021²⁵, davantage d'entreprises recourent aux services des ORP et, parallèlement, la satisfaction à leur égard a augmenté.

Depuis l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants, les entreprises collaborent de plus en plus avec les ORP : la part des entreprises interrogées qui ont déjà eu au moins un contact avec un ORP et qui en sont donc clientes est passée à 70 % (enquête 2017 : 55 %)²⁶. Comme les années précédentes, le contact a été majoritairement initié par les entreprises. En outre, le recours aux services des ORP a sensiblement progressé. En effet, seules 27 % des entreprises indiquent n'avoir jamais eu recours à un service des ORP (enquête 2017 : 50 %). Et près des trois quarts des clients ORP ont déjà annoncé une fois un poste vacant aux ORP.

Non seulement les entreprises ont davantage recouru aux prestations des ORP, mais le taux de satisfaction a, lui aussi, augmenté. En effet, huit clients ORP sur dix se disent très ou assez satisfaits (enquêtes 2014 et 2017 : 7,3 clients ORP sur dix dans les deux cas). La situation est similaire en ce qui concerne les annonces de postes vacants : la part des entreprises très ou assez satisfaites a légèrement augmenté, à 76 % (+3 points de pourcentage par rapport à 2017). Pour le SECO, ce sont des nouvelles réjouissantes. Simon Röthlisberger, chef Pilotage et Aide à la décision auprès du SECO, s'exprime à ce sujet :

« Le fait qu'un employeur sur trois dise qu'à l'avenir il annoncera tous ses postes vacants à l'ORP montre que passer par ce canal pour recruter du personnel a pris de l'importance ces dernières années. [...] L'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants a certainement eu une influence considérable sur l'opinion des employeurs. On le remarque à la meilleure connaissance des ORP et aux contacts plus fréquents pris par les employeurs. Il est réjouissant de constater que l'augmentation des est allée de pair avec une satisfaction globale accrue des employeurs. J'attribue cela en premier lieu aux services plus professionnels rendus par les ORP aux employeurs. »²⁷

²⁵ Sondage 2021 sur les prestations des ORP auprès des employeurs, Institut LINK, 2021. www.admin.ch > Communiqués > Communiqués 2021 – SECO > Demandeurs d'emploi et entreprises en majorité satisfaits des ORP et des caisses de chômage

²⁶ Sondage 2017 sur les prestations des ORP auprès des employeurs, Institut LINK, 2017. www.admin.ch > Documentation > Communiqués de presse > Les entreprises sont satisfaites des services fournis par les ORP

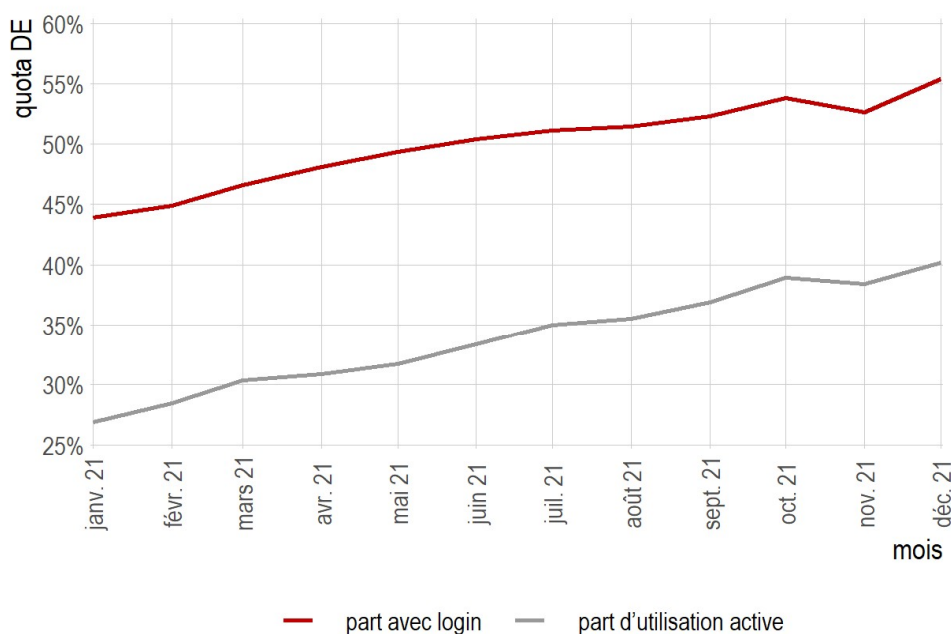
²⁷ SECO Projets et initiatives stratégiques Newsletter septembre 2021 Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage du SECO. www.travail.swiss > Publications > Actualités > TC-Newsletter

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

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

La part des demandeurs d'emploi disposant d'un identifiant a fortement augmenté depuis l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Lors de la phase d'introduction, cette part était d'environ 25 %. Début 2020, 35 % des demandeurs d'emploi disposaient d'un identifiant, contre 45 % en fin d'année. Comme on peut le voir à la figure 13, plus de la moitié des demandeurs d'emploi inscrits sont enregistrés dans Job-Room depuis mi-2021.

Figure 13 Évolution des inscriptions et de l'utilisation de Job-Room



Source : SECO

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

La proportion des demandeurs d'emploi utilisant activement Job-Room augmente avec le nombre d'identifiants. Un demandeur d'emploi est défini comme un utilisateur actif s'il s'est connecté au moins une fois au cours du mois sélectionné ou s'il a créé une alerte de postes

vacants. Fin 2021, 40 % de tous les demandeurs d'emploi ont utilisé activement leur identifiant.

8 Activité de placement

La priorité de l'information peut être mise à profit de différentes manières. Des demandeurs d'emploi peuvent être embauchés en ayant postulé de leur propre initiative via le domaine protégé dans Job-Room, sans passer par un ORP (chapitre 7). De même, les employeurs peuvent engager des demandeurs d'emploi qui leur ont été recommandés par les ORP sous forme de propositions de placement.

8.1 Propositions de placement par les ORP

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

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

Tableau 6 Évolution des méthodes de placement

	2019		2020		2021	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Propositions de candidats	165 227	88.8%	107 969	93.5%	240 349	93.8%
Demandes de candidature	20 915	11.2%	7 471	6.5%	16 001	6.2%
Total	186 142	100.0%	115 440	100.0%	256 395	100%

Source : SECO

En 2021, sur les 360 491 postes vacants annoncés, 256 395 propositions de placement au total ont été soumises. Dans 93,8 % des cas, s'est fait à travers des propositions de candidats. Pendant le délai d'attente, 16 001 demandes de candidature ont été lancés, soit un pourcentage de 6,2 %. Le rapport entre les propositions de candidats et les propositions de placement est pratiquement identique à celui de l'année passée.

Comme il ressort du tableau 7, en 2021, les ORP ont pu transmettre aux employeurs au moins un dossier pour 99 766 annonces, soit environ 56 % de l'ensemble des annonces. Dans 23,6 % des cas, une proposition a été soumise et dans 20,5 % des cas, deux à trois dossiers ont été proposés. Le pourcentage avec plus de trois propositions par annonce s'est élevé à 11,9 %. Quant au reste des annonces 78 211, les ORP n'ont soumis aucun dossier.

Tableau 7 Nombre de propositions de placement transmises aux employeurs, par annonce

	2019		2020		2021	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Pas de proposition	51 735	46.3%	28 084	42.2%	78 211	44%
1 proposition	20 755	18.6%	11 936	17.9%	42 001	23.6%
2-3 propositions	22 976	20.6%	13 964	21.0%	36 575	20.5%
Plus de 3 propositions	16 328	14.6%	12 600	18.9%	21 190	11.9%
Total plus d'une proposition	60 059	53.7%	38 500	57.8%	99'766	56%

Source : SECO

Remarque : seuls sont considérés ici les placements effectués durant la priorité de l'information en réponse aux annonces publiées en 2021.

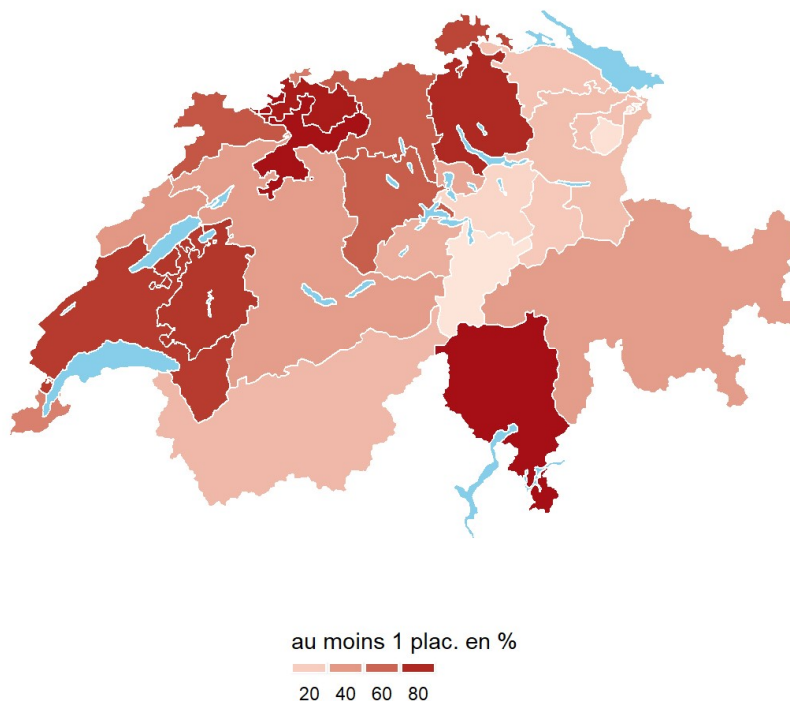
En comparant les cantons, on constate que la part des propositions de placement par annonce a fortement varié. La figure 14 indique la part des annonces ayant donné lieu à au moins une proposition de placement par rapport à l'ensemble des annonces, par canton. Cette part évolue entre 11 % et 85 %, selon le canton. Compte tenu de l'autonomie dont disposent les cantons en matière d'exécution, on peut supposer que ces derniers adoptent des approches très différentes dans leur façon d'évaluer l'adéquation entre les postes annoncés et les candidats idoines (Tableau Annexe 8).

Pour une mise en œuvre efficace de l'obligation d'annonce, les ORP doivent proposer aussi rapidement que possible des profils correspondant aux employeurs.²⁸ Dans 54,3 % des cas, les employeurs ont reçu un retour des ORP avec des propositions de placement en l'espace de 24 heures. Dans 40,1 % des cas, les ORP ont répondu dans un délai entre un et trois jours ouvrés. Dans 5,6 % des cas, ils l'ont fait après trois jours ouvrés. Globalement, les retours des ORP aux employeurs ont été rapides et efficaces.

²⁸ C'est ce qui ressort des recommandations des évaluations du monitoring.

On constate également d'importantes différences entre les cantons (Tableau Annexe 7).

Figure 14 Au moins une proposition de placement, par canton



Source : SECO

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

8.2 Retours des employeurs

La loi oblige les employeurs à inviter à un entretien ou à un test d'aptitude professionnelle les demandeurs d'emploi appropriés dont le dossier leur a été transmis. Ils doivent également communiquer aux ORP lesquels ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude, et lesquels ont été engagés. En 2021, dans 91,4 % des cas, les employeurs ont transmis un retour aux ORP après avoir reçu une proposition de placement. Ainsi, le nombre de retours est resté à un niveau élevé par rapport à 2019 et à 2020.

Sur les 97 625 annonces pour lesquelles les ORP ont transmis au moins une proposition de placement, 7 716 d'entre elles ont abouti au moins à un engagement²⁹, soit 7,9 % de

²⁹ Seules sont prises en compte les annonces pour lesquelles une proposition de placement au moins a été envoyée pendant le délai d'attente, qui ont été publiées avant le 1^{er} janvier 2021 et désactivées avant le 1^{er} janvier 2022. Étant donné que plusieurs postes vacants peuvent être signalés pour une annonce, 8 % des annonces ont abouti au moins à un engagement.

toutes les annonces. La part des annonces ayant donné lieu à un recrutement au moins a reculé de 0,4 % par rapport à 2020. Toutefois, le nombre absolu d'embauches a été multiplié par 2,6, passant de 2 977 en 2020 à 7 716, en raison des nombreuses annonces de postes et propositions de placement.

Tableau 8 Évolution des annonces avec au moins un engagement

Au moins un engagement	2019		2020		2021	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Oui	4 877	7.8%	2 977	8.2%	7 716	7.9%
Non	57 772	92.2%	33 536	91.8%	89 909	92.1%
Total	62 649	100.0%	36 513	100.0%	97 625	100%

Source : SECO

Remarque : ce tableau ne prend en compte que les annonces désactivées avant le 31 janvier 2022 (pour les annonces actives, des retours des employeurs peuvent encore être en cours) et qui ont obtenu au moins une proposition de placement avant le 1^{er} janvier 2022.

Si l'on compare les différents canaux de communication, on constate que les annonces déposées directement auprès des ORP ont conduit le plus souvent à des placements, avec un taux de réussite de 19,7 %.

Tableau 9 Annonces avec au moins un engagement, par canal de communication

	2019		2020		2021	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
ORP	3 168	19.7%	1 173	23%	2 525	19.7%
Job-Room	963	6%	1 239	6.2%	3 958	6.7%
API	746	4.6%	565	4.9%	1 233	4.6%
Total	4 877	7.8%	2 977	8.2%	7 716	7.9%

Source : SECO

Remarque : ne sont prises en compte dans ce tableau que les annonces désactivées contenant au moins une proposition de placement soumise avant le 1^{er} décembre 2020.

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

Encadré 8 Comment les entreprises recrutent-elles autrement leur personnel ?

Comment et où les entreprises recrutent-elles leurs collaborateurs en dehors du SPE ? Il ressort du Moniteur suisse du marché de l'emploi 2021 que le site internet des entreprises reste le canal de recrutement le plus utilisé. En effet, les entreprises publient près de la moitié de leurs postes sur leur propre site. L'importance des offres d'emploi en ligne a augmenté, notamment sur les réseaux sociaux numériques. En 2021, environ 27 % des postes ont été publiés sur l'un des réseaux sociaux connus spécialisés dans le développement des carrières. Par contre, l'utilisation de la presse écrite a diminué. Parmi les canaux de recherche informels, le réseau de contacts des collaborateurs joue le rôle le plus grand, tant au cours des années qui ont précédé l'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants qu'en 2021. L'importance de ce canal de recherche a quelque peu augmenté au fil des ans. En 2021, pour 70 % de leurs postes vacants, les entreprises ont recherché des collaborateurs notamment via leur réseau de contacts, même si elles ne l'ont pas fait de manière exclusive. Globalement, la manière de recruter du personnel n'a pas beaucoup évolué au cours de ces dernières années.

Les différents canaux de recrutement sont souvent combinés les uns aux autres. Environ 80 % des entreprises en Suisse utilisent plus d'un canal. Ainsi, environ deux tiers des postes vacants sont publiés sur le site internet des entreprises, mais il est extrêmement rare que ce soit le seul canal utilisé. Une enquête mandatée par le SECO auprès des demandeurs d'emploi sur leur comportement de recherche montre qu'ils utilisent également plus d'un canal. En effet, ils utilisent le plus fréquemment les portails emploi généraux, les moteurs de recherche sur internet, les sites internet des entreprises, leur réseau personnel et les candidatures spontanées.³⁰

Les canaux de publication et de recherche utilisés par les entreprises sont similaires aux canaux de recherche des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'une bonne nouvelle : les entreprises publient ainsi leurs offres d'emploi là où des personnes intéressées les trouvent. Ainsi, les demandeurs d'emploi utilisent le plus fréquemment et le plus activement les moteurs de recherche sur internet ainsi que les portails emploi généraux, lesquels sont également utilisés par une grande majorité des entreprises. Les demandeurs d'emploi choisissent délibérément un canal de recherche en fonction de son efficacité. La

³⁰ Suri, Mirjam ; Liechti, Daniel ; Möhr, Thomas ; Arni, Patrick ; Siegenthaler, Michael. Méthodes de recherche d'emploi et leurs succès. Principes de base de la politique économique n°33, 2022 www.travail.swiss > Publications > Actualités > Rapports et études

plupart d'entre eux utilisent plus de la moitié des canaux de recherche disponibles, presque toujours de manière analogique et sur un support numérique. Le plus souvent, les demandeurs d'emploi ont obtenu un poste grâce à leur réseau personnel ou à un portail emploi général. Ce sont également les canaux de recherche que les entreprises utilisent fréquemment.

9 Conclusion et perspectives

L'année 2021 aura été placée sous le signe de la reprise économique. En raison de la progression du taux de chômage pendant la crise du coronavirus en 2020, de nouveaux genres de professions ont été soumis à l'obligation d'annonce à partir de janvier 2021. Cette liste plus étoffée, combinée à la reprise économique, a entraîné un nombre record d'annonces de postes en 2021.

Ainsi, en 2021, plus de 360 000 postes soumis à l'obligation d'annonce ont été annoncés aux ORP, la plupart concernant les secteurs de la construction et de l'industrie. En outre, les annonces de postes dans la restauration sont nettement plus nombreuses qu'en 2020.

Les ORP appliquent correctement et avec efficacité l'obligation d'annonce. En dépit de la forte augmentation des annonces de postes, ils saisissent et publient rapidement les annonces qu'ils reçoivent. Alors que le nombre d'annonces a fortement progressé, on constate que les pourcentages avec au moins une proposition de placement et au moins un engagement couronné de succès sont restés constants.

La palette de prestations offertes sur Job-Room a continué d'être étoffée en 2021 afin de la rendre plus attrayante pour les employeurs comme pour les demandeurs d'emploi. La part des demandeurs d'emploi disposant d'un identifiant n'était que de 25 % lors de la phase d'introduction ; à mi-2021, plus de la moitié des demandeurs d'emploi inscrits avaient un identifiant, et avaient ainsi accès au domaine protégé.

La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce pour l'année 2021 a reflétait déjà l'augmentation du taux de chômage dans le sillage de la pandémie de la COVID-19. Vu que le taux de chômage restait à un niveau supérieur à la moyenne dans les professions les plus touchées par la pandémie, d'autres genres de professions tels que les commerçants et vendeurs dans les magasins, les spécialistes marketing et de la publicité ou les consultants et employés d'agence de voyages, sont soumis à l'obligation d'annonce en 2022. Au total, cinq genres de professions, soit environ 213 000 personnes actives, sont nouvellement soumis à l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2022. La portée de cette obligation passe ainsi de 14,7 % en 2021 à 19,7 % en 2022.

Annexe

Tableau Annexe 1 Frais de personnel, par canton	54
Tableau Annexe 2 Liste des abréviations des professions soumises à l'obligation d'annonce, postes vacants et DE (2 pages)	55
Tableau Annexe 3 Nombre d'annonces et de postes annoncés, par canton	57
Tableau Annexe 4 Utilisation des canaux de communication, par canton	58
Tableau Annexe 5 Enregistrement et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi, par canton	59
Tableau Annexe 6 Type de proposition de placement, par canton	60
Tableau Annexe 7 Durée jusqu'à la première proposition de placement dans les cantons	61
Tableau Annexe 8 Nombre de propositions de placement par annonce dans les cantons	62

Remarque : le monitoring a pour tâche de mettre en évidence les différences en matière d'exécution, et notamment celles constatées dans les cantons. Par contre, il n'est pas tenu d'expliquer ces différences ou de les placer dans leur contexte régional. Cela relève en effet des évaluations complémentaires du monitoring, auxquelles il est fait référence dans certaines parties du présent rapport.

Autres explications :

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

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

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

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

PLASTA, qui fournit des informations sur les postes annoncés et sur les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP, sert de base aux activités de placement et de conseil des ORP. Le portail internet de l'assurance-chômage (AC) travail.swiss propose de nombreuses fonctionnalités aux différentes parties prenantes (demandeurs d'emploi, employeurs, agences de placement privées, autres institutions et médias) ainsi que des statistiques et des informations en lien avec la thématique du chômage et la recherche d'emploi. On y trouve notamment la bourse des offres d'emploi du SPE Job-Room. Job-Room permet de récolter des informations sur la recherche d'emploi active des demandeurs d'emploi et, notamment, d'analyser leur fréquence d'utilisation ainsi que leur disposition à s'y connecter pour consulter les offres d'emploi.

Les données sur les postes vacants et les demandeurs d'emploi publiées dans les rapports de monitoring peuvent diverger de la statistique du marché du travail publiée tous les mois par le SECO. Cela s'explique notamment par le fait que les chiffres mensuels de cette statistique sont arrêtés chaque fois au début du mois suivant et ne peuvent plus être adaptés en cas de modifications rétroactives. En revanche, les données utilisées dans le présent rapport tiennent compte des corrections survenues ultérieurement pour l'année ou les mois précédents. Par ailleurs, il se peut que, lors de l'attribution d'un poste ou d'un demandeur d'emploi, de légères divergences soient apparues en fonction du moment de la saisie des données.

Tableau Annexe 1 Frais de personnel, par canton

Canton	Demandeurs d'emploi		Annonces	Coûts imputables en CHF	Contributions fédérales aux frais de contrôle
	Nombre	Pourcentage		Nombre d'annonces x CHF 140	
AG	11'466	57.01%	12'376	1'732'640	11'130
AI	66	58.26%	326	45'640	480
AR	512	53.02%	625	87'500	480
BE	11'854	56.83%	18'447	2'582'580	3'210
BL	3'528	51.04%	4'041	565'740	1'920
BS	3'108	51.43%	5'228	731'920	52'830
FR	4'703	50.17%	4'159	582'260	1'020
GE	7'487	41.14%	6'460	904'400	0
GL	451	60.9%	609	85'260	3'000
GR	1'859	68.3%	9'607	1'344'980	8'190
JU	1'313	55.62%	1'932	270'480	43'290
LU	4'751	59.54%	11'825	1'655'500	55'290
NE	2'889	46.5%	5'676	794'640	15'500
NW/OW	529	59.19%	1'880	263'200	1'530
SG	7'826	61.1%	11'701	1'638'140	7'500
SH	1'634	58.79%	1'809	253'260	6'570
SO	3'927	57.48%	4'756	665'840	3'660
SZ	1'135	51.38%	2'345	328'300	810
TG	4'134	56.99%	7'039	985'460	2'250
TI	5'236	53.25%	6'721	940'940	21'240
UR	336	76%	728	101'920	720
VD	11'971	43.03%	13'733	1'922'620	840
VS	4'906	54.31%	8'735	1'222'900	1'500
ZG	1'225	46.76%	2'888	404'320	20'340
ZH	22'185	54.98%	34'331	4'806'340	33'020
Total	119'087	52.77%	177'977	24'916'780	296'760

Explications : ce tableau répertorie l'effectif mensuel moyen des demandeurs d'emploi qui ont recherché un poste dans au moins un des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce. Y figurent également les pourcentages par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi. À l'instar de 2019, l'engagement supplémentaire de ressources en personnel varie essentiellement en fonction de la taille du marché du travail de chaque canton. Les cantons qui comptent le plus de demandeurs d'emploi et d'annonces de postes soumis à l'obligation d'annonce ont un besoin d'autant plus élevé de ressources en personnel.

Tableau Annexe 2 Liste des abréviations des professions soumises à l'obligation d'annonce, postes vacants et DE (2 pages)

CH-ISCO-19	Description de la profession	Abréviation	Postes	DE
1221	Directeurs et cadres de direction, ventes et marketing	Directeurs et cadres de direction, ventes et marketing	286	6278
24331	Spécialistes techniques des ventes (à l'exception des technologies de l'information et de la communication), secteur technique	Spécialistes techniques des ventes (à l'exception des TIC), secteur technique	176	1814
26320	Sociologues, anthropologues et assimilés	Sociologues, anthropologues et assimilés	20	478
26330	Philosophes, historiens et spécialistes des sciences politiques	Philosophes, historiens et spécialistes des sciences politiques	7	409
26550	Acteurs	Acteurs	13	749
33220	Représentants et techniciens commerciaux	Représentants et techniciens commerciaux	768	4198
33320	Organisateurs de conférences et d'événements	Organisateurs de conférences et d'événements	55	1264
34340	Chefs cuisiniers, chefs cuisiniers remplaçants et sous-chefs cuisiniers Chefs cuisiniers et sous-chefs	Chefs cuisiniers, chefs cuisiniers remplaçants et sous-chefs cuisiniers Chefs cuisiniers et sous-chefs	305	952
4222+4223	Employés de centre d'appel ; téléphonistes-standar-distes	Téléphonistes	1280	2585
42240	Réceptionnistes, hôtellerie	Réceptionnistes, hôtellerie	354	1160
4225-4229	Employés, service d'information ; réceptionnistes (fonctions générales) ; intervieweurs, enquêtes et études de marché ; employés chargés d'informer la clientèle non classés ailleurs	Employés, service d'information ; réceptionnistes (études de marché)	683	5003
51200	Cuisiniers	Cuisiniers	2802	8011
513	Chefs de service, spécialistes, auxiliaires de restauration et barmen	Service dans la gastronomie	6220	18476
5151	Intendants et superviseurs des services de nettoyage de bureaux, des hôtels et d'autres établissements	Intendants et superviseurs des services de nettoyage	676	4989
54140	Personnel des services de sécurité	Personnel des services de sécurité	633	2828
71140	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs	534	1539
71190	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés non classés ailleurs	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés	445	722

71210	Couvreurs et zingueurs	Couvreurs et zingueurs	518	553
71220	Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	Poseurs de revêtements de sol et carreleurs	569	1239
71230	Plâtriers, constructeurs à sec	Plâtriers, constructeurs à sec	1078	2153
71240+71241	Isoleurs (sans les calorifugeurs-tôliers)	Isoleurs	322	1082
71310	Peintres en bâtiment et poseurs de papiers peints	Peintres en bâtiment et poseurs de papiers peints	1595	3124
72120	Soudeurs et oxycoupeurs	Soudeurs et oxycoupeurs	184	660
72240	Meuleurs, polisseurs et affûteurs	Meuleurs, polisseurs et affûteurs	143	317
73112	Opérateurs en horlogerie	Opérateurs en horlogerie	656	1535
81570	Conducteurs de machines de blanchisserie	Conducteurs de machines de blanchisserie	163	1773
83000+83210+83220	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles (sans les conducteurs de poids lourds)	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles (sans les conducteurs de poids lourds)	630	9590
8342	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	Conducteurs d'engins de terrassement et de matériels similaires	1137	1793
83431	Conducteurs de grues, d'engins de levage divers et de matériels similaires (sans remontées mécaniques)	Conducteurs de grues, d'engins de levage	533	587
83440	Conducteurs de chariots élévateurs	Conducteurs de chariots élévateurs	321	2291
90+93+96	Professions élémentaires, sip ; manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports; éboueurs et autres travailleurs non qualifiés	Professions élémentaires (bâtiment, industrie manufacturière, transports et éboueurs)	13185	61649
91120	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	Agents d'entretien (bureaux, hôtels et autres établissements)	3493	22063
92	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	Agriculteurs et ouvriers qualifiés (agriculture, sylviculture, pêche)	1803	3387
94	Assistants de fabrication de l'alimentation	Assistants de fabrication (alimentation, cuisine)	1566	12261

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

Tableau Annexe 3 Nombre d'annonces et de postes annoncés, par canton

	Postes	Pourcentage de postes	Annonces	Pourcentage d'annonces
AG	25991	7.21%	12376	6.95%
AI	550	0.15%	326	0.18%
AR	870	0.24%	625	0.35%
BE	39359	10.92%	18447	10.36%
BL	9166	2.54%	4041	2.27%
BS	11033	3.06%	5228	2.94%
FR	8492	2.36%	4159	2.34%
GE	13917	3.86%	6460	3.63%
GL	1165	0.32%	609	0.34%
GR	21450	5.95%	9607	5.4%
JU	3812	1.06%	1932	1.09%
LU	20784	5.76%	11824	6.64%
NE	13158	3.65%	5676	3.19%
NW/OW	2558	0.71%	1880	1.06%
SG	25621	7.11%	11701	6.57%
SH	3646	1.01%	1810	1.02%
SO	11336	3.14%	4756	2.67%
SZ	3914	1.09%	2345	1.32%
TG	15526	4.31%	7039	3.96%
TI	11805	3.27%	6721	3.78%
UR	1171	0.32%	728	0.41%
VD	26711	7.41%	13733	7.72%
VS	18717	5.19%	8735	4.91%
ZG	4448	1.23%	2888	1.62%
ZH	65330	18.12%	34331	19.29%
Total	360530	100%	177977	100%

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

Tableau Annexe 4 Utilisation des canaux de communication, par canton

Canton	API		ORP		Job-Room	
	Annonces	Part	Annonces	Part	Annonces	Part
AG	3862	31.2%	1486	12%	7028	56.8%
AI	27	8.3%	25	7.7%	274	84%
AR	167	26.7%	35	5.6%	423	67.7%
BE	5393	29.2%	1437	7.8%	11617	63%
BL	1181	29.2%	539	13.3%	2321	57.4%
BS	1659	31.7%	336	6.4%	3233	61.8%
FR	1559	37.5%	1290	31%	1310	31.5%
GE	2608	40.4%	578	8.9%	3274	50.7%
GL	120	19.7%	(.)	1%	483	79.3%
GR	1685	17.5%	(.)	0%	7918	82.4%
JU	637	33%	131	6.8%	1164	60.2%
LU	4607	39%	710	6%	6507	55%
NE	1712	30.2%	728	12.8%	3236	57%
NW/OW	544	28.9%	48	2.6%	1288	68.5%
SG	3366	28.8%	1139	9.7%	7196	61.5%
SH	469	25.9%	734	40.6%	607	33.5%
SO	1087	22.9%	271	5.7%	3398	71.4%
SZ	604	25.8%	89	3.8%	1652	70.4%
TG	2280	32.4%	1243	17.7%	3516	50%
TI	1019	15.2%	1389	20.7%	4313	64.2%
UR	116	15.9%	11	1.5%	601	82.6%
VD	3928	28.6%	4537	33%	5268	38.4%
VS	2053	23.5%	2335	26.7%	4347	49.8%
ZG	902	31.2%	332	11.5%	1654	57.3%
ZH	11001	32%	862	2.5%	22468	65.4%
Total	52586	29.5%	20295	11.4%	105096	59.1%

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

Tableau Annexe 5 Enregistrement et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi, par canton

Canton	Part des DE ayant un compte Job-Room	Part des DE ayant un compte Job-Room et utilisation active
AG	38%	20%
AI	66%	57%
AR	62%	43%
BE	47%	29%
BL	53%	38%
BS	49%	37%
FR	38%	24%
GE	76%	63%
GL	30%	20%
GR	58%	48%
JU	52%	35%
LU	50%	32%
NE	50%	32%
NW/OW	54%	40%
SG	44%	26%
SH	37%	21%
SO	37%	19%
SZ	58%	43%
TG	41%	28%
TI	57%	36%
UR	43%	28%
VD	56%	40%
VS	36%	22%
ZG	62%	38%
ZH	47%	33%

Explications : on calcule pour chaque mois la part des DE qui se sont enregistrés dans Job-Room et qui utilisent activement leur compte par rapport à l'ensemble des DE inscrits auprès d'un ORP. Ce tableau montre la moyenne par canton au cours de l'année 2021. Un DE est considéré comme utilisateur actif s'il s'est connecté au moins une fois au cours du mois sélectionné ou s'il a créé une alerte de postes vacants. Cette mesure n'a de sens que sur une base mensuelle et ne saurait être agrégée. Afin de laisser suffisamment de temps aux DE pour créer un compte dans Job-Room, seules sont affichées les données avec une date de connexion jusqu'à l'avant-dernier mois compris. Étant donné que les données sont anonymisées, seuls sont indiqués ici des pourcentages pour éviter que des données manquantes ne soient calculées de manière rétroactive.

Tableau Annexe 6 Type de proposition de placement, par canton

Canton	Propositions de candidats	Pourcentage	Demandes de candidature	Pourcentage
AG	15428	98.61%	218	1.39%
AI	66	(.)	(.)	(.)
AR	305	100%	0	0%
BE	15600	85.57%	2630	14.43%
BL	9618	99.16%	81	0.84%
BS	1772	39.06%	2765	60.94%
FR	13495	97.42%	358	2.58%
GE	10246	95.7%	460	4.3%
GL	79	42.25%	108	57.75%
GR	7701	98.34%	130	1.66%
JU	3535	98%	72	2%
LU	19272	99.53%	91	0.47%
NE	3891	60.71%	2518	39.29%
NW/OW	1001	93.99%	64	6.01%
SG	6963	96.35%	264	3.65%
SH	4701	98.97%	49	1.03%
SO	6795	85.73%	1131	14.27%
SZ	662	95.25%	33	4.75%
TG	2482	73.78%	882	26.22%
TI	23665	99.35%	154	0.65%
UR	93	(.)	(.)	(.)
VD	31467	91.5%	2922	8.5%
VS	4905	84.67%	888	15.33%
ZG	1556	97.13%	46	2.87%
ZH	55096	99.77%	128	0.23%
Total	240394	93.76%	16001	6.24%

Explications : dès que la qualité des critères des postes annoncés est vérifiée et que la priorité de l'information commence, les ORP disposent de trois jours ouvrés pour transmettre aux employeurs ou aux agences de placement privées des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi ou pour inviter ces derniers à postuler. Sont prises en compte ici les propositions de placement répondant à des postes soumis à l'obligation d'annonce publiés durant la priorité de l'information et dont la date de publication était en 2021

Tableau Annexe 7 Durée jusqu'à la première proposition de placement dans les cantons

Cantons	1 jour ouvré ou moins		De 1 à 3 jours ouvrés		Plus de 3 jours ouvrés	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
AG	6415	82.38%	1003	12.88%	369	4.74%
AI	28	68.29%	(.)	(.)	(.)	(.)
AR	57	36.54%	88	56.41%	11	7.05%
BE	2984	42.51%	2698	38.43%	1338	19.06%
BL	2923	87.12%	357	10.64%	75	2.24%
BS	1648	62%	779	29.31%	231	8.69%
FR	1279	40.62%	1687	53.57%	183	5.81%
GE	1786	56.47%	904	28.58%	473	14.95%
GL	114	87.02%	(.)	(.)	(.)	(.)
GR	189	5.11%	3455	93.48%	52	1.41%
JU	806	64.38%	328	26.2%	118	9.42%
LU	3149	42.91%	4006	54.59%	183	2.49%
NE	1437	62.64%	582	25.37%	275	11.99%
NW/OW	379	63.59%	171	28.69%	46	7.72%
SG	1764	59.61%	818	27.64%	377	12.74%
SH	219	17.15%	846	66.25%	212	16.6%
SO	3534	87.5%	477	11.81%	28	0.69%
SZ	59	15.21%	180	46.39%	149	38.4%
TG	939	55.86%	519	30.87%	223	13.27%
TI	424	7.4%	4813	83.97%	495	8.64%
UR	62	77.5%	(.)	(.)	(.)	(.)
VD	8466	83.27%	1414	13.91%	287	2.82%
VS	1347	54.98%	857	34.98%	246	10.04%
ZG	530	52.58%	393	38.99%	85	8.43%
ZH	13620	49.86%	13538	49.56%	159	0.58%
Total	54158	54.3%	39939	40.05%	5637	5.65%

Explications : sont pris en compte les placements répondant à des annonces publiées pendant le délai d'attente. Seules les annonces publiées en 2021 sont prises en compte. Les cellules comportant moins de dix observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Tableau Annexe 8 Nombre de propositions de placement par annonce dans les cantons

Canton	Annonces avec au moins un placement*		Annonces avec au moins un placement réussi**		Annonces désactivées avec au moins un placement
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
AG	7787	62.92%	313	4.14%	7552
AI	41	12.58%	11	28.21%	39
AR	156	24.96%	27	17.65%	153
BE	7020	38.05%	422	6.14%	6875
BL	3355	83.02%	390	12.09%	3226
BS	2658	50.84%	174	6.85%	2541
FR	3149	75.72%	221	7.09%	3115
GE	3180	49.23%	175	5.5%	3180
GL	131	21.51%	24	20.17%	119
GR	3696	38.47%	117	3.31%	3531
JU	1252	64.8%	57	4.69%	1216
LU	7339	62.06%	479	6.82%	7026
NE	2296	40.45%	181	8.14%	2224
NW/OW	596	31.7%	46	7.99%	576
SG	2962	25.31%	207	7.33%	2823
SH	1276	70.54%	162	13.59%	1192
SO	4039	84.92%	271	6.74%	4020
SZ	388	16.55%	38	10.05%	378
TG	1681	23.88%	242	14.73%	1643
TI	5733	85.3%	339	6%	5648
UR	80	10.99%	(.)	(.)	79
VD	10170	74.06%	1023	10.42%	9818
VS	2452	28.07%	278	11.53%	2411
ZG	1008	34.9%	59	5.97%	989
ZH	27321	79.58%	2459	9.02%	27251
Total	99766	56.06%	7716	7.9%	97625

Explications : * sont comptabilisées les annonces qui ont reçu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente. La date de publication de l'annonce est en 2021. ** Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2021, qui ont été désactivées avant le 31.01.2022 et qui ont obtenu au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente. Le pourcentage se réfère aux annonces désactivées avant le 31.01.2022 avec au moins une proposition de placement.

Table des abréviations

AC	Assurance-chômage
API	Application Programming Interface
CITP-08	Classification internationale type des professions
CH-ISCO-19	Nomenclature suisse des professions
Cst.	Constitution fédérale
DE	Demandeur d'emploi
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFJP	Département fédéral de justice et police
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage)
LAMDA	Système d'information pour l'analyse des données du marché du travail
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LPCA	Loi sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants
LSE	Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (Loi sur le service de l'emploi)
MMT	Mesures de marché du travail
NSP 2000	Nomenclature suisse des professions 2000
OFS	Office fédéral de la statistique
OPCAP	Ordonnance sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants
ORP	Office régional de placement
OSE	Ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi)
PDC	Parti démocrate-chrétien (depuis le 1 ^{er} janvier 2021: Le Centre)
PIB	Produit intérieur brut
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SPE	Service public de l'emploi
STATEM	Statistique de l'emploi