



Documentation pour la presse

Date : 14 juin 2021
Embargo : 14 juin 2021 – 10:30

Évaluation de l'obligation d'annoncer les postes vacants

Introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants

L'obligation d'annoncer les postes vacants a été introduite le 1^{er} juillet 2018. Dans les professions dont le taux de chômage est élevé, ces derniers doivent depuis lors être annoncés à l'ORP. Les demandeurs d'emploi disposent auprès des ORP d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce pendant cinq jours ouvrables avant que les entreprises puissent les publier. Les ORP sont en outre tenus de proposer aux entreprises des candidats pertinents trouvés parmi les demandeurs d'emploi ou d'indiquer aux entreprises qu'il n'en existe pas, et cela, dans un délai de trois jours.

Lors de la phase d'introduction, qui s'est écoulée de juillet 2018 à décembre 2019, les professions considérées comme professions dont le taux de chômage est élevé dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants étaient celles issues de genres de professions présentant un taux de chômage de 8 % ou plus. Les genres de professions étaient structurés au moyen de la Nomenclature suisse des professions (NSP 2000) et la liste est restée en vigueur pendant un an et demi. La part de personnes actives en Suisse dans des professions soumises à l'obligation d'annonce à cette période est estimée à 7,6 %.

À partir du 1^{er} janvier 2020, le seuil ordinaire de 5 % a été appliqué et les professions ont été structurées au moyen de la nouvelle Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19. La liste des professions soumises à l'obligation d'annonce est fixée sur la base des chiffres du chômage des douze derniers mois et reste valable pendant un an. Le chômage ayant été très faible de manière générale pendant la période de référence utilisée pour déterminer les professions soumises à l'obligation d'annonce et la nomenclature professionnelle étant plus précise, la portée de l'obligation d'annonce a diminué par rapport à la phase d'introduction. La part de personnes actives en Suisse dans des professions soumises à l'obligation d'annonce en 2020 est estimée à 6,7 %. En raison de la charge de travail extraordinaire que la crise de la COVID-19 a fait peser sur le service public de l'emploi et dans le but de décharger les entreprises secouées par la crise, l'obligation d'annonce a été suspendue temporairement en 2020.



Début 2021, une nouvelle liste des professions soumises à l'obligation d'annonce est entrée en vigueur. En raison de la forte hausse du chômage en 2020, elle contient un nombre nettement plus important de genres de professions. Près de 15 % des personnes actives travaillent vraisemblablement dans une profession à présent soumise à l'obligation d'annonce.

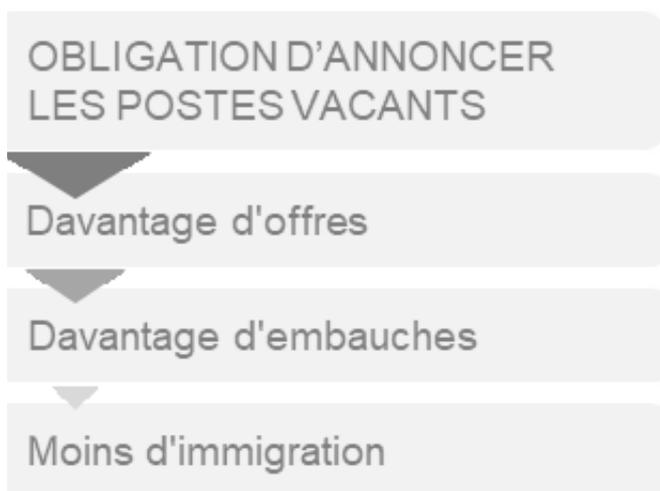
Comment l'impact de l'obligation d'annonce pendant la phase d'introduction a-t-il été évalué ?

L'évaluation de l'obligation d'annonce constitue un mandat légal. Le 16 décembre 2016, le Parlement a adopté la révision de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI). Le nouvel art. 21a de la LEI établit avec l'obligation d'annoncer les postes vacants la mesure centrale des dispositions d'exécution de l'art. 121a de la Constitution fédérale (Cst.).

- Dans l'article exprimant le but de la loi, le Conseil fédéral a été chargé d'arrêter des mesures visant à épuiser le potentiel qu'offre la main-d'œuvre en Suisse (art. 21a, al. 1, LEI).
- Lorsque le taux de chômage est supérieur à la moyenne, il y a lieu de prendre des mesures visant à favoriser les personnes enregistrées auprès du service public de l'emploi en tant que demandeurs d'emploi (art. 21a, al. 2, LEI).
- Les postes vacants dans des groupes de profession qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne doivent être annoncés par les employeurs au service public de l'emploi. L'accès aux informations concernant les postes annoncés est restreint, pour une période limitée, aux personnes inscrites auprès du service public de l'emploi en Suisse (art. 21a, al. 3, LEI).
- Le service public de l'emploi adresse à l'employeur, dans les meilleurs délais, des dossiers pertinents de demandeurs d'emploi inscrits. L'employeur convoque à un entretien ou à un test d'aptitude professionnelle les candidats dont le profil correspond au poste vacant. Les résultats doivent être communiqués au service public de l'emploi (art. 21a, al. 4, LEI).

L'obligation d'annoncer les postes vacants, la priorité d'information et la transmission de dossiers pertinents visent à renforcer les mesures de placement et à réduire le chômage. La hausse des embauches de demandeurs d'emploi disponibles en Suisse est en fin de compte censée faire diminuer le besoin en main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail et, par là, l'immigration.

Effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants



Source : SECO



Alors que l'influence de l'obligation d'annoncer les postes vacants sur les résultats directement mesurables (augmentation du nombre d'annonces de postes), les avantages indirectement retirés par les demandeurs d'emploi et les besoins en main-d'œuvre étrangère diminuent, d'autres facteurs pèsent toujours plus lourd dans l'équation. Il est donc difficile d'établir une relation de cause à effet entre l'obligation d'annonce et l'immigration de travailleurs étrangers.

Lorsque les mesures ne produisent pas l'effet escompté ou qu'apparaissent de nouveaux problèmes, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale, après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux, des mesures supplémentaires. En cas de problèmes sérieux, notamment liés à des frontaliers, le canton concerné peut proposer des mesures supplémentaires au Conseil fédéral (art. 21 a, al. 8, LEI). Ce mandat légal, qui requiert une évaluation de l'efficacité de l'obligation d'annonce, a encore été renforcé par une motion déposée le 16 décembre 2016 par le groupe du Centre, la motion 16.4151 « Initiative contre l'immigration de masse ». Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application », qui a été adoptée par les deux conseils.

La mise en œuvre de ce mandat légal se partage en deux parties. La première partie consiste à examiner si l'exécution de l'obligation d'annonce est conforme à la loi ; c'est ce qu'assure le rapport annuel de monitoring du SECO. La deuxième partie est une évaluation de l'obligation d'annonce.

Questions soumises à évaluation

L'évaluation de l'obligation d'annoncer les postes vacants a porté sur la période du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2019 et donc sur la phase de déploiement de la mesure. Elle a pu être effectuée à grande échelle en suivant deux axes d'analyse.

a) Évaluations de monitoring

Les deux « évaluations de monitoring » ont permis d'examiner de façon plus approfondie la mise en œuvre de l'obligation d'annonce. Sur la base d'indicateurs conçus pour le monitoring de l'exécution, il s'est avéré possible d'analyser notamment les questions suivantes :

- À quoi sont dues les disparités cantonales s'agissant du nombre d'annonces de postes ?
- Quelles différences de comportement en matière de placement existe-t-il entre les cantons ?
- Quelles sont les raisons d'un placement réussi ?

La mise en œuvre correcte et ciblée de l'obligation d'annonce est la condition essentielle pour que l'obligation d'annonce puisse produire des effets. Il se révèle donc nécessaire de répondre à ces questions complexes. Ce faisant, les évaluations de monitoring complètent et étendent les constats tirés dans le premier rapport de monitoring du SECO publié le 1^{er} novembre 2019.

Le mandat des évaluations de monitoring a été attribué d'une part à l'*Institut für Wirtschaftsstudien Basel* (Institut d'études économiques de Bâle, IWSB) et d'autre part au Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ (KOF), en collaboration avec le bureau de conseil économique *BSS Volkswirtschaftliche Beratung*.

b) Évaluations des effets

Deux évaluations des effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants ont visé à analyser comment celle-ci, dans sa phase d'introduction, a influé sur l'épuisement du potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse et (indirectement) sur l'immigration. Les évaluations ont aussi porté pour l'essentiel sur les questions suivantes :

- Quelle a été l'ampleur des effets de l'obligation d'annonce sur le chômage ?



- Quelle a été l'ampleur des effets de l'obligation d'annonce sur l'immigration ?

Ces études ont donc constitué l'analyse effective des effets de l'obligation d'annonce. Elles ont été réalisées à l'université de Bâle et à l'université de Lausanne, avec la collaboration de l'Immigration Policy Lab de l'EPFZ.

Résultats

a) *Évaluations de monitoring*

L'obligation d'annoncer les postes vacants a entraîné, lors de son entrée en vigueur, une très forte hausse du nombre de postes annoncés. Certaines caractéristiques structurelles, comme la structure des branches ou le nombre d'emplois saisonniers, sont un élément explicatif des disparités cantonales constatées. Une grande part de ces différences reste toutefois inexplicée. Elle est vraisemblablement due au fait que nombre des spécificités des marchés du travail régionaux et les données relatives à la fluctuation des postes dans les entreprises ne transparaissent pas suffisamment dans les statistiques disponibles.

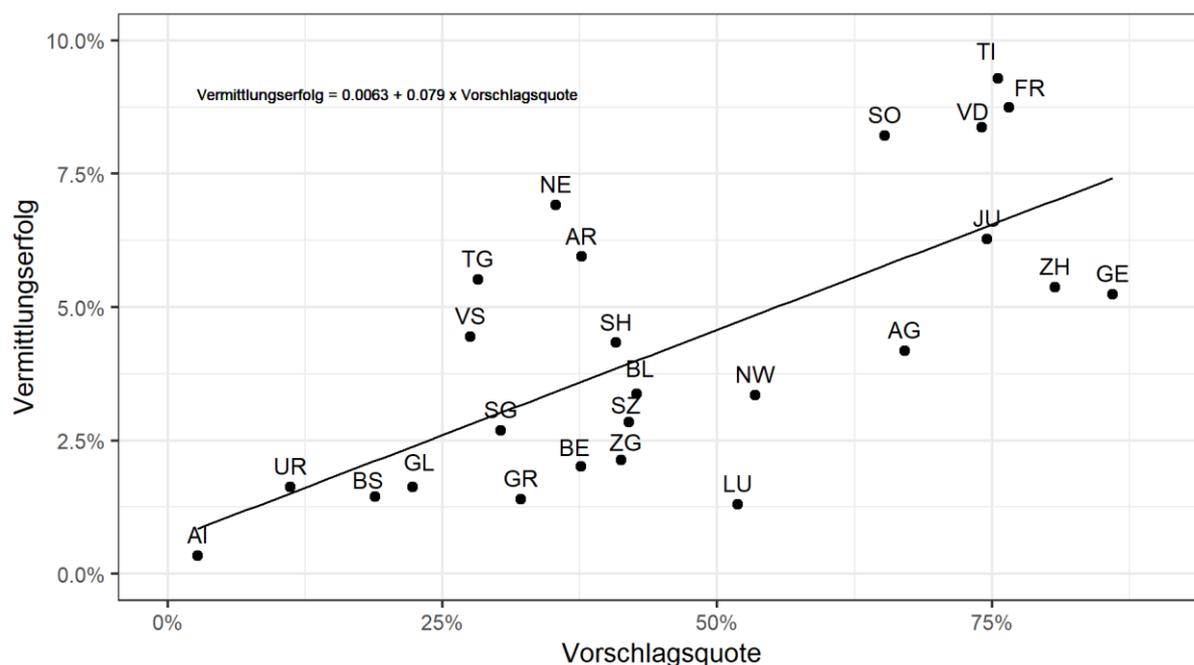
Les évaluations de monitoring ont permis de constater que 55 % des annonces d'emplois soumis à l'obligation d'annonce ont donné lieu à au moins une proposition de placement. D'après le rapport de monitoring 2020 du SECO, ce taux a continué d'augmenter après la phase d'introduction : en 2020, les ORP ont transmis aux employeurs au moins une proposition de placement pour 58 % des postes annoncés.

Il est intéressant de noter que les ORP ont transmis un peu plus de propositions pour les postes que les entreprises leur ont annoncés directement que pour ceux qui ont été annoncés par les autres canaux (travail.swiss ou l'interface informatique). Mais surtout, les annonces directes auprès des ORP ont conduit nettement plus souvent à une embauche. Les auteurs des évaluations de monitoring supposent que le choix du canal direct d'annonce peut être le signe d'une plus grande disposition du recruteur à engager des demandeurs d'emploi inscrits. Plusieurs responsables d'ORP, issus de différents cantons, ont souligné en outre l'importance du contact personnel et du rapport de confiance mutuelle pour une collaboration durable en matière de placement.

La probabilité que l'annonce d'un poste conduise à un placement abouti par les ORP était plus élevée lorsque le dossier du candidat était meilleur et lorsque la proposition a été transmise rapidement. On ne s'étonnera pas que le nombre de propositions ait joué un rôle important, mais l'élément central pour le succès du placement était surtout qu'au moins une proposition par poste soit transmise le plus rapidement possible. Il existe encore un potentiel d'amélioration à cet égard dans de nombreux cantons et une collaboration intercantonale renforcée serait souhaitable dans les cas où le nombre de candidats appropriés disponibles dans le canton qui a reçu l'annonce est faible. Lors de la phase d'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants, peu de cantons ont assez souvent pris en compte les demandeurs d'emploi d'autres cantons dans une proposition de placement.



Taux de propositions et succès du placement en comparaison intercantonale



Source : Justus Bamert, Andreas Beerli, Boris Kaiser, Daniel Kopp, Michael Siegenthaler (2021): «Monitoringévaluation der Stellenmeldepflicht I». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 19. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne.

Pour évaluer le degré d'utilisation directe des informations sur les postes vacants par les demandeurs d'emploi, la fréquence à laquelle les postes annoncés sur la plateforme d'emplois Job-Room ont fait l'objet d'un clic a été examinée. Les données collectées montrent que ces postes ont reçu une attention particulière à la fois pendant la durée de l'embargo et immédiatement après que l'information a été mise à la disposition du public. Les postes soumis à l'obligation d'annonce ont reçu plus de clics par jour et par demandeur d'emploi que ceux qui n'y sont pas soumis. Il apparaît simultanément que l'utilisation directe de la priorité d'information par les demandeurs d'emploi était encore trop faible pendant la phase initiale. Seulement environ 25 % de ceux qui étaient inscrits auprès des ORP pendant la période en observation ont ouvert un compte sur Job-Room. Or celui-ci est indispensable pour pouvoir consulter les postes soumis à l'obligation d'annonce pendant la durée de l'embargo. Une hausse générale de l'utilisation de Job-Room a toutefois été constatée au fil du temps. L'introduction d'une procédure de connexion simplifiée à l'automne 2018 et la campagne d'information consécutive du SECO ont contribué à ce phénomène. Les employeurs semblent aussi recourir plus fréquemment à Job-Room au fil du temps pour rechercher eux-mêmes activement des demandeurs d'emploi.

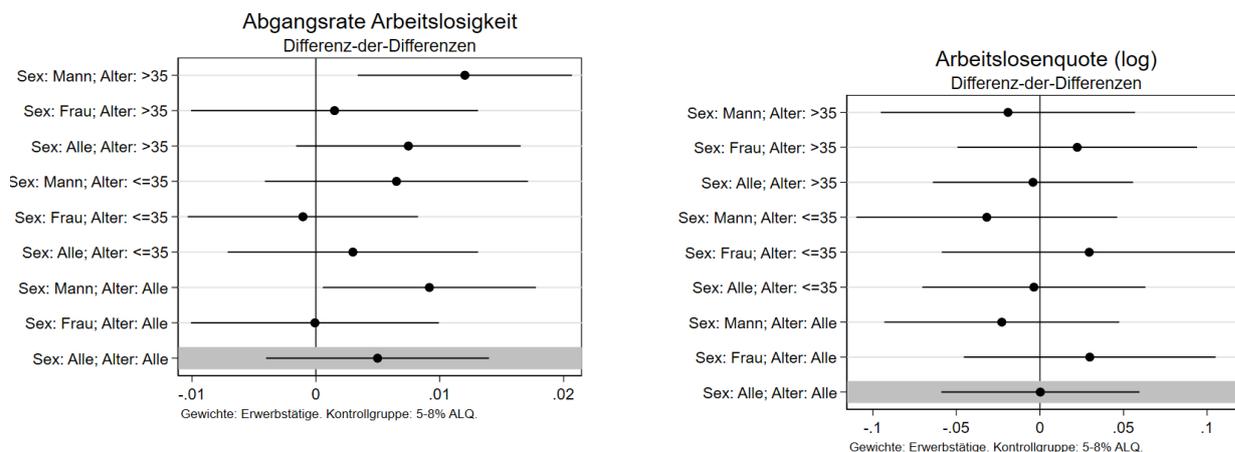
L'offre des services de Job-Room a été étoffée après la phase d'introduction et l'attrait de la plateforme d'emplois a été amélioré. Ainsi, la part des demandeurs d'emploi disposant d'un compte a augmenté, comme le constate le rapport de monitoring 2020 du SECO : 32 % des demandeurs d'emploi disposaient d'un compte au quatrième trimestre de 2019 contre 44 % une année plus tard.

b) *Évaluations des effets*

Les deux études qui mesurent les effets en appréhendant les liens de causalité n'ont, dans l'ensemble, fait apparaître aucun effet statistiquement significatif sur le chômage et l'immigration pendant la phase d'introduction. Des résultats partiels indiquent à vrai dire un léger effet positif. Ainsi les résultats d'une étude (Université de Lausanne & EPF de Zurich) laissent supposer que l'obligation d'annonce a légèrement augmenté le taux de départ du chômage des hommes (en particulier chez ceux de plus de 35 ans). La réduction du taux de chômage pour ce groupe n'est toutefois pas significative sur le plan statistique. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le taux de chômage a besoin d'un certain temps pour diminuer et atteindre un nouveau niveau d'équilibre en raison de l'obligation d'annoncer les postes vacants.



Effets selon l'âge et le genre : taux de sortie du chômage et taux de chômage



Source : Achim Ahrens, Patrick Arni, Dominik Hangartner, Rafael Lalive, Tobias Lehmann, Joëlle Pianzola (2021): «Wirkungsevaluation der Stellenmeldepflicht I». Grundlagen für die Wirtschaftspolitik Nr. 21. Secrétariat d'État à l'économie, Berne.

Il convient de mentionner également qu'un lien légèrement positif entre l'intensité du placement et l'effet de l'obligation d'annonce sur le taux de départ du chômage a été constaté. L'obligation d'annonce a également légèrement accru la probabilité de trouver un emploi par l'intermédiaire de l'ORP dans une profession soumise à l'obligation d'annonce. Les résultats semblent indiquer que les activités de placement des ORP constituent bien un levier potentiel pour l'augmentation du taux de départ du chômage.

Synthèse et interprétation des résultats

Introduction de l'obligation d'annonce dans une période de taux de chômage bas et application à un nombre réduit de professions

Le taux de chômage historiquement bas de 2019 explique que la phase d'introduction de l'obligation d'annonce ait coïncidé avec un marché du travail sans grande pénurie d'emplois. En raison de la valeur seuil plus élevée de 8 %, seul un groupe relativement restreint de professions (19 professions) était soumis à l'obligation d'annonce dans la phase d'introduction. Seulement 7,6 % des personnes actives travaillaient dans un genre de profession soumis à l'obligation d'annonce. Cette situation doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats.

Probablement, l'obligation d'annonce n'aura pas les mêmes effets dans toutes les professions. Une part relativement grande des professions soumises à l'obligation d'annonce dans la phase d'introduction était caractérisée par des rapports de travail à court terme et/ou des variations saisonnières importantes (p. ex. auxiliaires agricoles ou employés dans la restauration). Les évaluations de monitoring révèlent une tendance à des difficultés plus grandes à placer des demandeurs d'emploi dans ce type de postes. Pour ces postes, les ORP se trouvent d'ailleurs dans une sorte de conflit d'objectifs, car ils visent une réinsertion dans le marché du travail à la fois rapide et la plus durable possible.

Un engagement plus vif pour l'obligation d'annonce pourrait porter des fruits

Les évaluations ont analysé l'obligation d'annonce dans sa phase d'introduction, donc à un stade précoce. Il se peut dès lors qu'avec le temps cette mesure, encore jeune, sera davantage mise à profit par les ORP, les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Aussi est-il peu étonnant que les évaluations de monitoring aient identifié du potentiel d'optimisation pour ce qui est de l'exécution dans les cantons. En principe, on peut s'attendre à ce qu'une bonne mise en œuvre d'une mesure soit la base de son efficacité. Il est donc plausible que des améliorations dans l'exécution auront un effet positif sur l'efficacité de l'obligation d'annonce. Les deux évaluations ont notamment montré que nombre de cantons pourraient intensifier leur activité de placement, avec, à en croire les résultats de l'étude, un effet positif probable sur leur succès de placement. Les résultats



de l'Université de Lausanne et de l'EPFZ (évaluation de l'impact) vont dans le même sens et confirment une corrélation positive entre une activité de placement élevée et l'effet de l'obligation d'annonce sur le taux de retour à l'emploi. D'après les évaluations de monitoring, l'activité de placement pourrait être améliorée en prenant davantage en compte les demandeurs d'emploi adéquats provenant d'autres cantons. Une telle coopération intercantonale s'impose surtout lorsque les candidats d'un canton donné ne sont pas disponibles en nombre suffisant. La prise en compte de demandeurs d'emplois adéquats externes au propre canton permettrait d'augmenter très sensiblement le potentiel de placement de certains cantons.

Un autre point important est la suite de la mise en place de l'obligation d'annonce auprès des employeurs. Il n'est pas improbable que l'obligation d'annonce soit encore davantage mise à profit par les employeurs et que l'acceptation de cette mesure continue à croître. Cela permettrait également d'améliorer l'attitude de recrutement des entreprises concernées ainsi que la coopération avec les ORP. Diverses interviews avec des directeurs d'ORP menées dans le cadre de l'une des évaluations de monitoring (IWSB) permettent de conclure qu'une amélioration du rapport entre les ORP et les employeurs/entreprises aurait un effet positif sur l'efficacité de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Même si, en mars 2021, 47 % des demandeurs d'emploi avaient déjà un compte Job-Room, l'utilisation directe de la priorité d'information peut encore être améliorée. Les applications dans Job-Room sont continuellement améliorées et développées. Au vu de leur potentiel, des campagnes d'informations ciblées ainsi que d'autres simplifications et améliorations seraient recommandées.

Conclusions pour l'assurance-chômage et perspectives

En 2021, étant donné le taux de chômage plus élevé, les professions soumises à l'obligation d'annonce sont nettement plus nombreuses que pendant la période 2018 à 2020. En raison du chômage plus élevé, les postes vacants annoncés à l'ORP intéresseront potentiellement un plus grand nombre de candidats. Dans ce contexte, une mise en œuvre rigoureuse de l'obligation d'annonce est décisive.

Les évaluations et les rapports de monitoring fournissent différents conseils en matière d'optimisation de la pratique de placement et d'augmentation de l'efficacité de l'obligation d'annonce. En interaction avec les cantons, il s'agit à présent de tirer des enseignements de ces résultats afin que, dans la phase de reprise économique à venir, les demandeurs d'emploi profitent au mieux des améliorations dans l'exécution.

Le magazine La Vie économique contient d'autres articles sur le sujet à partir de 10h30 :

Français

<https://dievolkswirtschaft.ch/fr/?p=103007>

Allemand

<https://dievolkswirtschaft.ch/de/?p=103006>

Contacts / Renseignements :

Antje Baertschi, Cheffe de la Communication et porte-parole SECO, tél. +41 58 463 52 75

