



emploi

Préférence indigène: le taux de chômage plancher va passer à 5%

Dès janvier 2020, les employeurs qui recrutent en Suisse devront s'adapter à une nouvelle disposition légale de l'obligation d'annonce

Catherine Santoru
Office cantonal de l'emploi (OCE) Genève

En juillet 2018, la Confédération instaurait l'obligation, pour les employeurs du pays, d'annoncer leurs postes vacants à l'Office régional de placement (ORP) de leur canton, sous certaines conditions. Un moyen de favoriser le recrutement de chômeurs locaux et de lutter contre le chômage.

Cette obligation s'applique actuellement lorsque le taux de chômage des types de professions recherchées par un employeur atteint ou dépasse les 8%. À partir du 1er janvier 2020, ce taux va passer à 5% durant un an.

Un défi pour les cantons

Les ORP et les services de l'emploi se préparent à ce nouveau changement. Selon les autorités fédérales, l'abaissement du seuil à 5% ne devrait pas se traduire par une forte augmentation du nombre de postes vacants annoncés. Fabrice Schoch, directeur du Service employeurs de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève, préfère miser sur les forces actuelles: «L'année dernière, nous avons engagé quatre personnes pour mettre en œuvre l'obligation d'annonce. Depuis, nous avons constamment amélioré notre organisation et nos processus. Ce gain en efficacité devrait nous permettre d'absorber le surplus dès janvier



L'obligation pour les employeurs d'annoncer leurs postes vacants à l'Office régional de placement de leur canton, sous certaines conditions, est un moyen de favoriser le recrutement de chômeurs locaux et de lutter contre le chômage. ISTOCK

«Les secteurs du bâtiment et de la restauration restent les plus touchés par le chômage»

La préférence indigène en chiffres

200 000 postes vacants en lien avec l'obligation d'annonce ont été signalés par les entreprises aux ORP entre juillet 2018 et juillet 2019. Dans plus de 50% des cas, les ORP ont soumis au moins un dossier de candidat à l'emploi. 4800 personnes ont pu trouver un travail par ce biais. Ce chiffre ne comprend pas

celles et ceux qui ont décroché un emploi de manière autonome via le portail web Travail.Swiss. Dans plus de 98% des cas, les cantons ont vérifié, dans un laps de temps de 24 heures, les offres d'emploi annoncées par les recruteurs sur «Job-Room», avant de les publier. C.S.

2020. Au besoin, nous pourrions réagir rapidement», précise-t-il.

Les emplois concernés

L'obligation d'annonce par les employeurs s'applique à tous les postes à pourvoir dans des professions où le taux de chômage est d'au moins 8% actuellement, et d'au moins 5% à partir de l'année prochaine.

Sont également concernés les postes pourvus par des agences de placement, des chasseurs de têtes ou des entreprises de travail temporaire.

Par contre, n'y sont pas soumis les postes qu'un employeur réserve à des candidats inscrits à l'ORP ou à des employés déjà présents dans l'entreprise depuis au moins six mois, ainsi qu'aux apprentis embauchés au terme de leur apprentissage. Idem pour les emplois d'une durée de quatorze jours maximum, pour les postes destinés aux conjoints de la personne autorisée à signer dans l'entreprise ou encore à certains membres de la famille.

L'info pour les employeurs

Le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) vient de mettre à jour les informations sur sa page www.travail.swiss (menu: Employeurs/L'obligation d'annoncer les postes vacants/Obligation d'annonce à partir de 2020). On peut y consulter la «liste des genres de professions» et vérifier si le taux de chômage moyen de la profession recherchée est égal ou supérieur à 5%. Cette liste sera actualisée chaque année. Les secteurs du bâtiment et de la restauration restent les plus touchés. En cas d'obligation d'annonce, les employeurs continuent de se rendre sur la plateforme «Job-Room» de Travail.Swiss pour publier leurs postes vacants.

5 jours de longueur d'avance

De leur côté, les candidats ORP ont cinq jours ouvrables pour postuler directement auprès de l'employeur, ce qui leur donne une longueur d'avance sur les autres candidats. Ce délai commence à courir le jour ouvrable qui suit la confirmation de la publication par l'ORP. L'employeur ne peut en aucun cas publier le poste vacant par un autre moyen jusqu'à l'expiration de ce délai. Les ORP cantonaux peuvent proposer eux-mêmes des dossiers aux recruteurs, s'ils le souhaitent.

Une fois le délai de cinq jours écoulé, le poste peut être rendu public.

La force de la diversité

L'œil du pro

Vincenzo Ganci
Headhunter



Nous sommes persuadés que la diversité (de genres, parcours, phases de vie, etc.) est une remarquable source de richesse, amenant une dynamique positive à la gestion des affaires. Or, trop souvent, l'importance attribuée à cette qualité est systématiquement sous-estimée par les organisations, si elle est comparée à d'autres qualités telles que les

compétences techniques ou sociales.

Quand les personnes voient les choses différemment, elles pensent différemment. Les interactions entre elles se traduiront par un partage d'idées, de connaissances et d'expériences qui rendra le travail au quotidien beaucoup plus fructueux. La diversité sur le lieu de travail rend les collaborateurs plus réceptifs à essayer de nouvelles choses, ce qui est essentiel à la créativité et à l'innovation. L'hétérogénéité contribue également à accroître la capacité d'adaptation et de compréhension de ce que le client souhaite. Enfin, la diversité permet d'attirer les meilleurs ta-

«Parfois, il serait préférable de sacrifier des compétences techniques dans un profil au bénéfice de diversité et, par conséquent, de performance»

lents, qui se sentiront bien entourés et mieux compris par l'organisation.

Trop souvent, dans notre métier, nous rencontrons des candidats potentiels n'étant pas intéressés à intégrer des structures ayant une seule catégorie de personnes (que des hommes, que des Romands, que des ingénieurs, etc.). Aucune personne n'a envie d'intégrer un clan si elle n'est pas pourvue des critères distinctifs de ses membres. Au contraire, nombreux sont ceux qui souhaitent intégrer un environnement avec différents types de collègues, dans lequel ils trouveront certainement des affinités avec les uns ou les autres.

S'il est clair que la diversité est très bénéfique pour une organisation, il est essentiel que le management comprenne comment la gérer dans l'intérêt de l'organisation. En effet, le revers de la médaille réside dans le fait que la diversité, à elle seule, n'est pas suffisante ni garante d'une organisation performante. Elle doit être gérée activement avec des mesures et des initiatives pour permettre la coexistence et l'épanouissement de groupes hétérogènes. Sans ces efforts, la diversité pourrait devenir un handicap plutôt qu'un avantage. La création d'un climat valorisant la diversité, qui encourage les collaborateurs à s'exprimer et qui leur

donne la possibilité de contribuer activement, peut être un excellent début. S'assurer que la communication entre les différentes personnes soit efficace et encourage les échanges, est également un facteur de succès crucial.

Nous constatons bien trop souvent que les organisations n'attribuent pas suffisamment d'importance à la contribution que la diversité peut leur apporter. Parfois, il serait préférable de sacrifier des compétences techniques dans un profil au bénéfice de davantage de diversité et, par conséquent, de performance.

www.gancipartners.com