

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

Rapport de monitoring 2023
du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

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.travail.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 24 mai 2024

Table des matières

Management Summary	5
Introduction	7
1 La situation économique en 2023	11
2 Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce	13
3 Postes annoncés	16
3.1 Postes annoncés par secteur	17
3.2 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce	18
4 Priorité de l'information	22
4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés	22
4.2 Inscription et utilisation de l'identifiant par les demandeurs d'emploi	23
5 Activité de placement	24
5.1 Propositions de placement par les ORP	24
5.2 Retours des employeurs	27
6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons	29
7 Contrôle du respect de l'obligation d'annoncer les postes vacants	29
8 Chapitre supplémentaire : Le comportement d'annonce des employeurs	31
8.1 Annonces de postes et nombre d'entreprises procédant à des annonces avant et après l'introduction de l'obligation	31
8.2 Comportement d'annonce des entreprises ayant annoncé des postes en 2023	34
8.3 Comportement d'annonce lors d'une portée en baisse	35
Annexe A : Monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants : mandat	38
Annexe B : Aperçu des interventions parlementaires	39
Annexe C : Tableaux et explications	41

Liste des abréviations

AC	Assurance-chômage
API	<i>Application Programming Interface</i>
CE	Conseil des États
CH-ISCO-19	Nomenclature suisse des professions
DE	Demandeur d'emploi
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
	DFJP Département fédéral de justice et police
EPT	Équivalents plein temps
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)
Obligation d'annonce	Obligation d'annoncer les postes vacants
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)
PIB	Produit intérieur brut
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
PV	Postes vacants
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SPE	Service public de l'emploi
STEM	Statistique de l'emploi
TCh	Taux de chômage

Management Summary

Bases légales et mandat

Le 16 décembre 2016, le Parlement a adopté la révision de la LEI afin de mettre en œuvre l'article 121a de la Constitution fédérale. Les modifications législatives visent notamment à mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre nationale. Concrètement, l'obligation d'annoncer les postes vacants (obligation d'annonce), qui vise à encourager le placement des DE inscrits auprès du SPE en Suisse, a été inscrite dans la LEI¹ ainsi que dans l'OSE² et mise en vigueur par le Conseil fédéral au 1^{er} juillet 2018³.

En sa qualité d'autorité de surveillance de la LSE⁴, le SECO contrôle la mise en œuvre de cette obligation grâce à un monitoring. Ce cinquième rapport de monitoring décrit la mise en œuvre en 2023 et la met en relation avec les années précédentes. L'obligation d'annonce a une nouvelle fois été mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi en 2023.

Le SECO a en outre examiné, dans deux cantons pilotes (SG et LU), l'organisation et le système de contrôle interne dans le domaine de l'obligation d'annonce. Les deux cantons remplissent les tâches qui leur sont confiées de manière appropriée.

Moins de professions soumises à l'obligation d'annonce en 2023

Après avoir été allongées en 2021 et en 2022 en raison du TCh accru, les listes des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce ont à nouveau été écourtées en 2023 à la suite du faible TCh observée durant la période de calcul (T4 2021 à T3 2022).

En effet, en 2023, les personnes exerçant une activité professionnelle soumise à l'obligation d'annonce étaient deux fois moins nombreuses (8,2 %) qu'un an auparavant (19,8 %). Le nombre de postes annoncés a par conséquent lui aussi diminué. Tandis que le total des postes soumis à l'obligation d'annonce s'élevait à 476 597 en 2022, il n'atteignait plus que 287 671 en 2023. Les canaux de communication employés sont restés constants. À l'image des années précédentes, les trois secteurs ayant enregistré le plus d'annonces sont l'industrie, la construction et la restauration.

¹ Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration ; RS **142.20**.

² Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (ordonnance sur le service de l'emploi) ; RS **823.111**.

³ www.admin.ch > Documentation > Communiqués > Mise en œuvre de l'art. 121a Cst. : le Conseil fédéral adopte les modifications d'ordonnances.

⁴ Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS **823.11**.

Priorité de l'information et placements

Pour pouvoir profiter directement de la priorité de l'information, les DE doivent s'inscrire dans le domaine protégé de Job-Room. La part de DE disposant d'un identifiant a fortement augmenté depuis la phase d'introduction : ils étaient déjà près de 70 % fin 2023. Cette proportion, qui a pour la première fois cessé de progresser à partir de mi-2023, stagne à un niveau élevé.

Les ORP ont fait des propositions de placement pour environ la moitié des annonces. Ainsi, 4111 personnes ont pu être placées. Proportionnellement, ce chiffre est comparable à celui de l'année précédente.

Dépenses et contrôles

Le contrôle approprié du respect de l'obligation d'annonce relève de la compétence des cantons. Entre 2020 et 2023, la Confédération a participé aux frais des cantons à hauteur de 1 089 760 francs sous la forme de contributions forfaitaires de 30 francs pour un contrôle à l'écran et de 110 francs pour un contrôle sur place.

Perspective

En raison de la persistance du faible taux de chômage durant la période de référence pour le calcul de la liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, cette dernière sera à nouveau écourtée en 2024.

Ainsi, les agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, qui représentent au total 80 000 personnes actives, ne sont, par exemple, plus soumis à cette obligation à partir de 2024. Il en va de même pour deux genres de profession dans la restauration (auxiliaires de service et chefs de service).

Tandis qu'environ 8,2 % des personnes actives travaillaient dans des professions soumises à l'obligation d'annonce en 2023, ce taux est passé à 3,2 % en 2024. On estime donc que les employeurs doivent encore annoncer trois postes à pourvoir sur cent. Cette situation devrait à nouveau se traduire par un nombre d'annonces bien moins important en 2024 qu'en 2023.

Introduction

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

Le 9 février 2014, l'initiative populaire fédérale « Contre l'immigration de masse » et donc le nouvel article 121a Gestion de l'immigration de la Constitution fédérale⁵ 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 LEI a permis d'introduire à l'art. 21a des « mesures pour les demandeurs d'emploi », qui fixent l'obligation d'annonce dans les professions où le chômage est élevé. L'obligation d'annonce vise à encourager le placement des DE inscrits auprès du SPE en Suisse. Avec l'article 117a Violation des obligations en matière d'annonce de postes vacants, le Parlement a fixé une norme pénale.

Le 8 décembre 2017, le Conseil fédéral a adopté la loi et les dispositions d'exécution relatives à l'obligation d'annonce dans l'OSE et a mis en vigueur la loi et l'ordonnance correspondantes le 1^{er} juillet 2018.

Le mécanisme de l'obligation d'annonce

La mise en œuvre de l'obligation d'annonce peut être représentée dans trois domaines : les annonces de postes vacants, la priorité de l'information et le placement. Le monitoring est organisé en conséquence :

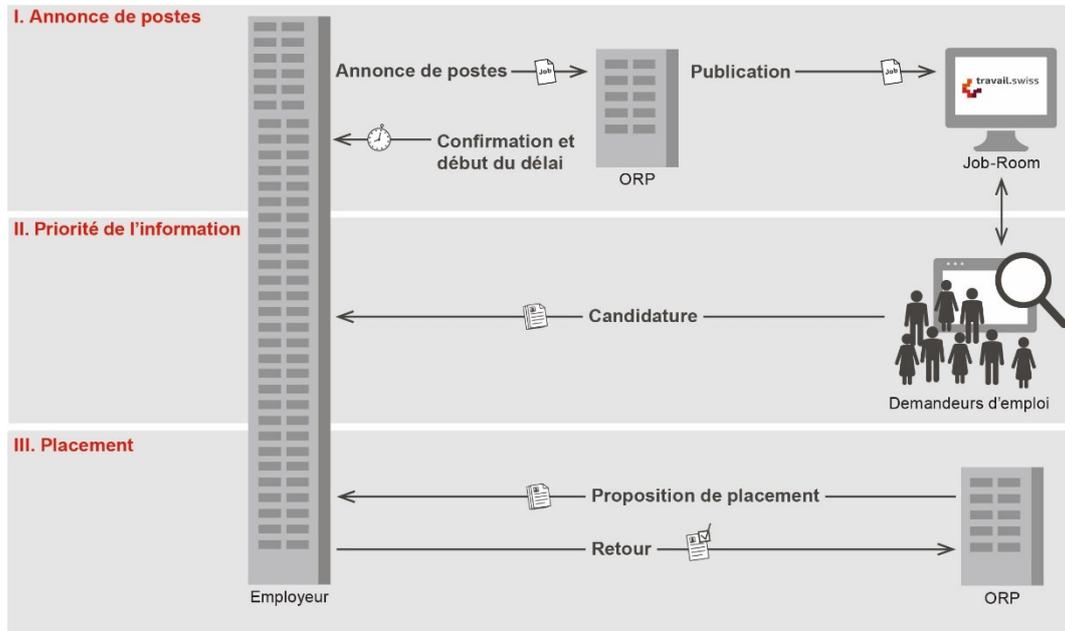
- **Annonces de postes** : évolution des annonces de postes par secteur et par émetteur, et utilisation des canaux de diffusion par les employeurs et les agences de placement privées⁶.
- **Priorité de l'information** : traitement par les ORP des annonces de postes, publication sur la plateforme en ligne Job-Room et utilisation de la priorité de l'information par les DE.
- **Activité de placement** : propositions de placement par les ORP et retours des employeurs.

⁵ Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse ; RS 101.

⁶ Les entreprises de location de services sont considérées comme des employeurs. Dans le cadre du monitoring, elles sont désignées de manière séparée.

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

Figure 1 Mécanisme de l'obligation d'annonce



Source : SECO

L'examen des effets de l'obligation d'annoncer les postes vacants

En sa qualité d'autorité de surveillance de la LSE, le SECO publie un rapport de monitoring annuel sur l'exécution de l'obligation d'annonce. Le mandat pour l'établissement dudit rapport 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 supplémentaires⁷.

Ce mandat légal requiert une évaluation de l'efficacité de l'obligation d'annonce. En adoptant la motion « Initiative "contre l'immigration de masse". Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application », le Conseil national et le Conseil des États ont renforcé ce mandat⁸.

⁷ Conformément à l'art. 21a, al. 8, LEI.

⁸ www.parlament.ch > Travail parlementaire > Recherche Curia Vista > 16.4151.

Le 13 juin 2018, le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre, en deux parties, le mandat légal consistant à vérifier l'effet : d'une part, avec un **monitorage relatif à l'exécution** et, d'autre part, avec des **études externes approfondies concernant la réalisation**.

Le présent **rapport de monitoring** montre que l'obligation d'annonce a une nouvelle fois été mise en œuvre de manière efficace et conforme à la loi en 2023. Le SECO a en outre examiné, dans deux cantons pilotes (SG et LU), l'organisation et le système de contrôle interne dans le domaine de l'obligation d'annonce. Les deux cantons remplissent les tâches qui leur sont confiées de manière appropriée. Le SECO examine à présent si les audits système seront poursuivis et, le cas échéant, dans quelle mesure.

Le SECO a commandé au total **quatre évaluations** sur la phase d'introduction 2018/19. Le 11 juin 2021, le Conseil fédéral a pris connaissance des résultats des évaluations, qui n'ont révélé aucun effet significatif sur le chômage et l'immigration⁹. Il a chargé le Département fédéral de justice et police (DFJP), en collaboration avec le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) de lui présenter un aperçu de l'application de toutes les mesures déjà prises en vue de promouvoir la main d'œuvre disponible en Suisse.

Le 15 mars 2024, le Conseil fédéral a adopté la **vue d'ensemble**. Les conclusions du rapport montrent que les indicateurs du marché de l'emploi ont évolué positivement ces dernières années et que les mesures existantes contribuent déjà notablement à promouvoir et à utiliser le potentiel de main-d'œuvre en Suisse. La participation au marché du travail de certains groupes pourrait néanmoins encore être augmentée. Pour que ce potentiel puisse être exploité de manière encore plus ciblée dans le cadre existant, le Conseil fédéral a attribué les mandats correspondants et proposé simultanément de classer la motion « Initiative 'contre l'immigration de masse'. Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application »¹⁰.

Depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce, de nombreuses **interventions** ont été déposées au Parlement, demandant des adaptations plus ou moins fondamentales du mécanisme en question. À l'exception de la motion Bruderer Wyss (19.3239) « Application du principe de la préférence nationale (mise en œuvre de l'initiative 'contre l'immigration de masse'). Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un

⁹ Les études peuvent être consultées sur le site Internet www.travail.swiss > Obligation d'annoncer les postes vacants

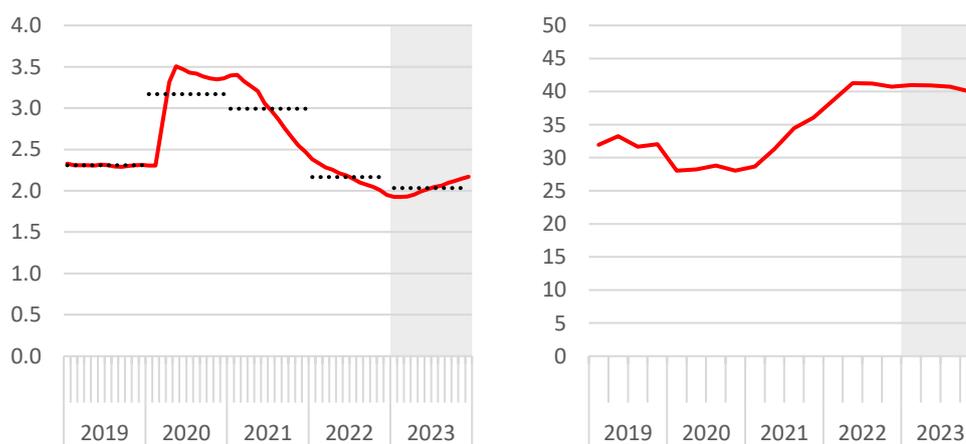
¹⁰ www.admin.ch > Documentation > Communiqués > Le Conseil fédéral veut continuer à encourager le potentiel de la main-d'œuvre en Suisse

emploi », toutes les interventions ont été soit rejetées, soit retirées (cf. annexe Aperçu des interventions parlementaires).

1 La situation économique en 2023

Le PIB a augmenté de 1,3 % en 2023 (corrigé des variations saisonnières et des événements sportifs). Après une forte reprise à la suite de la pandémie de COVID en 2021, la croissance économique a nettement ralenti à partir de fin 2022 en raison des conséquences indirectes de la guerre en Ukraine. L'évolution de l'emploi a elle aussi progressivement perdu de la vitesse en 2023, surtout dans l'industrie, où certaines entreprises ont à nouveau un peu plus appliqué les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail vers la fin de l'année. En moyenne annuelle, la croissance de l'emploi est toutefois restée robuste, avec 106 000 postes (2 %). Dans l'hôtellerie-restauration, qui avait de loin le plus souffert de la crise du COVID-19, le nombre de salariés a de nouveau atteint, pour la première fois, le niveau de l'année précédant la crise, soit 266 000 personnes.

Figure 2 Taux de chômage, corrigé des variations saisonnières, en % (gauche) et indicateur des difficultés de recrutement¹¹, en % (droite)



Sources : SECO/statistique du marché du travail, OFS/statistique de l'emploi

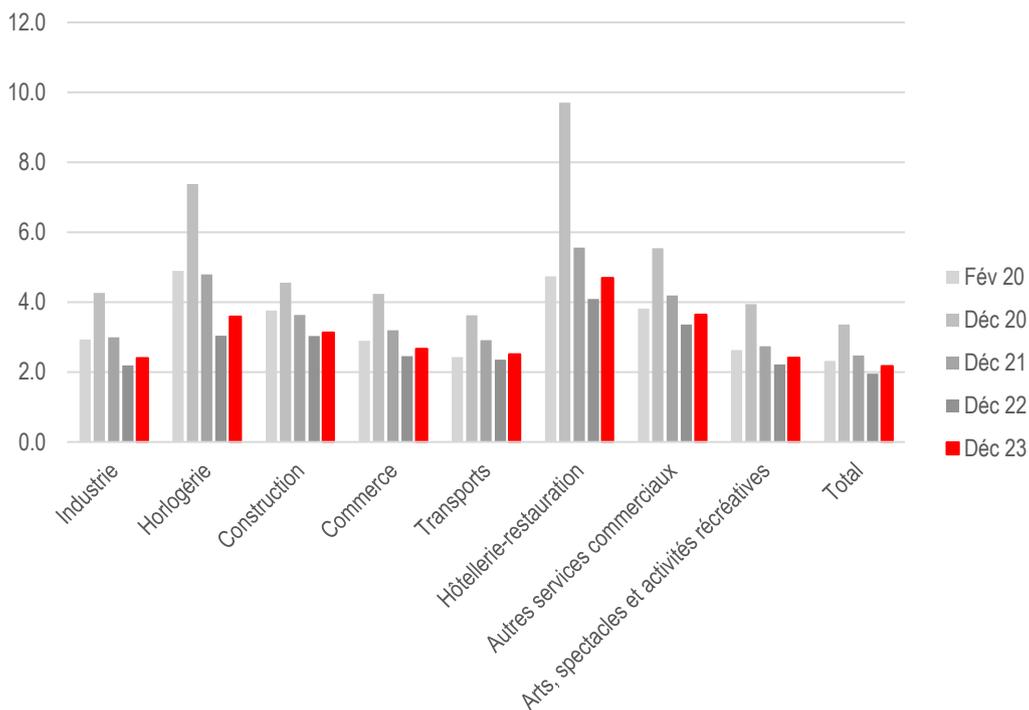
Le recul du chômage s'est poursuivi dans un premier temps au début de l'année 2023, son taux atteignant 1,9 % au premier trimestre, soit son niveau le plus bas depuis plus de vingt ans (voir figure 2 à gauche). Néanmoins, le nombre d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement n'a jamais été aussi élevé depuis de nombreuses années (cf. figure 2 à droite). À partir du deuxième trimestre 2023, le chômage a légèrement

¹¹ Nombre d'entreprises ayant eu des difficultés à trouver des spécialistes qualifiés, voire n'étant pas parvenue à en trouver. Entreprises pondérées en fonction du nombre de salariés.

augmenté, et les difficultés de recrutement ne se sont plus accentuées : une normalisation de la situation sur le marché du travail, qui était auparavant de plus en plus tendue. En moyenne annuelle, le taux de chômage en 2023 est resté à son niveau le plus bas depuis 2001, soit 2,0 %, et la part des entreprises qui n'ont pas pu recruter de personnel qualifié ou qui ont eu du mal à le faire est restée à un niveau record de 41 %.

À la fin de l'année, le taux de chômage corrigé des variations saisonnières se situait à 2,2 %, soit 0,3 point de plus qu'en début d'année, mais toujours légèrement en dessous du niveau d'avant la crise de COVID-19. L'évolution du chômage a été globalement la même dans les différents secteurs, le taux de chômage se rapprochant progressivement, vers la fin de l'année 2023, de son niveau d'avant la crise, mais ne l'atteignant pas encore tout à fait dans la plupart des cas (voir figure 3).

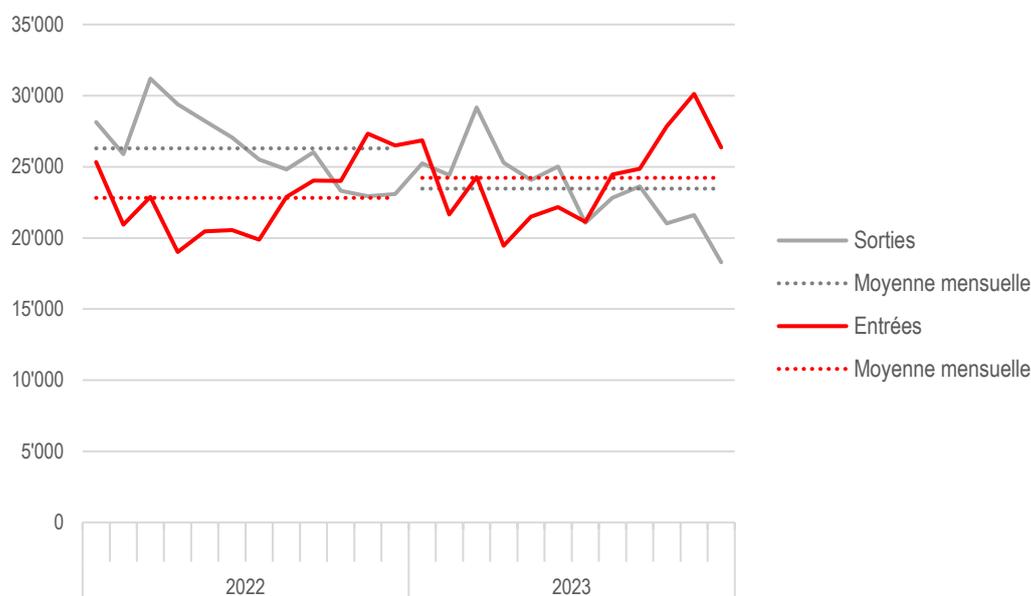
Figure 3 Taux de chômage de fév. 2020 à déc. 2023 dans des secteurs sélectionnés (corrigé des variations saisonnières, en %)



La dynamique des entrées et des sorties des ORP dans le cadre de la recherche d'emploi est restée prononcée en 2023, le nombre d'entrées dépassant légèrement celui des sorties pour la première fois depuis le début de la crise de COVID-19. En moyenne, quelque 24 200 personnes se sont inscrites auprès du SPE chaque mois, tandis que 23 450 environ s'en sont désinscrites. Le nombre d'inscriptions mensuelles était donc, en moyenne, supérieur de 750 à celui des désinscriptions, si bien que le nombre de DE a augmenté

d'environ 9000, passant de près 168 000 à 177 000 en cours d'année. L'année précédente, le nombre de STES avait encore diminué de 42 000 au cours de l'exercice.

Figure 4 Entrées et sorties mensuelles de demandeurs d'emploi



Source : SECO

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

L'obligation d'annonce s'applique aux genres de professions définis par la nomenclature suisse des professions¹² dans lesquelles le TCh au niveau national atteint ou dépasse le seuil de 5 %¹³. Les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce sont déterminés chaque année au quatrième trimestre pour l'année suivante. Afin d'équilibrer les variations saisonnières, les TCh sont calculés sur la base de leur moyenne sur douze mois (pour 2023 : du T4 2021 au T3 2022).

Les listes des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, en vigueur chaque année du 1^{er} janvier au 31 décembre, sont fixées dans une ordonnance du DEFR et sont

¹² www.statistique.admin.ch > Trouver des statistiques > 03 Travail et rémunération > Nomenclatures > Nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19

¹³ Le TCh se base sur les statistiques du marché du travail du SECO. Il correspond au quotient entre le nombre de chômeurs inscrits à l'ORP et le nombre de personnes actives occupées.

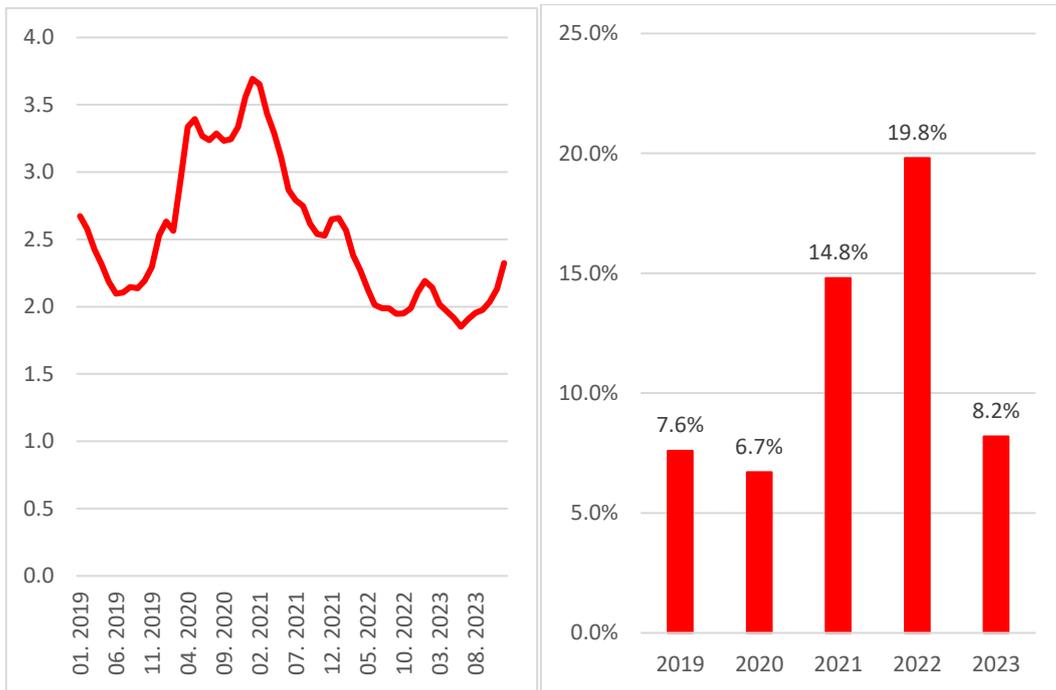
publiées dans le recueil systématique du droit fédéral ainsi que sur la plateforme travail.swiss (tableau 1 en annexe)¹⁴.

Le chômage a progressé en 2020 et en 2021 en raison du coronavirus. Après avoir atteint son pic en janvier et en février 2021 (3,7 %), le TCh a rapidement et fortement chuté. En 2022 et en 2023, le TCh a atteint un niveau historiquement bas.

Après avoir été allongée en 2021 et en 2022 en raison du TCh accru, la liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce a de nouveau recensé bien moins de professions en 2023 à la suite de la baisse du chômage. Par exemple, la profession « commerçants et vendeurs dans les magasins », qui compte près de 150 000 personnes actives, n'a plus été soumise à cette obligation à partir de 2023. Il en va de même de certaines professions dans la restauration (personnel de service, barmen et cuisiniers). Cette situation s'est également reflétée dans la portée. En 2022, plus du double des personnes actives travaillaient dans des professions soumises à l'obligation d'annonce qu'en 2023 (voir Figure).

¹⁴ www.admin.ch > Droit fédéral > Recueil systématique > Droit interne > 8 Santé - Travail - Sécurité sociale > 82 Travail > 823.111.3 Ordonnance du DEFR du 27 novembre 2019 sur la soumission de genres de professions à l'obligation d'annoncer les postes vacants pendant l'année 2021

Figure 5 Taux de chômage et portée de l'obligation d'annonce



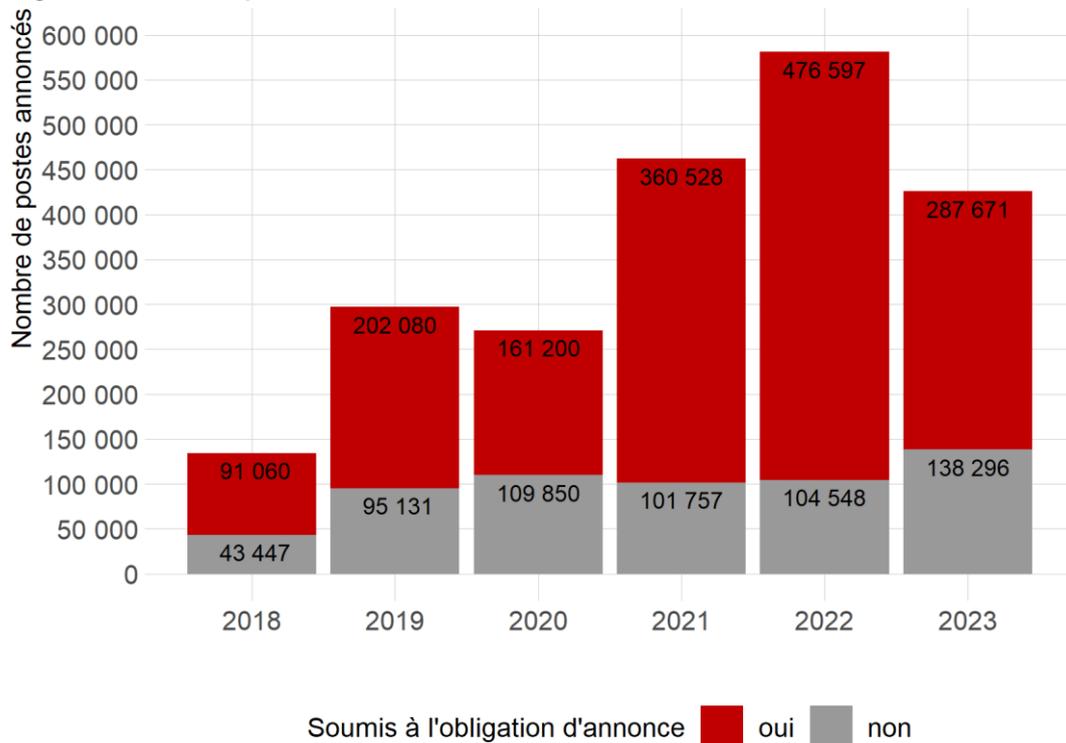
Source : SECO.

En 2023, plus près de 61 000 DE en moyenne recherchaient un emploi dans au moins une profession soumise à l'obligation d'annonce, ce qui correspond à environ 40 % des DE. Un chiffre nettement inférieur à celui de l'année précédente, qui est à mettre sur le compte du recul du nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce.

3 Postes annoncés

En 2023, 425 959 postes vacants ont été enregistrés dans les ORP. 68 % de ces postes étaient soumis à l'obligation d'annonce, soit un pourcentage nettement inférieur à 2021 et 2022, où la portée de l'obligation d'annonce était également bien plus importante. Davantage de postes ont été annoncés en 2023 qu'en 2019, l'année avant la pandémie de COVID-19.

Figure 6 Nombre de postes annoncés



Source : SECO. Remarque : Les postes non soumis à l'obligation d'annonce signalés via l'interface API ne sont pas pris en compte ici.

Près de 20 % des postes annoncés en 2023 l'ont été dans le canton de Zurich, tandis que ce chiffre s'élevait à 10 % pour le canton de Berne. Les 70 % restant étaient répartis sur tous les autres cantons.

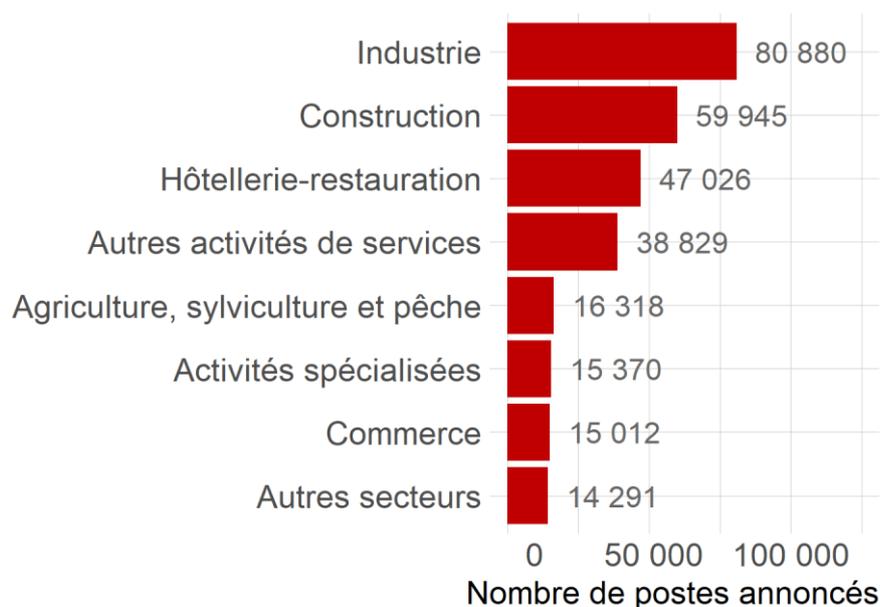
Si l'on met en relation les postes soumis à l'obligation d'annonce avec les personnes actives dans les genres de professions soumis à cette obligation, environ 5,3 postes pour 100 personnes actives ont été annoncés chaque mois en 2019. En 2020, il y avait 4,8 postes pour 100 personnes actives. Le même pourcentage a été enregistré en 2021 et en 2022, où de nombreuses professions étaient soumises à l'obligation d'annonce. En 2023, alors que le nombre de professions soumises à l'obligation d'annonce était à

nouveau nettement plus faible, le rapport est passé à 6,8. Ces variations de taux au fil des années sont dues à des différences dans les comportements d'annonce et les taux de fluctuation parmi les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en question¹⁵.

3.1 Postes annoncés par secteur

La plupart des postes soumis à l'obligation d'annonce se situent dans l'industrie¹⁶ et la construction. En effet, 28 % des 287 667 postes soumis à l'obligation d'annonce proviennent de l'industrie et 21 % de la construction. Viennent ensuite l'hôtellerie-restauration (16 %), puis les autres activités de services (14 %)¹⁷.

Figure 7 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.

¹⁵ Le taux de postes vacants se réfère à la moyenne des entrées mensuelles et au *pooling* actuel de la statistique du marché du travail pour les personnes actives.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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

Les annonces de postes dans le secteur du commerce ont fortement diminué. Cette situation s'explique par le fait que la profession « vendeurs en magasin » n'était plus soumise à l'obligation d'annonce en 2023.

Dans les cantons du Jura, de Soleure, d'Argovie et de Bâle-Campagne, plus de la moitié des emplois proviennent de l'industrie. Dans les cantons des Grisons et de Genève, de nombreux postes sont annoncés dans la restauration. En termes absolus, la plupart des emplois dans toutes les branches proviennent du canton de Zurich – à l'exception des annonces de postes de l'industrie dans le canton d'Argovie.

3.2 Annonces par expéditeur et par canal d'annonce

Les employeurs et les agences de placement privées¹⁸ disposent de trois canaux pour annoncer les postes vacants dans le cadre de l'obligation en question :

- directement à l'ORP, par courriel ou par téléphone ;
- via la plateforme Job-Room ;
- via l'interface API (*Application Programming Interface*¹⁹).

¹⁸ 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.

¹⁹ L'interface API permet à un employeur de relier Job-Room au système de gestion du personnel de son entreprise et donc de transmettre directement les postes vacants par voie électronique.

Annonces et postes annoncés

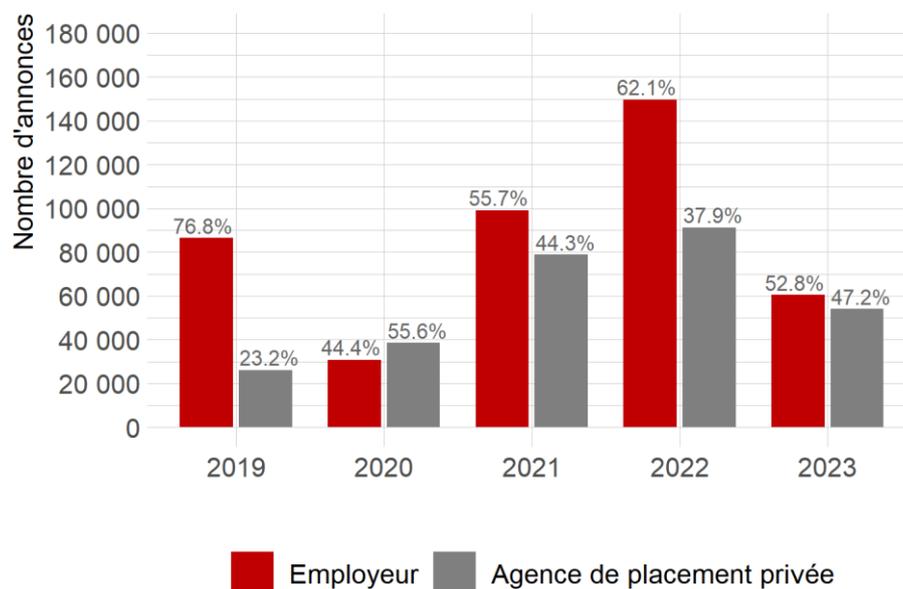
Plusieurs postes peuvent être regroupés avec le même profil dans une annonce afin de maintenir le processus aussi simple que possible pour l'employeur et les agences de placement privées. En 2023, 425 967 postes soumis à l'obligation d'annonce ont été enregistrés dans le cadre de 218 037 annonces, ce qui correspond en moyenne à près de deux postes par annonce, soit un chiffre similaire aux années précédentes. Les postes soumis à l'obligation d'annonce, en particulier, sont souvent saisis de manière regroupée : en 2023, une annonce concernait en moyenne 2,5 postes, tandis que les annonces non soumises à cette obligation portaient sur environ 1,3 poste.

Observer des annonces de postes individuels confère sur une vision du marché du travail (p. ex. postes annoncés par canton, par secteur ou par genre de profession). Parallèlement, cela permet d'obtenir une perspective des processus de l'obligation d'annoncer les postes vacants : ceux-ci sont les mêmes pour chaque annonce, indépendamment du nombre de postes annoncés.

En 2023, les employeurs ont annoncé environ 60 000 postes directement aux ORP, ce qui correspond à 52,8 % de toutes les annonces en 2023 (Figure).

L'expéditeur de l'annonce diffère fortement selon le secteur. Dans le secteur de la construction, près de 90 % des annonces sont réalisées par des agences de placement privées. Ces dernières sont souvent sollicitées également dans l'industrie. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, la plupart des postes sont annoncés directement par les employeurs. La part des annonces d'agences de placement privées se situe à seulement 7 %.

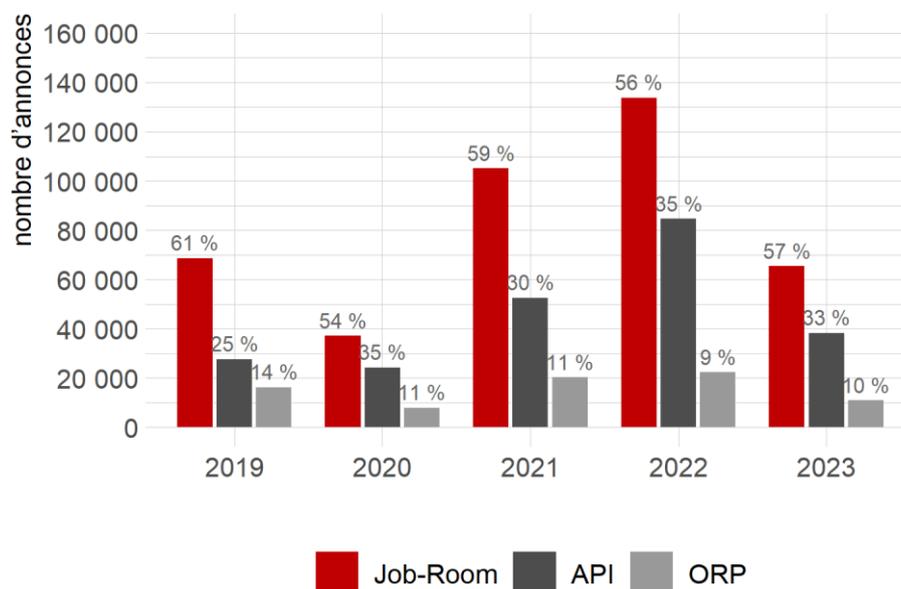
Figure 8 Annonces par expéditeur



Source : SECO

En 2023, comme les années précédentes, la majorité des annonces ont été faites via Job-Room (57 %). Les annonces effectuées directement auprès de l'ORP et l'utilisation d'interfaces API sont restées constantes à un faible niveau. Ensemble, les canaux d'annonce numériques Job-Room et API 2023 ont été utilisés dans 90 % des annonces. Ce chiffre est resté stable par rapport à 2021.

Figure 9 Annonces par canal de déclaration



Source : SECO

Si l'on considère les annonces de postes en 2023 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. Seuls 398 des 54 109 postes diffusés par des agences de placement privées ont été directement annoncés auprès d'un ORP. Les employeurs utilisent plus souvent les annonces de postes directes : 10 548 des 60 466 annonces (17,5 %) ont été adressées directement à l'ORP.

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

	Annonces des employeurs	Annonces agences de placement privées
Job-Room	40 184 (66,46 %)	25 197 (46,57 %)
ORP	10 548 (17,44 %)	398 (0,74 %)
API	9734 (16,1 %)	28 514 (52,7 %)
Total	60 466 (100 %)	54 109 (100 %)

Source : SECO

4 Priorité de l'information

La priorité de l'information de cinq jours ouvrés constitue un élément essentiel de l'obligation d'annonce. En effet, grâce à cette mesure, les DE inscrits auprès du SPE bénéficient pendant cinq jours ouvrés d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce. Les employeurs n'ont le droit de publier leurs postes vacants par un autre moyen (p. ex. dans la presse ou sur un site Internet) qu'à l'expiration de ce délai. Celui-ci débute dès le moment où le poste soumis à l'obligation d'annonce est publié sur le domaine protégé de la plateforme du SPE sur Job-Room après que l'ORP compétent a vérifié les exigences de qualité requises pour le poste annoncé²⁰.

L'obligation d'annonce ne peut être mise en œuvre de manière efficace que si les ORP vérifient et publient rapidement les postes annoncés et si les DE inscrits font usage de la priorité de l'information. Les activités de placement de l'ORP, qui entrent dans le cadre de la priorité de l'information, sont exposés plus en détail au chapitre 5. Pour pouvoir en bénéficier directement, ces derniers doivent s'inscrire sur la plateforme Job-Room et postuler à des emplois soumis à l'obligation d'annonce pendant la période limitée de priorité de l'information. Le chapitre ci-après examine l'efficacité des ORP dans le traitement des postes annoncés, l'inscription sur Job-Room et l'utilisation de ce site durant la priorité de l'information.

4.1 Traitement par les ORP des postes annoncés

Selon l'analyse, les ORP ont vérifié extrêmement rapidement les postes vacants qui leur ont été soumis en tenant compte des critères de qualité prédéfinis. Dans 99,2 % des cas, les postes annoncés via les canaux de communication Job-Room et API ont été publiés dans le jour ouvré suivant leur réception²¹. Dans certains cas extrêmement rares (0,07 %), 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.

²⁰ 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).

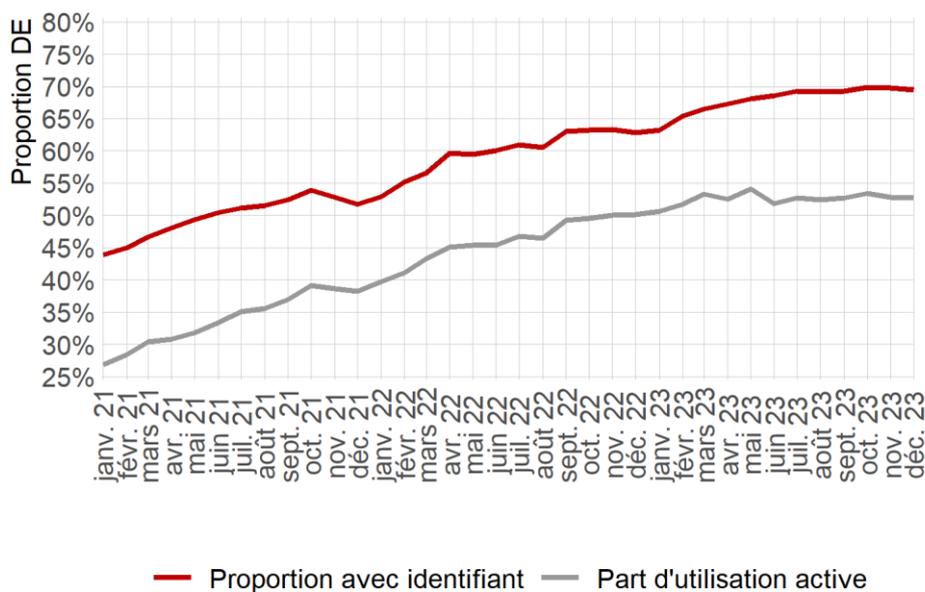
²¹ Les annonces directement transmises aux ORP n'ont pas pu être prises en considération dans cette estimation, le moment exact de leur communication n'étant pas enregistré. Les annonces via les ORP peuvent également être transmises par téléphone ou dans le cadre d'un entretien personnel. Comme indiqué au chapitre 5.5, seule une faible part d'entre elles sont annoncées directement aux ORP ; l'absence de ces données n'influence donc guère les résultats.

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

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

La part des DE disposant d'un identifiant a fortement augmenté depuis l'introduction de l'obligation d'annonce. Lors de la phase d'introduction, cette part était d'environ 25 %. Début 2020, 35 % des DE disposaient d'un identifiant, contre 45 % en fin d'année. Depuis mi-2021, plus de la moitié des DE inscrits se sont enregistrés sur Job-Room, et ce chiffre se montait déjà à 70 % fin 2023. Depuis mi-2023, cette proportion n'augmente plus.

Figure 10 Évolution des inscriptions et de l'utilisation de Job-Room



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

La proportion des DE utilisant activement Job-Room augmente avec le nombre d'identifiants. Un DE est 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 2023, plus de la moitié des DE avaient utilisé activement leur identifiant.

5 Activité de placement

La priorité de l'information peut être mise à profit de différentes manières. Des DE peuvent être embauchés en ayant postulé de leur propre initiative via le domaine protégé dans Job-Room, sans passer par un ORP. Les employeurs peuvent toutefois aussi rechercher et embaucher des candidats sur Job-Room. Si un poste soumis à l'obligation d'annonce est pourvu directement par une personne inscrite à l'ORP, il ne doit pas être annoncé. En 2023, plus de 30 000 employeurs en moyenne avaient un identifiant Job-Room en vue d'annoncer des postes ou d'embaucher directement des DE. Par ailleurs, les employeurs peuvent engager des DE qui leur ont été recommandés par les ORP sous forme de propositions de placement.

Dans ce chapitre, nous n'examinerons que les postes pourvus grâce aux propositions de placement des ORP.

5.1 Propositions de placement par les ORP

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

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

Tableau 2 Évolution des méthodes de placement

	2021		2022		2023	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Propositions de candidats	240 349	93,7 %	259 999	93,8 %	126 248	93 %
Demandes de candidature	16 001	6,3 %	19 789	6,2 %	8982	7 %
Total	256 395	100 %	279 788	100 %	135 230	100 %

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

135 230 propositions de placement au total ont été réalisées durant le délai d'attente en 2023 : dans 93 % des cas, les candidats ont été proposés directement aux employeurs, et dans 7 % des cas, les DE ont été invités à postuler.

Les quelque 135 000 propositions concernaient 60 633 annonces. 53 942 annonces n'ont fait l'objet d'aucune proposition de placement. Pour environ la moitié des annonces de postes, au moins une proposition de placement a donc pu être envoyée. Ce taux correspond à celui des années précédentes. En termes absolus, le nombre de propositions de placement envoyées a également diminué en raison du peu d'annonces découlant de la faible portée. Le nombre de propositions en réponse à une annonce est également resté constant. Le plus souvent, une ou deux à trois propositions sont envoyées. Seuls 8,8 % des annonces font l'objet de plus de trois propositions.

En comparant les cantons, on constate que la part des propositions de placement par annonce a fortement varié. La Figure indique la part des annonces ayant donné lieu à au moins une proposition de placement par rapport à l'ensemble des annonces, par canton. Compte tenu de l'autonomie dont disposent les cantons en matière d'exécution, on peut supposer que ces derniers adoptent des approches très différentes dans leur façon d'évaluer l'adéquation entre les postes annoncés et les candidats idoines (Tableau Annexe 7).

Tableau 3 Nombre de propositions de placement par annonce

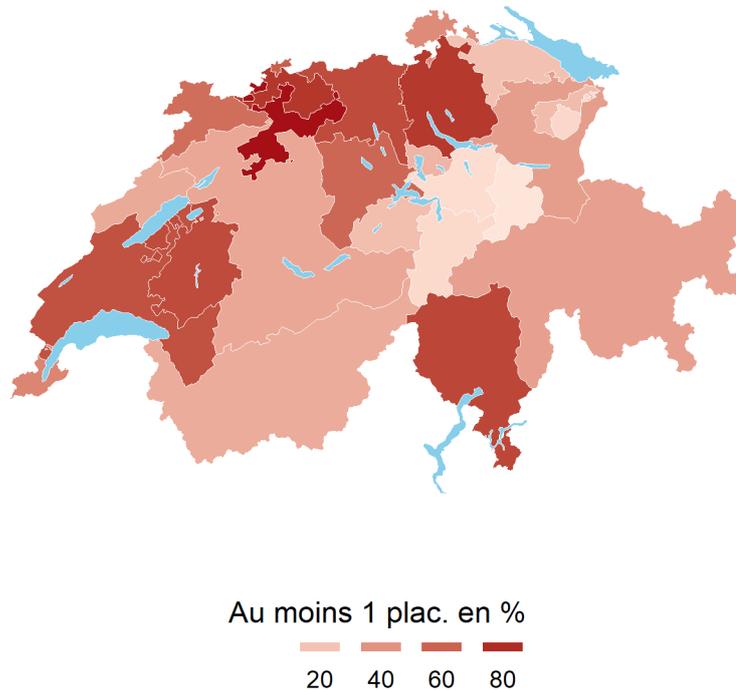
Nombre de PPI	2020		2021		2022		2023	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
0	28 084	42,2 %	78 211	44 %	115 895	48,1 %	53 942	47,1 %
Min. 1	38 500	57,8 %	99 766	56 %	124 986	51,9 %	60 633	52,9 %
1	11 936	17,9 %	42 001	23,6 %	58 761	24,4 %	28 560	24,9 %
2 à 3	13 964	21,0 %	36 575	20,5 %	45 400	18,8 %	22 037	19,2 %
> 3	12 600	18,9 %	21 190	11,9 %	20 825	8,6 %	10 036	8,8 %

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

La transmission rapide de dossiers adaptés à l'employeur augmente l'efficacité²². Dans 54,2 % des cas, les employeurs ont reçu un retour des ORP avec des propositions de placement en l'espace de 24 heures. Dans 40,7 %, des cas, les ORP ont répondu dans un délai d'un à trois jours ouvrés. Dans 5,1 % des cas, ils l'ont fait après trois jours ouvrés. Globalement, les retours des ORP aux employeurs ont été rapides et efficaces. On constate également d'importantes différences entre les cantons (Tableau Annexe 6).

²² C'est ce qui ressort des recommandations des évaluations du monitoring.

Figure 11 Au moins une proposition de placement, par canton



Source : SECO. Remarque : la carte indique la part des annonces ayant induit au moins une proposition de placement pendant le délai d'attente par rapport à l'ensemble des annonces. Soulignons ici également le faible nombre de cas en fonction de la taille des cantons. Ainsi, AI, AR, GL et UR ont reçu moins de 1000 annonces.

5.2 Retours des employeurs

Les employeurs sont tenus de convoquer à un entretien d'embauche ou à un test d'aptitude les DE appropriés parmi les propositions de placement des ORP. Ils doivent également communiquer aux ORP quels DE ont été invités à un entretien d'embauche ou à un examen d'aptitude et, le cas échéant, lesquels ont été engagés. En 2023, dans 86,8 % des cas, les employeurs ont transmis un retour aux ORP après avoir reçu une proposition de placement.

4111 personnes ont pu être placées activement dans le cadre de l'obligation d'annonce en 2023. Comme plusieurs postes peuvent être annoncés à la fois, plusieurs personnes peuvent être placées dans le cadre d'une annonce. 3756 annonces ont abouti à un placement. 232 annonces ont permis l'embauche de deux à trois personnes et 23 plus de trois personnes. Partant, les 4111 personnes placées étaient réparties sur 3756 annonces. Les 3756 annonces ayant débouché sur au moins un engagement correspondent à une

part de 6,3 % de toutes les annonces avec proposition de placement²³. La proportion d'annonces ayant débouché sur au moins un emploi a augmenté de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2022.

Tableau 4 Évolution des annonces avec au moins un engagement

Au moins un engagement	2020		2021		2022		2023	
	Nombre	Proportion	Nombre	Prop.	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
Oui	2977	8,2 %	7716	7,9 %	7428	6 %	3756	6,3 %
Non	33 536	91,8 %	89 909	92,1 %	115 241	94 %	55 883	93,7
Total	36 513	100 %	97 625	100 %	122 669	100 %	59 639	100 %

Source : SECO. Remarque : la date de publication de l'annonce est en 2023. Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2023, qui ont été désactivées avant le 31 janvier 2024 (pour les annonces actives, des retours des employeurs peuvent encore être en cours) et qui ont obtenu au moins une proposition de placement durant la priorité de l'information.

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 17,3 %.

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

	2020		2021		2022		2023	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
ORP	1173	23 %	2525	19,7 %	2170	16,3 %	1162	17,2 %
Job-Room	1239	6,2 %	3958	6,8 %	3808	5,4 %	1958	5,6 %
API	565	4,9 %	1233	4,7 %	1450	3,7 %	636	3,6 %
Total	2977	8,2 %	7716	7,9 %	7428	6 %	3756	6,3 %

Source : SECO. Remarque : ce tableau tient uniquement compte des annonces qui ont été publiées durant l'année en question et désactivées avant le 31 janvier de l'année suivante (pour les annonces actives, des retours des employeurs pourraient encore être en cours) et qui ont obtenu au moins une proposition de placement durant la priorité de l'information.

Dans le cadre du monitoring, le nombre de postes vacants supplémentaires pourvus par des candidatures indépendantes de DE n'est pas relevé. Lorsque des DE postulent sans

²³ Seules sont prises en compte les annonces pour lesquelles une proposition de placement au moins a été envoyée pendant le délai d'attente, et qui ont été publiées avant le 1^{er} janvier 2022 et désactivées avant le 31 janvier 2023. Étant donné que plusieurs postes vacants peuvent être signalés pour une annonce, 6 % des annonces ont abouti à au moins à un engagement.

être sollicités ou envoyés par un ORP, les employeurs ne sont pas tenus de transmettre un retour aux ORP. L'effet de la priorité de l'information est donc sous-estimé.

6 Tâches d'exécution et frais de personnel des cantons

L'exécution de l'obligation d'annonce fait partie du SPE. Ainsi, le SPE doit s'acquitter de frais supplémentaires depuis l'introduction de cette obligation. Le fonds de l'AC compense les coûts effectifs du SPE dans le cadre de l'ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI (RS 837.023.3). Les coûts imputables sont soumis à un plafond des frais d'exploitation.

Ce dernier varie en fonction du nombre de DE. Si ce plafond est dépassé en raison des frais d'exécution de l'obligation d'annonce, seuls les coûts effectivement encourus, au maximum 140 francs par annonce, sont indemnisés. En 2022, le montant maximal imputable s'élevait à 34 millions de francs. En 2023, le nombre d'annonces a connu une baisse par rapport à 2022, et le montant maximal imputable a diminué en conséquence, passant à 16 millions de francs. Pour 2024, le coût moyen sera adapté à 130 francs et, à partir de 2025, à 115 francs par annonce obligatoire.

Le SECO avait chargé une entreprise externe d'analyser les coûts de processus dans une sélection de cantons pour l'année de référence 2021. Une extrapolation sur la base de cette analyse des coûts de processus pour l'année 2021 a révélé un besoin en personnel (médian) de 155 EPT pour l'exécution de l'obligation d'annonce. Sur la base de cette enquête, les coûts inhérents à l'exécution de l'obligation d'annonce ont été estimés à 13 millions de francs en 2023, à 27 millions de francs pour 2022 et à 20 millions pour 2021²⁴.

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

Le contrôle approprié du respect de l'obligation d'annonce relève de la compétence des cantons. Ils doivent également le financer eux-mêmes (art. 120e, al. 1, LEI). Ils sont tenus d'édicter les dispositions d'exécution à l'échelle cantonale (art. 124, al. 2, LEI). Les infractions doivent être dénoncées aux autorités cantonales de poursuite pénale et peuvent être punies d'une amende pouvant aller jusqu'à 40 000 francs (art. 117a LEI).

²⁴ Hypothèse des coûts par EPT de 130 000 francs.

La Confédération a participé aux frais de contrôle des cantons pour les années 2020 à 2023. Les bases légales étaient définies dans la LPCA²⁵ ainsi que dans l'OPCAP²⁶ et ont été en vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2023.

Compte tenu de leur autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches et dans leur organisation, les cantons sont libres de nommer et d'engager les organes chargés des activités de contrôle. Dix-sept cantons ont désigné les autorités de surveillance du marché du travail, et six les offices de l'AC. Trois cantons ont fait appel aussi bien aux offices de l'AC qu'aux autorités de surveillance du marché du travail. Entre 2020 et 2023, la Confédération a participé aux frais des cantons à hauteur de 1 089 760 francs, sous la forme de contributions forfaitaires de 30 francs pour un contrôle à l'écran et de 110 francs pour un contrôle sur place.

Tableau 6 Frais de personnel et contributions fédérales pour le contrôle

	2020	2021	2022	2023
Frais de personnel en équivalents plein temps	4,4	8,3	7,1	6,9
Nombre de contrôles à l'écran	1930	9463	12 668	9782
Contributions fédérales pour les contrôles à l'écran	57 900	283 890	377 070	290 490
Nombre de contrôles sur place	27	117	285	302
Contributions fédérales pour les contrôles sur place	2970	12 870	31 350	33 220
Nombre de plaintes pénales	11	69	103	43
Nombre d'ordonnances pénales	1	59	60	7
Contributions fédérales en CHF	60 870	296 760	408 420	323 710

Source : SECO

²⁵ Loi fédérale du 27 septembre 2019 sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants ; RS **823.12**.

²⁶ Ordonnance du 26 février 2020 sur la participation aux frais des cantons pour les contrôles relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants ; RS **823.121**.

8 Chapitre supplémentaire : Le comportement d'annonce des employeurs

La collaboration entre le SPE et les employeurs présente des avantages réciproques. D'une part, le SPE soutient les employeurs dans le recrutement. Quant aux employeurs, ils peuvent, indépendamment de l'obligation, annoncer des postes vacants auprès des ORP et recevoir gratuitement des propositions de candidats adéquats ainsi qu'accéder à un vaste pool de DE via Job-Room. D'autre part, pour placer efficacement les DE sur le marché du travail, le SPE a besoin de bonnes relations avec les employeurs et les agences de placement privées. Cette collaboration se retrouve également dans les objectifs de la nouvelle stratégie du service public de l'emploi (stratégie SPE 2030), dans lesquels sont inscrits la consolidation et le développement des contacts avec les employeurs (voir objectifs A1 et A4 de la stratégie)²⁷.

À la suite de l'introduction de l'obligation d'annonce en 2018, l'activité de placement ainsi que l'entretien des contacts avec les employeurs se sont encore développés dans de nombreux cantons, ce qui a conduit à une intensification de la collaboration entre les ORP et les employeurs. Compte tenu du rôle des employeurs en tant que parties prenantes essentielles du SPE, le chapitre supplémentaire de cette année examine leur comportement d'annonce ainsi que leurs contacts avec les ORP.

Comportement de recherche des DE

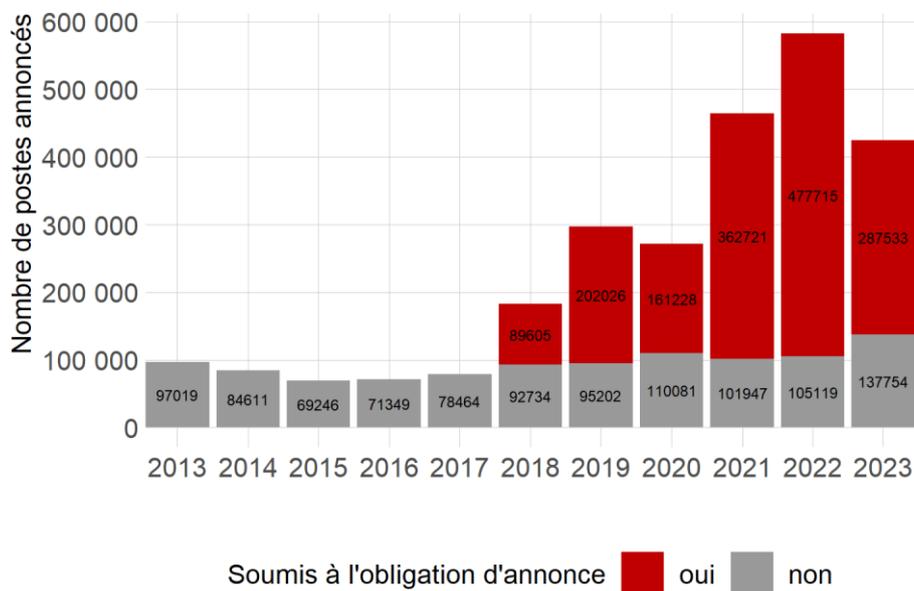
Dans le rapport de monitoring de l'année 2022, l'utilisation de Job-Room par les DE a été examinée sur la base des données de connexion et de clics. Ces évaluations ont révélé que l'utilisation de la plateforme Job-Room augmente sans cesse. Les postes soumis à l'obligation d'annonce ont fait l'objet d'une moyenne de 55 clics en 2021 et en 2022. En outre, les données relatives aux clics indiquent que la majorité des clics sur des postes soumis à l'obligation d'annonce sont réalisés durant la priorité de l'information.

8.1 Annonces de postes et nombre d'entreprises procédant à des annonces avant et après l'introduction de l'obligation

²⁷ www.travail.swiss > Institutions > médias > Mesures et projets actuels > Stratégie service public de l'emploi 2030

Déjà avant l'introduction de l'obligation d'annonce en juillet 2018, les employeurs et les agences de placement privées avaient la possibilité d'annoncer les postes auprès du SPE. Sans surprise, l'introduction de l'obligation a entraîné une augmentation massive des annonces. Ainsi, le nombre annuel moyen de postes annoncés est passé de 80 000 dans les années précédant l'introduction de l'obligation (2013 à 2017) à 408 000 dans les années suivantes (2019 à 2023).

Figure 12 Postes annoncés à partir de 2013



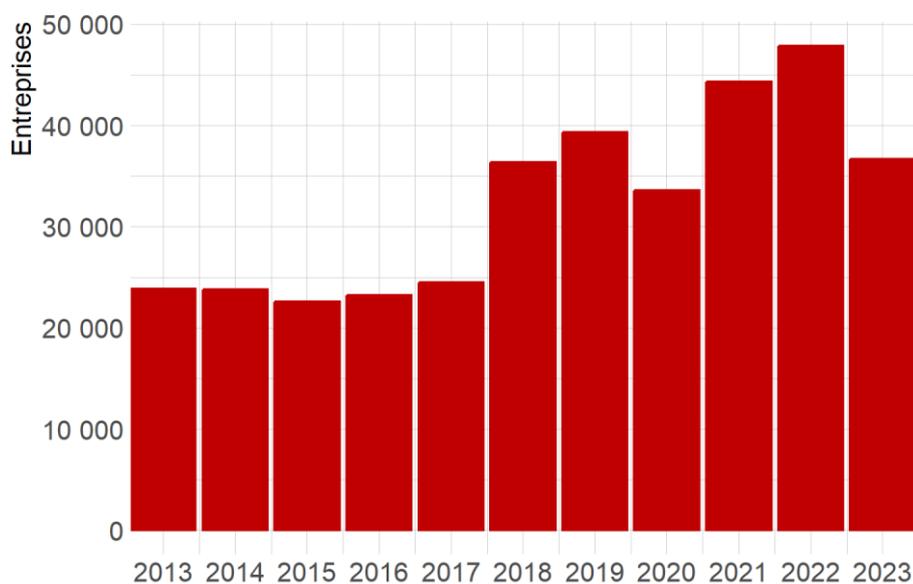
Source : SECO.

Cette augmentation est principalement due aux annonces dans le cadre de l'obligation (voir barres rouges dans la Figure). Néanmoins, le nombre de postes déclarés volontairement, c'est-à-dire non soumis à l'obligation d'annonce, a également augmenté (voir barres grises dans la Figure). En 2023, la première année depuis 2020 ayant comptabilisé moins de genres de professions soumis à l'obligation d'annonce par rapport à l'année précédente, près de 140 000²⁸ postes non soumis à l'obligation ont été annoncés.

²⁸ Les organismes non soumis à l'obligation qui sont annoncés via une interface API ne sont pas inclus dans ce chiffre, qui pourrait ainsi être encore plus élevé.

Parallèlement à la hausse du nombre de postes annoncés après l'introduction de l'obligation, le nombre d'établissements procédant à des annonces a également augmenté²⁹. Alors que préalablement (entre 2013 et 2017), quelque 23 600 établissements en moyenne déclaraient des postes chaque année, ce nombre est ensuite passé à environ 40 300 (entre 2019 et 2023) (voir Figure).

Figure 13 Nombre d'entreprises qui annoncent des postes depuis 2013



Source : SECO.

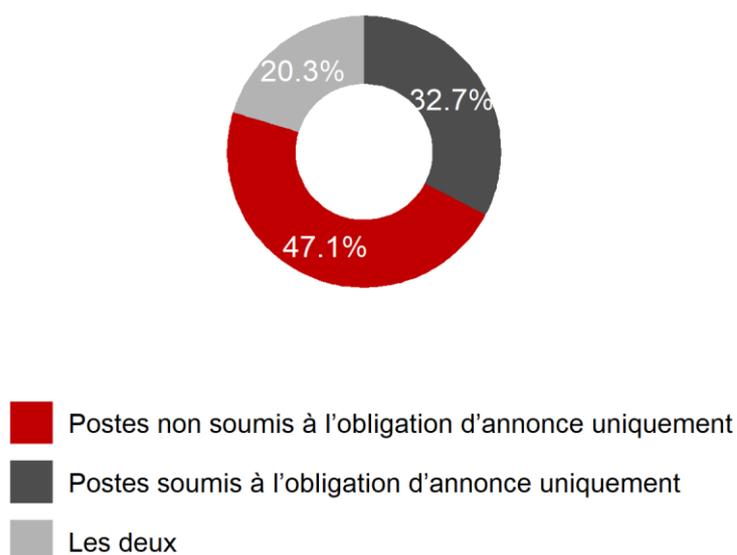
En 2021 et en 2022, la portée de l'obligation d'annonce était particulièrement élevée (14,7 % en 2021 et 19,8 % en 2022). En conséquence, de nombreux employeurs ont annoncé des postes au SPE. La portée en question a diminué de moitié en 2023 par rapport à 2022, passant à 8,2 %. Pour la première fois depuis l'introduction de l'obligation, il y avait donc nettement moins de genres de professions à annoncer que l'année précédente. Le nombre d'employeurs ayant annoncé un poste a également diminué, mais pas proportionnellement à la réduction de la portée.

²⁹ Le numéro REE est utilisé comme indicateur d'une entreprise.

8.2 Comportement d'annonce des entreprises ayant annoncé des postes en 2023

En 2023, près de la moitié des entreprises ont annoncé exclusivement des postes non soumis à l'obligation d'annonce. Quelque 20 % des entreprises ont annoncé à la fois des postes soumis et non soumis à l'obligation d'annonce. Un peu plus de 30 % n'ont annoncé que des postes soumis à l'obligation.

Figure 14 Proportion d'entreprises après l'obligation d'annonce en 2023



Source : SECO.

Près de la moitié des entreprises (48 %) ont annoncé exactement un poste en 2023. Environ un tiers des entreprises ont annoncé deux ou trois postes (29 %). Beaucoup moins ont annoncé entre quatre et dix postes (16 %). 7 % des entreprises ont annoncé plus de dix postes.

Ainsi, les entreprises se distinguent dans leur comportement d'annonce. Les PME (jusqu'à 250 collaborateurs) ont, par exemple, plus souvent annoncé des postes soumis à l'obligation que leurs homologues plus grandes. Les établissements qui annoncent uniquement des postes non soumis à l'obligation le font plus souvent directement auprès des ORP que les ceux qui annoncent exclusivement des postes soumis à l'obligation.

À l'inverse, les entreprises qui annoncent seulement des postes soumis à l'obligation sont plus nombreuses à le faire via Job-Room que celles qui n'annoncent que des postes non soumis à cette obligation.

Annonces par des agences de placement privées

40 % des annonces en 2023 ont été réalisées par quelque 2000 agences de placement privées. Ces dernières représentent donc un partenaire de taille du SPE. En 2023, plus de la moitié des agences de placement privées ont annoncé aussi bien des postes soumis que des postes non soumis à l'obligation, un peu plus de 30 % ont annoncé uniquement des postes soumis à l'obligation et environ 20 % exclusivement des postes non soumis à l'obligation.

On constate dans la Figure qu'environ 70 % des postes annoncés étaient soumis à l'obligation, tandis que près de la moitié des entreprises n'ont annoncé que des postes non soumis à l'obligation d'annonce. Cette situation est due, entre autres, au comportement d'annonce des agences de placement privées : sans surprise, ces dernières ont annoncé bien plus de postes (notamment soumis à l'obligation) que les entreprises qui recrutent pour leur propre compte.

8.3 Comportement d'annonce lors d'une portée en baisse

La diminution de la portée de l'obligation d'annonce en 2022 et en 2023 permet d'examiner dans quelle mesure les entreprises continuent d'annoncer des postes vacants lorsqu'ils ne sont plus soumis à l'obligation.

À cette fin, toutes les entreprises qui ont été en contact avec l'ORP en 2021 ou en 2022 sur la base de l'obligation d'annonce ont été prises en compte, c'est-à-dire toutes celles qui ont annoncé au moins un poste soumis à l'obligation d'annonce en 2021 ou en 2022. Enfin, une analyse du comportement d'annonce de ces entreprises en 2023 est présentée³⁰.

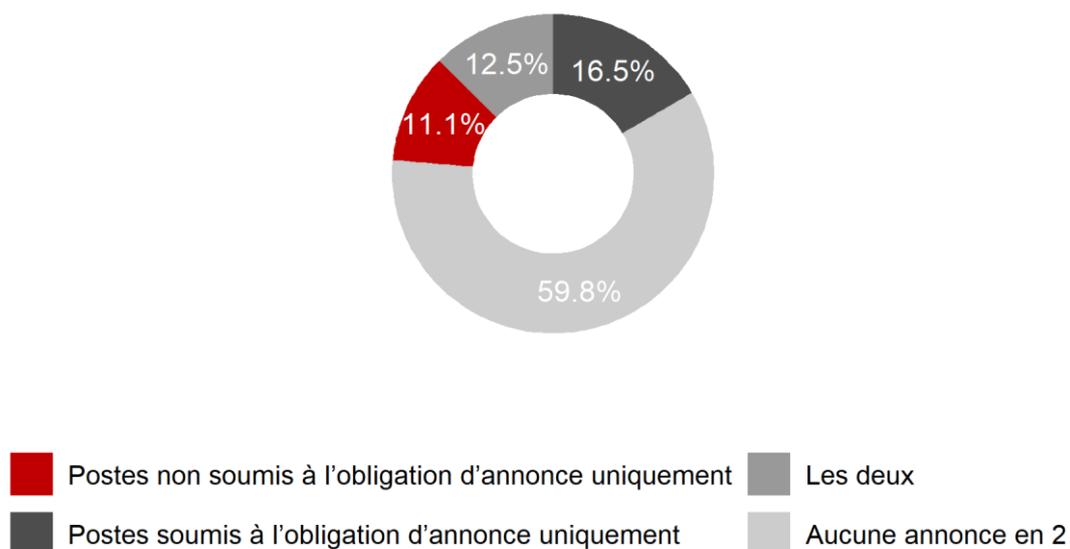
³⁰ Le comportement d'annonce des entreprises ayant annoncé au moins un poste soumis à l'obligation en 2021 et en 2022 peut être catégorisé comme suit pour l'année 2023 :

1. Aucune annonce : l'entreprise n'a annoncé aucun poste en 2023.
2. Postes soumis à l'obligation d'annonce uniquement : l'entreprise n'a annoncé que des postes soumis à l'obligation en 2023.
3. Postes non soumis à l'obligation d'annonce : l'entreprise n'a annoncé que des postes non soumis à l'obligation en 2023.
4. Les deux : en 2023, l'entreprise a annoncé à la fois des postes soumis à l'obligation et des postes non soumis à l'obligation.

La Figure indique que la majorité (59,8 %) des entreprises prises en compte en 2023 n'ont plus annoncé aucun poste. Soit elles n'avaient pas de poste à pourvoir, soit elles ne les ont pas annoncés auprès du SPE parce qu'ils n'étaient plus soumis à l'obligation. En 2023, 16,5 % des entreprises n'ont annoncé que des postes soumis à l'obligation et 12,5 % ont annoncé à la fois des postes soumis et non soumis à l'obligation.

Le comportement d'annonce des 11,1 % qui n'ont déclaré que des postes non soumis à l'obligation d'annonce en 2023 est particulièrement intéressant. Ces entreprises ont eu des contacts avec l'ORP en 2021 ou en 2022 dans le cadre de l'obligation d'annonce (c'est-à-dire qu'elles ont annoncé au moins un poste soumis à l'obligation en 2021 ou en 2022) et ont ensuite continué à déclarer leurs postes en 2023, bien que ceux-ci n'étaient plus soumis à l'obligation.

Figure 15 Comportement d'annonce en 2023 des entreprises ayant annoncé des postes soumis à l'obligation en 2021 et en 2022



Source : SECO.

Ce comportement d'annonce pointe vers une intensification de la collaboration entre l'ORP et les employeurs. Une enquête menée en 2023 sur mandat du SECO auprès des employeurs ayant annoncé des postes vacants en 2022 fournit déjà des indications à ce

sujet³¹. Cette enquête révèle que la majorité des entreprises (60 %) ont l'intention de continuer à annoncer leurs postes vacants à l'ORP pour le recrutement. Cette situation peut notamment s'expliquer par le fait que près de 70 % des entreprises se sont déclarées plutôt satisfaites, voire très satisfaites, des services fournis par les ORP pour le traitement des postes soumis à l'obligation d'annonce.

³¹ www.newsd.admin.ch > newsd > message > attachments > 82778.pdf

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

Le monitoring relève de la responsabilité de la Confédération et contribue à un débat sur l'obligation d'annonce, qui repose sur des données probantes dans le milieu politique et l'opinion publique. L'objectif du monitoring est de recenser l'activité d'annonce des entreprises et de créer des bases permettant de poursuivre l'optimisation continue des processus au sein des ORP. Il permet en outre de créer une base de données pour des évaluations d'impact ultérieures.

À ce titre, il :

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

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

Annexe B : Aperçu des interventions parlementaires

- **23.3434 Postulat Minder.** Comment faire pour que l'article 121a Cst. ne reste pas lettre morte ? Déposé au CE le 17 mars 2023, rejeté au CE le 5 juin 2023.
- **23.3216 Motion Minder.** Communication des postes vacants. Abroger une obligation inutile. Déposée au CE le 16 mars 2023, retirée le 30 mai 2023.
- **21.4665 Motion Ettlín.** Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste. Déposée au CE le 17 mars 2022, retirée le 14 juin 2023.
- **21.4005 Interpellation urgente Groupe de l'UDC.** Quelles mesures le Conseil fédéral prend-il pour mettre en œuvre l'article 121a de la Constitution ? Déposée au Conseil national (CN), liquidée.
- **21.3688 Motion Wicki.** Obligation d'annoncer les postes vacants. Pour une meilleure saisie des données. Déposée au CE, retirée.
- **19.4560 Motion Rieder.** Réduire la bureaucratie pour faciliter l'engagement de travailleurs saisonniers. Déposée au CE, rejetée au CN le 4 mars 2021.
- **19.4426 Interpellation Quadri.** Préférence indigène light. Disons les choses comme elles sont. Déposée au Conseil CN, liquidée.
- **19.4413 Interpellation Groupe de l'UDC.** Monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Un échec bien camouflé. Déposée au CN, liquidée.
- **19.4400 Motion Wasserfallen.** Obligation d'annoncer les postes vacants. Améliorer la qualité des données de base. Déposée au CN, liquidée.
- **19.4325 Motion Golay.** Moratoire pour limiter le nombre de frontaliers pendant deux ans. Déposée au CE, rejetée au CN le 30 septembre 2021.
- **19.4130 Motion Martullo.** Obligation d'annoncer les places vacantes en cas de dépassement du taux de chômage. Tenir compte des différences régionales. Déposée au CN, classée le 1^{er} octobre 2021.
- **19.3569 Interpellation Müller.** Les ORP n'appliquent pas la préférence nationale. Déposée au CE, liquidée.
- **19.3239 Motion Bruderer Wyss.** Application du principe de la préférence nationale (mise en œuvre de l'initiative « contre l'immigration de masse »). Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un emploi. Déposée au CE le 21 mars 2019. Adoptée et liquidée.

- **19.3046 Interpellation Bourgeois.** Immigration de masse et obligation d'annonce des postes vacants. État de situation. Déposée au CN le 16 mars 2019, liquidée.
- **18.3630 Interpellation Grin.** Liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce avec désignation des professions associées. Une simplification s'impose ! Déposée au CN le 15 juin 2018, liquidée.
- **18.3407 Motion Müller.** Mise en œuvre stricte et efficace de l'obligation de communiquer les postes vacants. Déposée au CE le 29 mai 2018, rejetée au CN le 21 mars 2019.
- **17.4237 Interpellation Moret.** Application de la préférence indigène aux privés qui engagent des personnes pour de petits temps partiels. Déposée au CN le 15 décembre 2017, classée le 20 décembre 2019.
- **17.4222 Interpellation Addor.** Application de l'article 121a de la Constitution. Des valeurs seuils calculées pour éviter d'appliquer la loi ? Déposée au CN le 15 décembre 2017, liquidée.
- **17.4122 Interpellation Nicolet.** Préférence indigène. Pourquoi ne pas prendre comme référence le nombre effectif de demandeurs d'emploi ? Déposée au CN le 13 décembre 2017, liquidée.
- **17.3726 Interpellation Vonlanthen.** Mise en œuvre de la « préférence nationale light ». Les ORP doivent disposer rapidement de l'infrastructure informatique requise. Déposée au CE le 26 septembre 2017, liquidée.
- **16.4151 Motion.** Initiative « contre l'immigration de masse ». Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application. Déposée au Conseil national le 16 décembre 2016. Adoptée. Proposée pour classement par le Conseil fédéral le 15 avril 2024.

Annexe C : Tableaux et explications

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

Autres explications :

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

Qualité des données : dans le cadre du monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants, le corpus de données utilisé repose sur le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA) ainsi que sur la plateforme de l'emploi intégrée au site Internet travail.swiss (Job-Room).

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

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

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

Les données sur les postes vacants et les DE publiées dans les rapports de monitoring peuvent diverger de la statistique du marché du travail publiée tous les mois par le SECO. Cela s'explique notamment par le fait que les chiffres mensuels de cette statistique sont arrêtés chaque fois au début du mois suivant et ne peuvent plus être adaptés en cas de modifications rétroactives. En revanche, les données utilisées dans le présent rapport tiennent compte des corrections survenues ultérieurement pour l'année ou les mois précédents. Par ailleurs, il se peut que, lors de l'attribution d'un poste ou d'un DE, de légères divergences soient apparues en fonction du moment de la saisie des données. La consultation des données pour le rapport a été réalisée le 27 mars 2024.

Tableau Annexe 1 Genres de professions soumis à l'obligation d'annonce en 2023, postes vacants et demandeurs d'emploi

Numéro CH-ISCO-19	Genre de profession	Postes vacants	DE
26320	Sociologues, anthropologues et assimilés	8,5	318,2
26550	Acteurs	9,1	701,3
33320	Organisateurs de conférences et d'événements	64,1	1032,3
4222+4223	Employés de centre d'appel ; téléphonistes-standardistes	879,2	1719,6
42240	Réceptionnistes, hôtellerie	437,0	735,7
51311	Chefs de service dans des restaurants	868,7	950,2
51313	Auxiliaires de service dans des restaurants	3501,3	5260,2
71140	Constructeurs en béton armé, maçons ragréeurs et assimilés	509,5	1088,6
71190	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés non classés ailleurs (p. ex. constructeurs d'échafaudages et praticiens en échafaudages)	743,7	522,0
71230	Plâtriers, constructeurs à sec	980,0	1650,3
71240+71241	Isoleurs (sans les calorifugeurs-tôliers)	433,3	717,4
73112	Opérateurs en horlogerie	928,2	1014,2
81570	Conducteurs de machines de blanchisserie	193,3	1123,8
83000+83210+83220	Conducteurs d'automobiles, de camionnettes et de motocycles (sans les conducteurs de poids lourds)	723,3	6300,0
83440	Conducteurs de chariots élévateurs	365,8	1666,3
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	14 755,9	43 373,8
91120	Agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements	3921,4	13 562,5
92	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	2165,9	2497,1
94	Assistants de fabrication de l'alimentation	2082,8	7617,9

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

Tableau Annexe 2 Nombre d'annonces et de postes annoncés, par canton en 2023

Canton	Nombre de PV soumis à l'obligation d'annonce	Part de PV soumis à l'obligation d'annonce	Nombre d'annonces soumises à l'obligation	Part d'annonces soumises à l'obligation
AG	21 331	7,4 %	7533	6,6 %
AI	224	0,1 %	134	0,1 %
AR	545	0,2 %	317	0,3 %
BE	31 339	10,9 %	12 887	11,2 %
BL	8521	3,0 %	2782	2,4 %
BS	8299	2,9 %	3231	2,8 %
FR	5809	2,0 %	2034	1,8 %
GE	11 653	4,1 %	3797	3,3 %
GL	978	0,3 %	439	0,4 %
GR	11 817	4,1 %	4975	4,3 %
JU	2681	0,9 %	1037	0,9 %
LU	16 030	5,6 %	8245	7,2 %
NE	10 743	3,7 %	3236	2,8 %
NW/OW	1565	0,5 %	1000	0,9 %
SG	19 601	6,8 %	7966	7,0 %
SH	2720	0,9 %	1288	1,1 %
SO	12 976	4,5 %	3451	3,0 %
SZ	3287	1,1 %	1632	1,4 %
TG	14 165	4,9 %	5502	4,8 %
TI	10 416	3,6 %	5182	4,5 %
UR	862	0,3 %	452	0,4 %
VD	20 279	7,0 %	8194	7,2 %
VS	14 760	5,1 %	4985	4,4 %
ZG	3402	1,2 %	1674	1,5 %
ZH	53 668	18,7 %	22 602	19,7 %
Total	287 671	100,0 %	114 575	100,0 %

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

Tableau Annexe 3 Utilisation des canaux de communication, par canton en 2023

Canton	ORP		Job-Room		API	
	Nombre d'annonces soumises à l'obligation	Proportion	Nombre d'annonces soumises à l'obligation	Proportion	Nombre d'annonces soumises à l'obligation	Proportion
AG	575	7,6 %	3830	50,8 %	3128	41,5 %
AI	10	7,5 %	101	75,4 %	23	17,2 %
AR	21	6,6 %	158	49,8 %	138	43,5 %
BE	955	7,4 %	7107	55,1 %	4825	37,4 %
BL	231	8,3 %	1562	56,1 %	989	35,5 %
BS	234	7,2 %	2049	63,4 %	948	29,3 %
FR	378	18,6 %	688	33,8 %	968	47,6 %
GE	302	8,0 %	2065	54,4 %	1430	37,7 %
GL			289	65,8 %	150	34,2 %
GR	4	0,1 %	3558	71,5 %	1413	28,4 %
JU	97	9,4 %	551	53,1 %	389	37,5 %
LU	417	5,1 %	4912	59,6 %	2916	35,4 %
NE	468	14,5 %	1492	46,1 %	1276	39,4 %
NW/OW	20	2,0 %	653	65,3 %	327	32,7 %
SG	950	11,9 %	4752	59,7 %	2264	28,4 %
SH	126	9,8 %	735	57,1 %	427	33,2 %
SO	131	3,8 %	2156	62,5 %	1164	33,7 %
SZ	202	12,4 %	905	55,5 %	525	32,2 %
TG	804	14,6 %	2529	46,0 %	2169	39,4 %
TI	856	16,5 %	3486	67,3 %	840	16,2 %
UR			341	75,4 %	111	24,6 %
VD	2435	29,7 %	3430	41,9 %	2329	28,4 %
VS	1176	23,6 %	2290	45,9 %	1519	30,5 %
ZG	187	11,2 %	939	56,1 %	548	32,7 %
ZH	367	1,6 %	14 803	65,5 %	7432	32,9 %
Total	10 946	9,6 %	65 381	57,1 %	38 248	33,4 %

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. Ce tableau présente les annonces (et non les postes eux-mêmes).

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

Canton	Part des DE ayant un compte Job-Room en %	Part des DE ayant un compte Job-Room et utilisation active en %
AG	62 %	44 %
AI	76 %	64 %
AR	64 %	50 %
BE	61 %	44 %
BL	70 %	54 %
BS	60 %	48 %
FR	54 %	37 %
GE	86 %	76 %
GL	50 %	35 %
GR	62 %	48 %
JU	62 %	46 %
LU	70 %	54 %
NE	67 %	51 %
NW/OW	69 %	55 %
SG	79 %	64 %
SH	71 %	54 %
SO	62 %	44 %
SZ	66 %	53 %
TG	58 %	42 %
TI	70 %	53 %
UR	49 %	35 %
VD	70 %	54 %
VS	52 %	38 %
ZG	83 %	66 %
ZH	71 %	56 %

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 2023. 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. Afin de laisser suffisamment de temps aux DE pour créer un compte dans Job-Room, seules sont affichées les données avec une date de connexion jusqu'à l'avant-dernier mois compris. Étant donné que les données sont anonymisées, seuls sont indiqués ici des pourcentages pour éviter que des données manquantes ne soient calculées de manière rétroactive.

Tableau Annexe 5 Type de proposition de placement, par canton

Canton	Propositions de candidats	Proportion	Demandes de candidature	Proportion
AG	10 479	98,9 %	116	1,1 %
AI	19	%		
AR	102	%		
BE	8761	99,8 %	21	0,2 %
BL	3881	98,0 %	80	2,0 %
BS	513	15,0 %	2896	85,0 %
FR	5760	93,1 %	427	6,9 %
GE	3777	94,5 %	221	5,5 %
GL	12	36,4 %	21	63,6 %
GR	2919	94,2 %	179	5,8 %
JU	1158	97,6 %	28	2,4 %
LU	13 500	99,6 %	56	0,4 %
NE	1564	65,5 %	825	34,5 %
NW/OW	319	90,1 %	35	9,9 %
SG	6155	99,3 %	45	0,7 %
SH	809	57,2 %	605	42,8 %
SO	6921	93,2 %	503	6,8 %
SZ	204	91,1 %	20	8,9 %
TG	1782	86,4 %	281	13,6 %
TI	11 316	99,7 %	36	0,3 %
UR	85			
VD	14 311	88,4 %	1875	11,6 %
VS	2575	81,1 %	602	18,9 %
ZG	559	95,7 %	25	4,3 %
ZH	28 767	99,7 %	82	0,3 %
Total	126 248	93,4 %	8982	6,6 %

Explications : dès que la qualité des critères des postes annoncés est vérifiée et que la priorité de l'information commence, les ORP disposent de trois jours ouvrés pour transmettre aux employeurs ou aux agences de placement privées des dossiers pertinents de DE ou pour inviter ces derniers à postuler. Sont prises en compte ici les propositions de placement répondant à des postes soumis à l'obligation d'annonce publiés durant la priorité de l'information et dont la date de publication était en 2023

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

Canton	1 jour ouvré		2 à 3 jours ouvrés		Plus de 3 jours ouvrés	
	Nombre d'annonces	Proportion	Nombre d'annonces	Proportion	Nombre d'annonces	Proportion
AG	4276	82,1 %	740	14,2 %	194	3,7 %
AI		53,3 %		46,7 %		
AR		36,6 %		54,9 %		8,5 %
BE	2465	61,7 %	1082	27,1 %	449	11,2 %
BL	1759	82,6 %	259	12,2 %	111	5,2 %
BS	1263	63,9 %	598	30,3 %	115	5,8 %
FR	559	39,8 %	718	51,2 %	126	9,0 %
GE	811	46,8 %	557	32,1 %	366	21,1 %
GL	18	75,0 %				
GR	67	4,0 %	1590	94,1 %	32	1,9 %
JU	352	61,8 %	144	25,3 %	74	13,0 %
LU	2149	45,0 %	2556	53,5 %	74	1,5 %
NE	438	44,9 %	318	32,6 %	219	22,5 %
NW/OW	153	70,8 %				
SG	1738	62,4 %	747	26,8 %	301	10,8 %
SH	199	36,1 %	224	40,7 %	128	23,2 %
SO	2811	93,8 %	155	5,2 %	32	1,1 %
SZ	22	15,5 %	36	25,4 %	84	59,2 %
TG	639	56,7 %	319	28,3 %	168	14,9 %
TI	835	22,8 %	2659	72,6 %	167	4,6 %
UR	28	60,9 %				
VD	4589	83,6 %	705	12,8 %	197	3,6 %
VS	802	54,9 %	515	35,2 %	145	9,9 %
ZG	283	65,5 %	119	27,5 %	30	6,9 %
ZH	6562	38,3 %	10 561	61,6 %	28	0,2 %

Explications : sont pris en considération les placements répondant à des annonces publiées pendant le délai d'attente. Seules les annonces publiées en 2023 sont prises en compte. Les cellules comportant moins de dix observations ont été masquées pour des raisons de protection des données.

Tableau Annexe 7 Nombre de propositions de placement par annonce dans les cantons

Canton	Nombre d'annonces avec PPI durant le délai d'attente	Nombre d'annonces (désactivées)	Nombre d'annonces avec PPI	Part d'annonces ayant abouti à au moins un placement	Part d'annonces ayant abouti à au moins un placement
AG	5206	7524	69,2 %	165	3,2 %
AI	15	134	11,2 %		
AR	71	317	22,4 %		
BE	3994	12 875	31,0 %	249	6,2 %
BL	2129	2782	76,5 %	72	3,4 %
BS	1973	3226	61,2 %	70	3,5 %
FR	1403	2034	69,0 %	72	5,1 %
GE	1734	3797	45,7 %	56	3,2 %
GL	24	439	5,5 %		
GR	1685	4958	34,0 %	65	3,9 %
JU	569	1034	55,0 %	15	2,6 %
LU	4778	8244	58,0 %	277	5,8 %
NE	972	3223	30,2 %	63	6,5 %
NW/OW	216	999	21,6 %	12	5,6 %
SG	2773	7925	35,0 %	153	5,5 %
SH	551	1286	42,8 %	40	7,3 %
SO	2997	3448	86,9 %	213	7,1 %
SZ	142	1632	8,7 %	16	11,3 %
TG	1125	5496	20,5 %	172	15,3 %
TI	3661	5182	70,6 %	189	5,2 %
UR	46	452	10,2 %		
VD	5471	8166	67,0 %	449	8,2 %
VS	1457	4966	29,3 %	118	8,1 %
ZG	428	1667	25,7 %	26	6,1 %
ZH	17 151	22 602	75,9 %	1279	7,5 %
Total	60 571	114 408	52,9 %	3788	6,3 %

Explications : * sont comptabilisées les annonces qui ont reçu au moins une proposition de placement durant la priorité de l'information. La date de publication de l'annonce est en 2023. ** Seules sont prises en compte les annonces publiées en 2023, qui ont été désactivées avant le 27 mars 2024 et qui ont obtenu au moins une proposition de placement durant la priorité de l'information.