

Préférence indigène: où en est-on?

Près de trois mois après l'entrée en vigueur de cette mesure, le témoignage de deux employeurs genevois

Catherine Santoru
Office cantonal de l'emploi (OCE)

À Genève, la préférence indigène fédérale a rapidement déployé ses effets en ce qui concerne l'annonce des postes. En effet, entre juillet et août, le nombre de nouvelles places vacantes déclarées aux ORP par les employeurs soumis à l'obligation de le faire a plus que décuplé (+1172%), par rapport à la même période de l'année précédente.

Sur les 19 groupes professionnels touchés par l'obligation d'annonce (ceux où le taux de chômage national atteint au moins 8%), 61% des nouvelles places vacantes annoncées en juillet et août, soit un volume de 1271 postes, se concentrent sur quatre professions de l'hôtellerie-restauration: personnel de service, personnel de cuisine, personnel de réception, femmes de chambre et personnel de la lingerie et de l'économat. Pas étonnant, puisque c'est le secteur qui affiche le plus haut taux de chômage du canton de manière constante.

Une année de recul
Le système de suivi actuel mis en place par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) à Berne permet de calculer le nombre d'emplois annoncés. Mais il n'est pas encore en mesure, après seule-



L'obligation d'annoncer les postes vacants est une excellente initiative, car elle incite les employeurs à s'intéresser davantage aux compétences disponibles dans les ORP, reconnaît un recruteur du canton du bout du lac. ISTOCK

1271

C'est le nombre de nouvelles places vacantes déclarées aux ORP à Genève par les employeurs soumis à l'obligation de le faire entre juillet et août par rapport à la même période de l'année précédente

ment deux mois, de fournir des données fiables sur le nombre d'engagements opérés grâce au nouveau dispositif. Selon lui, il faudra au moins une année de recul pour pouvoir en mesurer l'efficacité.

Compétences locales
Mais certains ont en déjà profité. C'est le cas de Sandrine Couturier, directrice des ressources humaines de l'hôtel Le Richemond à Genève. Cette dernière se dit jusqu'à présent satisfaite du nouveau dispositif. Après avoir annoncé

huit postes vacants sur la plateforme Internet Job-Room du SECO depuis juillet, elle vient de recruter une demi-chef de rang provenant du vivier de l'Office cantonal de l'emploi (OCE). Il s'agit d'un poste en contrat à durée indéterminée (CDI) et d'une candidate engagée sur la base de dossiers proposés par l'OCE. «L'obligation d'annoncer les postes vacants est une excellente initiative, car elle incite les employeurs à s'intéresser davantage aux compétences disponibles dans les ORP», précise-t-elle.

Avoir le profil requis
De son côté, l'Auberge de Savièse vient de recruter une serveuse à l'essai, en vue d'un possible CDI. Après avoir posté son annonce, Tatiana Bitz, qui coordonne les recrutements au sein de l'établissement, se dit satisfaite de la rapidité avec laquelle elle a reçu une confirmation par courriel suite à l'annonce de poste. Toutefois, elle déplore le fait que beaucoup de candidats ne répondant pas aux critères demandés se soient présentés pour le poste, et aient ainsi retardé le processus d'engage-

ment. Elle ajoute que «pour qu'un tel dispositif soit une réussite, il faut que les candidats qui postulent de leur propre initiative aient le profil requis par l'annonce Job-Room».

Genève pionnière
Le Canton de Genève n'a pas attendu la Confédération pour mettre en place le principe de la «priorité aux chômeurs locaux». En effet, ce principe est déjà appliqué sur la base de directives depuis 2014 à l'État, au sein des institutions de droit public et des entités subventionnées par le Canton, sous l'impulsion du conseiller d'Etat Mauro Poggia.

L'application des directives de recrutement mises en place dans ce sens a débouché sur différents résultats. Entre 2015 et 2017, le nombre de candidats engagés au sein des services de l'État a augmenté de 24%. Les emplois vacants annoncés entre 2014 et 2017 ont augmenté de près de 17%. Le nombre d'engagements en 2017 s'est élevé à 1485, soit une augmentation de 18% par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandeurs d'emploi engagés par les secteurs public et privé a augmenté de 11% entre 2014 et 2017. Enfin, les directives cantonales de recrutement ont permis d'améliorer les pratiques de collaboration et de placement avec les employeurs, ce dont a également pu profiter le secteur privé.

Pour en savoir plus
Obligation fédérale d'annoncer les postes vacants: <https://www.arbeit.swiss/seco/av/fir/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht.html>
Directives cantonales de recrutement: <https://www.ge.ch/document/procedure-recrutement-aussein-etat-geneve> ou tapez www.ge.ch et utilisez le moteur de recherche.

Un tour du monde est-il bénéfique à votre carrière?

L'œil du pro

Michel Baumann
Associé



Qui n'a jamais imaginé quitter son travail pour partir à la découverte du vaste monde, décrocher de la routine pendant plusieurs mois? Vous y avez pensé? Moi aussi. Cette envie de faire une pause est souvent perceptible chez les personnes qui, à la mi-carrière, après avoir investi beaucoup de temps et d'énergie dans l'atteinte de leurs objectifs professionnels, portent un regard critique sur leur parcours et questionnent leur avenir. Après avoir vécu à un rythme effréné pour concilier travail et famille, après avoir fait des

sacrifices pour accéder à un poste digne de leurs ambitions, certaines personnes ressentent parfois le besoin de faire le point. Changer de rythme pour remettre les choses en perspective.

Mais démissionner pour vivre un long voyage est indéniablement une prise de risque, une plongée vers l'inconnu. Et l'inconnu fait peur. Voilà pourquoi entre le rêve et sa concrétisation s'entremêlent des doutes, des obstacles et des inquiétudes qui freinent souvent les envies les plus vives. Nombreux sont ceux qui veulent partir, mais plus rares sont ceux qui lèvent véritablement l'ancre.

Parmi les appréhensions exprimées ressort, bien sûr, la crainte de créer un vide dans son curriculum vitae et d'avoir de la peine à retrouver un poste intéressant. Cette peur est souvent infondée, car les employeurs sont prêts à

considérer un long voyage comme une richesse et un atout pour leur entreprise. Je répète souvent aux candidats que je côtoie de bien se préparer à un entretien en sachant mettre en lumière leur parcours et leur profil de la manière la plus positive possible. La personne qui rentre d'un tour du monde doit savoir en démontrer les nombreux avantages.

Une personne ayant pu mener à terme une telle aventure possède indéniablement plusieurs forces: une grande capacité de gestion de projet, un esprit d'ouverture, une résistance au stress, de la force de caractère et une belle aptitude à se remettre en question. Ces compétences peuvent toutes se transposer à l'univers professionnel et séduire un employeur. Un voyage à l'étranger peut également enrichir un curriculum vitae, car il of-

fre l'occasion, par exemple, d'apprendre ou de perfectionner une langue étrangère ou d'acquérir de nouvelles compétences.

Évidemment, il ne faut pas abuser des bonnes choses. Des départs trop souvent répétés laissent entrevoir un manque de stabilité inquiétant pour un employeur. Mais faire le grand saut une fois dans sa vie est une expérience qui se révèle, très certainement, extrêmement enrichissante.

Afin de pouvoir vous confirmer cette prédiction, quoi de mieux que de tenter moi-même l'expérience? A mon tour, donc, de quitter la Suisse pour un tour du monde en famille qu'il me fera plaisir de vous raconter à mon retour, dans quelques mois.

www.ems.ch
Engineering Management Selection
E.M.S. SA