

## L'assurance-chômage lance de nouveaux services en ligne

**Un programme vise à accélérer la mise à disposition de e-prestations pour les employeurs et les candidats à l'emploi inscrits dans les ORP.**

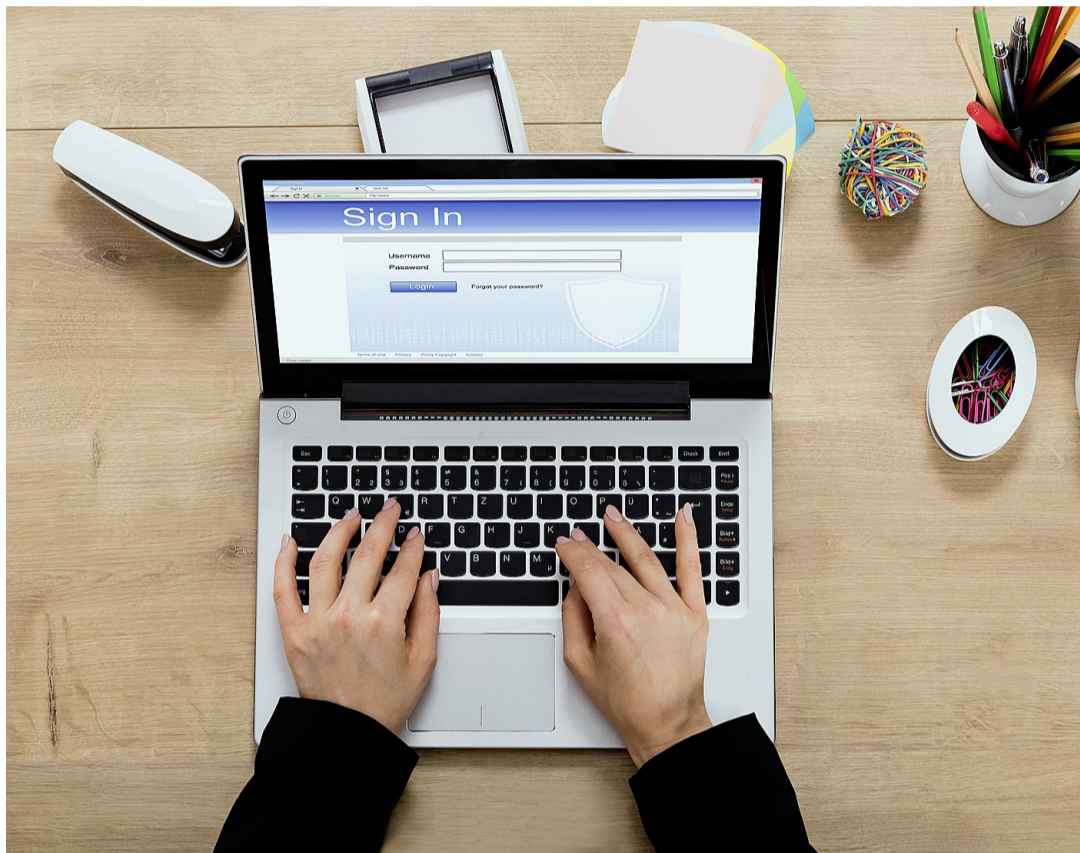
**Catherine Santoru**  
Office cantonal de l'emploi (OCE)

Lancé en 2016 par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), le programme national baptisé eAC a pour buts de faciliter et de moderniser le parcours des personnes ou des entreprises devant faire appel aux services de l'assurance chômage. Il permet également d'améliorer l'efficacité du *matching*, c'est-à-dire l'adéquation entre les profils des candidats à l'emploi et ceux recherchés par les employeurs. Présentation.

**Se «loguer» sur travail.swiss**

Pour les autorités fédérales, la première étape incontournable a été de moderniser le portail web de l'assurance chômage. Ainsi, la nouvelle plateforme travail.swiss a vu le jour en janvier 2018. Plus simple et efficace que la précédente, elle a posé les fondations techniques et ergonomiques permettant d'introduire les nouveaux services en ligne.

Pour pouvoir profiter de ces services, il est indispensable de s'enregistrer au préalable sur la



Pour pouvoir profiter des nouveaux services en ligne, il est indispensable de s'enregistrer au préalable sur la plateforme travail.swiss. iSTOCK

### Genève, canton pilote

L'Office cantonal de l'emploi de Genève (OCE) a rapidement intégré des projets pilotes du programme national eAC. Cela a été le cas pour le dépôt des recherches d'emploi et le dossier de candidature sur Job-Room. La phase test genevoise avait démarré fin 2019 avec 20 candidat-e-s à l'emploi le premier mois, puis avec 20 de plus chaque mois. Aujourd'hui,

ces services sont ouverts à l'ensemble des demandeurs d'emploi. L'OCE a par ailleurs développé d'autres prestations digitales pour améliorer le service aux usagers. Depuis l'été 2020, par exemple, toute personne devant s'inscrire au chômage à Genève a la possibilité de le faire en ligne. Seule la confirmation de l'inscription doit s'effectuer dans les locaux de l'OCE. **C.S.**

plateforme, ce qui est possible depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018. À noter que, du côté des demandeurs d'emploi, seules les personnes inscrites auprès des Office régionaux de placement (ORP) de Suisse peuvent le faire. Des modes d'emploi détaillés, disponibles dans la rubrique «Info enregistrement», aident les utilisateurs les moins aguerris à l'informatique à s'inscrire.

**«Matching» par compétences**

Job-Room.ch est la plateforme web de l'assurance chômage qui fait

le lien entre les profils des candidats inscrits dans les ORP et les annonces des employeurs. Elle fait désormais partie intégrante de travail.swiss.

Le *matching* des profils ne se focalise plus sur les professions et les diplômes, mais sur les compétences des candidats et celles requises pour un poste de travail proposé. Cette approche valorise, notamment, les compétences transférables d'une profession à une autre. Elle permet ainsi d'augmenter les chances d'obtenir un premier entretien d'embauche. Pour l'employeur, il est plus facile d'identifier les profils adéquats.

Le site web [www.ricrac.ch](http://www.ricrac.ch) aide les demandeurs d'emploi et les recruteurs à rédiger leurs descriptifs de compétences sur Job-Room.

**Bénéficiaire de la priorité à l'embauche**

Pour rappel, les employeurs et les agences de placement privées qui ont des postes à pourvoir dans des professions où le taux de chômage fédéral moyen est égal ou supérieur à 5% doivent obligatoirement annoncer leurs places vacantes en priorité à l'ORP de leur canton via la plateforme Job-Room de travail.swiss. Durant cinq jours ouvrables, les candidats à l'emploi des ORP s'étant enregistrés sur le portail peuvent les consulter en primeur, ce qui leur confère un avantage sur les autres postulants. Quant aux employeurs, ils peuvent gérer eux-mêmes les postes annoncés sur Job-Room et contacter directement les candidats retenus.

**Recherches d'emploi et dossiers de candidature**

Courant 2020, le SECO a mis

en service deux nouvelles prestations très utiles sur Job-Room destinées aux candidats à l'emploi.

Ces derniers ont désormais la possibilité de déposer, chaque mois, les preuves de leurs recherches d'emploi directement en ligne. Le conseiller en personnel les recevra automatiquement le 5 du mois suivant, au plus tard. Cela évite, entre autres, d'être pénalisé en cas d'envoi tardif de ces documents.

Le deuxième service concerne le dossier de candidature. Ainsi CV, modèles de lettres de motivation, diplômes et certificats de travail peuvent être centralisés sur Job-Room et mis à jour à tout moment.

Afin de bénéficier de ces prestations, il est indispensable de s'enregistrer sur la plateforme et de suivre les instructions de l'ORP ([www.ge.ch/inscrire-au-chomage/accedez-aux-services-ligne-job-room](http://www.ge.ch/inscrire-au-chomage/accedez-aux-services-ligne-job-room)).

**Employeurs et chômage technique**

Le recours au chômage partiel est l'une des conséquences socio-économiques majeures de la crise sanitaire actuelle. Cela a modifié le planning du projet eAC. Les demandes de chômage technique ont en effet connu une telle hausse que le SECO propose, depuis le 19 août 2020, une version en ligne de demande de «Préavis de réduction de l'horaire de travail (RHT)». Ce service est disponible sur Job-Room pour les employeurs de toute la Suisse: [www.job-room.ch/kae/covid19](http://www.job-room.ch/kae/covid19).

La prestation peut être utilisée avec ou sans login. L'avantage du login est l'enregistrement automatique des coordonnées.

## Télétravail et risque de burn-out

**L'œil du pro**

**Marianne Favre Moreillon**  
Directrice  
DroitActif



Le télétravail réduit les risques de contamination et évite les quarantaines au sein de l'entreprise. Les travailleurs échappent, pour un temps, aux transports publics surchargés avec leurs risques. La pandémie de Covid-19 nous oblige à nous réinventer, mais attention, un autre fléau surgit, le burn-out.

Dans le cadre de la pandémie, le télétravail a souvent été mis en place à la hâte. Or, le home office présente des risques pour le bien-être psychique des employés.

En travaillant depuis son domi-

cile, l'employé peut avoir un sentiment d'isolement social. Ses horaires et l'organisation du travail sont bouleversés. Noyé sous les dossiers avec des enfants à gérer, il peut vite se trouver surmené.

Dans les cas graves, le collaborateur peut avoir le sentiment d'être épuisé professionnellement et incapable de faire face à ses obligations. Il n'arrive plus à lâcher prise et à profiter de son temps libre à domicile. Il entre dans la spirale du burn-out.

L'employeur est tenu de protéger la santé psychique de ses employés. Il doit prendre toutes les mesures adéquates pour atténuer les risques de surmenage qui mènent au burn-out. Cette obligation vaut également pour le télétravail, même si ces mesures peuvent être plus difficiles à cerner et à mettre en place.

Dans le cadre du télétravail, les employés peuvent rapidement se sentir isolés en raison d'un manque de contacts avec leurs collègues. Le manque de communication et l'absence d'instructions induisent souvent une perte de repères pour l'employé.

L'organisation de réunions sur Zoom, Teams ou Skype ainsi que les contacts téléphoniques revêtent une importance capitale.

Sans les repères des collègues au travail, certains employés se retrouvent à oublier de prendre une pause ou à travailler tard le soir. Ils peuvent faire face aux tâches de la famille, quitte à rattraper le travail le soir, voire le week-end. Cette situation, en plus de présenter un risque accru de burn-out, est illicite au regard de la loi sur le travail.

L'employeur a un devoir d'en-

registrement du temps de travail où que soit l'employé. Au domicile, les obligations restent identiques: prise en compte de la durée du travail, des heures supplémentaires, des pauses. Il doit aussi veiller à ce que l'employé respecte un temps de repos minimal de onze heures consécutives entre chaque journée de travail. Le travail de nuit et le dimanche restent interdits.

Si l'employeur ne prend pas ces mesures, il risque d'engager sa responsabilité. Il devra prendre en charge les conséquences financières d'une éventuelle incapacité de travail de l'employé. Un licenciement, après une période de protection induite par un burn-out, pourrait être abusif sans prise de mesures préalables par l'employeur.

[www.droitactif.ch](http://www.droitactif.ch)

**Le chiffre**

87 Titre

**BRE\_!\_TXT** Tem consequis quasi nobt optur sum quas aligendem dolest, inulparcid con coremqe nobit is se vo 100 Tem consequis quas nobt optur. **Signature**

**Surtitre**

**Titre sur trois lignes**

BRE\_!\_TXT !Tem consequis quasi nobt opt. **Signature**

