

Appliquer la «préférence indigène» en Suisse: mode d'emploi

Dès cet été, les chômeurs résidant en Suisse bénéficieront, selon les professions, de la primauté sur le marché de l'emploi

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

Dès le 1er juillet, tous les employeurs en Suisse devront annoncer leurs postes vacants, dans certaines conditions, à l'Office régional de placement (ORP) de leur canton. Ce nouveau dispositif donne la préférence aux chômeurs locaux. Il constitue la réponse du Parlement et du Conseil fédéral aux préoccupations des Suisses qui avaient accepté l'initiative de l'UDC contre l'immigration de masse en février 2014. Le peuple souhaitait notamment freiner la concurrence étrangère en matière d'emploi.

Les organes d'exécution cantonaux de l'assurance-chômage, soit les ORP et les services de l'emploi, devront relever le nouveau défi qui les attend: la mise en œuvre de l'obligation d'annonce des postes vacants (lire l'encadré). «C'est une belle opportunité de gagner encore en visibilité auprès des recruteurs et de renforcer la collaboration avec eux», explique Charles Barbey, directeur général de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève.

Formalisée par une directive globale du Secrétariat d'État à l'éco-



Les employeurs devront d'abord annoncer leurs postes vacants, dans certaines conditions, à l'Office régional de placement (ORP) de leur canton, avant d'utiliser d'autres moyens. ISTOCK

Comment annoncer un poste

À Genève

Utilisez la plateforme Job-Room sur www.travail.swiss. Vous souhaitez un accompagnement plus personnalisé? La direction du service employeurs de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) est à votre disposition: charles.vinzio@etat.ge.ch.

Dans le canton de Vaud

Utilisez la plateforme Job-Room sur www.travail.swiss pour annoncer votre poste. Pour un service plus personnalisé, contactez le service aux entreprises de votre ORP depuis «Engager une collaboratrice ou un collaborateur» sur vd.ch/emploi.

nomie (SECO), cette obligation devra être appliquée par chaque canton qui l'adaptera à son contexte. Explications.

Quelles offres d'emploi sont concernées?

Cela concerne tous les types de professions pour lesquels le taux de chômage moyen atteint ou dépasse 8% au niveau suisse, et 5% dès 2020. L'obligation d'annonce s'applique également pour des postes pourvus par des agences de place-

ment, des chasseurs de têtes ou des entreprises de travail temporaire.

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

Comment procéder?

Vous devez recruter? Allez sur le site internet www.travail.swiss et vérifiez d'abord si le taux de chômage moyen de la profession concernée est égal ou supérieur à 8% en vous aidant de la liste du SECO. Elle sera en ligne cet été et sera actualisée une fois par an. Une liste provisoire sera disponible en avril pour se préparer.

En cas d'obligation d'annonce, allez sur la plateforme «Job-Room» de Travail.Swiss. Dans la section réservée aux employeurs, publiez votre poste vacant. Cette plate-forme a été adaptée aux nouvelles exigences. Indiquez le profil du poste à pourvoir de manière la plus détaillée possible. Cela améliorera grandement l'adéquation des profils de candidats que vous recevrez grâce à Job-Room.

Qui seront les premiers postulants?

Une fois votre poste publié sur Job-Room, il sera à disposition des candidats à l'emploi durant cinq jours ouvrables. Ce délai commence à courir le jour ouvrable qui suit la confirmation de la publication par l'ORP. L'employeur ne peut en

aucun cas publier le poste vacant par un autre moyen jusqu'à l'expiration de ce délai.

Les candidats inscrits à l'ORP pourront postuler directement auprès de l'employeur durant ce délai. À noter que les cantons pourront proposer eux-mêmes des dossiers aux recruteurs dans un délai de trois jours, s'ils le souhaitent. Il s'agira alors de convaincre l'employeur de l'utilité de recruter tel ou tel candidat. L'entreprise devra ensuite préciser à l'ORP les candidats qu'elle a sélectionnés et les inviter à passer un entretien d'embauche. Elle devra indiquer lequel elle a retenu ou si le poste est toujours vacant, sans devoir toutefois justifier sa décision. Une fois le délai de cinq jours écoulé, le poste pourra être rendu public.

À quoi sert cette obligation et qui la contrôlera?

La «préférence indigène» est la longueur d'avance de cinq jours que les candidats à l'emploi des ORP auront sur les autres candidats pour postuler. À eux d'adresser directement une candidature de qualité à l'employeur. «S'il leur manque certaines compétences spécifiques, ils pourront toujours mettre en avant l'allocation d'initiation au travail (AIT) ou l'allocation de retour en emploi (ARE), s'ils y ont droit», précise Charles Vinzio, directeur du service employeurs de l'OCE à Genève. «Cela leur confère un second avantage.» Un monitoring annuel du dispositif et des sondages de satisfaction seront mis en place par le SECO.

Pour en savoir plus consultez la FAQ sur www.travail.swiss, la rubrique «L'obligation de communiquer les emplois vacants»

L'expérience start-up: un atout sur le marché du travail

L'œil du pro

Jacques Laurent
Associé



Attirés par la démarche entrepreneuriale, les jeunes diplômés des Hautes Écoles choisissent souvent de créer ou de rejoindre une start-up comme première expérience professionnelle. A noter que l'expérience start-up attire également des employés d'entités établies en quête d'un environnement professionnel plus dynamique, moins cloisonné, leur permettant de voir le résultat de leurs actions et d'influencer la stratégie de l'entreprise.

Très rapidement, ces personnes sont confrontées alors à la

difficile réalité de cet environnement de travail particulièrement exigeant et formateur. Dans un contexte d'incertitude constante, avec des ressources limitées et dans des délais courts, ces entrepreneurs sont appelés à réaliser des prouesses techniques et commerciales, sans possibilité de s'appuyer sur le savoir-faire, le soutien, les ressources et la réputation d'une PME ou d'une multinationale établie.

Au travers de ces diverses expériences, les jeunes ingénieurs acquièrent effectivement des compétences professionnelles, managériales, commerciales, économiques et juridiques, qui viennent compléter avantageusement leur formation professionnelle. L'expertise et l'expérience de ces «start-uppers» représentent ensuite des atouts précieux pour des entreprises établies cher-

chant à renforcer ou à renouveler leurs ressources internes pour améliorer leur capacité d'innovation et, in fine, leur compétitivité.

Mettre en avant ses compétences transversales

Lorsque son parcours entrepreneurial s'achève, le «start-upper» à la recherche d'un emploi stable dans une société innovante doit alors veiller, lors du processus de recrutement, à mettre en avant les compétences transversales acquises lors de son parcours entrepreneurial, telles que sa capacité à capter les tendances du marché, à gérer et à concrétiser des projets d'innovation, à s'appuyer sur les ressources de l'écosystème d'innovation suisse, à établir des partenariats techniques et commerciaux internationaux, à cofinancer des développements par l'intermédiaire de projets Inno-

suisse et européens, à commercialiser des solutions et des produits innovants...

De leur côté, les entreprises qui engagent de telles ressources devraient être prêtes à adapter leur organisation ou leurs méthodes de travail afin de donner une autonomie suffisante au futur collaborateur afin qu'il puisse s'épanouir dans son nouveau poste et contribuer rapidement aux projets d'innovation de l'entreprise, en apportant sa créativité et son savoir-faire. L'intégration du «start-upper» chez son nouvel employeur sera facilitée grâce à sa compréhension intime des enjeux opérationnels et stratégiques des entreprises innovantes.

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

Contrat de travail

8%

En 2017, 8% des salariés avaient un contrat à durée déterminée (CDD) contre 6,7% en 2010. C'est chez les salariés de 15 à 24 ans (apprentissage exclus) que ce type de contrat est le plus fréquent. Ils représentent 22,7%, dont 40,9% sont constitués de stages. En comparaison, en 2010, le taux de CDD pour les jeunes était de 18,4%, dont 36,2% de stages, révèle l'enquête suisse sur la population active, publiée jeudi par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Depuis 2010, l'augmentation du nombre de CDD est marquée dans toutes les catégories d'âge, hormis celle des 55-64 ans qui voit sa part légèrement régresser. 5,3% des salariés travaillaient sur appel, une part en très léger repli par rapport à 2010 (5,6%). **ATS**

Formation

Bonne évaluation pour le SEFRI

Le Secrétariat d'État à la formation (SEFRI) évalue le financement de centaines de projets de recherche dans le cadre de sa participation au programme européen Horizon 2020. Selon le Contrôle fédéral des finances (CDF), son contrôle est bon, mais des améliorations sont possibles. Le concept de surveillance actuel permet une bonne couverture des risques des projets par des examens détaillés. Celui-ci doit être maintenu aussi longtemps que possible. Il permet au SEFRI de contrôler de près les dépenses. Mais lorsque le flux de rapport sera plus important, l'approche devra être adaptée. Le CDF propose notamment de segmenter les projets. En fonction de leur taille, les contrôles intermédiaires et finaux seraient plus ou moins intenses. **ATS**

Apprentissage Focus sur les métiers de la carrosserie auto-moto **Page 2**

Formation À Genève, le CMG prépare les jeunes aux écoles de théâtre **Page 10**