

## **Obligation d'annoncer les postes vacants: une contrainte pour un quart des entreprises**

Six mois après le lancement de l'obligation d'annoncer les postes vacants, une entreprise sur quatre voit ses efforts de recrutement entravés. C'est ce que démontre une enquête menée auprès de 650 directeurs et responsables du personnel interrogés par l'institut de sondages et d'études de marché gfs-zürich pour le compte de swissstaffing et de l'Union Suisse des Arts et Métiers. Le taux d'entreprises qui s'estiment fortement touchées par les restrictions et la surcharge administrative est encore plus élevé, à hauteur de 39 pour cent. La raison: pour chaque poste à pourvoir, l'obligation d'annonce doit être examinée et il faut, le cas échéant, procéder à une déclaration.

### **L'obligation d'annonce freine le recrutement**

«Beaucoup d'entreprises doivent pouvoir recruter rapidement pour faire face aux pics de commande ou aux impondérables comme les accidents ou la maladie. Le délai de cinq jours est beaucoup trop long pour pourvoir des postes vacants. Les clients professionnels des entreprises de travail temporaire ont souvent besoin de la main-d'œuvre dans les 24 heures», précise Leif Agnéus, président de swissstaffing et General Manager de Manpower Suisse, pour expliquer le taux élevé d'entreprises perturbées. Résultat: des retards, une baisse de la qualité, des heures supplémentaires pour le personnel en place et des commandes perdues.

### **Processus d'annonce concluant, proposition des candidats à revoir**

Les efforts entrepris par la Confédération et les cantons pour faciliter le processus d'annonce aux entreprises ont porté leurs fruits. Le contrôle de l'assujettissement et le processus d'annonce sont jugés simples par 80% des entreprises interrogées. En revanche, la proposition de candidats par les ORP peut grandement être améliorée. Seules 31% des entreprises la jugent bonne. Le CN Hans-Ulrich Bigler, directeur de l'Union Suisse des Arts et Métiers, en tire les conclusions: «Tant que la qualité des dossiers des ORP n'est pas meilleure, il ne serait pas raisonnable d'étendre l'obligation d'annoncer les postes vacants aux métiers présentant un taux de chômage de plus de 5 pour cent; le seul effet serait d'imposer de nouvelles contraintes administratives aux PME.»

## **L'obligation d'annoncer les postes vacants touche particulièrement la Suisse romande**

Le dépouillement de l'enquête, canton par canton, montre que l'obligation d'annoncer les postes vacants touche particulièrement la Suisse romande. Dans les cantons de Genève et de Vaud, 72 et 60 pour cent des entreprises indiquent être fortement touchées par l'obligation. De plus, 44 pour cent des entreprises du canton de Genève se sentent fortement entravées dans leurs efforts de recrutement. «Le canton de Genève compte davantage d'emplois qu'il n'y a d'habitants en âge de travailler. Par conséquent, la simplicité des procédures de recrutement est un enjeu crucial», explique Marius Osterfeld, économiste à swissstaffing. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et de la concurrence internationale, l'objectif devrait être de rendre le marché de l'emploi plus transparent, mais aussi de préserver un marché du travail libéral. Pour les responsables politiques à Berne, les résultats de cette enquête sont un rappel à l'ordre, puisqu'on peut s'attendre à un renforcement des charges sur l'économie à la suite de l'extension de l'obligation d'annoncer les postes vacants en 2020, ainsi qu'à la mise en place de contrôles.

Les principaux résultats de l'enquête se trouvent en annexe.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter:

**Marius Osterfeld, économiste**

Tél.: 044 388 95 40 / 079 930 45 25, [marius.osterfeld@swissstaffing.ch](mailto:marius.osterfeld@swissstaffing.ch)

**Blandina Werren, responsable de la communication**

Tél.: 044 388 95 35, [blandina.werren@swissstaffing.ch](mailto:blandina.werren@swissstaffing.ch)

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

[www.le-travail-temporaire.ch](http://www.le-travail-temporaire.ch)

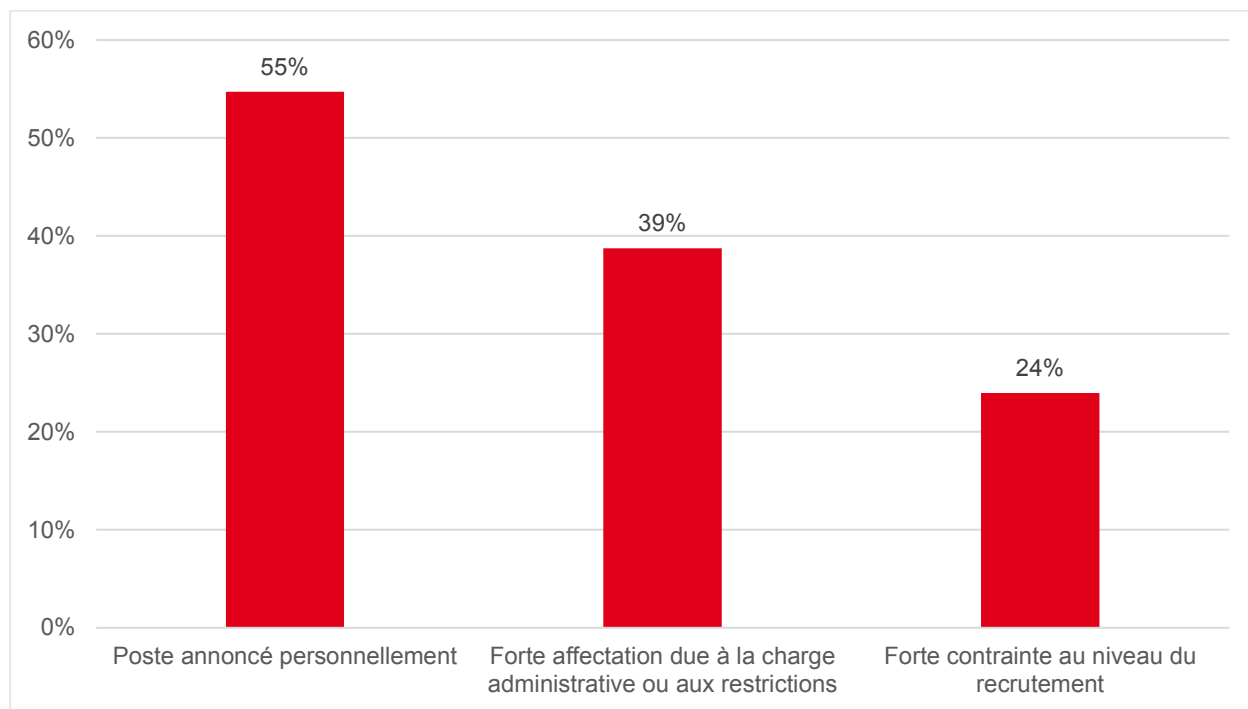
**swissstaffing** est le centre de compétence et de service pour les entreprises suisses de location de services. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les intérêts de ses 385 membres auprès de tous les acteurs politiques, économiques et sociaux. swissstaffing est partenaire social de la CCT Location de services, le contrat incluant le plus d'employés de Suisse.

**Études sur les travailleurs temporaires et les prestataires de services de l'emploi en Suisse**

À la demande de swissstaffing, l'institut d'étude des marchés gfs-Zürich procède à des sondages réguliers. Vous trouverez les études actuelles en cliquant sur [ce lien](#).

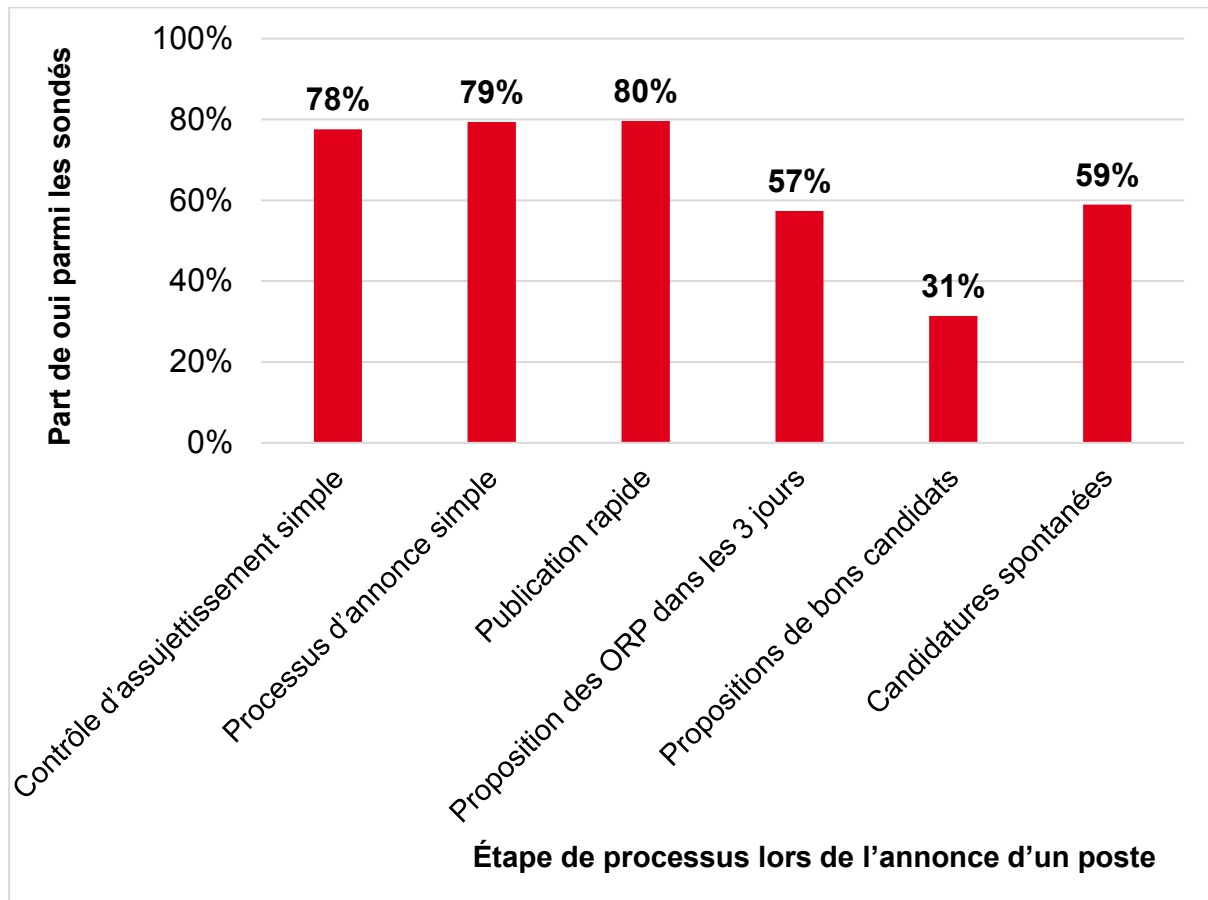
## Annexe

### Illustration 1: Affectation et restriction des entreprises par l'obligation d'annoncer les postes vacants



**Remarques:** Le graphique illustre trois résultats de l'enquête: premièrement le nombre de responsables du personnel dans l'enquête ayant déjà annoncé un poste; deuxièmement le nombre de personnes interrogées dont l'entreprise a été fortement affectée par l'obligation d'annoncer les postes vacants – que ce soit de façon administrative ou par des restrictions au niveau du recrutement – et troisièmement le nombre d'entreprises qui se sentent restreintes au niveau de leur recrutement par l'obligation d'annoncer les postes vacants. Le degré d'impact administratif et de contrainte au niveau du recrutement a été évalué sur une échelle allant de 1 «aucun impact» à 5 «fort impact». Les valeurs d'échelle 4 et 5 ont été réunies pour le calcul des pourcentages. Observation selon variable: 588 et 648. Source: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

Illustration 2: Satisfaction concernant la mise en place de l'obligation d'annoncer par étapes



**Remarques:** le graphique montre la proportion des sondés ayant approuvé l'affirmation respective relative au processus d'annonce. Nombre d'observations selon variable: de 188 à 238. Sources: swissstaffing, gfs-zürich 2019.

**Tableau 1: Affectation & degré de restriction par canton**

Canton	Obligation d'annoncer les postes vacants: forte contrainte au niveau du recrutement	Canton	Obligation d'annoncer les postes vacants: forte affectation (par l'administration ou les restrictions)
GE	44%	GE	72%
SO	(38%)	VD	60%
BE	26%	FR	(43%)
ZH	24%	BE	38%
FR	(23%)	ZH	37%
BL	23%	SO	(36%)
VD	21%	LU	30%
LU	20%	SG	(24%)
SG	(18%)	BL	21%
BS	(14%)	AG	21%
AG	12%	BS	(17%)

**Remarques:** Le tableau montre la part des entreprises fortement restreintes ou affectées par l'obligation d'annoncer les postes vacants. Les cantons totalisant moins de 20 observations ont été ignorés. Les cantons totalisant moins de 40 observations ont été mis entre parenthèses. Sources: swissstaffing, gfs-zürich 2019.