

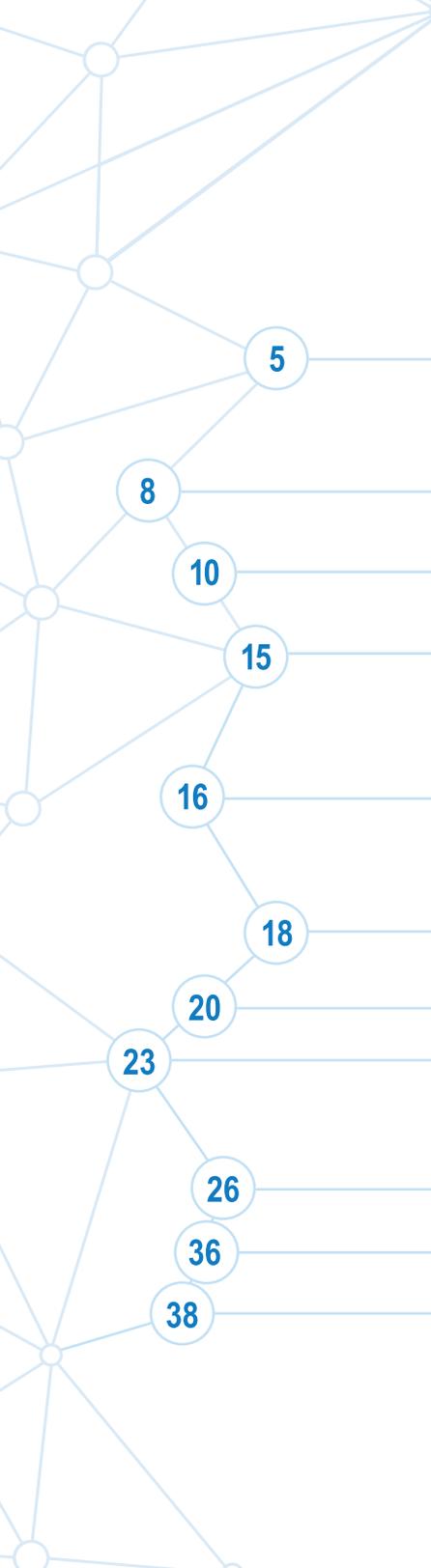


Rapport d'activité 2022

Léman Emploi - Avenue de Châtelaine 97 - 1219 Châtelaine
022 322 00 00 - www.lemanemploi.ch - info@lemanemploi.ch







5

Une année charnière

8

Léman Emploi

10

Organisation

15

SST - Partenariat avec F4S

16

Refonte de l'offre de formation

18

Salon des prestataires de l'OCE

20

Public

23

Chiffres 2022

26

Marché du travail 2022

36

Témoignages

38

Remerciements

UNE ANNEE CHARNIERE

L'année 2022 a été synonyme de nombreux changements pour Léman Emploi. Elle a d'abord été marquée par le départ en retraite de Mme Guia, fondatrice et directrice de l'association durant plus de 20 ans et par la reprise de la direction par Mme Etter, ancienne conseillère, puis responsable adjointe. A cette occasion, Léman Emploi a entamé une refonte de son modèle de gouvernance avec pour vision de développer une culture d'entreprise participative, favorisant le partage des responsabilités, l'engagement de chacune et chacun et l'intelligence collective.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs réformes ont été entreprises :

- Les rencontres avec le Comité ont lieu de manière régulière, toutes les 6 semaines environ. Les coaches et l'équipe administrative y participent à tour de rôle et viennent y présenter les projets en cours, des situations particulières ou toute autre thématique d'actualité. Par ailleurs, les collaborateurs.trices sont encouragés.ées à proposer des sujets à aborder lors des séances de coordination qui ont lieu une fois par mois en présence de toute l'équipe.

- Des séances d'intervision entre coaches ont été mises en place sur une base hebdomadaire. Ces réunions ont pour but d'échanger, de partager et de renforcer les connaissances des conseillers.ères afin d'offrir aux candidats.es à l'emploi un accompagnement basé sur la mutualisation des pratiques.

Les sujets abordés sont divers en fonction des besoins du moment. Les thèmes peuvent notamment concerner des pistes pour le reclassement, des informations sur le marché du travail, les partenaires externes, les possibilités de formations pour les candidats.es à l'emploi, le partage de réseau, etc.

- La procédure de recrutement a été modifiée, afin de renforcer la participation des collaborateurs.trices à la prise de décision. En ce qui concerne le recrutement pour les postes de conseillers.ères, un premier entretien est réalisé par la direction, puis la personne est reçue lors d'un deuxième entretien par deux coaches de Léman Emploi. Si ces deux premières étapes sont concluantes, toute l'équipe est consultée pour valider la décision finale d'engagement, sur la base de l'étude du dossier, d'un test écrit et d'une prise de référence. Pour les recrutements admi-

nistratifs, un premier entretien est réalisé par la direction et un membre de l'administration. Le deuxième entretien est effectué par deux autres personnes de l'administration. En cas d'avis positif, la troisième étape consiste en une validation par l'ensemble de l'équipe, également sur la base de l'analyse du dossier, des résultats des tests écrits ainsi que d'une prise de référence.

Ce nouveau procédé permet à chacune et chacun de rester informé.e tout au long des processus de recrutement et de participer systématiquement à la prise de décision. Cela favorise également la cohésion d'équipe et facilite l'intégration des nouveaux.elles collaborateurs.trices.

- Un nouveau système digital de saisie du temps de travail a été mis en place, permettant aux collaborateurs.trices de gérer leur activité en temps réel, de connaître leur solde d'heures ainsi que de vacances et de déposer facilement leurs demandes d'absences. En parallèle à la mesure précédente, une gestion du temps de travail plus flexible a été mise en place. Chaque collaborateur.trice gère son agenda de manière autonome, choisit les horaires de ses rendez-vous et son organisation personnelle. Ces réformes offrent davantage de transparence et renforcent l'autonomie de chacune et chacun.

L'équipe de Léman Emploi est convaincue que le renforcement de la participation, de l'autonomie et de la flexibilité participe à un climat de travail épanouissant pour toutes et tous, c'est pourquoi elle va continuer d'œuvrer dans ce sens.

Nous remercions notre Comité pour son soutien et l'Office Cantonal de l'Emploi pour sa confiance renouvelée.



Audrey Etter
Directrice



« Travailler avec et pour l'humain dans le plus profond respect de l'individualité de chacun »

Notre mission, notre charte

Léman Emploi s'adresse aux candidats.es à l'emploi et aux entreprises, avec pour but la prévention du chômage et le développement de services d'encadrement, de formation et de perfectionnement professionnels visant l'insertion et/ou la réinsertion.

Aux **candidats.es à l'emploi** domiciliés.ées dans le canton de Genève, Léman Emploi facilite le **retour au travail** en leur permettant d'améliorer leur employabilité et de gérer leur transition de carrière, grâce à un travail d'accompagnement socio-éducatif personnalisé.

Pour les **entreprises** attentives à leur responsabilité sociale tout en cherchant à recruter du personnel compétent, Léman Emploi fait office d'**interface**, avec l'Office Cantonal de l'Emploi, en leur présentant des candidatures de candidats.es à l'emploi répondant à leurs attentes.

Léman Emploi met à leur disposition une **équipe pluridisciplinaire** de conseillers.ères en personnel spécialisés.ées et engagés.ées sur une voie qui assure la synthèse entre les réalités économiques du marché du travail et le respect de l'individu.

Léman Emploi place le.la candidat.e à l'emploi **au centre de sa démarche**. Il.Elle n'est donc pas considéré.ée comme objet d'une mesure administrative, mais comme acteur.trice de sa réinsertion, définie par les attentes du marché du travail d'une part, et par ses propres besoins, moyens et ressources d'autre part.

De ce principe découle la volonté de **prendre en compte l'individu dans sa globalité** : ses qualités personnelles et ses talents sociaux – **savoir-être** – et ses compétences techniques et professionnelles – **savoir et savoir-faire**. Cette approche engendre un programme de travail individualisé afin de répondre au plus près aux impératifs de recherche d'emploi de chacun et chacune.

Léman Emploi favorise

- Une vision claire des besoins et attentes du marché de l'emploi
Une réponse rapide et adéquate aux demandes des entreprises
- Une adéquation du projet professionnel du.de la candidat.e à l'emploi au marché du travail et à l'évolution générale des métiers
- Une efficacité accrue des recherches
- Une autonomie du.de la candidat.e à l'emploi dans ses démarches

Pour atteindre ces objectifs et garantir aux participants.es comme aux entreprises un niveau optimum de qualité de prestations, Léman emploi se dote des moyens suivants :

- Un dispositif de veille technologique sur l'évolution du marché de l'emploi, l'évolution des techniques et stratégies dans le domaine de la transition de carrière et du coaching
- Un outil informatique permettant d'identifier efficacement les besoins des entreprises et les talents des participants.es
- Un matériel pédagogique adapté
- Une formation continue de ses conseillers.ères en personnel



ORGANISATION

Le comité

Grégoire Evequoz



Président
Président de la Fondation Focus Tech.
Directeur général de l'OFPC de 2004 à 2017

Olivier Sandoz



Vice-Président
Fédération des Entreprises Romandes (FER Genève)
Délégué UAPG

Nicolas Aune



Trésorier
Secrétaire Général de l'UIG
Porteur de Projet

Pierre Lathuilière



Membre
Délégué UIG pour les apprentissages

Les membres de notre comité sont des personnalités fortement impliquées dans l'économie locale. Fidèles depuis de nombreuses années, nous les remercions chaleureusement de leur engagement.

L'équipe 2022



Audrey Etter
Directrice

Titulaire d'un Bachelor en Sciences politiques et d'un Master en Etudes européennes, Audrey a complété sa formation par l'obtention du brevet fédéral de Formatrice d'adultes. Après une expérience dans le recrutement en agence de placement, elle rejoint Léman Emploi en 2014 en tant que conseillère/formatrice afin d'aider les candidats.es à mieux se positionner sur le marché. En 2019, elle devient responsable adjointe de l'association puis reprend la direction de Léman Emploi le 1er janvier 2022. Plus que jamais convaincue de l'importance de la mission de Léman Emploi, elle se réjouit de continuer à s'investir en faveur de l'insertion professionnelle au côté de son équipe.



Loïc Cools
Conseiller

Depuis maintenant plus de 15 années, Loïc s'implique activement dans l'insertion professionnelle, et guide avec succès des candidats.es à l'emploi en transition de carrière. Formateur certifié et expérimenté, son objectif est d'amener chaque candidat.e à être l'acteur.trice de ce succès. Son orientation conseil et solution qu'il a également développée en agence de placement auprès des entreprises de tous secteurs, lui permet d'adapter son coaching en tenant compte des attentes et réalités du terrain. Cette grande proximité avec les acteurs du marché du travail genevois, facilite également la mise en relation entre les solutions qu'offrent un.e candidat.e et les besoins spécifiques d'un.e recruteur.euse. Sa devise pour un retour en emploi gagnant et durable, est de guider la bonne personne au bon endroit.



Odile Trolliet
Conseillère

Titulaire d'un Bachelor et d'un Master en Sciences politiques de l'Université de Genève, Odile a complété sa formation par un certificat sur l'utilisation des réseaux sociaux dans le recrutement. Elle a travaillé au sein d'un cabinet de recrutement, puis comme HR Recruiter & Generalist. Elle a rejoint Léman Emploi, afin de mettre à profit sa connaissance du marché de l'emploi et ses compétences en recrutement en vue de soutenir les candidats.es dans leur développement professionnel et leurs futurs succès.



Jalal Slimi
Conseiller/PERCO SST

Titulaire d'un Bachelor en Gestion d'entreprise et d'un Master en Business administration, Jalal a complété sa formation par un certificat d'Assistant en gestion du personnel. Il possède une solide expérience dans le recrutement en agence de placement et en entreprise, aussi bien au sein du secteur public que privé. Il souhaite aujourd'hui partager son expérience avec les candidats.es afin de concrétiser leurs objectifs professionnels.



Laura Della Bianca
Conseillère/Responsable
formation et qualité

Diplômée en Psychologie et au bénéfice d'une certification dans la Gestion de projets, Laura possède une expérience dans le domaine des ressources humaines et notamment dans le recrutement de collaborateurs.trices. En entreprise ou en agence, ces expériences lui ont permis de développer une bonne connaissance du marché de l'emploi et des métiers du secteur secondaire ou tertiaire. Auprès de Léman Emploi, elle a à cœur de partager son expérience pour soutenir les candidats.es dans leur développement professionnel et leurs futurs succès.



Raphaël Durand
Conseiller

Au bénéfice de 7 années d'expérience auprès des agences de placement, Raphaël a développé des solides connaissances du marché du travail genevois ainsi que des attentes des secteurs économiques locaux. Il met l'humain au cœur de son travail, c'est la raison pour laquelle il a rejoint notre équipe.



Hanane Joye
Conseillère

Titulaire d'un Master en Ressources Humaines spécialisé dans la gestion de projets appliqués à l'Économie Sociale et Solidaire, Hanane a complété sa formation par un CAS en Insertion professionnelle. Au bénéfice d'une expérience de plus de 10 années en agence de placement, elle a acquis de très bonnes connaissances en recrutement dans le domaine tertiaire à Genève. Passionnée par les relations humaines, il lui tient à cœur d'apporter son soutien aux candidats.es.



Jean-Sauveur Sitbon
Conseiller

Spécialiste du marché de l'emploi depuis près de 20 ans, Jean-Sauveur est un passionné de l'humain, du conseil et de l'accompagnement. Diplômé en Ressources humaines, titulaire de la certification FSEA de Formateur d'adultes et certifié Formateur pour apprentis, il a évolué comme recruteur et responsable RH au sein de différentes entreprises de la place, mais également comme consultant et responsable d'agences de placement, ainsi que conseiller en personnel à l'Office Cantonal de l'Emploi du canton de Genève. Avec une vision à 360 degrés, il met un point d'honneur à coacher les candidats.es de Léman Emploi avec professionnalisme, écoute et bienveillance, afin de les aider à retrouver l'emploi idéal.



Eric Umer
Conseiller

Titulaire d'un Master en Psychologie sociale et Ressources humaines, Eric est au bénéfice d'une solide expérience dans le recrutement, tout d'abord en agence de placement, puis dans des départements RH de sociétés multinationales implantées en Suisse romande et alémanique. Il lui tient à cœur de faire bénéficier son expertise aux candidats.es à l'emploi, c'est pourquoi il a rejoint notre équipe. Doté d'une excellente capacité d'écoute et de communication, il se passionne pour le métier de job coach.



Lucas Roveda
Conseiller

Au bénéfice d'un Master en Psychologie du travail et des organisations, Lucas a des expériences diverses dans le recrutement. Il a notamment recruté en entreprise, au sein du secteur public comme privé, avant d'acquérir de l'expertise en agence de placement, ce qui lui a permis d'obtenir une bonne connaissance des exigences du marché. Aujourd'hui, sa volonté est de doter les candidats.es des outils les plus efficaces, afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs professionnels.



Elodie Bosson
Conseillère

Passionnée par l'être humain et les interactions sociales, c'est très naturellement qu'Elodie s'est tournée vers des études de psychologie. Titulaire d'un Master en Psychologie du travail, elle possède une solide expérience dans l'insertion professionnelle, qui l'a amenée à accompagner des candidats.es à l'emploi de divers horizons dans la réalisation de leurs objectifs professionnels ainsi que vers une reprise d'emploi stable et durable.

Elle se réjouit ainsi de poursuivre cette belle aventure aux côtés des candidats.es de Léman Emploi.



Magaly Gonzalez
Assistante de direction
& RH

Titulaire d'une Maturité gymnasiale et également d'un CFC de Graphiste, Magaly a choisi de changer d'orientation et s'est passionnée pour l'administration. Elle a décroché un diplôme de Secrétariat et gestion administrative afin d'acquérir de nouvelles compétences.

Depuis le début de l'année 2022, son poste d'assistante administrative a évolué pour celui d'assistante de direction et ressources humaines. En 2023, elle obtient le certificat de Gestionnaire RH HRSE lui permettant de compléter et d'enrichir son parcours et ses connaissances de la gestion administrative des collaborateurs.trices.



Sylvie Meythiaz
Assistante administrative
Réceptionniste

Au bénéfice d'un diplôme en Secrétariat et en Gestion administrative, Sylvie possède plus de 10 années d'expérience dans le domaine du secrétariat et la réception. Elle a pu développer ses compétences dans divers secteurs tels que le milieu associatif et l'immobilier. Sportive émérite et de nature volontaire, elle a rejoint Léman Emploi afin de mettre son excellente capacité d'écoute et de communication au service des candidats.es.



Deborah Schneeberger
Assistante administrative

Titulaire d'une Maturité gymnasiale, Deborah a débuté sa carrière professionnelle en tant qu'assistante administrative dans la finance. Après 15 ans dans ce secteur, elle décide de se réorienter dans le domaine de la réinsertion professionnelle qui correspond pleinement à ses valeurs. Ravie d'avoir rejoint l'équipe de Léman Emploi, elle s'investit entièrement au service des candidats.es.

SST-PARTENARIAT AVEC F4S

Dans le cadre de ses réformes, Léman Emploi place la santé et la sécurité de ses collaboratrices et collaborateurs au centre de ses préoccupations. Dans cette optique, un partenariat a été mis en place avec la société Fair 4 Safety SA (F4S), composée de spécialistes en santé et sécurité au travail, afin de prévenir les risques liés à la SST et d'en diminuer les conséquences (accident, absentéisme, maladie professionnelle, démission, burn-out, ...).

Cette collaboration permet à notre association de bénéficier du savoir-faire et de l'expérience de l'entreprise partenaire dans ce domaine. En effet, un spécialiste dédié nous accompagne dans la mise à jour de notre politique interne de santé et sécurité et à son implémentation.

Dans ce cadre, une personne de contact (PERCO) pour la santé et la sécurité au travail a été nommée en début d'année 2022 parmi les collaborateurs.trices et j'ai décidé en accord avec l'équipe de m'engager dans cette mission. Le rôle de la PERCO est de conseiller la direction à propos des questions relatives à la santé des employés.ées et de suivre le déploiement des mesures de prévention dans l'entreprise. De plus, en tant que PERCO, j'ai suivi une formation au mois de février 2022 afin d'acquérir et de mieux assimiler le cadre réglementaire, les aspects et les enjeux de la SST.

Par la suite, la société F4S a mené un audit SST de notre association. Cet état des lieux nous a permis de prendre des mesures correctives, telles que la formation de trois de nos collaborateurs.trices aux premiers secours, ainsi que la mise à jour de nos directives d'évacuation par exemple. Une détermination des dangers de l'entreprise a ensuite été menée, qui a conclu que les mesures nécessaires étaient bien en place. Léman Emploi a d'ailleurs reçu les félicitations de l'auditeur de F4S pour le bon niveau atteint aussi vite en SST.

Nous allons poursuivre nos efforts en matière de santé et de sécurité au travail, démarche qui s'inscrit parfaitement dans la culture d'entreprise que nous souhaitons développer.



Jalal Slimi
Conseiller/PERCO SST

REFONTE DE L'OFFRE DE FORMATION

Durant la crise sanitaire liée au Covid-19, le taux de chômage a considérablement augmenté en Suisse et, plus particulièrement, dans le canton de Genève (5,7% en février 2021, par exemple). Afin d'outiller un maximum de candidats.es et favoriser un retour à l'emploi rapide, l'OCE par l'intermédiaire du SMPE a demandé à différents prestataires MRE du canton de Genève de proposer une nouvelle offre de formation d'une durée réduite.

La situation sanitaire s'étant stabilisée au début de l'année 2022, Léman Emploi a élaboré, à la demande du SMPE, une nouvelle mouture du programme Profil Emploi. Cette refonte avait deux objectifs principaux : harmoniser le programme entre les différents prestataires du canton, ainsi que revenir à des prestations plus larges afin d'offrir un accompagnement plus complet aux candidats.es.

A cet effet, la version lancée en janvier 2022 s'est déroulée sur une durée de 3 semaines et comportait huit ateliers de 3 heures et 4 entretiens individuels de 1h15.

Profil Emploi 2020 - 2021

*Durée : 2 semaines
4 ateliers de 1h30
4 entretiens individuels de 1h*

Profil Emploi 2022

*Durée : 3 semaines
8 ateliers de 3h
4 entretiens individuels de 1h15*

Afin de réaliser cette refonte, un groupe de travail a été mis sur pied au sein de Léman Emploi. Le but était d'encourager la collaboration en synergie et favoriser ainsi une approche participative. Les bénéfices pour l'équipe ont été multiples :

- Partage de connaissances entre pairs et valorisation des compétences individuelles
- Efficacité dans le lancement du programme grâce à la division du travail
- Formation transversale des coachs aux divers ateliers développant la polyvalence de chacun.e et facilitant la planification
- Renforcement de la cohésion d'équipe à l'interne

Ce projet a été mené avec succès, grâce à la contribution des différents membres de l'équipe.

Au printemps 2022, dans le contexte de la baisse du taux de chômage, une réflexion a été lancée afin de faire évoluer notre offre de formation à l'horizon 2023. L'idée d'un tout nouveau programme nommé « beReady », 100% sur mesure et d'une durée plus longue (4 à 6 mois) a émergé et Léman Emploi (en collaboration avec d'autres prestataires du canton) a œuvré à sa conception jusqu'à la fin de l'année 2022 pour un lancement au 1er janvier 2023.

Une nouvelle fois, notre équipe a démontré sa créativité, son agilité et ses compétences.



Laura Della Bianca
Conseillère
Responsable formation et qualité

SALON DES PRESTATAIRES DE L'OCE

La troisième édition de l'événement a eu lieu le 17 octobre 2022 dans les locaux de l'Office Cantonal de l'Emploi à la rue des Gares.

Les 86 stands présents sur le salon ont permis aux 63 partenaires du catalogue MMT, dont Léman Emploi, de présenter en détail les prestations et l'actualité de chaque mesure aux conseillers.ères en personnel des ORP, mais aussi à tous les acteurs de la réinsertion professionnelle, tels que l'Hospice Général et l'OCAS par exemple.

En parallèle, l'organisateur a proposé aux visiteurs un programme d'animation et plusieurs interventions des représentantes et représentants de commissions officielles en lien avec l'emploi, des milieux politiques et économiques. L'organisateur a relevé la présence de près de 500 visiteurs lors de cette 3ème édition.

Cet événement a aussi été une occasion unique pour toute l'équipe de pouvoir croiser et échanger avec les conseillers.ères ORP qui utilisent régulièrement la mesure, mais également de présenter le programme d'accompagnement à celles et ceux qui ne font pas encore appel à Léman Emploi.



L'édition 2022 a notamment été marquée par la présentation du contenu et des objectifs du nouveau programme beReady devant démarrer en janvier 2023.

La mobilisation de plusieurs membres de l'équipe a permis de coordonner les aspects organisationnels, logistiques et matériels pour la mise en place du stand. Côté communication, un nouveau flyer présentant en détail le contenu du programme beReady a été remis à chaque visiteur.euse.

Tous.tes les job coaches de Léman Emploi ont pu être présents.es sur le stand et suivre, selon les centres d'intérêt, les conférences proposées tout au long de la manifestation.

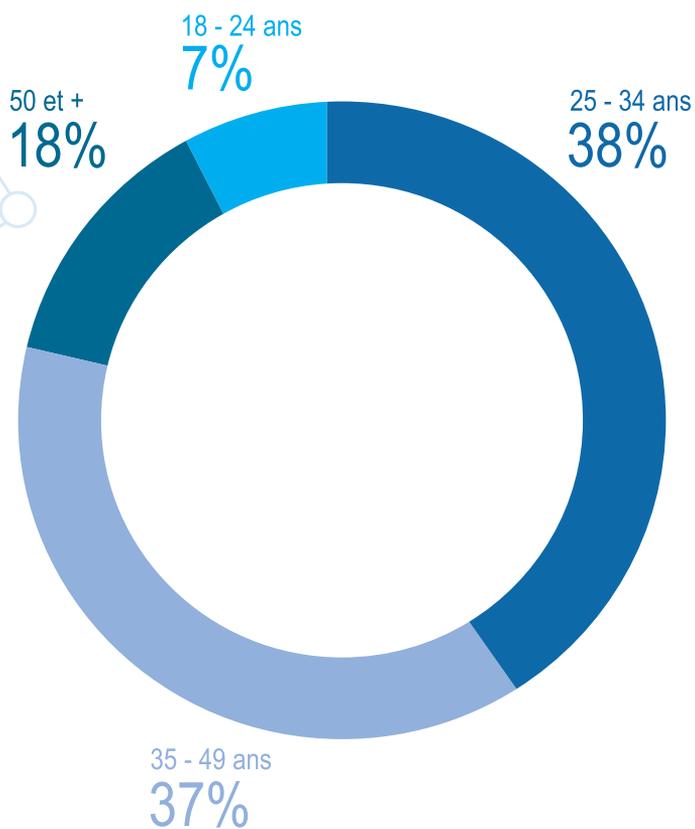
Cette journée d'échanges et de rencontres avec l'OCE et tous les acteurs de la formation et de l'insertion s'est avérée particulièrement enrichissante professionnellement et humainement. Elle a également permis de développer et de consolider le lien de partenariat avec l'OCE.



Loïc Cools

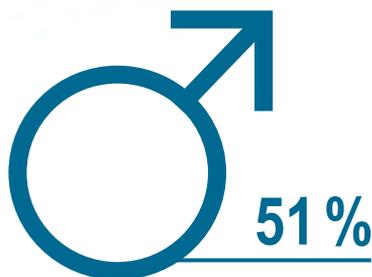
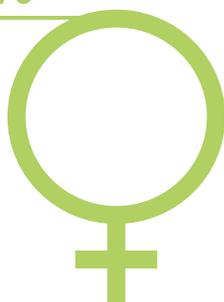
PUBLIC

Age des participants.es



Genre des candidats.es

49 %



51 %

Niveau de formation



CFC

30 %

Sans formation

26 %

Université
Haute école

18 %

Ecole supérieure
Maturité

13 %

Autre formation

13 %

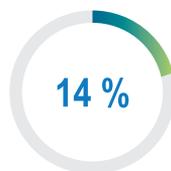
Secteurs de recherches d'emploi



Administration



Construction,
nettoyage



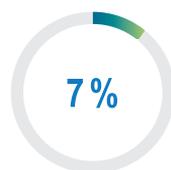
Santé, social



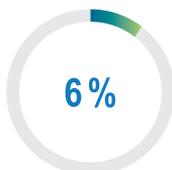
Vente,
marketing



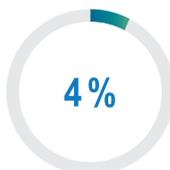
Industrie,
technique



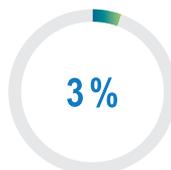
Logistique,
transport



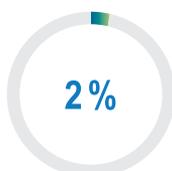
Hôtellerie



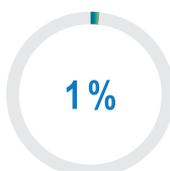
Enseignement,
juridique



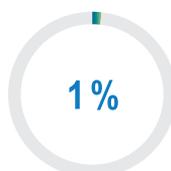
Banque



Art et culture



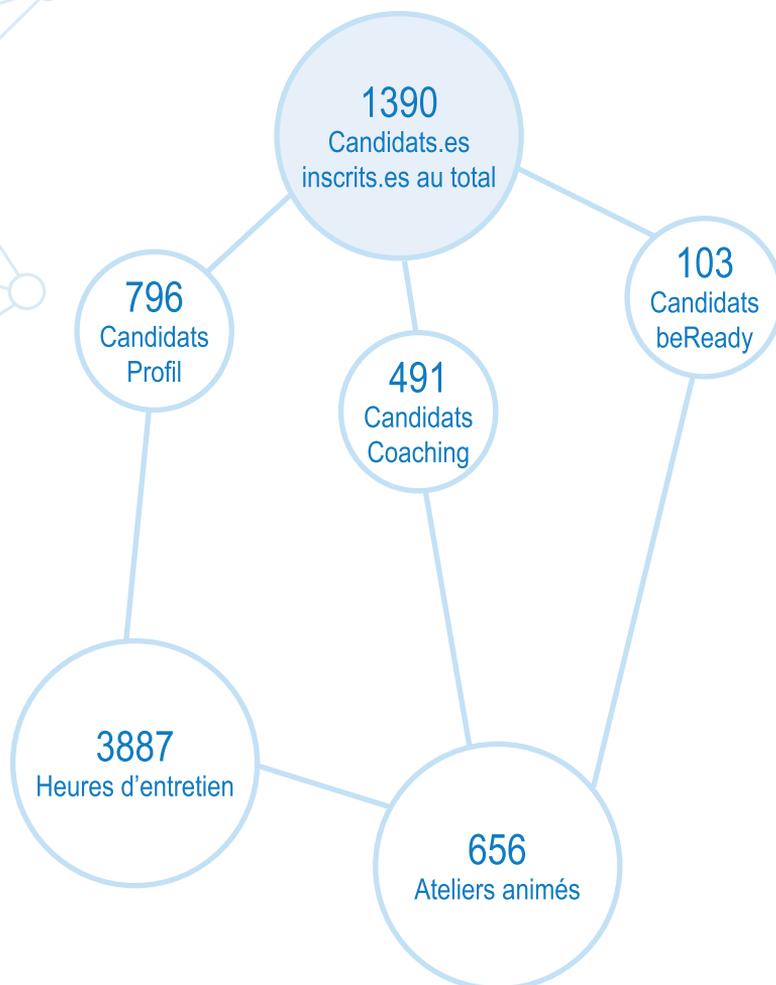
Informatique



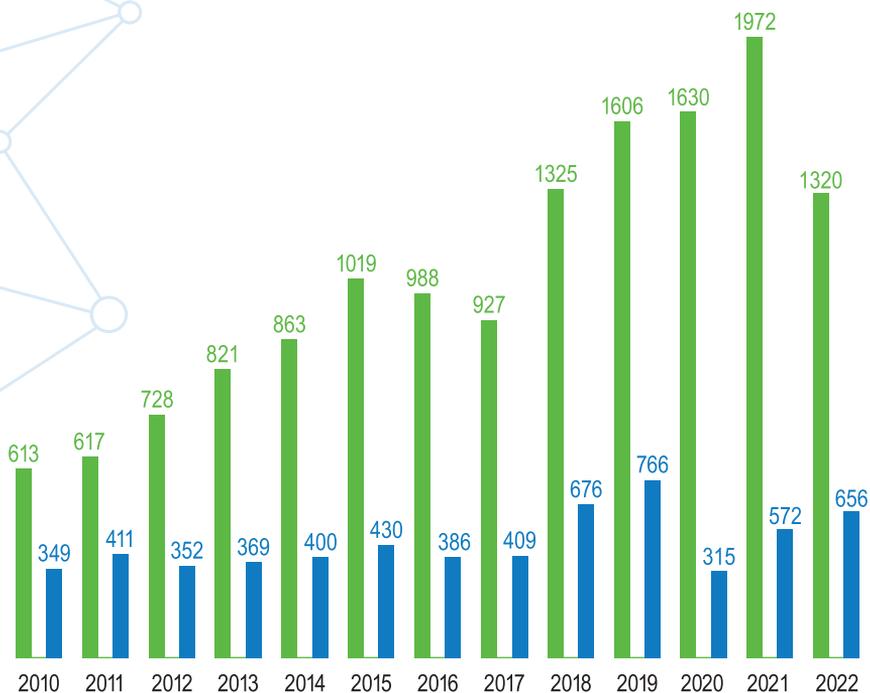
Agriculture

CHIFFRES 2022

Bilan



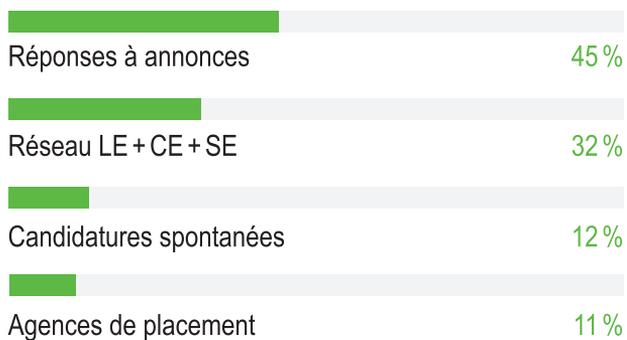
Evolution du nombre de candidats.es inscrits.es et d'ateliers



■ Nombre de candidats inscrits.es

■ Nombre d'ateliers animés

Analyse des reprises d'emploi



Principales causes de fermetures de dossiers



Les seniors sur le marché de l'emploi en 2022

En Suisse, comme dans de nombreux pays développés, la population vieillit et les seniors (personnes âgées de plus de 55 ans) représentent une part de plus en plus importante de la population active.

Malgré leur expérience et leurs compétences, les seniors peuvent rencontrer des difficultés pour trouver un emploi ou pour rester en emploi. Cette situation peut entraîner des défis économiques et sociaux pour les individus concernés ainsi que pour la société dans son ensemble.

Selon les données de l'Office fédéral de la statistique suisse, en 2022, le taux de chômage des personnes âgées de 55 ans et plus en Suisse était de 2.2%. Ce taux a diminué par rapport à 2021 où il était à 3.1%. Cependant, le taux de chômage des seniors varie selon les secteurs d'activité et les régions de Suisse. A savoir également que 33,5% de la population active en Suisse a plus de 50 ans et que 48.9% des 50-64 ans sont en situation de chômage de longue durée (plus de 1 an).

Les seniors peuvent rencontrer plusieurs problématiques lorsqu'ils cherchent un emploi ou lorsqu'ils sont en emploi. Parmi les difficultés les plus souvent rencontrées, on peut citer :

- Les stéréotypes liés à l'âge : les employeurs peuvent avoir des préjugés sur leurs capacités et leur flexibilité, ce qui peut limiter leurs chances d'être recrutés.ées ou de progresser dans leur carrière
- La difficulté à se former et à se mettre à jour : certains.es seniors peuvent avoir des difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies ou aux nouveaux modes de travail, ce qui peut les rendre moins attractifs.ves pour les employeurs
- La précarité de l'emploi : ils.elles peuvent être poussés.ées à accepter des emplois précaires ou à temps partiel pour ne pas rester sans emploi, ce qui peut affecter leur niveau de vie et leur sécurité financière

Afin de répondre à ces problématiques, différentes solutions peuvent être envisagées :

- Sensibiliser les employeurs aux avantages de l'embauche de seniors : ils peuvent apporter une grande expérience et une stabilité à une entreprise, ainsi qu'une perspective différente
- Encourager la formation continue : des programmes de formation spécifiques pour les seniors peuvent les aider à acquérir les compétences nécessaires pour rester employables
- Favoriser les contrats à durée indéterminée : des politiques publiques peuvent encourager les entreprises à embaucher des seniors en leur proposant des contrats à durée indéterminée, ce qui peut leur offrir plus de sécurité financière
- Les accompagner et les former afin de leur permettre de garder confiance, de mieux se préparer pour leurs recherches et de retrouver plus rapidement un emploi à leur mesure

En conclusion, le chômage des seniors en Suisse est une problématique qui nécessite une attention particulière. Ces derniers, ères représentent une ressource précieuse pour l'économie par leurs expériences et leurs compétences qui contribuent à la croissance économique du pays. Mettre en place des actions ciblées peut aider à maximiser le potentiel des seniors sur le marché du travail et à assurer leur sécurité financière à long terme.



Jean-Sauveur Sitbon

Secteur du bâtiment

Après avoir subi durant deux années consécutives d'importants ralentissements d'ordre fonctionnel et financier dus au Covid-19, les indicateurs de croissance sont rentrés dans des courbes positives notamment au terme du premier semestre de l'année. A noter que le secteur du bâtiment et de la construction joue un rôle significatif dans l'économie genevoise. La ville est en constante évolution et de nombreux projets de construction, tant résidentiels que commerciaux, sont en cours. La demande de logements, d'in-

frastructures et de projets de rénovation influence directement le marché de l'emploi dans ce secteur. L'office cantonal de la statistique relève d'ailleurs une augmentation du volume de bâtiments en construction sur le canton et des réserves de travail passant de 7,4 mois en avril à 8,9 mois en juillet notamment dans le second œuvre.

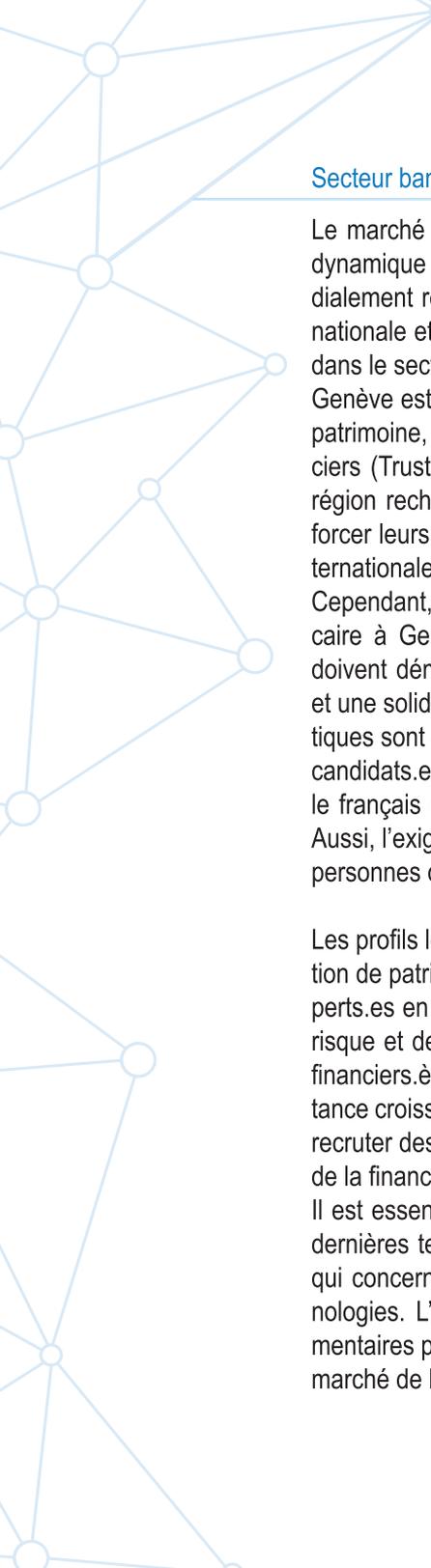
Cette activité a mécaniquement généré du côté des entreprises de nombreux besoins en personnel qualifié ou expérimenté dans tous les secteurs. Nous avons pu le constater chez Léman Emploi par le biais d'une augmentation des offres d'emplois médiatisées, mais également par les nombreuses sollicitations des agences de placement spécialisées avec lesquelles nous sommes partenaires.

Pour un bon nombre de professions dans le secteur du bâtiment, les recruteurs.euses ont exprimé leur difficulté à trouver des ouvriers qualifiés, ou en capacité de répondre au prérequis d'une certification suisse, notamment dans les domaines de l'électricité, des installations sanitaires et du CVC. En parallèle, de nouvelles professions en lien avec le développement des activités dans les énergies renouvelables font leur apparition, comme celle de monteur de panneaux photovoltaïques. Pour répondre à cette demande en pleine croissance, des organismes comme l'Ifage, ainsi que des partenariats entre l'OCE et des entreprises actives dans le secteur, offrent des possibilités de formation théorique et pratique.

Encore en 2022, le développement des actions de promotion de la formation initiale, l'implication des entreprises dans l'apprentissage et les alternatives de formations continues dans les métiers du bâtiment restent des facteurs clés pour tendre à former et qualifier la main d'œuvre locale.



Loïc Cools



Secteur bancaire

Le marché de l'emploi pour les postes bancaires à Genève est dynamique et compétitif. La place financière genevoise est mondialement reconnue, attirant des institutions de renommée internationale et offrant une multitude d'opportunités professionnelles dans le secteur bancaire.

Genève est réputée pour son expertise en matière de gestion de patrimoine, de private banking, de trading et de services financiers (Trust, Family Office, ...). Les banques présentes dans la région recherchent constamment des talents qualifiés pour renforcer leurs équipes et répondre aux besoins de leur clientèle internationale.

Cependant, malgré les opportunités, le marché de l'emploi bancaire à Genève reste compétitif et exigeant. Les candidats.es doivent démontrer un niveau élevé de compétences techniques et une solide expérience dans le domaine. Les exigences linguistiques sont également importantes, avec une préférence pour les candidats.es maîtrisant plusieurs langues, notamment l'anglais, le français et d'autres langues (italien, allemand, espagnol, ...). Aussi, l'exigence de la résidence est également un atout pour les personnes domiciliées en Suisse.

Les profils les plus recherchés incluent les spécialistes de la gestion de patrimoine, les conseillers.ères en investissement, les experts.es en conformité réglementaire, les professionnels.elles du risque et de la conformité, ainsi que les traders et les analystes financiers.ères. Les banques accordent également une importance croissante à la digitalisation et à la technologie, cherchant à recruter des professionnels.elles compétents.es dans le domaine de la finance numérique et de l'innovation technologique.

Il est essentiel pour les candidats.es de se tenir au courant des dernières tendances et évolutions du secteur, notamment en ce qui concerne la réglementation financière et les nouvelles technologies. L'obtention de certifications et de formations complémentaires peut également être un atout pour se démarquer sur le marché de l'emploi.

En résumé, le marché de l'emploi pour les postes bancaires à Genève offre de nombreuses opportunités pour les professionnels.elles qualifiés.ées, mais il exige également un haut niveau de compétences, une expérience pertinente et une connaissance approfondie du secteur financier. Les candidats.es qui répondent à ces critères et qui sont prêts à relever les défis du secteur bancaire trouveront des perspectives intéressantes et stimulantes à Genève.



Hanane Joye

Secteur juridique

Nous observons que le marché du travail dans le domaine juridique est compétitif et exigeant en termes de qualifications et d'expérience. Comptant un nombre important d'organisations internationales et de sièges d'entreprises internationales, Genève propose de nombreuses opportunités pour les professionnels.elles du droit, plus particulièrement pour celles et ceux dont le parcours est également marqué par des expériences dans la finance, les relations internationales ou le droit international.

Compte tenu de la forte attractivité de ce domaine, la concurrence est forte parmi les candidats.es qualifiés.ées et expérimentés.ées. Par ailleurs, nous constatons une autre direction majeure de l'emploi dans le domaine juridique à travers les prérequis des postes d'avocats ou de juristes auprès d'institutions judiciaires ou publiques. Malgré un taux de chômage bas, certains.es candidats.es à l'emploi se voient freinés.ées dans leurs ambitions lorsqu'ils.elles ne sont pas titulaires du Brevet d'Avocat. En effet, encore optionnel pour certains postes de juristes il y a quelques années, il représente désormais un critère majoritairement obligatoire à Genève.



Odile Trolliet

Secteur administratif

Durant l'année 2022, les candidats.es actifs.ves dans le domaine de l'administration ont été les plus nombreux.euses de notre portefeuille. Cela témoigne bien de la compétitivité de ce secteur et de son attractivité, à l'instar des statistiques relatives aux titres professionnels délivrés sur le canton de Genève. En effet, cette année encore, les formations professionnelles du pôle « Commerce » - qui comprend en grande partie la profession d'employé.ee de commerce - ont représenté plus d'un tiers de l'ensemble des CFC délivrés, sur la totalité des 7 pôles existants.

Cette situation accentue la nécessité pour les candidats.es de se démarquer de la concurrence. A ce titre, nous avons constaté une augmentation des formations continues suivies par nos participants.es afin d'élargir leur champ de compétences et se spécialiser, notamment dans les domaines des ressources humaines et de la comptabilité. Des cours de perfectionnement en langues et en informatique sont également devenus importants pour renforcer leur attractivité sur le marché de l'emploi.



Elodie Bosson

Secteur des transports

En 2022, le secteur des transports à Genève est confronté à une situation de recrutement tendue. Les entreprises de transport ont du mal à trouver des candidats.es qualifiés.ées pour les postes vacants, en particulier pour les conducteurs.trices de bus et les mécaniciens.ciennes de véhicules.

Les raisons de cette situation sont multiples. D'une part, la croissance économique post-covid de la région a créé une forte demande pour les services de transport, ce qui a entraîné une augmentation des besoins en personnel. D'autre part, les qualifications requises pour les postes de conducteur.trice de bus et de mécanicien.cienne de véhicules sont de plus en plus spécialisées, ce qui rend le recrutement plus difficile.

En effet, les postes dans ce domaine sont souvent très techniques et nécessitent des compétences spécifiques, ce qui peut rendre la recherche d'un emploi encore plus complexe. Les employeurs ciblent souvent des candidats.es expérimentés.ées avec des compétences en conduite, en maintenance et en logistique, ce qui peut mettre les personnes sans expérience dans une position difficile.

En outre, les aspirants.es doivent souvent posséder des certifications particulières pour travailler dans ce domaine, telles que des permis de conduire spéciaux (B121, C ou D) ou des certifications de sécurité, ce qui peut également ajouter à la difficulté de trouver un poste.

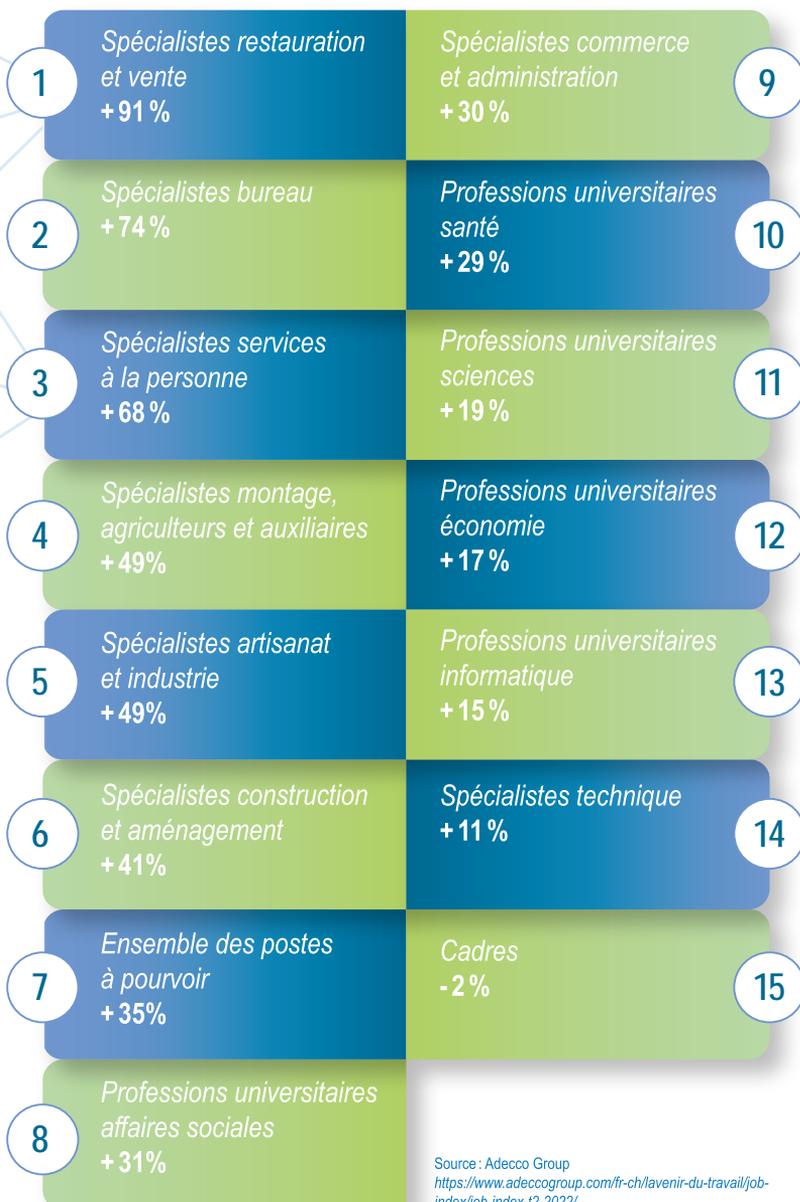
De plus, les employeurs dans le domaine du transport recherchent souvent des travailleurs.euses en temps partiel. Cela peut poser un défi pour les chercheurs.euses d'emploi qui souhaitent travailler à temps plein, mais cela peut également être une opportunité pour ceux.celles qui souhaitent compléter leur revenu ou qui ont des horaires flexibles.

Dans l'ensemble, la recherche d'un emploi dans le domaine des transports à Genève peut être un défi pour les candidats.es en raison de la concurrence accrue, de la demande de compétences techniques spécifiques et des certifications requises. Cependant, les candidats.es motivés.ées peuvent toujours trouver des opportunités d'emploi dans ce domaine en recherchant activement des offres d'emploi et en acquérant des compétences supplémentaires pour améliorer leurs chances de réussite.



Jalal Slimi

Augmentation des offres d'emploi en Suisse au 1er semestre 2022 par rapport à 2021



Source : Adecco Group
<https://www.adecco.com/fr-ch/lavenir-du-travail/job-index/job-index-12-2022/>

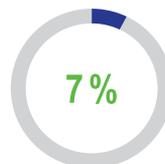
Augmentation des annonces d'emplois au 2ème trimestre 2022 par rapport au 2ème trimestre 2021



Suisse alémanique



Suisse



Suisse latine

Source : Adecco Group
<https://www.adecogroup.com/fr-ch/lavenir-du-travail/job-index/job-index-12-2022/>

Métiers en pénurie en Suisse en 2022



Source : Swissinfo.ch
<https://www.swissinfo.ch/fr/economie/les-entreprises-suissees-manquent-cruellement-de-bras-et-de-cerveaux/47646130>

Données OCE en 2022

65'301

Places vacantes annoncées
en 2022 en Suisse

-17 %

Diminution du chômage
en Suisse (15-24 ans)
par rapport à 2021

- 22.6 %

Diminution du chômage
en Suisse des 50 ans et plus
par rapport à 2021

-1.1 %

Diminution du chômage à
Genève par rapport à 2021

9683

Inscriptions à l'OCE
dans l'année 2022 pour le
canton de Genève

2.2 %

Taux de chômage annuel
moyen en Suisse

3.9 %

Taux de chômage annuel
moyen à Genève

Source : Site du SECO
<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>

TÉMOIGNAGES

Février 2022

« Excellents conseils pour les recherches d'emploi, le CV corrigé, repris et reformaté, les lettres de motivation modifiées pour être plus structurées. Depuis ce coaching et les conseils prodigués, je mets systématiquement en pratique tout ce que j'ai appris et mes dossiers de candidatures suscitent beaucoup plus d'intérêt.

Maîtrise et thèmes parfaits avec une pro de l'informatique en plus !

Excellent contact, bienveillance, un coaching de grande qualité, bienveillant, motivant. »

Mars 2022

« Je vous remercie de m'avoir proposé la mesure avec Léman Emploi à la suite de ma demande de coaching pour la recherche d'emploi.

Grâce à leurs services, j'ai trouvé très rapidement un travail !

En effet, je tiens à souligner la qualité de leurs services.

En matière de contenu, les différentes thématiques sont très pertinentes et accompagnées par des supports de cours accessibles à tous et contenant des astuces très précieuses.

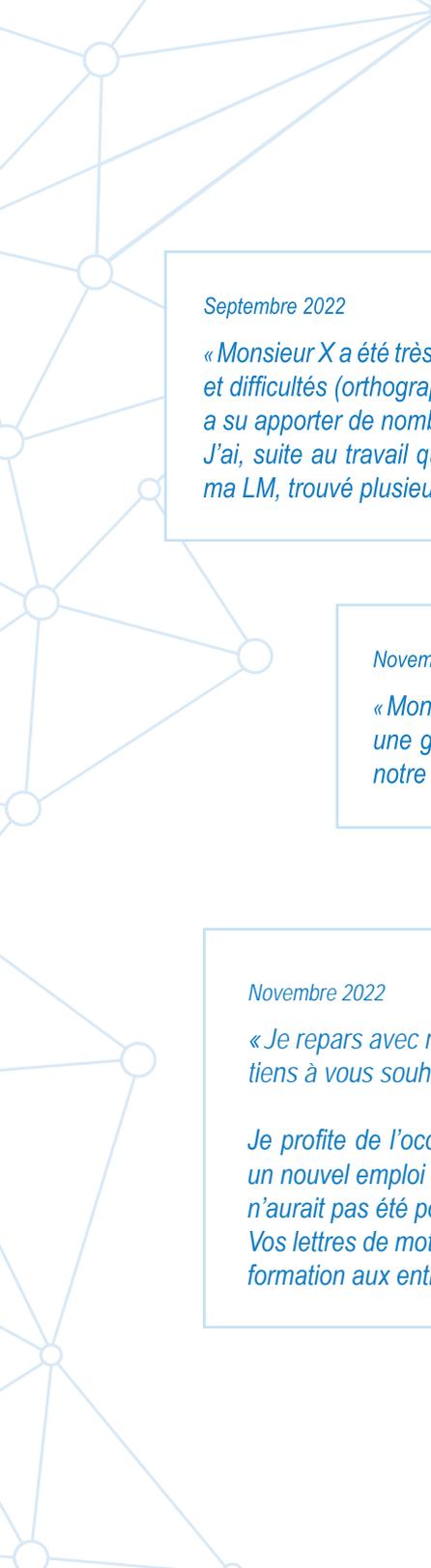
(...) J'ai également utilisé les recommandations et explications pertinentes que j'ai reçues pour rédiger l'email/lettre de motivation que j'ai envoyé pour obtenir mon poste de travail actuel.

En matière de coaching individualisé, les conseils que Monsieur X m'a apportés étaient parfaitement adaptés à mon profil professionnel.

Il était très à l'écoute et s'est montré rassurant et positif.

De plus, il a également fait preuve d'une grande disponibilité et adaptabilité suivant les situations.

Ainsi, je vous remercie encore de m'avoir permis de bénéficier de cette mesure et la recommande vivement ! »



Septembre 2022

« Monsieur X a été très à l'écoute de mes besoins, attentes, compétences et difficultés (orthographe, réseaux), etc. dans ma recherche d'emploi. Il a su apporter de nombreux conseils qui se sont avérés bénéfiques. J'ai, suite au travail que nous avons effectué ensemble sur mon CV et ma LM, trouvé plusieurs emplois. »

Novembre 2022

« Mon coach a été toujours très compétent et avec une grande expertise et il m'a aidé tout au long de notre programme. »

Novembre 2022

« Je repars avec mon nouveau dossier de candidature et je tiens à vous souhaiter une excellente année 2023!

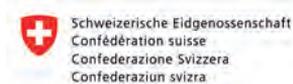
Je profite de l'occasion pour vous informer que j'ai trouvé un nouvel emploi à la fin du mois de novembre, et que cela n'aurait pas été possible sans votre aide.

Vos lettres de motivation, votre correction de mon CV, votre formation aux entretiens, tout cela m'a permis de réussir! »

REMERCIEMENTS

Léman Emploi remercie tout particulièrement :

- Notre mandant, l'Office Cantonal de l'Emploi, son Service des Mesures Pour l'Emploi, les conseillers.ères de l'ORP ainsi que le Service Employeur dont nous recevons quotidiennement la liste de postes vacants.
- De nombreuses agences de placement et entreprises qui nous annoncent directement leurs besoins en personnel.
- L'Union Industrielle Genevoise, notre porteur de projet, la Fédération des Entreprises Romandes, et l'Union des Associations Patronales Genevoises.



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève





Léman Emploi