

LEMAN
EMPLOI

2025

RAPPORT
D'ACTIVITÉ

**RAPPORT D'ACTIVITÉ
2025**

SOMMAIRE

6

Edito

12

Organisation

22

Programme
beReady

52

Témoignages

8

Missions

16

Relations entreprises

24

Public

54

Remerciements

10

Valeurs

20

Communication

36

Marché
du travail CH

56

Impressum

01 EDITO

Vers un suivi individuel intensifié et une visibilité renforcée

L'année 2025 a été marquée par une légère dégradation du marché du travail, dans un contexte économique plus incertain en Suisse et en Europe. Genève a une nouvelle fois affiché l'un des taux de chômage les plus élevés du pays, avec une moyenne annuelle de 4,7% et un taux atteignant 5% en fin d'année. Les statistiques du chômage révèlent que ce sont principalement les 25-49 ans qui sont les plus touchés, représentant 69,6% des chômeur·euse·s à Genève. Les plus de 50 ans, quant à eux, restent plus longtemps en re-

cherche d'emploi, soit 7,4 mois en moyenne.

Dans ce contexte, Léman Emploi a confirmé son rôle clé dans l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi. Près de 1 000 personnes ont ainsi été accompagnées, représentant 5 377 heures d'entretiens et 1 194 heures de formation.

Afin de renforcer l'efficacité de l'accompagnement proposé, le programme beReady a été adapté. Un suivi individuel plus intensif a été mis en place, accompagné d'une activation plus précoce de la prospection et du service de « job hunting ». L'objectif est de transmettre rapidement aux

candidat·e·s les outils nécessaires à une candidature percutante, afin de se concentrer au plus tôt sur la recherche d'opportunités et la mise en relation avec les entreprises.

Les contenus de formation ont également évolué afin d'intégrer davantage les enjeux liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les processus de recherche d'emploi et de candidature.

L'année 2025 a par ailleurs été marquée par l'organisation de plusieurs événements destinés à nos participant·e·s. Des conférences consacrées à la marque personnelle et à la visibilité digitale, ainsi qu'une job ren-

candidat·e·s de renforcer leur visibilité, de développer leur réseau et d'accéder à des opportunités professionnelles concrètes.

En parallèle, nos actions de communication ont été renforcées afin d'offrir une meilleure visibilité aux profils accompagnés. Parmi ces initiatives, la réalisation et la diffusion de CV vidéos sur notre page LinkedIn ont permis de valoriser les compétences et les parcours de nos candidat·e·s auprès des employeurs.

Léman Emploi poursuivra en 2026 son engagement en faveur d'un accompagnement toujours plus efficace, en adéquation avec les besoins des participant·e·s et les attentes des employeurs.

Le renforcement de la visibilité des candidat·e·s et le développement de passerelles avec les entreprises resteront au cœur de nos priorités.

Nous remercions l'Office cantonal de l'emploi et l'Hospice général pour la confiance renouvelée qu'ils nous témoignent


dans l'accomplissement de notre mission, ainsi que notre Comité pour son engagement et son soutien.


Audrey Etter
Directrice

Source :
Seco. **Statistique du marché du travail** (en ligne). amstat.ch
Disponible sur : <https://www.amstat.ch>

02 MISSIONS

01  Assurer un suivi régulier des candidat-e-s à travers un coaching personnalisé, leur permettant de rester motivé-e-s et d'atteindre leurs objectifs.

02  Offrir des formations thématiques en méthodologie de recherche d'emploi pour renforcer le positionnement des candidat-e-s sur le marché.

03  Accompagner les candidat-e-s et apporter des solutions RH aux entreprises partenaires.

04  Mettre en relation nos candidat-e-s avec les entreprises du canton.

05  Maintenir une veille active sur l'évolution du marché du travail.

03 VALEURS



Professionnalisme

Avec plus de 20 ans d'expérience dans l'insertion professionnelle et une connaissance approfondie du marché genevois, nous sommes à même d'offrir des conseils avisés et des solutions adaptées aux besoins des candidat-e-s et des entreprises.



Bienveillance

Nous privilégions une approche humaine et empathique pour établir une relation de confiance durable avec nos candidat-e-s et nos entreprises partenaires.



Passion du métier

Notre équipe dévouée s'engage pleinement aux côtés des talents qu'elle accompagne et des entreprises partenaires pour créer des solutions « gagnant-gagnant ».



Ecoute

L'écoute est au cœur de notre approche. Nous prenons le temps de comprendre les besoins et les objectifs de chaque candidat-e afin de mettre en place un coaching personnalisé et un programme sur mesure.

04 ORGANISATION

Le comité



Grégoire Evéquoz

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



Nicolas Aune

Trésorier
Secrétaire Général de l'UIG
Porteur de Projet



Olivier Sandoz

Vice-Président
Directeur général adjoint de la FER Genève
Délégué UAPG



Pierre Lathuilière

Membre
Délégué UIG pour les apprentissages

L'équipe

Audrey Etter
Directrice



Deborah Schneberger
Assistante administrative



Ocile Trolliet

Job coach & chargée de projets qualité



Magaly Gonzalez
Assistante de direction & RH



Loïc Cools

Chargé des relations entreprises & job coach



Sylvie Meythiaz
Secrétaire-réceptionniste



Luana Massaro
Chargée de communication & administration



Jalal Slimi

Job coach



Stefano Gianfreda

Job coach



Nora Kerrache

Job coach



Hanane Joye

Job coach



Yakolé Johnson

Job coach



Jean-Sauveur Sitbon

Job coach



Mirko De Matteis

Job coach



Sandra Roleira da Rocha

Job coach



Mélanie Cabarrou

Job coach



Mona Gaume

Job coach



Elodie Bosson

Job coach



05

5

RELATIONS ENTREPRISES

2025 : une année pleine de paradoxes

Malgré la hausse du chômage, nos entreprises partenaires peinent toujours à recruter dans de nombreux secteurs. En effet, de nombreux recruteur·euse·s relèvent leurs difficultés à recruter du personnel qualifié, notamment dans les secteurs de la santé, de la tech, de l'informatique et de la construction.

Pour Léman Emploi, 2025 marque plus que jamais une volonté d'impliquer

ses entreprises partenaires dans des événements visant à mieux informer les demandeur·euse·s d'emploi et à les rapprocher des recruteur·euse·s du canton. Ce sont à travers des conférences et des job rencontres que nos participant·e·s ont pu bénéficier de conseils d'experts et vivre des moments d'échanges privilégiés avec des recruteur·euse·s spécialisé·e·s dans leur secteur.

Parmi ces événements, la Conférence sur la Marque personnelle et la visibilité digitale a rassemblé près d'une centaine de participant·e·s autour d'une réalité omniprésente en 2025 : la digitalisation croissante des recrutements. Léman Emploi et la Fondation Qualife ont uni leurs ressources pour rassembler, au centre de formation de Pont-Rouge, cinq expert·e·s qui ont apporté des éclairages complémentaires autour de quatre grandes thématiques :

- les clés du Personal Branding avec Cyrille Gay-Kristoffersen du cabinet Career Designer
- l'optimisation du profil LinkedIn dans une logique de recrutement avec Charlotte Contassot et Loïk Provost de l'agence Adsearch
- la création et l'utilisation du CV vidéo avec Emmanuel Bichet d'Open Communication
- les fondamentaux du Vocal Branding avec Marie-Camille Vaquié-Depraz de The Designer Geneva.

Les conseils clés et outils pratiques partagés ont mis en lumière l'importance de soigner et d'harmoniser sa communication entre le CV, le profil LinkedIn et le pitch personnel ; de développer sa visibilité auprès des recruteur·euse·s en exploitant pleinement toutes les zones d'information du profil LinkedIn ; d'oser le CV vidéo comme outil de différenciation en personnalisant une courte vidéo pour transmettre ce qu'un CV traditionnel ne peut exprimer ; et enfin,

de travailler sa prise de parole et son intention avant chaque entretien – respiration, posture, débit – car la voix et la présence jouent un rôle décisif dans la première impression donnée.

La job rencontre organisée avec l'équipe de l'agence Manpower a elle aussi suscité beaucoup d'enthousiasme. Le temps d'une matinée, les locaux ont été aménagés en espaces de rencontre. Près de 60 entretiens ont pu être réalisés en

tranches de 15 minutes entre les six conseiller·ère·s en personnel des branches tertiaire, horlogère, bâtiment et industrie, et les candidat·e·s inscrit·e·s à l'événement. À l'heure où le digital occupe une place majeure dans les processus de recrutement, la réussite de ces job rencontres démontre que ces moments privi-

légiés d'échanges entre candidat·e·s et recruteur·euse·s constituent un formidable moteur d'opportunités professionnelles. Nous avons d'ailleurs pu célébrer plusieurs success stories avec des participant·e·s à la suite de cet événement.

Afin de promouvoir davantage nos talents auprès des employeurs du

canton, les actions des relations entreprises et la mobilisation de toute l'équipe des job coaches ont, cette année encore, permis de développer de nouvelles collaborations. Près de 55 entreprises ont rejoint notre réseau de partenaires actifs. Ces collaborations ont permis de créer de multiples connexions entre

candidat·e·s et recruteur·euse·s dans une approche réactive, qualitative et orientée solutions. **C'est dans cet esprit gagnant-gagnant que de nombreux employeurs du canton ont pu trouver au sein de Léman Emploi la solution à leurs besoins en recrutement ou identifier leurs talents de demain.**

Si vous ne faites pas encore partie de nos partenaires, nous vous invitons à prendre contact avec nous.

Loïc Cools
Chargé des relations entreprises



ne COMMUNICATION

Présence renforcée sur LinkedIn

Une attention particulière a été portée à la stratégie sur LinkedIn, avec une volonté d'apporter de la diversité dans les contenus publiés et valoriser les publics accompagnés. L'objectif était à la fois de renforcer la visibilité de Léman Emploi, de développer la notoriété des actions menées et de créer davantage de proximité avec les abonné-e-s. Les contenus diffusés ont été variés : vidéos de candidat-e-s (CV vidéo), vidéo de présentation de Léman Emploi, mises en avant de la vie interne (octobre rose, pull de Noël), retours en images sur les événements, repartages

d'articles liés au marché du travail, publication du rapport d'activité, offres d'emploi internes, carte de vœux, témoignages de candidat-e-s ainsi qu'une vidéo de présentation du programme beReady.

Cette diversité de formats et de thématiques a permis de toucher des publics variés et de maintenir un bon niveau d'engagement.

Au cours de l'année, 25 publications ont été diffusées. Cette dynamique éditoriale a contribué à une forte croissance de la communauté LinkedIn, qui totalise désormais 2 609 abonné-e-s, soit une hausse de 930 abonné-e-s en un an et de 1 233 abonné-e-s depuis juin 2023.

Cette progression reflète l'intérêt croissant porté aux contenus diffusés ainsi qu'aux thématiques de l'emploi et de l'accompagnement professionnel.

Les coups de cœur de l'emploi

Dans une logique d'innovation et de valorisation des parcours, un projet vidéo intitulé « Les coups de cœur de l'emploi » a été lancé.



Sur rendez-vous, les candidat-e-s se sont rendu-e-s chez Léman Emploi, en tenue professionnelle, pour réaliser un CV au format vidéo dans un cadre dédié.

Grâce à l'application CVD, conçue par Emmanuel Bichet, ils/elles ont pu valoriser leur parcours, leurs compétences et leur motivation favorisant ainsi une présentation plus vivante et personnalisée de leur profil. Ce dispositif innovant, complémentaire au CV traditionnel, contribue à renforcer l'employabilité des candidat-e-s en améliorant leur visibilité auprès des employeur-euse-s et en favorisant des pratiques de recrutement plus personnalisées.

La presse en parle

Enfin, une parution dans la presse a été obtenue dans le magazine Entreprise Romande avec l'article intitulé « Les seniors face au difficile retour à l'emploi ». Cette publication a contribué à renforcer la visibilité des actions menées et à positionner Léman Emploi comme un acteur engagé et expert des enjeux du marché du travail, en particulier sur les questions liées à l'employabilité des seniors.

Luana Massaro
Chargée de communication

07 PROGRAMME BE READY

BeReady se transforme

Entre 2024 et 2025, le programme beReady a connu une transformation significative, affirmant la volonté de Léman Emploi d'adapter ses prestations aux besoins des participant·e·s et aux défis actuels de la recherche d'emploi. Cette évolution, conduite en concertation avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE) et les partenaires du dispositif, s'inscrit dans une démarche d'amélio-

ration continue visant à renforcer l'efficacité et l'impact des actions de placement.

Repensé dans sa structure, beReady a vu sa durée réduite de quatre à trois mois, avec un accompagnement plus intensif assuré par un·e job coach référent·e. Ce format resserré favorise une dynamique d'activation rapide et structurée, centrée sur des objectifs clairs et des résultats mesurables.

Le parcours, désormais conçu sur mesure, s'adapte étroitement aux compétences, aux aspirations et à la situation de chaque participant·e.

La phase initiale a été renforcée afin de clarifier rapidement le projet professionnel et de produire un dossier de candidature complet en quatre semaines maximum. Cette mise à disposition accélérée des outils permet d'engager sans délai les démarches

auprès des employeurs. Parallèlement, l'activation de la prospection et du service «job hunting» intervient plus tôt dans le parcours, soutenant une présence proactive et régulière sur le marché du travail. Le rythme et les modalités de suivi sont ajustés avec flexibilité selon la dynamique de placement et les opportunités identifiées.

Le rôle du chargé des relations entreprises a également été consolidé.

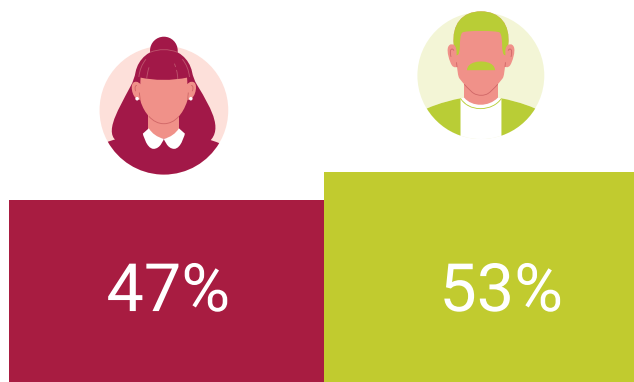
Son action de prospection et de réseautage auprès des entreprises et des agences de placement genevoises a été intensifiée, élargissant les opportunités offertes et renforçant le positionnement de Léman Emploi comme partenaire de confiance. Des événements de mise en relation complètent ce dispositif, favorisant les échanges directs et l'accès à des opportunités concrètes.

Enfin, une formation à l'utilisation active de l'intelligence artificielle a été intégrée, afin d'optimiser les stratégies de recherche et de renforcer l'autonomie des participant·e·s.

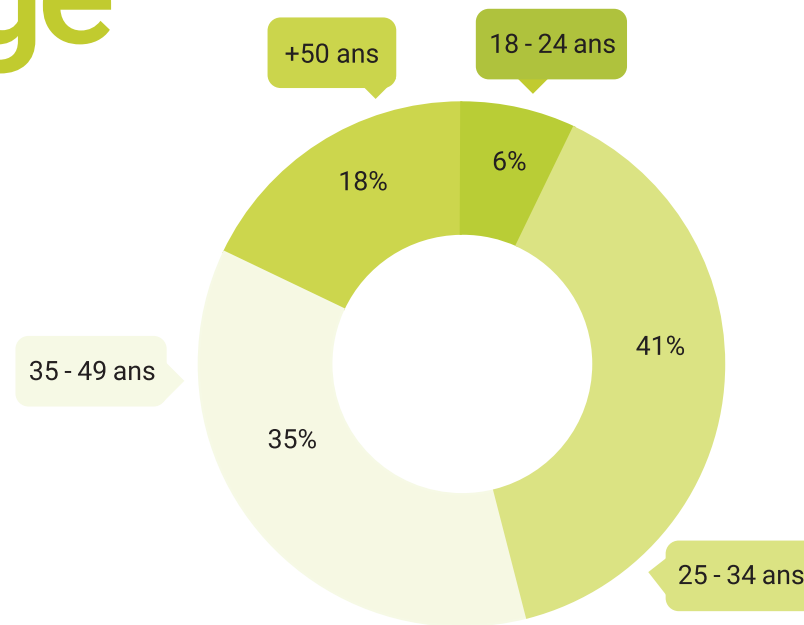
Odile Trolliet
Chargée de projets
qualité

08 PUBLIC

Genre



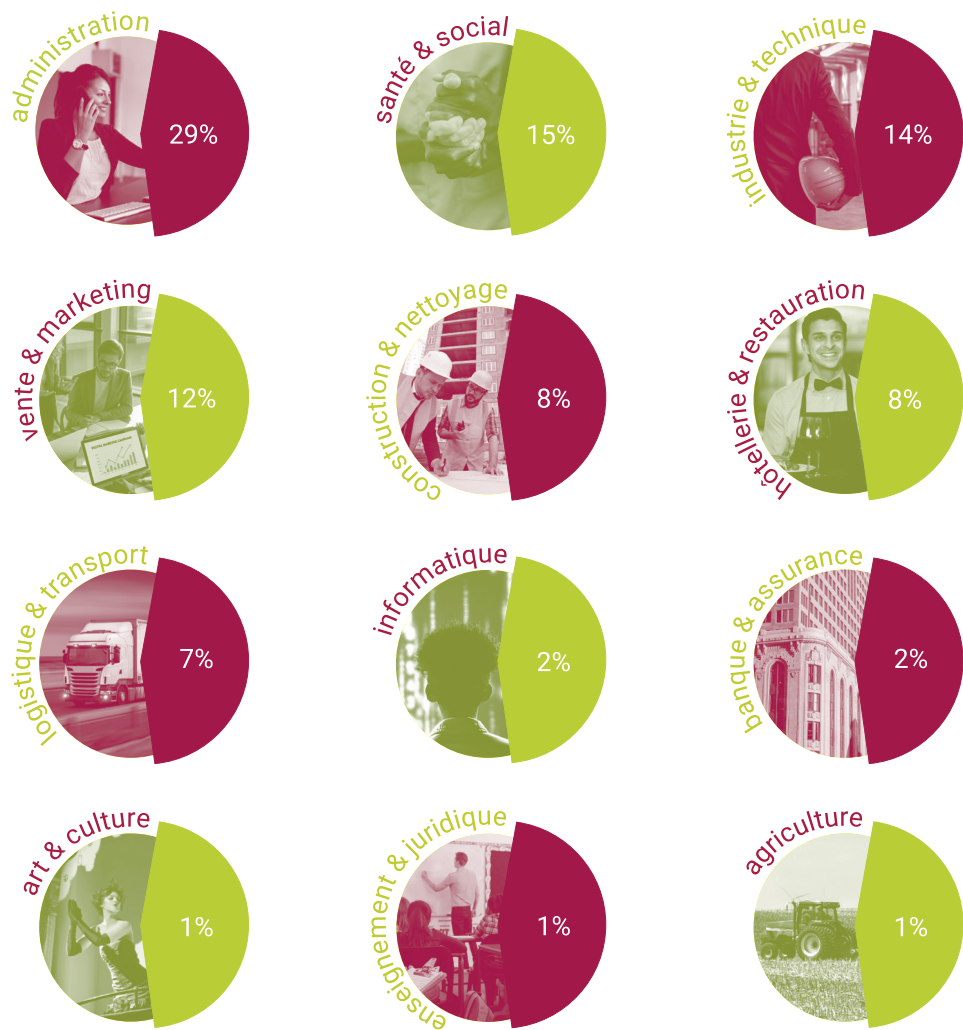
Âge



Niveau de formation

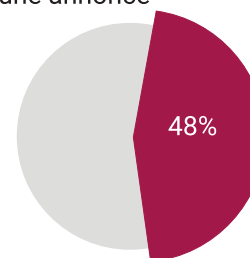


Secteurs de recherche d'emploi

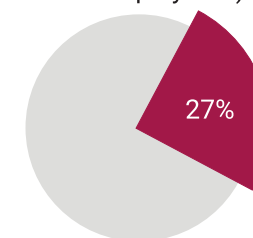


Analyse du mode de recrutement

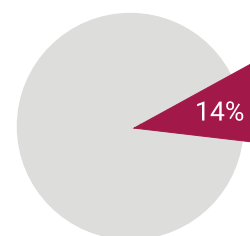
Réponse à une annonce



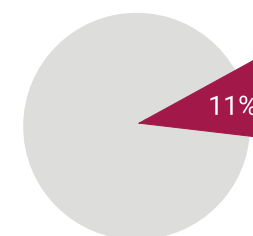
Réseau (candidat-e, Léman Emploi, Service employers)



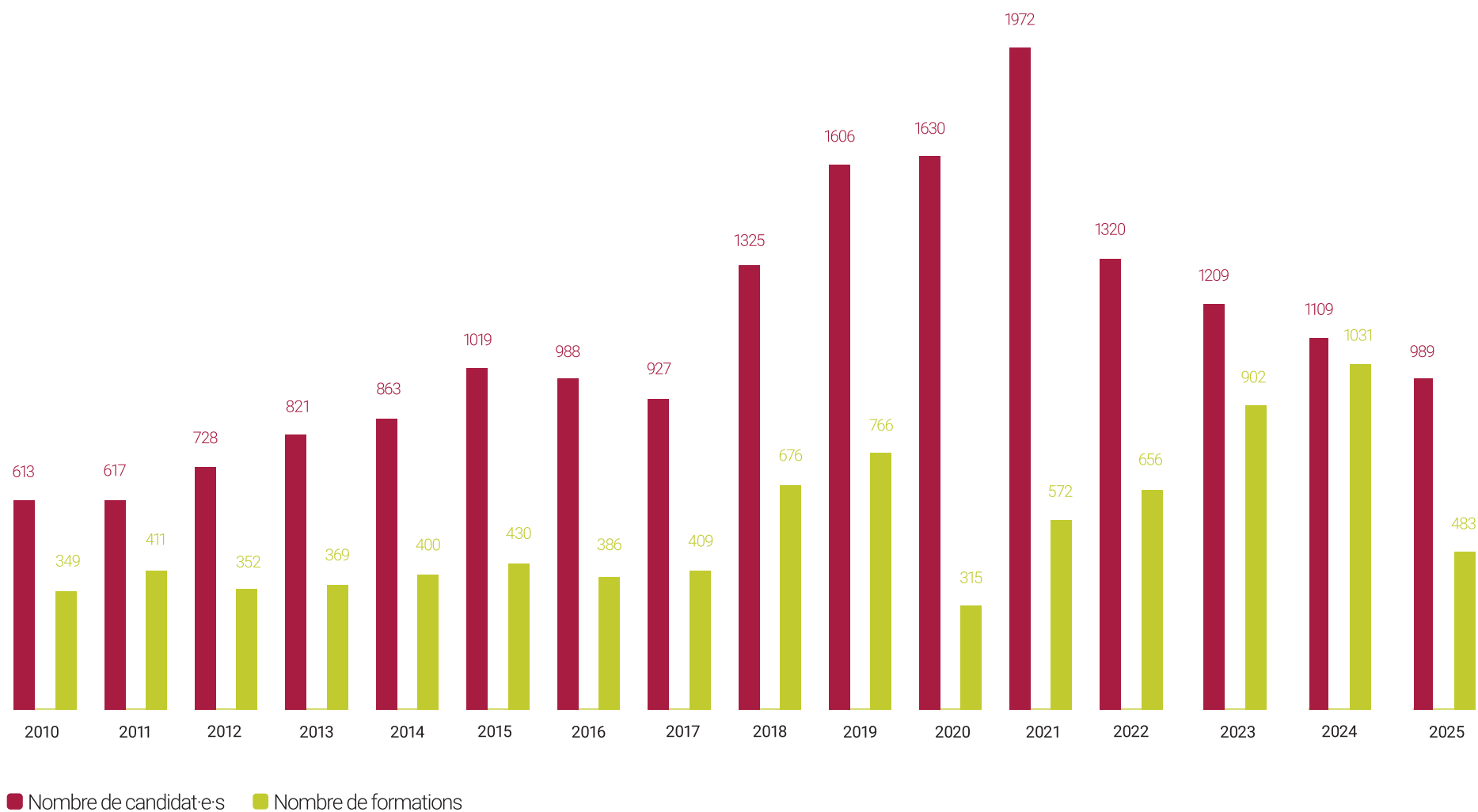
Agence de placement



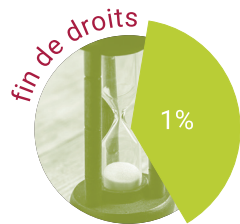
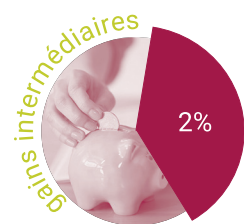
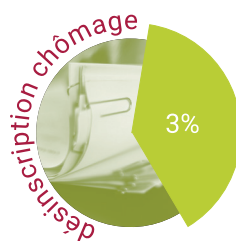
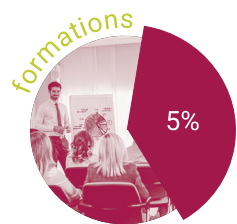
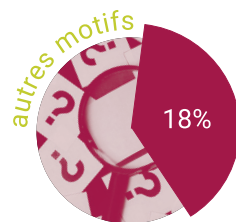
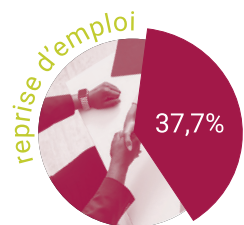
Offre spontanée



Évolution du nombre de candidat·e·s inscrit·e·s et de formations



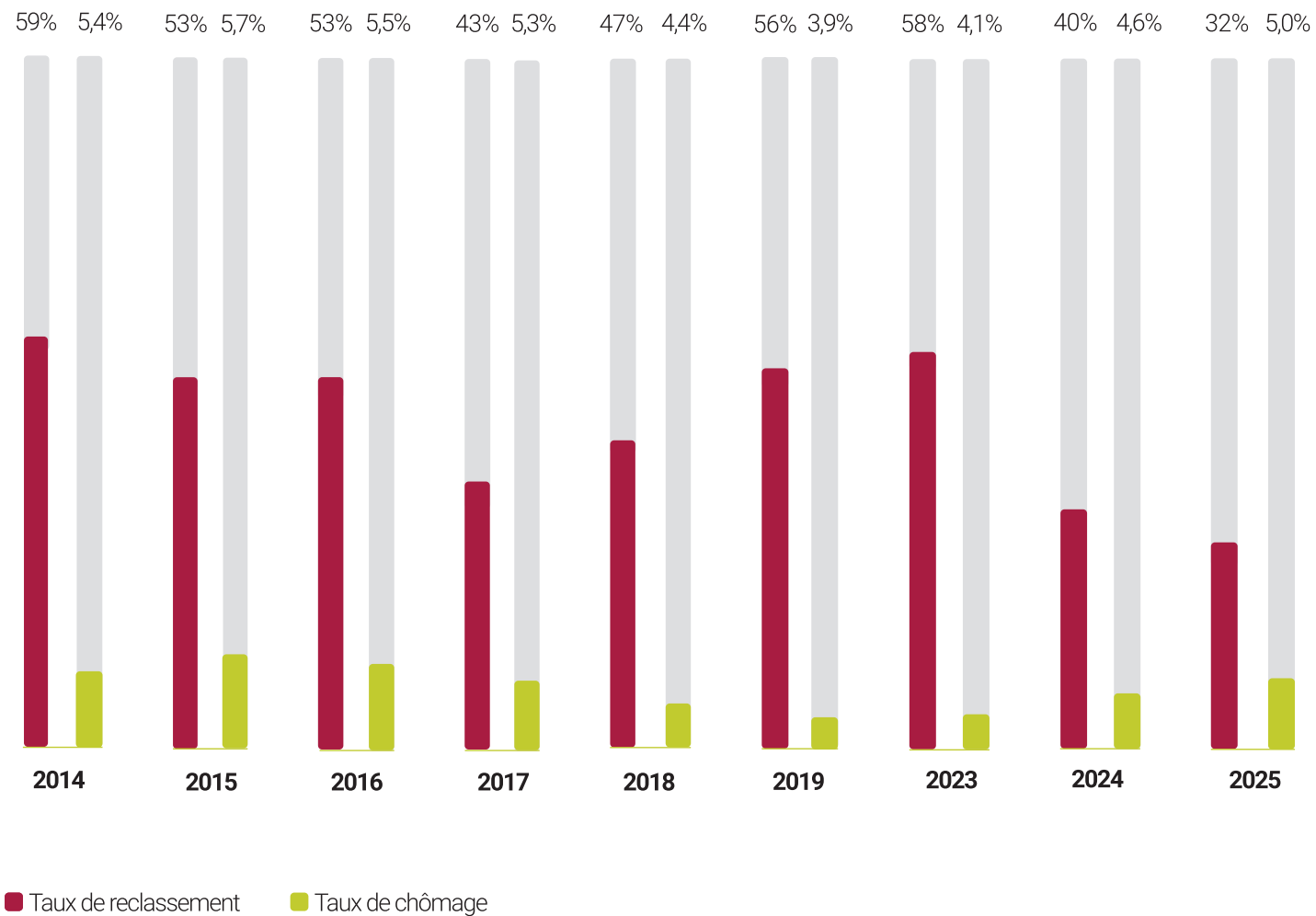
Principales causes de fermetures des dossiers



Bilan



Évolution du taux de reclassement et de chômage





no9 MARCHÉ DU TRAVAIL SUISSE

Recherche d'emploi après plus de 20 ans dans la même entreprise: difficultés, enjeux et accompagnement.

Se réinsérer sur le marché du travail après une longue carrière au sein d'un même environnement professionnel nécessite un véritable travail de reconstruction, tant sur le plan de la confiance en soi que du repositionnement professionnel. Se trouver en recherche d'emploi pour la première fois depuis

de nombreuses années implique pour les candidat-e-s de se réappropriier les codes actuels du recrutement, de se familiariser avec les nouvelles technologies ainsi que les plateformes de recherche d'emploi en ligne. Par ailleurs, le marché du travail tend parfois à valoriser des profils perçus comme plus « agiles », notamment des candidat-e-s plus jeunes ou disposant de compétences très spécialisées, ce qui peut représenter un défi supplémentaire.

Les professionnels expérimentés peuvent rencontrer davantage de difficultés à se réinsérer rapidement sur le marché du travail, ce qui se traduit souvent par des périodes de recherche d'emploi plus longues. **Dans ce contexte, il est essentiel de mettre en valeur leur parcours, leurs compétences et leur expertise, afin que leurs nombreuses années d'expérience soient perçues comme un véritable atout et non comme un frein à l'employabilité.**

La mission de Léman Emploi consiste à accompagner ces profils sur plusieurs axes, notamment :

- **Adaptation du CV et valorisation du parcours professionnel**, en mettant en avant les compétences clés, les réalisations concrètes et les compétences transférables.
- **Création et optimisation des profils en ligne**, avec un accompagnement à l'utilisation des plateformes de recherche d'emploi et des jobboards.

- **Travail sur la présentation professionnelle**, incluant la structuration des réponses en entretien et la mise en avant de la valeur ajoutée du/de la candidat-e.

- **Préparation aux entretiens d'embauche**, au travers de simulations et d'exercices visant à renforcer la confiance et l'aisance des candidat-e-s.

Ainsi, grâce à un suivi individualisé, à la valorisation de leur expérience et à l'acquisition de nouveaux

outils et méthodes de recherche d'emploi, ces candidat-e-s retrouvent confiance en leurs compétences et se repositionnent efficacement sur un marché du travail en constante évolution.

Mona Gaume
Job coach



Le marché caché de l'emploi en 2025

En 2025, la réalité du terrain en Suisse a confirmé que près de 70 % des postes se sont pourvus sans jamais avoir été publiés. À Genève, ce marché caché a été particulièrement actif dans les organisations internationales, la finance, la pharma et l'horlogerie de luxe et également dans tous les secteurs du tertiaire et de l'industrie. Ces opportunités ont circulé principalement via des recommandations internes, des mandats de chasseurs de têtes ou des créations de postes en préparation.

Il ne faut pas oublier que le taux de chômage en 2025 a bondi jusqu'à 5%. Face à la saturation des plateformes classiques par des flux massifs de candidatures automatisées, le marché caché s'est imposé comme la voie d'accès prioritaire.

Pour y accéder, le réseautage est resté l'arme absolue. Les candidat-e-s qui ont participé aux événements de leur branche, activé leurs réseaux professionnels et soigné leur présence sur LinkedIn ont tiré leur épingle du jeu. Les « liens faibles » (anciens collègues, connaissances associatives ou sportives) ont souvent ouvert des portes inattendues.

Les candidatures spontanées ont fonctionné dès lors qu'elles étaient ciblées et authentiques. Identifier 20 à 30 employeurs stratégiques et personnaliser chaque approche en mentionnant leurs projets récents a été la clé. Les PME genevoises, généralement plus accessibles que les multinationales, ont particulièrement apprécié ces démarches directes.

Les conseiller-ère-s ORP disposaient de mandats non publiés : il était essentiel de demander explicitement à être proposé pour ces postes cachés. Parallèlement, l'approche directe des managers sur LinkedIn, avec un mes-

sage court proposant un échange informationnel, a affiché un taux d'acceptation atteignant 30% lorsque la démarche était professionnelle.

La veille sectorielle a également permis d'avoir un temps d'avance précieux. Suivre les annonces de croissance, les levées de fonds et les nouveaux contrats dans la presse économique genevoise a souvent annoncé des recrutements imminents bien avant toute publication officielle. Enfin,

l'intérim via les agences spécialisées a représenté une porte d'entrée sérieuse avec près de 35% des missions qui ont débouché sur un CDI.

Côté timing, les périodes de janvier-mars et septembre-octobre ont été les plus propices. Le multilinguisme français-anglais a constitué un minimum, l'allemand restant un vrai plus. Pour celles et ceux qui étaient au chômage, documenter ce réseautage pour l'ORP a fait partie inté-

grante des obligations de recherche active.

En résumé, le marché caché en 2025 a fonctionné sur la confiance et la discrétion typiquement suisse : la réputation professionnelle y a valu autant que le CV.

Jean-Sauveur Sitbon
Job coach

Sources :

- 1) Seco. **Statistique du marché du travail** (en ligne). amstat.ch. Disponible sur : <https://www.amstat.ch>
- 2) Adecco. **Workforce Trends** (en ligne). 2025. adeccogroup.com. Disponible sur <https://www.adeccogroup.com>
- 3) LinkedIn. **Labor Market Report** (en ligne). 2025. LinkedIn.com. Disponible sur <https://economicgraph.linkedin.com>
- 4) Université Genève. **Construire son avenir professionnel** (en ligne). unige.ch. Disponible sur <https://vie-de-campus.unige.ch>
- 5) Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève. **Enquête annuelle 2025** (en ligne). ccig.ch. Disponible sur <https://www.ccig.ch>

La validation des acquis de l'expérience (VAE) : un outil stratégique pour l'accès à l'emploi

La validation des acquis de l'expérience est un dispositif fédéral permettant à un·e adulte disposant de plusieurs années d'expérience professionnelle de faire reconnaître officiellement ses compétences. Elle offre la possibilité d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) ou une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) sans suivre la voie classique de l'apprentissage. Il convient toutefois de préciser que la VAE n'est pas accessible pour toutes les professions et dépend des dispositions prévues par chaque ordonnance de formation.

La démarche repose sur la constitution d'un dossier présentant de manière détaillée les activités réalisées, les responsabilités exercées et les compétences acquises. Ce dernier est examiné par des expert·e·s du métier, qui évaluent

l'adéquation entre l'expérience du/de la candidat·e et les exigences du titre visé. La validation peut être accordée totalement ou partiellement; dans ce dernier cas, des compléments de formation sont proposés pour combler les compétences manquantes.

La Cité des Métiers du Grand Genève (OFPC) constitue la porte d'entrée du dispositif et assure l'information ainsi que l'orientation des candidat·e·s. Le Centre de Bilan Genève (CEBIG) les accompagne dans la constitution du dossier et la formalisation de leurs compétences.

Pour être admis·e, il faut être domicilié·e ou contribuable dans le canton depuis au moins 12 mois et justifier d'un minimum de cinq années d'expérience professionnelle, dont plusieurs dans le métier visé.

En 2025, Genève demeure l'un des cantons les plus actifs en matière de VAE, notamment dans les

secteurs du social, de la santé, de l'administration et des métiers techniques.

Chez Léman Emploi, nous accompagnons chaque année des candidat·e·s engagé·e·s dans une démarche de VAE, qu'ils/elles soient en cours de validation, aient récemment obtenu un CFC ou une AFP, ou envisagent de s'y orienter.

Notre mission consiste à les informer sur la procédure et les avantages qu'elle offre pour la reconnaissance des compétences et l'évolution professionnelle.

La VAE constitue une véritable plus-value sur le marché de l'emploi genevois, favorisant l'insertion, la progression professionnelle et l'accès à certaines formations supérieures.

Mélanie Cabarrou
Job coach

Les enjeux du secteur horloger en 2025

En 2025, le secteur horloger a évolué dans un contexte incertain. Le marché est resté fragile, notamment en raison de la forte dépendance aux exportations. Les menaces de hausse des droits de douane américains ont provoqué d'importantes variations des exportations, rendant la planification plus complexe pour les entreprises.

Les grandes maisons comme Rolex, Cartier, Omega, Audemars Piguet et Patek Philippe ont mieux résisté grâce à leur notoriété et à leur solidité financière. En revanche, les petites marques et surtout les sous-traitants ont davantage été exposés aux fluctuations du marché et à la baisse des volumes.

Ces difficultés ont eu un impact direct sur l'emploi. En effet, l'horlogerie représente des dizaines de milliers d'emplois en Suisse.

En 2025, le taux de chômage des opératrice·s en horlogerie s'élevait à 6,7%, ce qui montre que la pression est bien réelle. Pour limiter les licenciements, certaines entreprises ont eu recours à la réduction de l'horaire de travail (RHT) ou ont gelé les recrutements. Si la situation ne s'améliore pas, elles pourraient devoir réduire leur production et donc potentiellement leurs effectifs.

Du côté de Léman Emploi, nous avons constaté que de nombreux profils exerçant un métier dans l'horlogerie, comme opératrice·s en horlogerie, polisseur·se ou micromécanicien·ne, ont rencontré des difficultés à retrouver un emploi en 2025, même après une première expérience réussie. Souvent engagés sous contrat temporaire, ils se sont heurtés à la conjoncture du secteur et beaucoup n'ont pas vu leur contrat renouvelé.

Dans ce contexte, la formation continue apparaît comme une opportunité intéressante pour renforcer ses compétences, élargir son champ d'expertise et ainsi se démarquer sur un marché devenu plus concurrentiel.

Les perspectives pour 2026 restent malheureusement incertaines. Malgré cela, les profils horlogers sont recherchés par les employeurs. L'enjeu pour les professionnel·le·s du secteur sera donc de continuer à évoluer afin de garantir leur employabilité dans un marché toujours plus exigeant et instable.

Sandra Roleira da Rocha
Job coach

Sources :

1) République et canton de Genève. **Obtenir un titre AFP/CFC sur la base de son expérience professionnelle** (en ligne). ge.ch.

Disponible sur <https://www.ge.ch>

2) Centre de bilan Genève. **Validation des acquis** (en ligne). cebig.ch. Disponible sur <https://cebig.ch>

3) Cité des métiers. (en ligne) [citedesmetiers.ch](https://www.citedesmetiers.ch) Disponible sur <https://www.citedesmetiers.ch>

4) Le Secrétariat d'État à la formation et à la recherche et à l'innovation. (en ligne) [sbfi.admin.ch](https://www.sbf.admin.ch).

Disponible sur <https://www.sbf.admin.ch>

Sources :

1) Le temps. **L'année 2025 sous la loupe des horlogers : entre heures malheurs et prime aux vainqueurs** (en ligne). letemps.ch, 30 décembre 2025. Disponible sur <https://www.letemps.ch>

2) Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CPIH). **L'industrie horlogère face à la première baisse des effectifs depuis le post-Covid** (en ligne). [cpih.ch](https://www.cpih.ch), 16 décembre 2025. Disponible sur <https://www.cpih.ch>

3) Secrétariat d'État à l'économie (SECO). **Genres de profession soumis à l'obligation d'annonce 2025** (en ligne). [arbeit.swiss](https://www.arbeit.swiss)

Disponible sur <https://www.arbeit.swiss>

Les enjeux du secteur de la vente en 2025

En 2025, nos observations et accompagnements mettent en lumière les transformations du secteur de la vente et leurs impacts directs sur les opportunités d'emploi et les parcours des candidat·e·s.

En Suisse, le commerce de détail connaît depuis plusieurs années une évolution contrastée. Si certaines branches résistent, la progression globale demeure modérée et le commerce non alimentaire est particulièrement soumis à la concurrence du e-commerce ainsi qu'à l'évolution des habitudes de consommation.

Cette pression se traduit par une prudence accrue des employeurs en matière de recrutement et par une intensification de la concurrence entre candidat·e·s pour un nombre de postes parfois restreint.

Ces tendances se reflètent directement dans l'accompagnement de nos bénéficiaires. Le secteur

de la vente reste attractif, principalement par son accessibilité, notamment en raison d'exigences parfois plus souples en termes de formation. Toutefois, cela contribue également à densifier le marché, avec un volume élevé de candidatures pour chaque opportunité.

Un autre enjeu majeur concerne la question de la flexibilité horaire et du volume de travail. Les métiers de la vente impliquent fréquemment du travail en soirée et le week-end, et de nombreux·ses candidat·e·s recherchent aujourd'hui des postes offrant une stabilité et un temps de travail suffisant. Ainsi, certain·e·s ne postulent pas à des offres à taux partiels, préférant attendre des opportunités avec des horaires plus réguliers et des taux plus élevés. Cette évolution des attentes peut créer un décalage avec les exigences du secteur et constituer un frein à certaines embauches.

Dans ce contexte, notre accompagnement a consisté à travailler sur le

positionnement professionnel des candidat·e·s ainsi que sur l'adéquation entre leurs attentes et la réalité du marché. Nous avons renforcé la préparation aux entretiens en abordant de manière transparente les contraintes spécifiques du secteur. Nous avons également travaillé avec les candidat·e·s pour anticiper et pallier ces éventuels freins, en les aidant à valoriser leurs compétences et atouts clés afin de susciter l'intérêt des employeurs et montrer que leur profil reste attractif malgré certaines limitations perçues.

Nous avons également encouragé le développement de compétences complémentaires, notamment par la mise en place de stages permettant d'élargir les connaissances à différents segments de la vente (prêt-à-porter, alimentaire, parfumerie, bijouterie, sport, etc.), ainsi que par le renforcement des compétences linguistiques.

Ces démarches visent à accroître l'employabi-

lité des candidat·e·s et à diversifier leurs perspectives professionnelles.

Le secteur de la vente n'est pas en disparition, mais il se transforme. Cette évolution exige à la fois une capacité d'adaptation des entreprises et un accompagnement renforcé des candidat·e·s afin de favoriser des insertions durables.

Elodie Bosson
Job coach



Sources :

1) Office fédéral de la statistique. **Indicateurs conjoncturels du commerce de détail** (en ligne). bfs.admin.ch. Disponible sur <https://www.bfs.admin.ch>

2) KOF Swiss Economic Institute. **Business tendency survey of the retail sector** (en ligne). kof.ethz.ch. Disponible sur <https://kof.ethz.ch>

Parcours féminins et emploi : comprendre les freins pour mieux accompagner

En Suisse, la participation des femmes au marché du travail est élevée comparativement aux standards internationaux. Avec un taux d'emploi de 80,4 % et près de 47 % de la population active, elles jouent un rôle majeur dans l'économie nationale. Toutefois, leur présence importante dans le temps partiel (58 %), met en lumière des déséquilibres persistants.

Au-delà des données statistiques, il est essentiel d'identifier les mécanismes moins visibles qui influencent les parcours féminins et conditionnent l'insertion durable. Les facteurs structurels constituent une première limite. Le coût et la disponibilité des solutions de garde, l'organisation scolaire, des modèles horaires peu flexibles ou encore des exigences de disponibilité importantes selon les secteurs restreignent l'accès au plein temps et aux responsabilités.

Le temps partiel, souvent adopté par nécessité organisationnelle, peut alors ralentir la progression professionnelle. À cela s'ajoutent des mécanismes implicites : réseaux informels, promotion fondée sur une disponibilité totale, critères d'évolution peu compatibles avec des trajectoires non linéaires.

Les dimensions sociales et culturelles jouent également un rôle déterminant. Les représentations traditionnelles des rôles familiaux influencent encore la répartition des responsabilités domestiques. Dans de nombreux foyers, la charge mentale et logistique demeurent majoritairement assumées par les femmes, impactant leur mobilité, leur disponibilité et parfois leurs ambitions professionnelles. La ségrégation sectorielle – orientation vers des métiers historiquement féminisés et moins valorisés financièrement – contribue aussi au maintien des écarts.

Les dimensions comportementales et psychologiques méritent enfin

une attention particulière. Les études évoquent des phénomènes d'autocensure, de syndrome de l'imposteur ou une tendance à postuler uniquement lorsque l'ensemble des critères est rempli. L'exposition répétée à des biais ou à des plafonds invisibles peut affecter la confiance en soi et limiter la projection vers des fonctions à responsabilité.

Comprendre ces mécanismes permet d'adapter l'accompagnement de manière globale. Il s'agit de soutenir la capacité à se projeter, à négocier et à planifier une trajectoire. Agir suppose ainsi un travail sur la posture professionnelle, la valorisation des compétences et la stratégie de carrière.

Accompagner les femmes vers un emploi durable, c'est reconnaître la complexité de ces dynamiques et valoriser les trajectoires individuelles.

Nora Kerrache
Job coach

La reconversion professionnelle à Genève : une transition accompagnée vers l'emploi durable

La reconversion professionnelle à Genève s'inscrit dans un contexte économique en constante évolution. Entre transformation numérique, mutation des secteurs traditionnels et exigences accrues en matière de compétences, les parcours linéaires tendent à disparaître. De plus en plus de personnes sont amenées à repenser leur trajectoire professionnelle, que ce soit par nécessité – suite à une perte d'emploi ou à une problématique de santé – ou par choix, afin de retrouver du sens et de la motivation dans leur activité.

Dans ce contexte, la reconversion ne peut être réduite à un simple changement de métier. Elle implique une réflexion approfondie sur les compétences transférables, les intérêts, les valeurs personnelles ainsi que la réalité du marché du travail genevois. L'enjeu est

d'identifier un projet réaliste, cohérent et durable, en adéquation avec les besoins économiques locaux.

Le rôle du/de la job coach est central dans ce processus. Il s'agit d'accompagner la personne dans l'analyse de son parcours, la valorisation de ses expériences, y compris informelles, et le développement d'une stratégie de repositionnement professionnel.

Cet accompagnement comprend souvent un travail sur la confiance en soi, la clarification des objectifs, la mise à jour des outils de candidature et la préparation aux entretiens. À Genève, où la concurrence sur le marché de l'emploi est forte et les exigences élevées, cette structuration du projet est déterminante.

La reconversion représente également une opportunité de développement personnel. Elle permet de transformer une période d'incertitude en démarche proactive, en redonnant à la personne

un pouvoir d'agir sur son avenir professionnel. Dans une mesure d'insertion comme celle proposée par Léman Emploi, l'objectif est de favoriser une intégration durable, en construisant avec chaque bénéficiaire un projet réaliste, progressif et adapté à sa situation.

Ainsi, la reconversion professionnelle devient non pas une rupture, mais une transition accompagnée vers une nouvelle stabilité.

Stefano Gianfreda
Job coach

Sources :

1) PwC. **Women in Work Index 2025** (en ligne). pwc.ch. 02 mars 2025. Disponible en ligne sur <https://www.pwc.co.uk>.

2) World Bank Group. **Labor force, female (% of total labor force)** (en ligne). data.worldbank.org.

Disponible sur <https://data.worldbank.org>

3) Office fédéral de la statistique. **Travail à temps partiel** (en ligne). bfs.admin.ch. Disponible sur <https://www.bfs.admin.ch>

Sources :

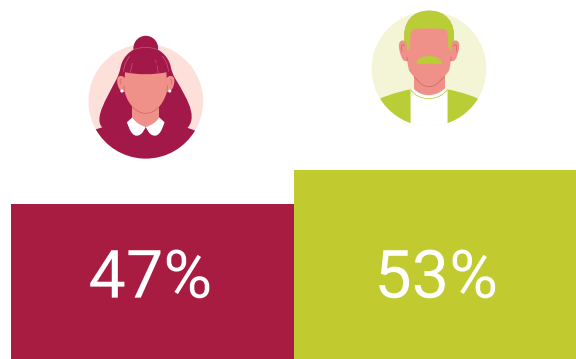
1) Fondation Qualife. **Hackaton – Reconversion professionnelle à Genève** (en ligne). qualife.ch, 2024.

Disponible sur <https://www.qualife.ch>

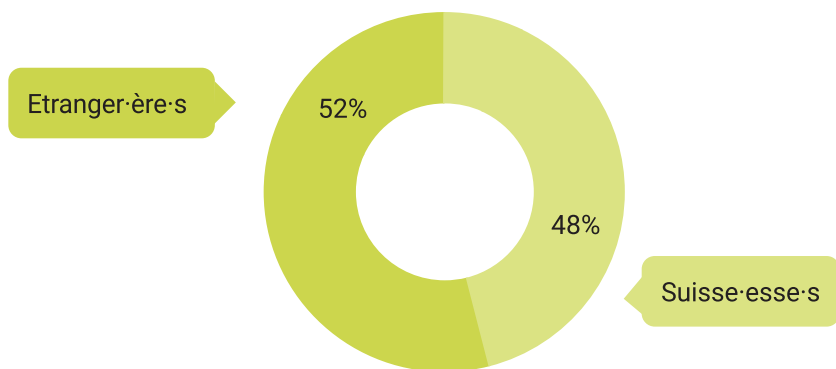
2) Centre d'Accueil de la Genève Internationale (CAGI). **Exploring Career Opportunities in Switzerland** (en ligne).

cagi.ch, 05 février 2025. Disponible sur <https://cpih.ch>

Chômeur·euse·s par genre

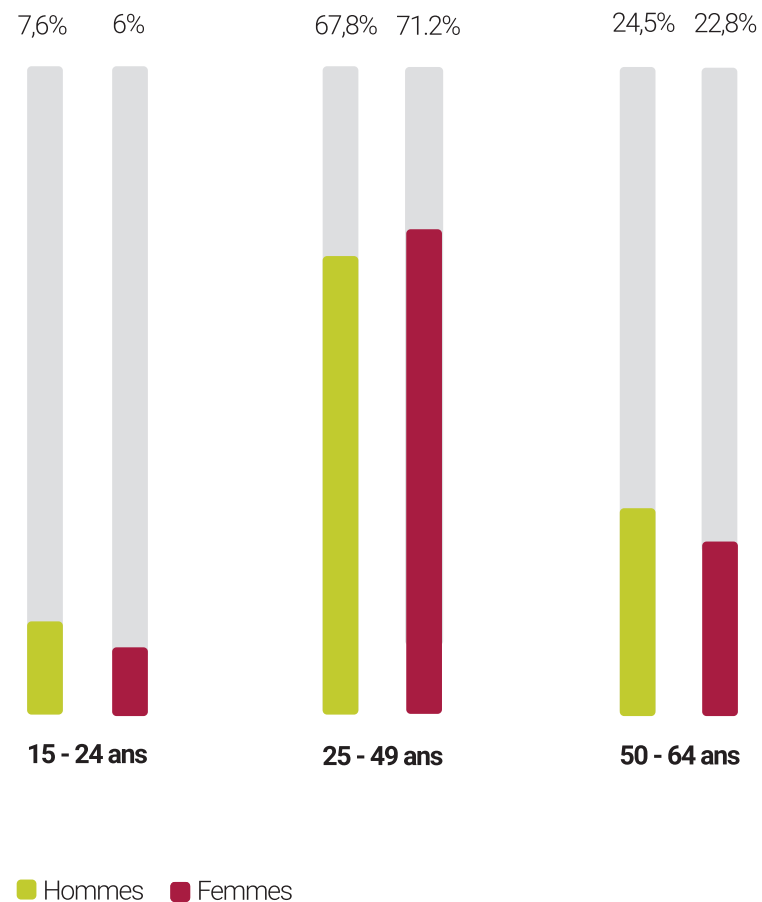


Par nationalité



Source :
Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Statistique du marché du travail (en ligne).
Disponible sur: <https://www.amstat.ch>

Par genre et âge



Source :
Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Statistique du marché du travail (en ligne).
Disponible sur: <https://www.amstat.ch>

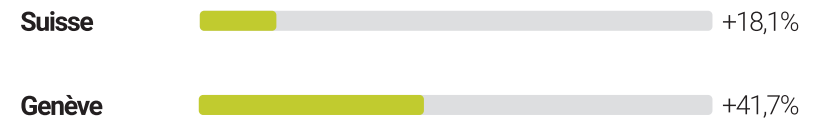
Métiers avec le vent en poupe en 2025



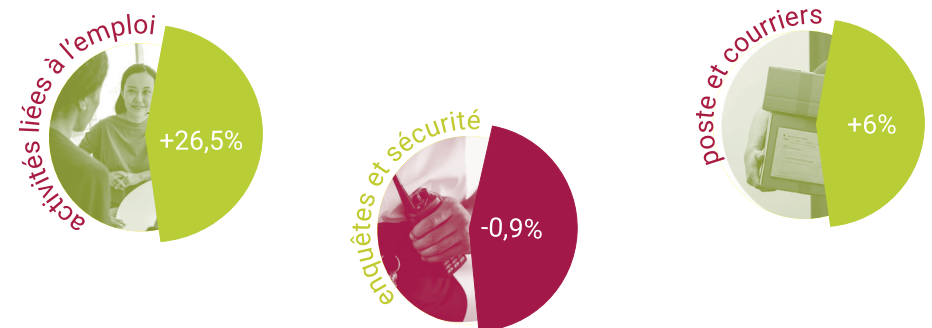
Source :
Jobcloud. *Marché de l'emploi suisse : une année d'ajustement* (en ligne). jobcloud.ch, 03 février 2025.
Disponible sur : <https://www.jobcloud.ch>

Nombre d'offres d'emploi

2024 vs 2025



Par secteur par rapport à 2024



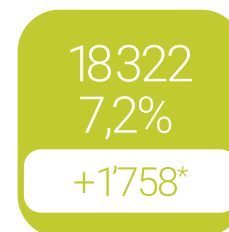
Source :
Secrétariat d'État à l'économie (SECO). *Statistique du marché du travail* (en ligne).
Disponible sur : <https://www.amstat.ch>

La formation continue devient incontournable

Les domaines les plus sollicités :



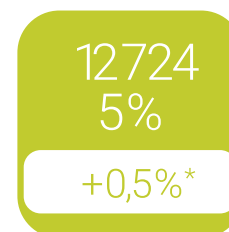
Genève : chiffres OCE en décembre 2025



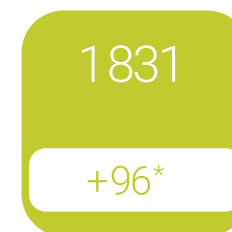
Demandeur·euse·s d'emploi



Jeunes chômeur·euse·s



Chômeur·euse·s



Chômeur·euse·s longue durée > 1 année

*Par rapport à décembre 2024

Source :
Jobstreaming. **L'emploi en suisse en 2025** (en ligne). Jobstreaming.ch, 19 septembre 2025.
Disponible sur <https://jobstreaming.ch>

Source :
Secrétariat d'État à l'économie (SECO). **Statistique du marché du travail** (en ligne).
Disponible sur : <https://www.amstat.ch>

10 TÉMOIGNAGES

Un grand merci à mon coach, pour son accompagnement exceptionnel, toujours bienveillant, professionnel et motivant. Merci également aux membres de l'équipe pour leur soutien et leurs conseils. Grâce à eux, j'ai pu avancer avec confiance dans mes démarches et atteindre mes objectifs. Une équipe vraiment à l'écoute et très compétente. Merci encore!

Je suis très heureuse et satisfaite de mon expérience chez Léman Emploi. Les formateurs qui y travaillent sont tous très gentils, compétents et toujours prêts à aider. Les formations proposées sont utiles, variées et intéressantes. Dans tout ça, ce qui aide le plus, c'est le fait d'être suivi par un job coach, qui apprend à vous connaître tout au long du parcours et vous fait progresser. Je suis très reconnaissante envers les coachs qui m'ont accompagnée. À la fin, j'ai réussi à trouver un emploi, et en plus, dans le domaine que je souhaitais.

Rien n'aurait été possible sans vous, je souhaite donc vous exprimer toute ma gratitude pour votre soutien, votre disponibilité et vos conseils. Votre accompagnement, ainsi que les contacts que vous m'avez généreusement partagés, ont joué un rôle déterminant, et je vous en suis profondément reconnaissant. Votre professionnalisme, votre bienveillance et votre réactivité font véritablement la différence. Merci, sincèrement.

Les formateurs sont bien renseignés et bienveillants. Mon coach m'a très bien conseillé. Les contacts proposés par le chargé des relations entreprises sont très pertinents et intéressants.

11

REMERCIEMENTS

LEMAN EMPLOI REMERCIE TOUT PARTICULIEREMENT

L'Office Cantonal de l'Emploi, la Direction de l'employabilité, les conseiller-ère-s de l'ORP ainsi que le Service Employeur dont elle reçoit quotidiennement la liste de postes vacants.

L'Hospice général, le Service d'insertion professionnelle (SIP), les conseiller-ère-s en insertion du SIP.

Les nombreuses agences de placement et entreprises qui lui annoncent directement leurs besoins en personnel.

L'Union Industrielle Genevoise, son porteur de projet, la Fédération des Entreprises Romandes, et l'Union des Associations Patronales Genevoises.

Son Comité pour son précieux soutien.

PARTENAIRES



Hospice général



LABEL & CERTIFICATIONS



12 IMPRESSUM

Directrice de la publication **Audrey Etter**

Coordination générale **Luana Massaro & Mélissande Preperier**

Conception graphique **Magaly Gonzalez, Luana Massaro & Mélissande Preperier**

Rédaction **Avec la contribution de Elodie Bosson, Mélanie Cabarrou, Loïc Cools, Audrey Etter, Mona Gaume, Stefano Gianfreda, Nora Kerrache, Luana Massaro, Sandra Roleira da Rocha, Jean-Sauveur Sitbon, & Odile Trolliet**

Relecture **Audrey Etter, Magaly Gonzalez & Deborah Schneeberger**

Crédits photos p.18, 31, 34, 38, 52 **Mélissande Preperier**

Impression **Foyer Handicap**

Nombre d'exemplaires **23**

© Léman Emploi - Rapport d'activité 2025

LEMAN
EMPLOI

Av. de Châtelaine 97, 1219 Châtelaine

022 322 00 00

Rejoignez-nous sur 