



Léman Emploi

EDU **Q**UA

RAPPORT  
**d'activité**  
20  
23

Léman Emploi





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

# SOMMAIRE

5

Des résultats records

8

Organisation

14

Stratégie de communication

20

Public

28

Marché du travail 2023

46

Remerciements

6

Léman Emploi

13

Relations entreprises

16

Le programme beReady

23

Chiffres 2023

44

Témoignages

47

Impressum

# DES RÉSULTATS RECORDS

L'année 2023 a été marquée par des résultats records pour Léman Emploi.

Dans le contexte d'embellie de la situation économique en Suisse, notre association a eu l'opportunité de concevoir et de mettre en place un nouveau programme d'accompagnement en partenariat avec le SMPE et deux autres prestataires du canton. La nouvelle mesure, appelée « beReady », a été pleinement lancée le 1er janvier 2023, avec pour objectif central une reprise d'emploi rapide et durable des candidats.es sur le marché du travail.

La durée de l'accompagnement (4 mois / 6 mois pour les plus de 50 ans), le suivi sur mesure, ainsi que l'accent sur la mise en relation avec les entreprises et le job hunting sont les ingrédients clés de ce nouveau programme et de sa réussite.

Durant la crise économique engendrée par le Covid, la durée de nos programmes a été fortement réduite afin de prendre en charge un maximum de candidats.es inscrits.es au chômage. C'est donc avec enthousiasme que l'équipe a accueilli en 2023 le retour d'un accompagnement complet de job coaching, permettant de suivre les participants.es de l'élaboration de leur dossier de candidature jusqu'à leur reprise d'emploi. Les coaches ont ainsi renoué avec leur métier d'origine et retrouvé la satisfaction de voir leurs candidats.es repartir avec un contrat de travail ou du moins avec tous les outils et l'autonomie nécessaires pour que leur recherche d'emploi aboutisse.

Audrey Etter  
Directrice



Les chiffres parlent d'eux-mêmes : en 2023, 68% de nos participants.es ont décroché un contrat de travail durant la mesure et 58% des candidats.es suivis.es ont retrouvé un emploi pérenne (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Un résultat qui dépasse largement les objectifs de 40% fixés par l'OCE, illustrant la réussite du programme « beReady », de l'approche personnalisée de chaque jobcoach ainsi que la relation de confiance établie avec les entreprises partenaires.

L'année 2023 c'est aussi : 1209 candidats.es accompagnés.ées, 3810 heures d'entretiens réalisées et 902 formations animées. Tout ceci grâce à une équipe investie et soudée de « seulement » 16 collaboratrices et collaborateurs. Cela prouve qu'ensemble, on peut soulever des montagnes.

Et ce n'est pas tout ! Plusieurs projets ambitieux ont été lancés cette année : la conception d'une nouvelle base de données, l'élaboration d'une nouvelle identité visuelle y compris d'un nouveau logo, ainsi que d'un tout nouveau site internet. Il n'y a pas de doute : notre équipe

dynamique construit avec enthousiasme l'avenir de Léman Emploi.

Tout cela n'aurait pas pu être possible sans le soutien de notre Comité ainsi que de nos mandants : l'Office Cantonal de l'Emploi et l'Hospice Général. Nous les en remercions chaleureusement.

## L'année 2023 c'est aussi

1209 candidats.es  
accompagnés.ées

3810 heures d'entretiens  
réalisées

902 formations  
animées

# LÉMAN EMPLOI

## ● 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**. 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 Evéquoz**

Président

Président de la Fondation Focus Tech.

Directeur général de l'OFPC de 2004 à 2017



**Olivier Sandoz**

Vice-Président

Directeur général adjoint de la 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



**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.



**Odile Trolliet**  
Jobcoach

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.



**Loïc Cools**  
Chargé des relations entreprises et jobcoach

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.



**Jalal Slimi**  
Jobcoach/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.



**Nora Kerrache**  
Jobcoach

Passionnée par l'être humain et sa capacité à développer son potentiel, Nora a débuté sa carrière en Ressources Humaines dans un cabinet de chasseurs de têtes. Promue à la direction d'une agence de placement, elle a recruté pour des multinationales et des PME dans le secteur informatique, bancaire et industriel. La justice sociale et l'égalité font partie de ses valeurs fondamentales. C'est ainsi qu'elle s'est formée au coaching et à l'accompagnement de profils atypiques, activité qu'elle a menée durant plus de 15 ans. Coach certifiée ICF, elle accompagne les personnes en transition professionnelle pour obtenir un emploi en développant des stratégies personnalisées.



**Mélanie Cabarrou**  
Jobcoach

Titulaire d'une maîtrise en Formation des adultes, Mélanie a accompagné et soutenu durant plus de 6 ans des jeunes en rupture de formation dans la concrétisation de leur projet professionnel. Cette expérience lui a permis d'acquérir d'excellentes connaissances dans les techniques de recherche d'emploi. Elle désire aujourd'hui s'investir pour les candidats.es de Léman Emploi en leur offrant un cadre bienveillant, une écoute active et des conseils avisés pour un retour à l'emploi durable.



**Hanane Joye**  
Jobcoach

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**  
Jobcoach

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.



**Mona Gaume**  
Jobcoach

Titulaire du Certificat de formatrice d'adultes FSEA, avec plusieurs années d'expérience au sein d'un service de délégation à l'emploi et dans un cabinet de recrutement, Mona est passionnée par les questions liées au marché du travail. Avec une solide expertise dans le domaine de l'insertion professionnelle, elle tient à offrir aux candidats.es une écoute attentive et un accompagnement personnalisé afin de comprendre leurs besoins et leurs attentes et ainsi favoriser un retour à l'emploi durable. En rejoignant Léman Emploi, elle a choisi de poursuivre son parcours dans le développement de compétences et la formation d'adultes en matière de réinsertion professionnelle et de job coaching.



**Mirko De Matteis**  
Jobcoach

Titulaire d'un Master 2 en Gestion d'Entreprises obtenu à HEC Genève, Mirko est également certifié Coach Professionnel ICF et Praticien Coach en P.N.L. Il dispose d'une grande expérience en Techniques de Recherche d'Emploi en qualité de coach, formateur et recruteur. Son riche parcours d'entrepreneur lui confère une parfaite connaissance du tissu économique genevois et des fondamentaux pour un retour à l'emploi efficace, adapté et durable. Passionné par les sciences cognitives et le développement personnel, il accorde une importance toute particulière à l'Individu en l'accompagnant avec écoute et bienveillance dans l'atteinte de ses objectifs professionnels.



**Elodie Bosson**  
Jobcoach

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.



**Yakolé Johnson**  
Jobcoach

Titulaire d'un CAS de Spécialiste en Insertion Professionnelle, d'un diplôme en Gestion de PME et du certificat FSEA, Yakolé possède une solide expérience dans l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi. Sa capacité à comprendre les besoins de chacun et à offrir des solutions personnalisées lui permet d'adapter son coaching pour une reprise d'emploi pérenne. En plus de son écoute attentive, de sa bienveillance et de ses connaissances du tissu socio-économique, il dispose d'un vaste réseau dans le secteur privé et associatif qu'il met à profit des candidats.es, afin de les aider à mieux se positionner sur le marché de l'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.



**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.



**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 de 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.



**Luana Massaro**  
Assistante administrative  
& communication

Titulaire d'un Bachelor en Economie d'entreprise et d'une formation en Marketing digital & réseaux sociaux, Luana possède une expérience diversifiée qui lui permet d'appréhender les défis de la communication et de l'administration avec rigueur et créativité.

Avec son enthousiasme contagieux et son sens de l'organisation, elle souhaite mettre en avant les valeurs de Léman Emploi et contribuer activement à son bon fonctionnement.

# RELATIONS ENTREPRISES

En cette année 2023, Léman Emploi marque un tournant important dans sa stratégie de développement des partenariats avec les employeurs du canton, par la création et mise en place d'un poste de chargé des relations entreprises.

L'objectif est de développer des connexions fructueuses entre les candidats.es et les recruteurs.euses, afin de permettre aux entreprises de trouver leurs nouveaux talents et aux participants.es de profiter des opportunités d'emploi issues de notre réseau de partenaires.

Les actions mises en place ont permis d'optimiser les contacts actifs et de développer considérablement le réseau de nos partenaires RH et décideurs.euses, dans tous les secteurs d'activité.

Notre approche des entreprises se veut qualitative et dans un esprit gagnant-gagnant. Dans ce sens, c'est par une bonne compréhension des besoins et un ciblage adéquat des profils, que nos recommandations peuvent se concrétiser en success-stories.

**Une approche gagnant-gagnant :**  
**« la bonne personne, au bon endroit »**

Au terme de l'année 2023, l'impact sur les résultats de placement sont très encourageants avec un taux de reclassement de 58% (contrats CDI et CDD de plus de 6 mois) et un taux complémentaire de 68% (toutes reprises d'emploi confondues).

Si en 2024, vous envisagez de recruter un.e nouveau.elle collaborateur.trice, n'hésitez pas à nous contactez, votre nouveau talent est peut-être parmi nous.



*Loïc Cools*  
*Chargé des relations entreprises*

# STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Au cours de la deuxième partie de l'année 2023, Léman Emploi a repensé sa stratégie de communication afin de renforcer sa visibilité en tant qu'acteur clé du marché du travail. La refonte de l'identité visuelle a été au cœur de cette stratégie, marquant un nouvel élan pour Léman Emploi tout en préservant les valeurs qui ont forgé sa réputation.

Le processus de conception de notre nouvelle identité visuelle s'est révélé être une véritable aventure collaborative, caractérisée par l'engagement de toute l'équipe, ainsi que de l'agence *alveo.design* qui nous a accompagnés dans cette démarche. L'objectif étant la création d'une identité visuelle authentique, qui reflète notre positionnement sur le marché du travail, notre engagement envers les candidats, les entreprises partenaires, la qualité de notre travail et notre force collective. Nous avons entrepris une refonte complète, repensant le logo, la palette de couleurs, la typographie et les éléments visuels pour insuffler une modernité à notre image de marque et créer une identité visuelle distinctive.

Le développement de la nouvelle identité graphique a débuté par un atelier participatif orchestré par *alveo.design*, une étape importante qui a permis de poser les bases du projet en impliquant directement toute l'équipe de Léman Emploi. Cette première rencontre a été suivie par une séance de présentation des pistes de logos, offrant ainsi un premier aperçu des directions créatives envisageables.

Le processus a ensuite été enrichi par des séances de brainstorming du groupe de travail dédié, ainsi que des échanges réguliers avec l'agence, garantissant que le projet reste aligné avec les objectifs de communication.

Les séances de feedback internes ont joué un rôle essentiel dans le développement et l'affinement du projet. En instaurant des moments réguliers d'échange et de partage d'opinions, chaque membre de l'équipe a contribué activement à la progression du projet. Trois décisions clés ont été prises collectivement : le choix du logo, la sélection de la typographie et la définition de la palette de couleurs, marquant ainsi l'aboutissement d'un processus participatif riche et constructif.

Le choix du nouveau logo s'est porté sur un logotype avec une spécificité, celle de l'échelle formée par les deux E de Léman Emploi. En effet, ce symbole amène une idée de progression et d'ascension vers de nouveaux projets professionnels et crée une notion de lien et de collaboration. L'aspect général du logo se distingue par une esthétique percutante, symbolisant un style professionnel, moderne et élégant. En ce qui concerne les couleurs, nous avons opté pour une combinaison de deux teintes : le prune cerise qui apporte élégance et professionnalisme et le vert pistache qui amène fraîcheur, dynamisme et bienveillance.

Style professionnel, moderne  
et élégant

LÉMAN  
EMPLOI

Parallèlement à la nouvelle identité visuelle, le design des flyers présentant la mesure beReady a été repensé et la présence sur LinkedIn a été renforcée par la mise en ligne mensuelle de contenu.

En s'appuyant sur la nouvelle identité visuelle, nous prévoyons une refonte complète de notre site internet pour l'année 2024. Cette démarche vise à offrir une expérience utilisateur.trice plus transparente, mettant en avant notre mission, nos valeurs et nos objectifs. Nous sommes convaincus que cette initiative renforcera notre présence digitale et contribuera à consolider nos relations avec les candidats.es et les entreprises partenaires.

Présence renforcée  
sur LinkedIn

214

nouveaux.elles abon-  
nés.es du 1er juin au  
31 décembre 2023

10'984

Impressions

221

J'aime

19

Republications

12

Commentaires

1590  
Abonnés.es



Luana Massaro  
Assistante communication

# LE PROGRAMME

## beReady

Dans le contexte d'évolution positive du marché du travail au deuxième semestre de l'année 2022, Léman Emploi, en partenariat avec 2 autres prestataires du canton, a conçu et proposé à l'OCE un nouveau programme de jobcoaching appelé « beReady ». A partir de janvier 2023, afin de revenir à un éventail de prestations complet (réduit durant la crise du covid), de répondre aux besoins des candidats.es et de favoriser leur reprise d'emploi, un accompagnement de 4 mois est mis en place (6 mois pour les plus de 50 ans). Il est composé de 8 entretiens individuels (12 entretiens pour les plus de 50 ans), de modules de formation, d'ateliers pratiques et d'un accès libre à un Open Space encadré par un.e jobcoach.

Ce suivi de 4 à 6 mois met l'accent sur la mise en relation avec les entreprises et le job hunting, dont le but est une reprise d'emploi rapide et durable sur le marché du travail. L'objectif à atteindre est un taux de minimum 40% de reclassement : pourcentage de candidats.es qui repartent avec un CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Pour y parvenir, une méthode basée sur l'écoute, le conseil et le suivi personnalisé des participants.es a été élaborée. Le contenu de l'accompagnement est défini sur mesure entre le.la candidat.e et son.sa jobcoach lors d'un premier entretien de diagnostic. Il s'agit donc d'un programme à la carte, défini en fonction des besoins de chaque personne.

Le déroulement alterne séances individuelles de coaching et formations de groupe sur les diverses thématiques liées à la recherche d'emploi. Pour permettre l'atteinte des objectifs, des modules de formation (de 2h à 3h) et des ateliers (1h30) sont proposés. Chaque candidat.e a en outre accès librement à un Open Space en présence d'un.e jobcoach, pour adresser toutes ses demandes. En outre, notre chargé des relations entreprises s'occupe de créer des connexions fructueuses entre nos candidats.es et les employeurs du canton.

La fréquence des rendez-vous est variable, mais un contact par semaine au minimum est préconisé. Selon l'avancement des pistes en cours et l'autonomie du.de

la candidat.e, des séances supplémentaires sont proposées, par exemple lorsqu'un coaching ciblé en vue d'un entretien d'embauche est nécessaire.

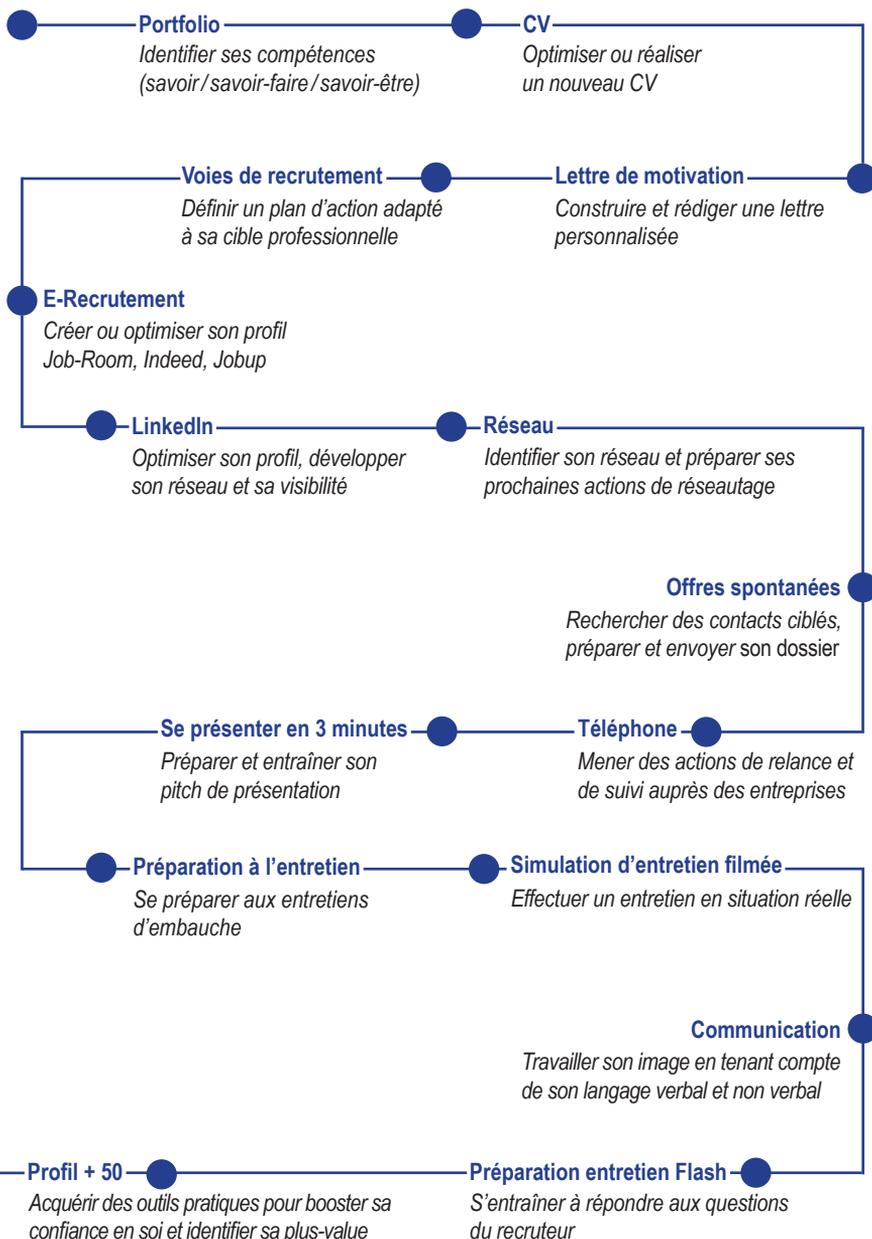
Le programme beReady permet également aux participants.es de resocialiser et de se rendre compte qu'ils.elles ne sont pas les seuls.es confrontés.ées aux mêmes difficultés. Grâce à l'encadrement et au rapport de confiance établis entre les conseillers.ères et leurs candidats.es, ces derniers.ères gagnent progressivement en autonomie et deviennent leaders de leur propre recherche.

L'indicateur principal de la réussite de beReady consiste dans le taux de retour en emploi durant la formation ou à l'issue de celle-ci. En 2023, il s'élève à 58%, attestant de sa pertinence, du succès de l'approche personnalisée de chaque jobcoach, ainsi que de la relation gagnant-gagnant établie avec les entreprises partenaires.



*Audrey Etter*  
*Directrice*

# Les formations



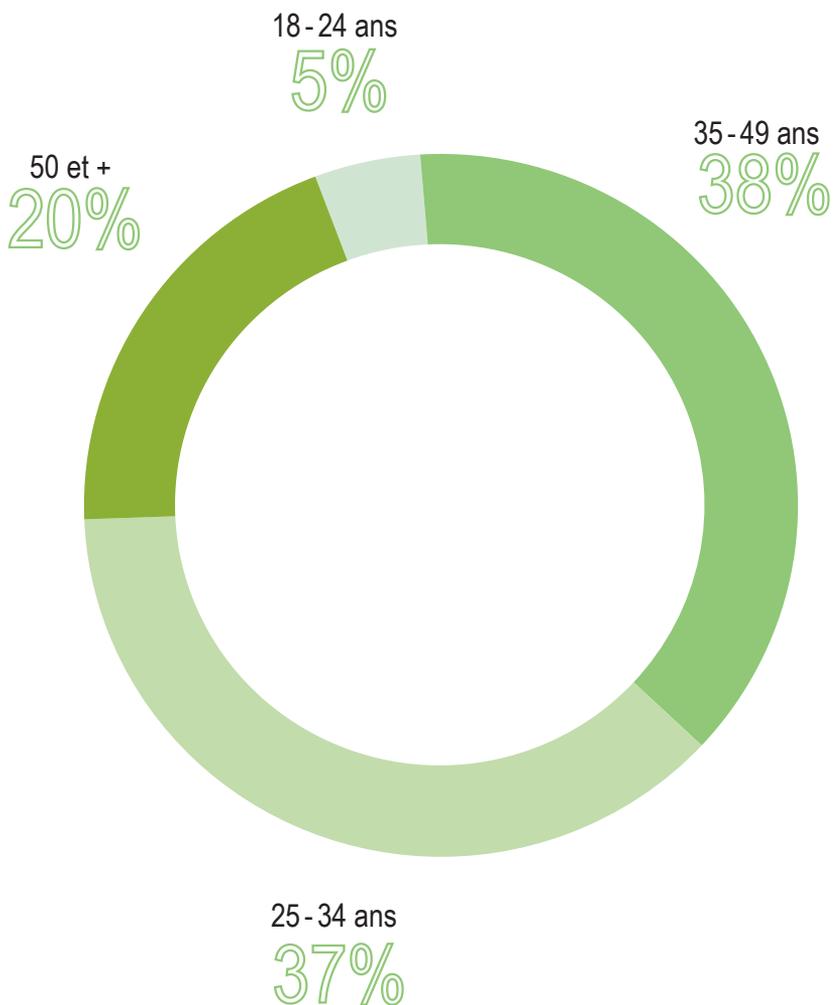
## Open Space

Cet espace de travail propice aux échanges et à la productivité, où l'expertise se mêle à la convivialité, met en accès libre du matériel informatique de qualité et une connexion wifi rapide. À cela s'ajoute la présence d'un.e jobcoach qui saura répondre aux questions des candidats.es et ainsi donner vie à des opportunités professionnelles (ex: finaliser son dossier de postulation, l'adapter pour différentes cibles, développer sa visibilité digitale).

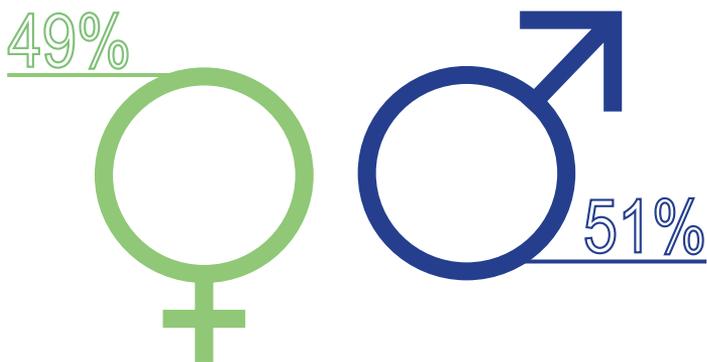


# PUBLIC

## ● Âge des participants.es



## ● Genre des candidats.es



## ● Niveau de formation

31%

Sans formation

29%

CFC

14%

Université  
Haute école

13%

Ecole supérieure  
Maturité

13%

Autre formation



## Secteurs de recherche d'emploi



Administration



Santé, social



Construction,  
nettoyage



Vente,  
marketing



Logistique,  
transport



Industrie,  
technique



Hôtellerie



Art et culture



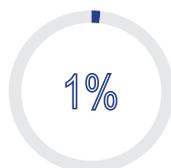
Banque



Enseignement,  
juridique



Informatique



Agriculture

CHIFFRES 2023

# Bilan

1209

Candidats.es  
inscrits.es

68%

Reprises d'emploi

58%

Taux de reclassement  
(CDI ou CDD de + de 6 mois)

3810

Heures d'entretien

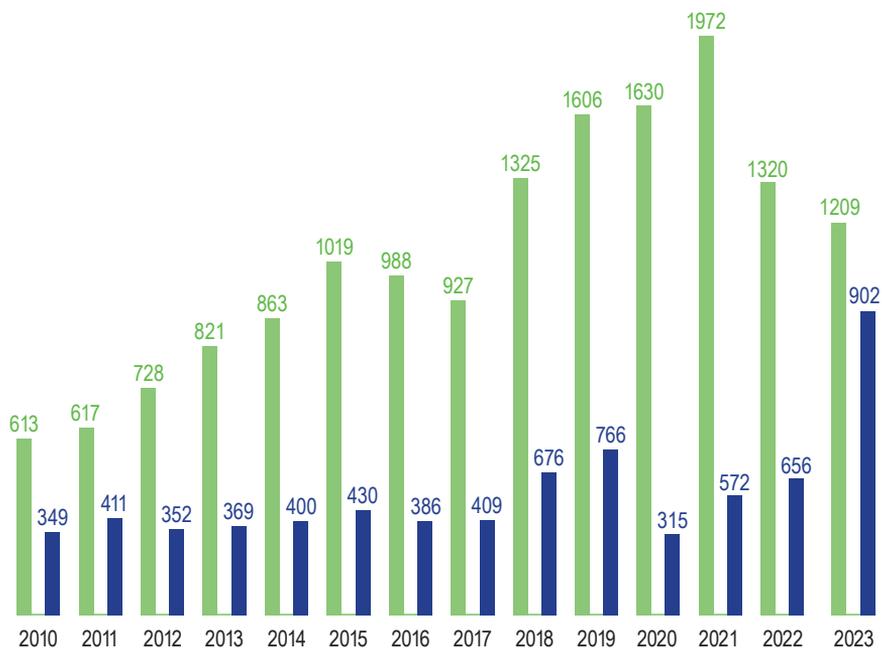
902

Formations animées

750

Heures d'échange téléphonique  
avec les entreprises partenaires

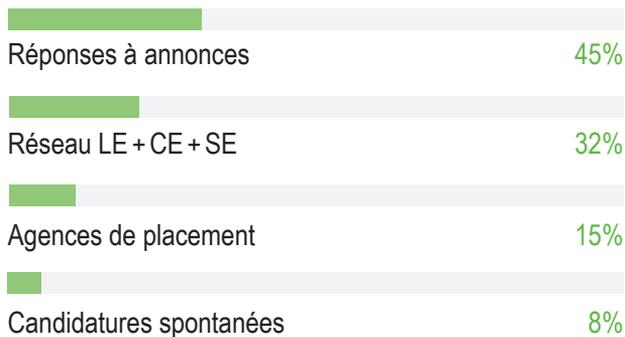
## Evolution du nombre de candidats.es inscrit.es et de formations



■ Nombre de candidats.es inscrit.es

■ Nombre de formations animées

## ● Analyse des reprises d'emploi



## ● Principales causes de fermeture de dossiers







MARCHÉ DU

TRAVAIL

20

23

## Secteur de la santé

Le marché de l'emploi dans le domaine de la santé en Suisse romande continue d'évoluer sous l'influence de divers défis et tendances. Avec une population grandissante et vieillissante, ce secteur est soumis à une demande soutenue de professionnels qualifiés et à des ajustements structurels.

Au cours des dernières années, le nombre des professionnels de la santé n'a cessé de s'accroître de façon significative, sous la pression de changements importants influés par des tendances démographiques, économiques et sociétales. D'une part, le vieillissement de la population, mais aussi les progrès technologiques, et enfin la sensibilisation croissante à la santé et au bien-être, en sont les causes principales.

Tout d'abord, la pénurie de personnel qualifié comme les médecins, les infirmiers.ères, les physiothérapeutes et les psychologues. Cette tension du marché se retrouve par ailleurs exacerbée par une concurrence accrue entre les établissements de santé pour attirer et retenir les talents. Puis, la valorisation des spécialisations de la part des employeurs. En effet, ces derniers privilégient les candidats.es capables de s'adapter aux dernières avancées en matière de soins, de santé, et de fournir des prestations de haute qualité dans des domaines spécifiques. Cela avec toutefois la contrainte des coûts et de la durée de ces cursus. Aussi, les évolutions démographiques de l'arc romand, la sollicitation massive des ressources (hôpitaux, cliniques, établissements médicalisés) et l'augmentation des coûts de la santé entraînent une demande croissante des soins à domicile. Outre une réelle volonté politique, les patients.es préfèrent souvent rester chez eux.elles pour recevoir des soins. Ceci a pour conséquence de susciter une spécialisation majeure, et une plus grande demande de professionnels formés et qualifiés.

Face à ces multiples enjeux, le marché de l'emploi laisse entrevoir de nouvelles tendances qui se confirment au travers de nos candidats.es.

D'abord la rétention des collaborateurs.trices. Alors que des profils moins qualifiés—assistants.es, aides de vie, techniciens.nes variés—étaient souvent engagés avec des contrats temporaires de courte durée ou sur appel, nous voyons aujourd'hui plus fréquemment des engagements au travers de missions à longues durées, ou des contrats à durée indéterminée, avec de bonnes conditions salariales. De même, les professions en lien avec les thérapies complémentaires et de bien-être sont en pleine expansion : naturopathes, massothérapeutes, diététiciens.nes, etc. Enfin, les infirmiers.ères et aides-soignants.es à domicile sont de plus en plus sollicités.ées, y compris de manière privée, c'est à dire financés.ées directement par les patients.es.

Indépendamment du métier, le marché de la santé sait s'adapter malgré une pression constante de la demande, si bien que les candidats.es que nous avons pu accompagner ont, pour la plupart, retrouvé un emploi stable, soit pendant la mesure, soit rapidement après.

En conclusion, le marché du travail dans le domaine de la santé en Suisse romande est confronté à des défis complexes mais également porteur d'opportunités. Il est crucial pour les acteurs du secteur de collaborer étroitement pour relever ces défis, en mettant l'accent sur la formation, le recrutement et la rétention des professionnels de la santé, ainsi que sur l'innovation et l'optimisation des systèmes de prestation de soins.

Sources: Rapports de l'Observatoire suisse de la santé, Publications de l'Association suisse des infirmières et infirmiers, Rapports du Centre de formation et de perfectionnement des professionnels de la santé, Données de l'Office fédéral de la santé publique



Mirko De Matteis  
Jobcoach

## Secteur hôtellerie et restauration

Malgré un taux de chômage historiquement bas en Suisse en 2023, les métiers de l'hôtellerie et de la restauration ont continué à afficher des chiffres élevés. En août, par exemple, alors que le taux de chômage global était de 1,9%, celui des travailleurs.euses inactifs.ves dans ce secteur atteignait 3,7%. Paradoxalement, une pénurie de main-d'œuvre y persiste et ce depuis plusieurs années.

Chez Léman Emploi, 7% des candidats.es accompagnés.es étaient actifs dans ce secteur. Et cette année encore, leur accompagnement s'est avéré être un défi de taille.

Nous observons tout d'abord des attentes élevées chez nos participants.es en ce qui concerne les conditions de travail. La préférence pour des horaires réguliers, en continu et en semaine devient une priorité, les orientant principalement vers des postes en collectivité (EMS, restaurants scolaires, hôpitaux), où les places sont chères et donc les opportunités limitées. Il est indéniable qu'une main-d'œuvre disponible et flexible est plus attractive pour les employeurs, créant ainsi un écart entre les exigences respectives de l'offre et la demande.

Face à ce contexte, de nombreux.es candidats.es dans l'hôtellerie-restauration élargissent leurs recherches à une seconde cible professionnelle, dans laquelle leurs compétences peuvent être transférables. Cependant, les attentes des candidats.es à l'emploi ne sont pas les seules responsables de cette situation. Les employeurs, quant à eux, recherchent de plus en plus des profils qualifiés, ce qui pose un défi supplémentaire pour la majorité des personnes que nous accompagnons, souvent non qualifiées dans ce secteur.

Pour faire face à cette problématique, le canton de Genève a d'ailleurs décidé d'investir dans la formation professionnelle à travers la mise en place de micro-certifications, notamment dans le domaine de la restauration. L'objectif est de développer l'employabilité des candidats.es en faisant davantage correspondre leurs profils avec les besoins des entreprises.

Source: RTS



Elodie Bosson  
Jobcoach

## Secteur marketing et communication

Dans le secteur du marketing et de la communication, les entreprises recherchent des profils dotés de solides compétences digitales (marketing digital, réseaux sociaux, analyse de données) en plus des compétences traditionnelles (communication, rédaction, gestion de projet). Une étude de Glassdoor (2023) révèle que 70% des employeurs en Suisse considèrent les compétences digitales comme «très importantes» lors du recrutement.

En outre, l'expérience est fortement valorisée dans ce domaine concurrentiel, ce qui peut s'avérer un obstacle pour les jeunes diplômés. Parmi les candidats.es inscrits.es chez Léman Emploi en 2023, 14 % proviennent du secteur de la vente et du marketing, ce qui le place en quatrième position des secteurs les plus représentés.

De plus, l'IA automatisant certaines tâches marketing, cela peut engendrer une réduction du nombre d'emplois dans ce domaine. Une étude du McKinsey Global Institute (2019) estime que 800 millions d'emplois pourraient être automatisés d'ici 2030, dont une partie dans le secteur du marketing.

Face à ces défis, les candidats.es doivent adopter une stratégie proactive. Développer des compétences digitales pointues, se spécialiser dans un domaine niche et rester à la page des dernières tendances du marché sont des actions cruciales. La constitution d'un réseau professionnel solide et le travail sur son image de marque personnelle (personal branding) sont également des atouts majeurs. Enfin, la capacité d'adaptation et la volonté de se former en continu sont des qualités indispensables pour réussir dans ce secteur en mutation constante.

En conclusion, le marché du marketing et de la communication à Genève est dynamique et prometteur pour les candidats.es qualifiés.éés. Néanmoins, la prise de conscience des difficultés et l'adaptation aux évolutions du marché sont des éléments clés pour décrocher un poste.



Jalal Slimi  
Jobcoach

## Secteur administratif

Le domaine administratif est un pilier essentiel au bon fonctionnement de toute organisation. À Genève, ce secteur connaît une certaine dynamique, portée par la présence d'acteurs internationaux et par une demande croissante en compétences spécialisées.

En 2023, le nombre d'offres d'emploi pour des postes administratifs à Genève a enregistré une hausse de 15% par rapport à l'année précédente. Cette tendance à la hausse devrait se poursuivre, alimentée notamment par le vieillissement de la population et la complexification des tâches administratives. Au sein de Léman Emploi, durant cette même période, les personnes accompagnées dans cette cible ont représenté 22% des candidats.es à l'emploi.

Les employeurs cherchent des candidats.es qualifiés.ées et expérimentés.ées dans plusieurs spécialisations telles que les assistants.es administratifs.ves, les secrétaires, les comptables/aides-comptables, les gestionnaires de ressources humaines, et les spécialistes en informatique administrative et administration des ventes.

Les candidats.es doivent non seulement maîtriser les outils informatiques, plusieurs langues étrangères et posséder de bonnes compétences en organisation et communication, mais également être capables de travailler en équipe, de gérer plusieurs tâches simultanément et de s'adapter à des environnements de travail en constante évolution.

De plus, le domaine administratif à Genève évolue avec le développement de l'intelligence artificielle (IA), qui transforme les méthodes de travail et élargit les compétences requises. L'IA permet d'automatiser des tâches routinières comme la gestion de données et l'organisation d'agendas, libérant ainsi du temps pour des activités plus stratégiques.

Cependant, le marché présente aussi des défis tels que la forte concurrence pour les postes qualifiés, des exigences élevées qui peuvent décourager les débutants.es, un rythme de travail soutenu et des qualifications pointues pour certains postes.

Pour maximiser leurs chances de trouver un emploi, les candidats.es sont encouragés.ées à développer leurs compétences en continu, à mettre en avant leurs atouts dans leurs CV et lettres de motivation, à rester informés.ées des tendances du marché et à solliciter l'aide de cabinets de recrutement ou d'organismes de formation.

Le marché du recrutement administratif à Genève est dynamique et porteur d'opportunités pour celles et ceux qui sont prêts à s'adapter aux exigences du marché et à en relever les défis.



*Hanane Joye*  
*Jobcoach*

## Secteur du commerce de détail

2023 a été une année en demi-teinte pour le commerce de détail genevois. Si le chiffre d'affaires global a connu une légère hausse de 2% par rapport à 2022, cette croissance masque des disparités importantes entre les segments d'activité.

Le secteur alimentaire a tiré son épingle du jeu avec une forte progression de plus de 4%, tandis que l'habillement et la maroquinerie ont continué de souffrir, enregistrant une nouvelle baisse de leur chiffre d'affaires. Cette tendance confirme l'essor du e-commerce, qui a connu une croissance de 20% en 2023.

Malgré cette légère croissance en 2023, le secteur ne connaît pas une forte création d'emplois. En effet, l'automatisation et la digitalisation des tâches ont tendance à réduire les besoins en main-d'œuvre. Cependant, des opportunités existent encore pour les personnes qualifiées et motivées.

Les profils recherchés sont variés et dépendent du type de commerce. On retrouve des conseillers.ères de vente, des caissiers.ères, des responsables de rayon, des managers, etc. Les compétences requises incluent un bon sens du relationnel, de solides aptitudes à la vente et à la communication, ainsi qu'une connaissance des produits et services proposés.

Le secteur de la vente et du marketing représente 14% de l'ensemble des candidats.es ac-

compagnés par Léman Emploi en 2023. Pour se démarquer dans ce marché compétitif, il est crucial que les candidats.es bénéficient d'une formation appropriée et restent informés.ées des dernières exigences du secteur. Bien que la maîtrise de plusieurs langues soit un avantage appréciable, elle ne suffit pas toujours. Les candidats.es doivent également faire preuve de compétences techniques et relationnelles solides, et être capables de s'adapter rapidement aux évolutions du marché.

De plus, les candidats.es se doivent d'être plus créatifs dans leur processus de recherche d'emploi afin de se démarquer. Par exemple, ils peuvent participer à des événements de réseautage et utiliser des approches telles que la méthode PIE (Plaisir, Information et Emploi), créer, distribuer des cartes de visite originales, et/ou réaliser des vidéos de présentation pour accompagner leur dossier de postulation afin d'affirmer leur personnalité et ainsi faire leur propre marketing. Tout cela peut également prendre la forme d'un portfolio en ligne mettant en valeur leurs compétences, réalisations et expériences dans le commerce de détail.

Sources : Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève, Office de la statistique du canton de Genève



*Yakolé Johnson  
Jobcoach*

## La situation des jeunes

En 2023, le pourcentage de jeunes adultes (20-30 ans) suivis chez Léman Emploi représente 21%. Parmi eux, 44% sont détenteurs d'un CFC, 12% possèdent un titre universitaire, 8% viennent d'une école supérieure ou sont titulaires d'une maturité, 12% ont suivi une autre formation et 24% sont sans formation.

Ce public rencontre un certain nombre de difficultés lorsqu'il souhaite intégrer le monde du travail : manque d'expérience dans des secteurs concurrentiels, exigences des employeurs ne correspondant pas aux profils des jeunes et à leurs compétences, manque de qualification offrant peu de possibilité d'évolution professionnelle, première expérience acquise dans un autre domaine que la formation de base, faible réseau professionnel ou encore absence de formations qualifiantes effectuées après l'obtention du diplôme. Certains d'entre eux font face à des freins supplémentaires, tels qu'un diplôme étranger non reconnu, des compétences informatiques limitées ou encore un faible niveau de français. Les jeunes concernés se retrouvent parfois confrontés à des emplois à forte pénibilité, à faible rémunération, ainsi qu'à des contrats précaires (temporaire, temps partiel, horaires irréguliers).

Le fait d'effectuer des stages, du bénévolat ou encore des jobs d'été en parallèle à leur formation peut cependant renforcer l'employabilité des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle. L'intégration des stages aux cursus universitaires

est d'ailleurs une mesure envisagée par la nouvelle rectrice de l'Université de Genève, Madame Audrey Leuba, dans sa stratégie pour renforcer l'employabilité des jeunes diplômés.ées.

La mission première de Léman Emploi est d'accompagner les candidats.es dans la recherche d'un emploi. En ce qui concerne le suivi des jeunes, notre rôle est parfois aussi d'informer, de conseiller et d'accompagner nos participants.es dans la recherche de stages, de places d'apprentissages et de formations qualifiantes ; par exemple à travers des processus tels qu'une validation des acquis de l'expérience ou une reconnaissance de diplômes étrangers.

En 2023, 36 % des jeunes accompagnés chez Léman Emploi ont trouvé un emploi, dont 24% en CDI. 3% ont trouvé un stage, 2% suivent une formation, 37% ont arrêté la mesure pour divers motifs et 20% ont poursuivi leurs recherches à l'issue de la mesure.

Source : Tribune de Genève



Mélanie Cabarrou  
Jobcoach



Mona Gaume  
Jobcoach

## La transformation numérique et l'emploi

Dans un monde de plus en plus marqué par l'automatisation et l'intelligence artificielle, la transformation numérique ne se limite plus à une simple évolution technologique ; elle révolutionne également les métiers et les compétences requises pour rester compétitif sur le marché du travail. Cette évolution rapide oblige les travailleurs.euses à s'adapter et à développer de nouvelles compétences numériques pour garantir leur employabilité à long terme.

L'automatisation et l'intelligence artificielle ont profondément remodelé de nombreux secteurs d'activité, remplaçant les tâches répétitives et routinières par des solutions numériques efficaces. Dans ce contexte, les travailleurs.euses doivent non seulement acquérir de nouvelles compétences technologiques, mais aussi apprendre à collaborer avec ces technologies émergentes. Cela implique de comprendre comment utiliser les outils numériques pour améliorer l'efficacité et innover dans leur domaine respectif.

Pour répondre à ces défis, la formation et le développement professionnel joueront un rôle crucial dans cette transition vers une économie numérique. Les entreprises et les institutions éducatives doivent collaborer pour offrir des programmes de formation adaptés aux besoins du marché du travail, axés sur le développement de compétences numériques essentielles telles que la programmation, l'analyse de données, la cybersécurité et la gestion de projet informatique.

De plus, les travailleurs.euses eux-mêmes doivent être proactifs dans leur parcours de déve-

loppement professionnel. Ils doivent être prêts.es à investir du temps et des efforts dans l'apprentissage continu et l'acquisition de compétences numériques pertinentes pour leur secteur d'activité. Cela peut nécessiter de suivre des cours en ligne, de participer à des ateliers de formation ou de rechercher des opportunités de mentorat pour rester à jour dans un environnement professionnel en évolution constante.

En conclusion, la transformation numérique offre de nombreuses opportunités, mais elle présente également des défis pour les travailleurs.euses actuels.les et du futur. En développant des compétences numériques adaptées et en investissant dans leur développement professionnel, les travailleurs.euses peuvent non seulement rester pertinents sur le marché du travail, mais aussi prospérer dans un monde numérique en constante évolution.

Sources : Le SECO, Le Monde Informatique, Le Temps, Michael Page France, Institut Mines Telecom (Business school), HR Neuchâtel, UNI Genève.



*Jean-Sauveur Sitbon*  
*Jobcoach*

## L'insertion professionnelle des migrantes et des migrants : défis et opportunités

Le marché du travail à Genève est très attractif et présente de nombreux avantages pour les migrants.es et les profils internationaux. Parmi ceux-ci, on trouve des opportunités d'emploi variées. En effet, la diversité des secteurs d'activité présents dans la région offre une large gamme de possibilités pour trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leurs intérêts. De plus, Genève bénéficie d'un secteur économique dynamique avec de nombreuses entreprises internationales, ce qui accroît les chances de trouver un emploi. Le salaire attractif constitue un autre avantage, ce qui leur permet d'améliorer leur qualité de vie. Enfin, l'environnement multiculturel de Genève est également un atout. Cette ville cosmopolite accueille des personnes de diverses nationalités, ce qui crée un cadre propice à l'échange culturel, et facilite l'intégration.

Confrontés.es à des difficultés singulières, les migrants.es diplômés.es peinent cependant à s'insérer dans le tissu professionnel suisse. Malgré une qualification et un savoir-faire avérés, ils se heurtent à la non-reconnaissance de leurs diplômes étrangers par les employeurs locaux. Il leur est également demandé d'avoir une expérience professionnelle locale. Cette invalidation peut bloquer l'accès à des emplois en adéquation avec leurs compétences, engendrant frustration et découragement chez ces individus.

Les migrant.es sans diplômes font eux aussi face à des épreuves. Leur palette de compétences, parfois restreinte ou inadaptée aux critères du marché professionnel suisse, peut représenter un frein notable. L'accès aux possibilités d'emploi s'avère limité aussi bien par la compétition avec les citoyens suisses qu'avec d'autres migrant.es plus qualifiés. De tels obstacles peuvent accroître le risque de chômage chez cette population et complexifier son intégration professionnelle.

L'Office Cantonal de l'Emploi ainsi que l'Hospice Général offrent des mesures spécifiques facilitant l'insertion des migrant.es dans la société d'accueil et leur accès au marché de l'emploi. Ils.Elles peuvent ainsi suivre des cours de français, apprendre les us et coutumes suisses, bénéficier d'un accompagnement à la stratégie de recherche d'emploi, et avoir accès à diverses formations de courte durée.

Confrontés.es à un ensemble de défis dans la quête d'emploi, les demandeurs.euses d'emploi migrants.es adoptent plusieurs stratégies pour renforcer leurs perspectives d'insertion professionnelle. Elles incluent l'acquisition d'outils de recherche d'emploi, l'élargissement d'un réseau professionnel, l'enrichissement des aptitudes linguistiques et l'adaptation aux particularités du marché de l'emploi genevois.

Pour ce faire, il est primordial de tisser des liens professionnels. La prise de contact avec des individus exerçant dans leur secteur d'intérêt offre un accès à des renseignements essentiels sur les postes vacants et les entreprises en recherche de talents. Il leur est conseillé de prendre part à des événements du secteur, d'adhérer à des réseaux ou des associations de professionnels et de se servir des plateformes sociales dédiées aux professionnels pour nouer et maintenir leur réseau.

Les particularités du marché du travail genevois exigent de s'y préparer avec soin. Pour s'y engager, il est requis de se familiariser avec le système éducatif et de formation propre à la Suisse, les qualifications et certifications exigées dans leur domaine ainsi que les standards et pratiques professionnelles prévalant. La participation aux programmes de formation, ateliers ou séminaires est une démarche bénéfique pour comprendre en profondeur le marché de l'emploi et acquérir des compétences spécifiquement alignées avec celui-ci.

Il est primordial d'échafauder un plan d'action ordonné et systématique afin d'optimiser leur quête d'emploi. Ce dispositif doit intégrer des phases décisives : identification des branches professionnelles ciblées, collecte de renseignements sur les qualifications requises et compétences essentielles, et enfin l'établissement d'ambitions professionnelles claires. Un tel schéma d'action, en étant judicieusement conçu, leur offre la possibilité de canaliser leurs démarches et de mesurer l'évolution de leur insertion professionnelle.

Si le marché du travail suisse offre de belles perspectives, il nécessite une bonne préparation et une connaissance approfondie des défis auxquels les travailleurs.euses peuvent être confrontés.es. Ils.Elles doivent exploiter les différentes ressources d'aide à l'emploi mises à leur disposition en Suisse. Cela peut inclure des services publics tels que l'Office Régional de Placement (ORP), qui offre des conseils personnalisés sur la recherche d'emploi, des formations professionnelles ou linguistiques, ainsi que des offres d'emploi disponibles.

De plus, les migrants.es peuvent se tourner vers des associations ou des organisations spécialisées dans l'insertion professionnelle, qui pro-

posent des programmes d'accompagnement, des formations spécifiques et des conseils pour faciliter leur recherche d'emploi. L'utilisation de ces ressources leur permet d'obtenir un soutien supplémentaire et de maximiser leurs chances de réussite dans leur insertion professionnelle à Genève.

Sources : Programme d'accompagnement vers l'emploi de la République et Canton de Genève, La cité des métiers a publié un programme d'intégration, Etude publiée par la Croix Rouge sur l'insertion professionnelle des migrantes et des migrants en Suisse : Déqualifiés! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse, Plateforme pour accéder à des stages et formations : La plateforme ZETEO s'adresse aux personnes inscrites auprès de l'Office cantonal de l'emploi, L'association vivre ensemble a publié une étude sur l'insertion professionnelle des réfugiés à Genève, L'association découvrir a développé un programme d'intégration des femmes migrantes diplômées et facilite la reconnaissance de leurs diplômes, L'association « Vivre ensemble » a édité une brochure intitulée Réfugié.es & emploi : au-delà des idées reçues, Kit d'intégration / Insertion Suisse, Swiss Forum for migration and population studies, Agir en faveur de l'intégration des migrants en Suisse Romande



Nora Kerrache  
Jobcoach

## Les enjeux du secteur de la petite enfance

Dans le secteur public de la petite enfance, les besoins restent constants, mais les processus de recrutement sont devenus plus sélectifs. Au-delà de 21 ans, les candidats.es aux postes d'aides de crèche doivent impérativement détenir un CFC d'Assistant.e socioéducatif.ve, ou être inscrits.es dans un processus de certification par VAE (validation des acquis de l'expérience).

Dans le secteur privé, nous observons une demande grandissante (nombre d'offres d'emploi publiées) de la part des familles en matière de garde d'enfants, notamment en lien avec le manque de places de crèches qui subsiste. En parallèle de cela, nous constatons que le nombre de personnes en recherche d'emploi dans ce secteur est important et que ce dernier comporte de nombreux défis. Nous sommes donc face à une situation peu commune et qu'il est intéressant de décrypter. Tout d'abord, de nombreux employeurs potentiels (familles) ne souhaitent pas proposer de contrat de travail déclaré, ce qui mène de nombreux candidats.es à refuser de telles offres. Ensuite, il est souvent question de contrats précaires, proposant de faibles taux d'activité, mais demandant une

forte amplitude horaire (p.ex : 2h par jour, 5 jours / semaine), ce qui ne permet pas d'assurer un revenu suffisant à l'employé.ée et qui freine également les possibilités de trouver un second poste en parallèle.

Face à ces problématiques, de nouveaux acteurs font leur apparition et se développent. Il s'agit de sociétés de services spécialisées dans la délégation de personnel de maison de type nounou. En proposant des profils formés et/ou expérimentés et mis à disposition via des contrats de travail adaptés aux besoins des familles privées, ces professionnels du recrutement et du placement apportent en partie la solution.

C'est notamment dans cette direction que nous avons pu accompagner un certain nombre de candidats.es non diplômés.es, souhaitant poursuivre leur carrière dans les métiers de la petite enfance.

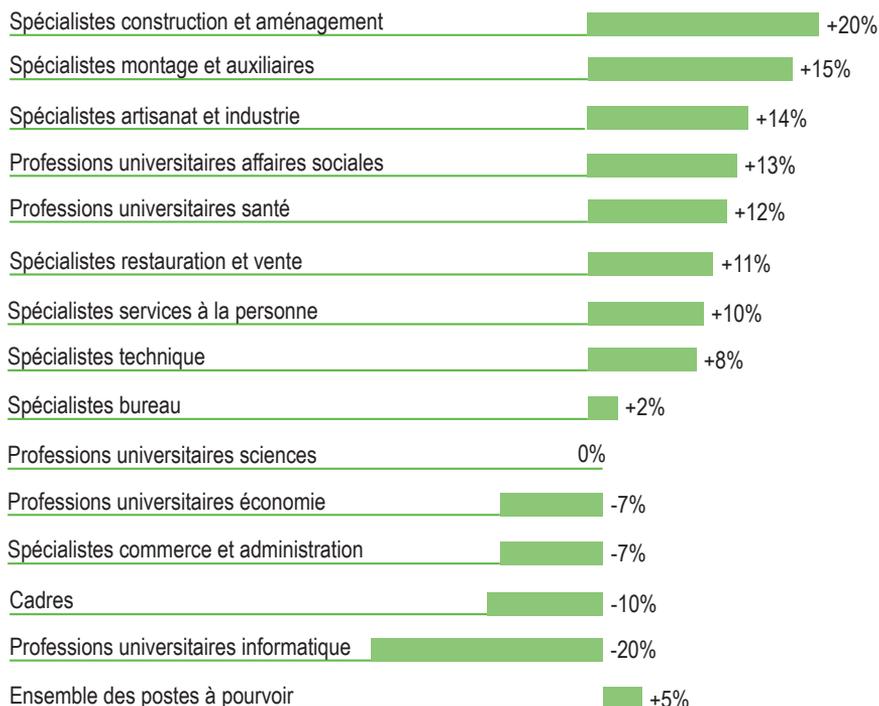


*Odile Trolliet*  
*Jobcoach*



*Loïc Cools*  
*Jobcoach*

## Evolution de l'emploi en Suisse au 2ème trimestre 2023 par rapport au 2ème trimestre 2022



## Augmentation des annonces d'emploi au 2ème trimestre 2023 par rapport au 2ème trimestre 2022



Suisse alémanique



Suisse



Suisse latine

Source : Adecco Group  
<https://www.adecogroup.com/fr-ch/lavenir-du-travail/job-index/job-index-t2-2023>

## Métiers en pénurie de main d'œuvre en Suisse en 2023



Source : Adecco Group  
<https://www.adecogroup.com/fr-ch/lavenir-du-travail/swiss-skills-shortage/swiss-skills-shortage-2023>

## Données OCE en 2023

+12.9%

Augmentation du chômage  
en Suisse (15-24 ans) par  
rapport à 2022

+3.1%

Augmentation du chômage  
en Suisse des 50 ans et plus  
par rapport à 2022

-3.9%

Diminution du chômage à  
Genève par rapport à 2022

14'254

Inscriptions à l'OCE durant  
l'année 2023 pour le canton  
de Genève

48'694

Places vacantes  
annoncées en Suisse

2%

Taux de chômage annuel  
moyen en Suisse

3.8%

Taux de chômage annuel  
moyen à Genève

# Les informations du CV

Informations essentielles

Informations optionnelles

Prénom Nom  
Coordonnées

Photo

Titre / Objectif

Atouts clés

Compétences

Expérience professionnelle

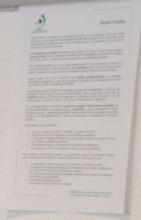
Formation

Langues

Informatique



Informations du CR ?  
le 10/01  
Atouts  
Compétences



# TÉMOIGNAGES



*Je suis très contente d'avoir pu suivre le programme be-Ready qui m'a énormément fait progresser dans tous les domaines et m'a surtout permis de retrouver un emploi. Je remercie également toute l'équipe et tous les intervenants aux ateliers et aux modules de Léman Emploi pour leur aide et leur adaptation à chaque candidat.*

*Je vous remercie chaleureusement pour votre précieuse aide, ainsi qu'à toute la sympathique équipe de Léman Emploi.*

*Je garde un très bon souvenir de Léman Emploi et je ne manquerai pas de vous recommander. En effet, sans aucun doute, Léman Emploi est l'endroit propice pour se booster et persévérer à retrouver un emploi.*



*Un accompagnement efficace pour constituer un dossier solide. Des coachs disponibles et à l'écoute. Des ateliers avec des mises en situations stimulantes ainsi que des échanges avec les autres participants.*

*La mesure Léman Emploi m'a redonné confiance en moi, elle m'a permis de remettre en ordre mes idées et ma manière de me présenter.*

*L'atelier de l'entretien filmé est très instructif et m'a permis de réaliser la manière dont on me perçoit.*

*Les coachs sont disponibles en tout temps et très motivants, les formations sont efficaces et instructives.*

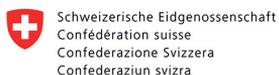
*L'ambiance est très sympa et nous nous sentons bien grâce à l'accueil de tout le personnel.*

*L'écoute, l'encadrement personnalisé, un contact très humain et des modules/ateliers très instructifs ont été un élément clef pour la mise en avant de mon dossier de candidature lors des postulations et surtout pour mon état d'esprit (anxiété, préoccupation, etc.) lors des entretiens. Un grand merci.*

# 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.



# IMPRESSUM

Conception, réalisation graphique et  
coordination générale **Luana Massaro**

Directrice de la publication **Audrey Etter**

Rédaction **Avec la contribution de toute l'équipe**

Relecture **Magaly Gonzalez & Deborah Schneeberger**

Crédit photos **Igenève**

Impression **Migros Print-Shop**



Léman Emploi

**Léman Emploi** - Avenue de Châtelaine 97 - 1219 Châtelaine  
022 322 00 00 - [www.lemanemploi.ch](http://www.lemanemploi.ch) - [info@lemanemploi.ch](mailto:info@lemanemploi.ch)

