

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Publication juin 2024

Un marché du travail dynamique avec un taux de chômage faible

On pourrait imaginer que l'année 2023 a été une année relativement calme au cours de laquelle la DGEM a poursuivi sa réorganisation sur fond d'un faible taux de chômage et d'un marché de l'emploi dynamique. Et pourtant.

Un coup d'œil attentif aux diverses données chiffrées permet de nuancer cette appréciation. En effet, grâce à une situation économique favorable et équilibrée, un marché du travail toujours très porteur, ceci malgré un contexte international plutôt morose, le taux de chômage moyen du canton s'est maintenu à un niveau bas, de 3,3% en moyenne. De plus, les entreprises recherchent activement du personnel ; selon les domaines d'activité, nombre d'entre elles sont en effet confrontées à une pénurie de main d'œuvre qualifiée.

Durant l'année 2023, la diminution soudaine et importante du nombre de personnes inscrites au chômage, déjà constatée en 2022 au sortir de la crise COVID, s'est confirmée. Ainsi, le nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi a diminué de plus de 20% par rapport à 2021. Dans ce contexte, on pourrait penser que la charge de travail au sein des Offices régionaux de placement (ORP) a été moins significative. Dans les faits, c'est le nombre de demandeurs d'emploi qui détermine le budget de fonctionnement ORP et, par conséquent, les effectifs et les engagements. Cette situation a notamment entraîné le gel des

engagements au sein des offices, alors même que les flux mensuels d'entrées et de sorties des demandeurs et demandeurs d'emploi sont restés très élevés. Dès lors, malgré le faible taux de chômage, le personnel des ORP, en particulier les conseillères et conseillers en personnel, ont assumé une forte charge de travail.

Dans ce contexte, comme d'ailleurs dans une situation plus tendue, il est fondamental que les conditions cadres de l'emploi soient garanties. Un organe en particulier joue un rôle essentiel dans la surveillance du marché du travail et le respect des salaires. Il s'agit de la Commission tripartite cantonale pour l'exécution des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Composée de trois délégations représentant les employeurs, les travailleurs et l'Etat, cette Commission veille à contrer de potentiels risques de dumping salarial et social. Pour ce faire, sur la base d'un plan qu'elle établit chaque année, des contrôles sont mis en œuvre dans les différents secteurs d'activité par les inspecteurs du marché du travail de la DGEM. Dans les cas où il est constaté une sous-enchère abusive et répétée dans

une branche non couverte par une convention collective de travail étendue, la Commission peut proposer au Conseil d'Etat l'édiction d'un contrat type de travail. Ce fut le cas dans le domaine de l'accueil de jour de la petite enfance.

Pour la première fois depuis la création de la Commission, celle-ci a proposé au Conseil d'Etat un contrat type de travail de force obligatoire visant à réguler les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire. Adopté en juin, le contrat-type est entré en vigueur le 1^{er} août 2023.

C'est notamment grâce aux contrôles des salaires, mais également à ceux relatifs au travail au noir, à la santé et à la sécurité, qu'il est possible de garantir une protection aux travailleuses et travailleurs du canton.

Ces prestations essentielles ne constituent néanmoins qu'une partie des nombreuses missions dévolues à la DGEM. Vous découvrirez, au fil de la lecture du rapport, un large éventail d'indicateurs qui témoignent de la richesse et de la diversité de l'ensemble de nos activités.

Françoise Favre, Directrice générale de la DGEM

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
Direction de la surveillance du marché du travail	4
Direction de l'autorité cantonale de l'emploi	7
Caisse cantonale de chômage	8
Direction de l'insertion professionnelle et du placement	9

La DGEM a pour mission principale de maintenir l'équilibre du marché du travail tout en ajustant les mesures nécessaires aux besoins des entreprises et du marché du travail vaudois.

La DGEM est composée d'une direction générale et de quatre directions distinctes :

- Direction de la surveillance du marché du travail (DISMAT) dont la mission principale est d'assurer la surveillance du marché du travail en vue de protéger les travailleurs, de lutter contre le travail au noir et de mettre en œuvre les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (ALCP)
- Direction de l'autorité cantonale de l'emploi (DIACE) dont la mission principale est de garantir la sécurité du droit et l'égalité de traitement dans la prise en charge des demandeurs d'emploi
- Direction de l'insertion professionnelle et du placement (DIPP) dont la mission principale est d'accompagner les demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) vers une insertion professionnelle en offrant conseils et mesures répondants aux besoins du marché du travail
- Caisse cantonale de chômage (CCh) dont la mission principale est d'indemniser les chômeurs et les entreprises en cas d'intempéries ou pour raison économique ainsi que les employés d'entreprises en faillite



530
COLLABORATRICES
ET COLLABORATEURS

de la DGEM œuvrent au service de l'emploi de notre canton (492.85 ETP)

10 OFFICES
RÉGIONAUX DE
PLACEMENT

ont effectué **194'123** entretiens avec des demandeuses et demandeurs d'emploi

11 AGENCES

de la Caisse cantonale de chômage (CCh) ont indemnisé **EN MOYENNE MENSUELLE 9611 DEMANDEUSES ET DEMANDEURS D'EMPLOI**

Sur l'année 2023, **PLUS DE 456 MILLIONS** d'indemnités de chômage ont été versées

Taux de chômage moyen

3,3 %

Les inspectrices et inspecteurs du marché du travail ont réalisé près de **3000 CONTRÔLES EN ENTREPRISE**

Par l'intermédiaire de la Direction de la surveillance du marché du travail (DISMAT), la DGEM contrôle et surveille le marché du travail, notamment pour lutter contre le travail au noir, exécuter les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, protéger les travailleuses et les travailleurs, réguler le travail des migrantes et des migrants et pour superviser les bureaux privés de placement.

Régulation du marché du travail

Source de concurrence déloyale et d'exploitation des travailleurs et travailleuses, le travail au noir est régulièrement contrôlé dans les entreprises du canton sur la base d'un plan de contrôle ou à la suite de dénonciations. Ces contrôles portent sur le respect de la loi sur les étrangers et l'intégration, ainsi que l'annonce aux assurances sociales et à l'impôt à la source. Des collaborations particulières avec les partenaires sociaux ont permis une mise en commun des compétences pour organiser les contrôles dans le secteur des métiers de bouche et des chantiers.

L'introduction de la libre circulation permet aux travailleurs de l'Union européenne de venir travailler librement en Suisse. Les conditions d'emploi ne sont pas analysées en amont de la délivrance des autorisations de travail et de séjour. Pour éviter les risques de dumping salarial, des contrôles ont été introduits et sont mis en œuvre sous l'égide d'une commission tripartite réunissant l'Etat de Vaud et les partenaires sociaux.

La DGEM veille également à protéger la santé physique et psychique des salariés notamment en vérifiant les différentes normes relatives à la santé et à la sécurité au travail. Cela comprend par exemple la prévention contre les risques psycho-so-

ciaux (RPS), la prise en compte des troubles musculosquelettiques (TMS) et la protection de la maternité. Parallèlement aux contrôles, les entreprises qui construisent un bâtiment ou aménagent leurs locaux doivent, dans certains cas, faire valider leurs plans par la DGEM de façon à prévenir les atteintes à la santé le plus tôt possible. Les questions de santé et de sécurité au sens large englobent également les questions liées à la durée du travail et du repos (amplitude, durée maximale du travail, pauses...), qui sont aussi régulièrement contrôlées. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs de la DGEM s'assurent que des mesures efficaces de protection de la santé et de prévention des accidents professionnels sont mises en œuvre dans les entreprises.

En 2023, les inspecteurs ont effectué près de **3000 contrôles** pour protéger les travailleuses et les travailleurs.

Les constats en chiffres

1205 CONTRÔLES

ont été réalisés dans le cadre des mesures d'accompagnement sur la libre circulation des personnes et la lutte contre le travail au noir

270 CONTRÔLES

dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration

450 CONTRÔLES

en matière de santé et sécurité au travail

1039 CONTRÔLES

effectués dans le domaine de la construction

Ces contrôles ont permis de constater de multiples infractions :

354 infractions à la Loi sur les étrangers

172 infractions aux assurances sociales

655 infractions aux dispositions régissant l'impôt à la source

Parmi lesquelles **201** dénonciations pénales

Coordination de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes sous l'égide de la Commission tripartite cantonale

Depuis l'instauration de la libre circulation des personnes entre l'Union européenne et la Suisse, la Commission tripartite pour l'exécution des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes joue un rôle essentiel dans la surveillance du marché du travail.

L'entrée en vigueur des accords bilatéraux entre la Suisse et l'Europe a donné lieu à des allègements administratifs facilitant l'installation de ressortissants européens actifs en Suisse, générant par là même des risques de dumping social et salarial. De façon à contrer ces risques, les cantons ont mis en place des commissions tripartites.

Forte de 15 membres représentant les partenaires sociaux (syndicats, patronat et Etat), la Commission vaudoise a pour mission de surveiller le marché du travail

et de proposer des mesures correctives lorsqu'elle constate des situations en deçà des usages en vigueur.

Chaque année, elle élabore un plan de contrôles par secteur d'activité pour examiner les conditions de travail et de salaire. Dans les cas de sous-enchère ne nécessitant pas de mesures générales de branche, elle contacte directement les employeurs concernés. En revanche, si elle constate une sous-enchère abusive et répétée dans une branche, elle peut proposer au Conseil d'Etat d'étendre la portée de certaines conventions collectives de travail (CCT) ou d'édicter des contrats-type de travail de force obligatoire (CTT).

Le rapport annuel de la commission peut être consulté sur le site internet de la DGEM dont la référence figure à la dernière page de ce document. La Commission a examiné 390 cas en 2023.

Petite enfance : un contrat-type pour mieux cadrer les stages

La multiplication de stages faiblement rémunérés dans le secteur de la petite enfance a préoccupé la Commission tripartite durant plusieurs années. Les stagiaires étant exclus de la convention collective du secteur, de nombreux jeunes devaient passer par de longues périodes de stages faiblement rémunérés avant d'accéder à un apprentissage. Cette situation donnait également lieu à une sous-enchère salariale. Sur la base de ce constat et pour donner suite à la proposition de la Commission tripartite, le Conseil d'Etat a adopté un contrat-type de travail entré en vigueur le 1^{er} août 2023.

Concrètement, ce CTT prescrit que tous les stagiaires sont rémunérés au minimum 600 francs par mois durant les 6 premiers mois de

stage. Au-delà de 6 mois, en l'absence de signature de contrat d'apprentissage, le salaire minimal sera celui qui est prévu par la CCT de ce secteur.

Ce nouveau dispositif doit inciter les employeurs à créer des places d'apprentissage plutôt que d'avoir recours à des stages de longue durée, ce qui devrait favoriser la création de places de formations certifiantes.

Après l'entrée en vigueur de ce CTT, à fin 2023, 21 contrôles avaient été effectués et de nouvelles séries de contrôles sont prévues au cours de l'année 2024 afin de suivre l'évolution de la situation.

Bilan des 6 mois après la mise en place du CTT

En 2023, la Commission tripartite a contrôlé

21 INSTITUTIONS

et observé la situation de

12 STAGIAIRES

Elle a pu constater que

4 STAGES

étaient prévus pour plus de

6 MOIS

mais aucun n'était problématique car :

3 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

avaient été signés

1 STAGE n'a finalement pas été mené à terme

Autorisation de travail : Etats tiers

L'exercice d'une activité lucrative par des ressortissants d'Etat tiers, c'est-à-dire originaires d'un pays hors UE (Union Européenne) et AELE (Association européenne de libre-échange), est soumise à des conditions légales multiples. Dans ce contexte, la DGEM est l'autorité compétente au niveau cantonal pour statuer sur les demandes d'autorisations de travail.

En premier lieu, le Conseil fédéral fixe des nombres maximum d'autorisations selon la durée du séjour en Suisse (contingents).

La DGEM analyse et examine chaque cas pour s'assurer de la pertinence économique des demandes déposées par les entreprises. La DGEM s'assure ainsi que le candidat est un spécialiste ou dispose de qualifications particulières, que les condi-

tions de travail et de salaire offertes sont conformes aux usages et que l'employeur a apporté la preuve que des recherches ont été menées en vain sur le marché du travail suisse et européen.

S'agissant des personnes au bénéfice de permis S, la DGEM est également chargée d'autoriser l'exercice d'une activité lucrative salariée ou indépendante. Les conditions légales pour qu'une autorisation de travail soit délivrée sont toutefois plus succinctes. Ainsi, pour l'exercice d'une activité salariée, la DGEM se limitera à examiner la conformité des conditions de rémunération et de travail à celles usuelles du lieu, de la profession et de la branche.

Quelques chiffres clés 2023

En 2023, la DGEM a reçu et examiné

3730 DEMANDES DE PERMIS

Elle a délivré

**876 NOUVELLES
AUTORISATIONS
CONTINGENTÉES DE
SÉJOUR DE TRAVAIL**

(permis L et B confondus)

**343 AUTORISATIONS
DE TRAVAIL**

En faveur de bénéficiaires de permis S



La Direction de l'autorité cantonale de l'emploi (DIACE) est garante de la bonne application de la loi sur l'assurance-chômage et l'insolvabilité (LACI) au sein de la DGEM.

La DIACE traite autant avec les employeurs, pour les demandes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) ou en cas d'intempéries, qu'avec les demandeuses et demandeurs d'emploi quant aux décisions prononcées à leur rencontre.

Elle apporte un soutien juridique aux Offices régionaux de placement (ORP) dans l'application du cadre légal, ainsi qu'en matière de détection de problématiques liées à l'aptitude au placement et aux manquements commis par les demandeuses et demandeurs d'emploi dans leurs obligations envers l'assurance-chômage. Elle statue ensuite sur les cas soumis par les ORP. La DIACE traite également les oppositions et recours formés par les demandeuses et demandeurs d'emploi contre les décisions rendues en première instance.

C'est dans ce contexte que la centralisation du traitement des suspensions du droit aux indemnités de chômage par la DIACE a été initiée et mise en œuvre en 2023. Un pôle spécialement dédié à cette tâche a donc été créé.

Création d'un pôle dédié au traitement des suspensions du droit aux indemnités

Avant la création de ce pôle au sein de la DIACE, 32 personnes réparties dans les 10 Offices régionaux de placement (ORP) assuraient cette tâche. Depuis mai 2023, cette activité est centralisée en un seul endroit, à Lausanne. Ce sont désormais 12 gestionnaires, épaulés par une juriste et une cheffe de pôle, qui assurent le suivi juridique des manquements observés.

Cette centralisation a permis, principalement, une harmonisation des pratiques et une meilleure égalité de traitement entre les demandeurs et demandeuses d'emploi. Les décisions de sanctions de même que le traitement des cas particuliers sont améliorés du fait d'un traitement davantage individualisé et détaillé permettant aussi une meilleure compréhension du côté des assurés et assurées sanctionnés.

Au final, l'optimisation des processus permet de gagner en efficacité et d'alléger les ORP de cette tâche administrative. Ils peuvent ainsi se

recentrer sur leurs missions principales que sont l'insertion professionnelle et le placement.

Chaque année, les conseillères et conseillers en personnel des ORP annoncent quelque 32'000 avis de manquements, lesquels font l'objet d'un examen et d'une décision, voire d'une sanction. Cette nouvelle structure a permis d'accroître la collaboration ainsi que les compétences et les performances de l'équipe, elle favorise également la collaboration entre le pôle suspension du droit et les ORP.

Quelques chiffres clés 2023

24'943 SANCTIONS

(équivalant à 167'617 jours de suspension) ont été prononcées à l'encontre des demandeuses et des demandeurs d'emploi LACI

2975 SANCTIONS

à l'encontre des bénéficiaires du revenu d'insertion (RI)

5225 CAS

d'aptitude au placement ont été examinés donnant lieu à

4901 DÉCISIONS

La DIACE a reçu et traité

180 PRÉAVIS

de réduction de l'horaire de travail (RHT)

La Caisse cantonale de chômage (CCh) fait partie de la DGEM. Elle détermine le droit aux prestations et verse les indemnités de chômage à près de 75% des personnes inscrites auprès d'un Office régional de placement (ORP) vaudois qui l'ont choisie.

Sur mandat de la DGEM, la CCh verse les prestations prévues par l'assurance perte de gain maladie (APGM) en faveur des assurées et assurés, afin de leur garantir un revenu équivalent aux indemnités de chômage en cas d'incapacité de travail passagère, totale ou partielle.

En cas d'insolvabilité (faillite) de l'employeur, elle verse des indemnités aux travailleurs.

Enfin, elle indemnise les entreprises en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT ou chômage technique) pour causes économiques ou en raison d'intempéries.

Qualité certifiée

Au terme d'audits réalisés par la Société Générale de Surveillance (SGS) les 9, 10 et 16 octobre 2023, la CCh a à nouveau été certifiée ISO 9001 pour une durée de trois ans.



Plus de

456 MILLIONS

de francs
d'indemnités de chômage
ont été versés

Près de

2,5 MILLIONS

de francs ont
couvert
les indemnités d'insolvabilité

Près de

73 MILLIONS

ont servi au financement
de mesures de réinsertion
professionnelle

Paiement de plus de

1,8 MILLION

pour les indemnités
intempéries et
les RHT

32 MILLIONS DE RÉTROACTIF RHT

ont été payés aux entreprises en 2023 pour les parts du salaire correspondant aux droits pour jours de vacances et jours fériés pour les années 2020 et 2021.

Ce montant dont

1485 ENTREPRISES ONT BÉNÉFICIÉ

clôture ainsi l'opération de remboursement des droits à l'indemnité en cas de RHT traités dans le cadre de la procédure consécutive à la pandémie de Covid-19.

Le travail de suivi, de conseil et de placement des demandeuses et demandeurs d'emploi (DE) compte parmi les tâches essentielles de la DGEM. La Direction de l'insertion professionnelle et du placement (DIPP) remplit différentes missions qui visent à favoriser l'insertion professionnelle de ces personnes.

La réalisation de la mission d'accompagnement des personnes en recherche d'emploi – y compris celles en fin de droit – se fait par l'intermédiaire des Offices régionaux de placement (ORP). Le canton en compte 10 auxquels s'ajoutent 2 antennes ORP, ceci afin de faciliter l'accès aux personnes vivant en zone périphérique. Des unités communes aux ORP et aux Centres sociaux régionaux (CSR) ont été également mises en place au sein de plusieurs ORP vaudois afin d'offrir des prestations d'insertion à des bénéficiaires du revenu d'insertion (RI) en vue de leur intégration professionnelle. Pour augmenter l'employabilité des DE et favoriser leur insertion professionnelle, les conseillères et conseillers en personnel des ORP fournissent des prestations de conseil et de suivi individualisés.

Une seconde mission de la DIPP consiste en la mise à disposition des personnes inscrites au sein des ORP d'un catalogue de mesures du marché du travail (MMT) qui visent à soutenir les demandeuses et demandeurs d'emploi dans leurs recherches et leur apporter des réponses spécifiques pour améliorer leur profil d'employabilité.

Via un pôle dédié à une troisième mission en lien avec les entreprises, la DIPP entretient des relations privilégiées avec les employeurs du canton dans le but d'étayer l'offre de places vacantes et de développer les opportunités de placement pour les personnes en recherche d'emploi.

Un dispositif d'insertion socioprofessionnelle innovant

Malgré un contexte favorable à l'emploi, certaines personnes en recherche de poste font face à des difficultés ponctuelles. Ces dernières peuvent avoir des conséquences et un effet ralentisseur sur leurs recherches d'emploi, les exposant à un risque de situation de chômage de longue durée. Partant de ce constat, la DIPP a développé un nouveau dispositif sous la forme d'un projet d'intervention spécialisée au sein des ORP. Ce projet a vu le jour en 2022 et a été déployé dans tous les ORP courant 2023.

C'est ainsi que des spécialistes en insertion socioprofessionnelle ont été engagés au sein des ORP avec

pour objectif d'accompagner les personnes en recherche d'emploi au bénéfice d'indemnités de chômage dans la levée de certains obstacles personnels et sociaux complexes susceptibles d'entraver leur réinsertion professionnelle. Ce projet concerne à l'origine des demandeuses et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, mais s'est étendu à toute personne vivant des problématiques socioprofessionnelles complexes engendrées par des facteurs tels que, par exemple, une problématique de logement, de santé, de séparation ou de précarité financière. Le/la spécialiste en insertion socioprofessionnelle contri-

bue également au développement d'un réseau étendu d'intervenants dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle.

Ce projet, inédit en Suisse, a progressivement été étendu à tous les ORP du canton de Vaud dès le mois de mai 2023 après une phase pilote menée sur deux sites. Son financement, au travers d'un fonds d'impulsion de la Confédération, s'étend jusqu'au mois de décembre 2024 et pourra donner lieu à un dispositif pérenne en fonction des résultats qui seront évalués par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).

Une nouvelle MMT en phase avec la transition énergétique

La lutte contre le dérèglement climatique figure parmi les priorités du Conseil d'Etat. Le renforcement des politiques publiques liées à cette thématique est au cœur de son Programme de législature 2022-2027.

Dans le cadre des mesures liées au Plan Climat, la DGEM a développé un programme de formation et d'insertion axé sur la transition énergétique. Ce programme vise

à répondre aux besoins du marché du travail en matière d'énergie renouvelable et locale, tout en favorisant la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi. Il s'agit d'un partenariat public-privé, élaboré en collaboration avec la société coopérative Démarche, EIT Vaud (l'Association cantonale vaudoise des installateurs-électriciens) et Romande Energie. Avec

ce programme de formation d'une durée de quatre mois, la DGEM vise à faciliter la reconversion professionnelle et la qualification des participants vers un secteur en pleine croissance, souffrant de manque de main-d'œuvre qualifiée : le secteur du montage de panneaux photovoltaïques.



Des formations pour intégrer le marché du travail suisse

Courant 2023, une collaboration entre GastroVaud, Hôtel et Gastro formation et la DGEM, en partenariat avec l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM), a permis de sélectionner dix-neuf ressortissantes et ressortissants ukrainiens inscrits auprès des ORP du canton pour leur proposer une formation certifiante dans le domaine de l'hôtellerie-restauration. 12 d'entre elles et eux ont suivi la formation d'Aide de cuisine et 7 personnes celle d'Agent d'entretien polyvalent

auprès d'Hotel et Gastro formation Suisse. Les formations, respectivement d'une durée de 30 jours et de 25 jours, comprenaient entre autres des cours de français et des cours « métier ».

Dans ce contexte, la DGEM endosse un rôle de facilitateur en mettant en relation les personnes diplômées et qualifiées avec les établissements souffrant d'un manque de personnel.

Quelques chiffres marquants en 2023

194'123 ENTRETIENS

ont été réalisés dans les ORP avec des demandeuses et des demandeurs d'emploi

En moyenne mensuelle les ORP ont suivi

22'054 demandeuses et demandeurs d'emploi

En moyenne,

9929 demandeuses et demandeurs d'emploi ont pris part à une MMT chaque mois

Les conseillères et conseillers en entreprise de la DGEM ont effectué

3327 VISITES EN ENTREPRISES

Elles et ils ont proposé des candidates et candidats pour les

33'278 PLACES VACANTES enregistrées par les ORP en 2023

Retrouvez les rapports d'activités des années
précédentes
sur le site internet de la DGEM :
<https://www.vd.ch/deiep/dgem>



Pour accéder à la page dédiée à la Commission
tripartite vaudoise :
[https://www.vd.ch/economie/prestations-de-la-
direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-
du-travail-dgem/commission-tripartite-alcg](https://www.vd.ch/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/commission-tripartite-alcg)

