



# Projets et initiatives stratégiques

Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage du SECO



SIPACfuture

## Déploiement échelonné et organisation de la formation lancés

Depuis le 22 novembre 2022, l'équipe du projet SIPACfuture effectue les tests de réception pour la première version de SIPAC 2.0. Celle-ci est prévue pour Pâques 2023 avec le déploiement des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas d'intempéries (RHT/INTEMP). La formation et l'information des organes d'exécution et le suivi des travaux préparatoires sont également organisés. SIPACfuture poursuit sa route vers le déploiement échelonné de SIPAC 2.0 conformément au nouveau calendrier approuvé par la commission de surveillance du Fonds de l'AC.

En vue de la première étape du déploiement, tous les composants, fonctions et processus qui seront utilisés ultérieurement pour le déploiement de l'ensemble de la gestion des bénéficiaires et de la comptabilité sont mis en production pour la RHT et l'INTEMP. Cela comprend, entre autres, la gestion des partenaires d'affaires, la gestion de l'organisation, le traitement des documents entrants, la création de documents avec CI/CD standardisés, l'impression et l'envoi centralisés, les évaluations ainsi que l'intégration au portail pour la RHT due à des motifs économiques.

### Paiements rétroactifs IVJF pris en compte dans la planification

Le nouveau calendrier approuvé en juin 2022 prévoit de déployer SIPAC 2.0 en deux étapes, en tenant compte des paiements rétroactifs de l'indemnité RHT :

- Déploiement de la première partie de SIPAC 2.0 avec RHT et INTEMP à Pâques 2023, si l'état des paiements rétroactifs des indemnités de vacances et pour jours fériés (IVJF) le permet. À cet égard, une nouvelle évaluation de la situation aura lieu à la mi-janvier, après la fin du délai pour la remise des requêtes d'IVJF



© SHUTTERSTOCK

Les collaborateurs des CCh peuvent accéder aux formations basées sur le web quand et où ils le souhaitent.

ÉDITORIAL

Chères lectrices,  
chers lecteurs,

Les rétrospectives de fin d'année sont une tradition de longue date. Cette année encore, nous avons – les organes d'exécution et le SECO-TC – accompli et obtenu beaucoup. Je pense en particulier au traitement exigeant des paiements rétroactifs liés à l'indemnité en cas de RHT. Notre objectif reste de les terminer au cours du premier semestre 2023. Les perspectives pour l'an prochain me tiennent particulièrement à cœur cette fois, car la première étape du déploiement de SIPACfuture, notre plus grand projet actuel, aura bientôt lieu. Les préparatifs vont bon train, comme l'explique l'article principal. Avec la direction du projet, j'envisage cette étape importante pour l'AC avec une grande confiance. Nous devons cette confiance à l'engagement marqué des collaborateurs des organes d'exécution, de nos partenaires externes dans le projet et du SECO-TC. Je leur adresse, comme toujours, mes plus vifs remerciements en cette fin d'année ! Profitez des fêtes de fin d'année et faites le plein d'énergie pour vivre une année 2023 tout aussi réussie !

**Oliver Schärli**  
Chef Marché du travail et  
assurance-chômage

(31.12.2022), en collaboration avec les responsables des caisses de chômage (CCh).

- Déploiement de la deuxième partie de SIPAC 2.0 en fin d'année 2023 avec l'ensemble de la gestion des bénéficiaires, c'est-à-dire les indemnités de chômage (IC) et d'insolvabilité (ICI), les affaires internationales (INTR) et les coûts des projets (ProKo). Le terme pour la réalisation de la gestion des bénéficiaires est fixé au 7 août 2023.

Le terme pour la réception globale des travaux est prévu en avril 2024, en vue de finaliser SIPACfuture d'ici au 30 juin 2024 en qualité de projet clé TIC de la Confédération. La migration en aval de certaines fonctions SAP ERP (notamment le grand livre, la consolidation, la gestion des contrats) vers S/4HANA devrait avoir lieu fin 2024. Elle est assurée avec le soutien de personnes clés du sous-projet « ERP » de SIPACfuture.

### Méthodes de formation

La planification de la formation et des cours sur SIPACfuture repose sur la planification globale du déploiement de SIPAC 2.0. Les cours dans TRAININGplus sont annoncés et donnés sur cette base.

Même après la mise en production, des formations seront encore proposées pendant un certain temps. Les principales méthodes de formation sont les cours en présentiel par genre de prestations ainsi que les formations correspondantes basées sur le web (WBT). Les WBT sont mises à disposition sur TRAININGplus.

### Les collaborateurs travaillant dans le domaine IC sont formés par des formateurs des CCh.

Les collaborateurs des CCh peuvent accéder aux WBT quand et où ils le souhaitent ; cela permet une transmission des connaissances répétitive, large et accessible à tous.

### IC enseignée de manière décentralisée

À l'exception du genre de prestations IC, les formations en présentiel pour les collaborateurs spécialisés et les collaborateurs ayant d'autres rôles spécifiques sont dispensées par des collaborateurs du projet au SECO-TC à Berne. En raison de leur grand nombre, les collaborateurs des CCh travaillant dans le domaine IC

sont formés de manière décentralisée par des formateurs des CCh. En collaboration avec les superutilisateurs (y c. les collaborateurs du projet SIPACfuture), ces formateurs assurent aussi le support des utilisateurs sur place.

En outre, les CCh peuvent désigner des « floorwalkers » pour assister le déploiement. Ces derniers ne reçoivent pas de formation supplémentaire. Cette responsabilité incombe aux organes d'exécution. La personne de liaison pour le sous-projet « Formation » est toujours le PCU FORM (« Point de contact unique Formation ») dans l'organe d'exécution concerné. Les informations et les tâches relatives à la planification des formations sont diffusées par le PCU FORM.

La direction générale du projet SIPACfuture et la direction du projet digiFIT envisagent la première étape du déploiement à venir en toute confiance. Nous continuons à compter sur l'engagement important des organes d'exécution et du SECO-TC pour mener le déploiement de SIPAC 2.0 vers la réussite.

Roman Barnert / Rainer Volz

Direction de l'ensemble du projet SIPACfuture

Claudia Schneider-Knutti

Direction du projet digiFIT

## MIGRATION VERS JOB-DESK 2.0

# Pour des terminaux sûrs et faciles à entretenir

Fin octobre 2022, tous les terminaux du Job-Desk ont subi une mise à jour du système d'exploitation ainsi qu'une nouvelle interface utilisateur. La durée de vie des terminaux est limitée à fin 2024 ; certains cantons ont déjà cessé de les utiliser. Toutefois, notamment pour des raisons de sécurité informatique et de maintenabilité, une migration de tous les terminaux disponibles vers Job-Desk 2.0 a été nécessaire.

En service depuis 2017 dans les cantons, les terminaux Job-Desk offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de s'informer facilement et rapidement moyennant un écran tactile sur les offres d'emploi actuelles. Afin d'offrir toujours la même expérience d'utilisation, ces terminaux sont fondés sur un mode dit « kiosque », qui assure qu'on ne quitte pas l'application et que les recherches en cours soient supprimées après un certain temps.

### Modernisation des terminaux

Dans le cadre de la modernisation des terminaux, le système d'exploitation, l'application kiosque, le navigateur installé ainsi que la technologie front-end et back-end ont été harmonisés. Le navigateur utilisé jusqu'à présent, sur le modèle d'Internet Explorer, était devenu obsolète et ne pouvait plus être exploité. Job-Desk 2.0 utilise désormais la version la plus récente de Google Chrome. Lors de la mise à jour, tant le front-end que le back-end ont égale-

ment été adaptés. La révision du back-end a par ailleurs permis d'aligner les catégories professionnelles dans Job-Desk sur la norme CH-ISCO-19. De plus, Job-Desk peut désormais être exploité et entretenu à l'interne par TCIT.

### Effet de reconnaissance

Job-Desk 2.0 offrira un effet de reconnaissance en lien avec Job-Room – absent de Job-Desk 1.0 – avec pour effet une amélioration considérable de l'utilisation et de la convivialité, notamment en ce qui concerne la clarté des offres d'emploi affichées et des descriptions de postes.

### Sécurité accrue

De plus, la sécurité informatique de l'application Job-Desk et des terminaux n'était plus suffisamment garantie. Il n'y avait pas de pare-feu applicatif propre, contrairement au nouveau Job-Desk 2.0. « Arrlée », une base de données qui fournissait des informations d'itinéraires sur une carte, mais d'utilisation risquée, a été renouvelée, avec à la clé des réductions des coûts.



Martin Gall

Chef de groupe suppl. TCIT

Ingo Kreutzer

Collaborateur au projet TCIT

## « Œuvrer en commun à mettre à jour la formation »

Le SECO accorde depuis toujours une grande importance à la formation initiale et continue des collaborateurs des organes d'exécution de l'assurance-chômage (AC). Un projet s'intéresse à présent au développement du système de formation. Son chef, Valentin Lager, s'exprime ici sur les objectifs et la mise en œuvre du projet.



**Valentin Lager, quels sont les objectifs du projet « Développement du système de formation » ?**

Ce projet vise à développer le système actuel de formation avec les organes d'exécution et à le mettre à jour aussi bien sur le plan de la méthode que du contenu. Il est important de continuer à l'avenir à transmettre aux collaborateurs des organes d'exécution l'orientation stratégique de l'AC de manière appropriée afin de garantir conjointement une exécution efficace de la loi sur l'assurance chômage.

**À quoi ressemble le système actuel destiné à former les organes d'exécution ?**

Nous avons mené à bien une enquête à ce sujet auprès de tous les organes d'exécution au cours de l'été 2022. Elle nous a fourni un bon aperçu de l'état actuel du système de formation. Les caisses de chô-

mage et les ORP/LMMT/ACT proposent aujourd'hui un très grand nombre de formations initiales et continues de qualité. Le système de formation est plutôt organisé de manière décentralisée dans son ensemble, ce qui peut conduire à des doublons et empêcher la mise à profit des synergies.

**Quels ont été les résultats de l'enquête ? Comment les organes d'exécution conçoivent-ils le développement du système de formation ?**

L'enquête a montré que les organes d'exécution étaient globalement satisfaits de l'offre de formation actuelle, mais qu'ils souhaitaient que les synergies soient mieux exploitées.

**Quelle forme concrète la mise en œuvre du projet doit-elle prendre ?**

Tout d'abord, le point central : impliquer l'ensemble des organes d'exécution. Il est crucial que toutes les unités concernées puissent faire part de leurs idées et conceptions. En outre, le système de formation doit s'ancrer de manière adéquate dans le système global de l'AC afin de pouvoir optimiser constamment l'exécution.

**Avez-vous, en tant que chef de projet, une vision du futur système de formation ?**

Oui. Ma vision est que toutes les offres de formation pour les organes d'exécution soient rassemblées à l'avenir sous un même chapiteau que nous entendons construire ensemble, organes d'exécution et SECO.

Entretien avec Valentin Lager  
Chef du projet et chef de groupe TCM

## Placement : impulsions pour utiliser l'IA

La 17<sup>e</sup> conférence annuelle de l'European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) s'est tenue à Tempio Pausania (Sardaigne) les 13 et 14 octobre 2022. La conférence s'est penchée sur la pertinence de l'intelligence artificielle (IA) dans la transformation numérique et écologique des marchés du travail régionaux et locaux en Europe.

Les interventions et les discussions de la première journée de la conférence ont porté en particulier sur la question de l'impact de l'intelligence artificielle (IA) sur les secteurs, les professions et les pratiques de travail. Le deuxième jour, l'accent a été mis sur les approches possibles et les meilleures pratiques pour faire face avec succès aux défis actuels. Des délégués des pays participants ont présenté différents instruments, dont des mesures relatives au marché du travail, visant à exploiter le potentiel de l'IA pour améliorer l'intégration des demandeurs d'emploi et des actifs sur le marché du travail.

**Trouver des alternatives d'emploi grâce à l'IA**

Dans le contexte du service public de l'emploi, plusieurs pays misent actuellement sur l'utilisation de l'IA pour aider les demandeurs d'emploi à identifier d'autres possibilités d'emploi et à promouvoir la mobilité professionnelle. Ainsi, le projet pilote « AI-machine learning serving people and employment », présenté par le service public de l'emploi basque (Lanbide), vise à déterminer l'employabilité des demandeurs d'emploi à l'aide de l'IA, afin de leur faire éventuellement des propositions d'emploi supplémentaires avec de meilleures chances d'embauche.

**Comparaison avec les parcours professionnels**

Sur la base d'informations relatives au marché du travail concernant les demandeurs d'emploi eux-mêmes ainsi que des personnes actives comparables, le projet pilote de Lanbide détermine d'abord l'employabilité. Grâce à la comparaison assistée par IA avec des parcours professionnels déjà enregistrés, les demandeurs d'emploi ont pu, dans de nombreux cas, se voir proposer des alternatives possibles au profil de poste recherché, avec de meilleures chances d'embauche. Cette approche pourrait aussi être intéressante pour la Suisse, car l'une des tâches principales des conseillers en personnel des ORP est de définir avec les demandeurs d'emploi les activités envisageables et de les consigner par écrit dans le cadre de la stratégie de recherche d'emploi.

Dorit Griga  
État-major Affaires  
internationales

Christian Müller  
Chef TCQL

# Pas d'insertion professionnelle sans les employeurs

La ville historique de Morat a hébergé, les 26 et 27 octobre 2022, les Journées de la collaboration interinstitutionnelle. Cette manifestation annuelle offre aux coordinateurs CII l'occasion d'échanger de précieuses expériences et de créer leur réseau. Les thèmes de cette année étaient les structures de la CII dans le canton de Fribourg et l'importance des employeurs dans la CII.

« L'aptitude à dépasser les frontières interinstitutionnelles et à permettre des approches globales devrait être une évidence aujourd'hui », selon Olivier Curty, président du Conseil d'État fribourgeois, qui, lors de son discours d'ouverture, a mis l'accent sur l'importance de la CII en tant qu'exemple novateur et promoteur offrant des perspectives inédites et de nouveaux champs d'action en raison de son orientation multidimensionnelle. Loin de se restreindre à la collaboration entre les services d'intégration professionnelle et sociale, ce modèle a, selon lui, valeur d'exemple pour d'autres secteurs de la politique.

## Lutter contre le chômage de longue durée

Le canton de Fribourg dispose avec Pôle Insertion + (PI+) d'une structure efficace qui permet aux non-bénéficiaires de prestations ou aux personnes en fin de droits auprès de l'AC de retourner sur le marché du travail. Étienne Guerry et Raphaël Heimo ont montré dans leur exposé comment PI+ fonctionne dans la pratique et comment la réinsertion professionnelle peut aboutir lorsque le service public de

l'emploi et l'aide sociale unissent leurs forces. Un conseiller en personnel et un travailleur social accompagnent conjointement la personne à la recherche d'un emploi pendant neuf mois au maximum

*« La CII a valeur d'exemple pour d'autres secteurs de la politique. »*

dans le cadre d'un coaching intensif. Les besoins de la personne concernée se retrouvent au centre de la démarche. Les conseillers peuvent recourir à des mesures tant de l'AC que de l'aide sociale afin de répondre au mieux aux exigences.

Les résultats de l'évaluation de cet instrument démontrent son efficacité: le taux de réinsertion des personnes accompagnées dans le cadre de PI+ est supérieur de 40 %. Le « retour sur investissement » intervient dès sept mois d'accompagnement intensif. En outre, la présence des travailleurs sociaux au sein de l'ORP a un impact positif sur la culture et le savoir-faire dans l'accompagnement de personnes difficiles à placer.

## Ce que les employeurs souhaitent

Claudia Gruber, cheffe du Case management à La Poste, a donné le point de vue des employeurs en matière d'insertion professionnelle. En tant que 3<sup>e</sup> employeur en Suisse par ordre d'importance, La Poste dispose d'une grande variété de programmes de soutien pour les collaborateurs atteints dans leur santé. Les offres de réorientation professionnelle, les possibilités de remplacement interne et les offres d'accompagnement servent en premier lieu au maintien de la place de travail. Pour Claudia Gruber, la coopération entre les partenaires de la CII (AI, ORP, aide sociale) et les employeurs nécessite des processus simples, numérisés autant que possible, ainsi que des interlocuteurs clairement définis afin de trouver ensemble de bonnes solutions pour les personnes concernées.

Beatrice Ledergeber a présenté des résultats semblables issus du projet « Améliorer la communication avec les employeurs » : ces derniers souhaitent un accès aisé aux informations, par exemple, sous la forme d'un point de contact. La façon dont les différents systèmes de soutien se coordonnent en arrière-plan est non pertinente pour eux. Les ateliers qui ont suivi ont permis aux participants de se pencher de manière approfondie sur les besoins des employeurs à l'aide d'exemples pratiques. Toutes les présentations et le podcast des Journées de la CII sont disponibles sur le site [www.iiz.ch/fr](http://www.iiz.ch/fr).

**Sabina Schmidlin**

Directrice du bureau national de la CII



Les participants aux ateliers discutent de comment communiquer avec les employeurs en tenant compte de leurs besoins.



## SERVICE ET CONTACT

La newsletter est également disponible sur le site internet [travail.swiss](http://travail.swiss) ainsi que sur le TCNet.

Secrétariat d'État à l'économie SECO  
Marché du travail et assurance-chômage  
Holzikofenweg 36, CH-3003 Berne

Téléphone: +41 58 462 56 56  
Courriel: [tc-geko@seco.admin.ch](mailto:tc-geko@seco.admin.ch)

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
[www.travail.swiss](http://www.travail.swiss)

