



# Projets et initiatives stratégiques

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



SIPACfuture

ÉDITORIAL

## Des enseignements précieux et une planification adaptée

Comme prévu, la mise en production partielle de SIPAC 2.0 pour le traitement et le paiement des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et d'intempéries (RHT/INTEMP) a été déployée à Pâques 2023. Les précieux retours et enseignements issus de l'utilisation opérationnelle doivent être pris en compte en vue du déploiement de l'ensemble du système. Toutefois, l'introduction de l'indemnité de chômage (IC), de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ICI) et du domaine « international », initialement prévue entre fin 2023 et début 2024, nécessite plus de temps que prévu, elle a dû être replanifiée.

Depuis le 12 avril 2023, le traitement et le paiement des prestations RHT/INTEMP de l'assurance-chômage (AC) s'effectuent avec SIPAC 2.0, alors que les prestations IC, ICI et les domaines « international » et « frais de projets » continuent d'être traités avec SIPAC 1.0. SECO-TC, par l'intermédiaire de l'équipe de projet SIPACfuture, offre un soutien hypercare particulièrement actif aux utilisateurs de SIPAC 2.0.

se sont révélés plus intenses qu'initialement prévu. Lors de la phase hypercare, l'engagement de l'équipe de projet, particulièrement soutenu en cette période d'accompagnement intensif, et la coopération active dans la résolution de problèmes permettent des progrès continus. De nombreux problèmes ont déjà pu être résolus, et les responsables de projet ont bon espoir que la stabilisation du système et la normalisation des opérations se poursuivent en juin 2023.

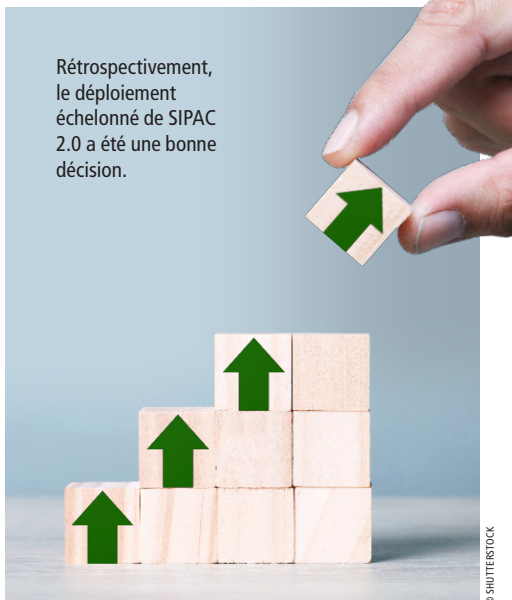
### Implémentation d'éléments essentiels

Les autorités cantonales (ACT) et les caisses de chômage (CCh) ont traité plus de 12 000 dossiers dans SIPAC 2.0 depuis sa mise en production ; au 10 juin 2023, quelque 55 millions de francs d'indemnités avaient déjà été versés aux entreprises. Celles-ci utilisent par ailleurs les eServices « Préavis de réduction de l'horaire de travail (préavis RHT) » et « Demande / décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (DD RHT) », eux aussi déployés le 13 avril 2023. SIPAC 2.0 fonctionne donc de manière stable pour le traitement des RHT/INTEMP, et les principaux éléments techniques nécessaires à la mise en production de l'ensemble du système sont implémentés.

### Priorité à la stabilisation

Pour toutes les personnes impliquées, les changements liés au déploiement de SIPAC 2.0

Rétrospectivement, le déploiement échelonné de SIPAC 2.0 a été une bonne décision.



Chères lectrices, chers lecteurs,

Améliorer l'adéquation entre la main-d'œuvre et les postes vacants en mettant davantage l'accent sur les compétences : telle est l'une des conclusions de l'étude AMOSA « Travail 4.0 – The Future of Work » présentée dans cette infolettre. Dans le contexte de la numérisation et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans un monde du travail en pleine mutation, le service public de l'emploi est appelé à apporter une contribution déterminante dans ce domaine. Deux projets actuels du SECO-TC poursuivent précisément cet objectif : le projet « Évolution du matching des données » entend améliorer la qualité des données lors de la saisie des compétences spécifiques à une profession afin d'obtenir des résultats de matching plus pertinents pour le placement. Et le projet « Mesure systématique de la réalisation des objectifs MMT » vise à établir des processus et des fonctionnalités harmonisés entre les cantons afin d'accroître l'efficacité des mesures du marché du travail servant à améliorer les compétences. Vous en apprendrez plus sur ce sujet et sur d'autres thèmes d'actualité dans les articles qui suivent.

Oliver Schärli  
Chef Marché du travail et assurance-chômage

## Déploiement échelonné : une bonne décision

Rétrospectivement, le déploiement échelonné de SIPAC 2.0 et sa mise en production pour les RHT/INTEMP le 12 avril 2023 ont été une bonne décision, car les enseignements tirés de cette expérience sont essentiels pour le déploiement des genres de prestations IC et ICI ainsi que du domaine « international ». Les membres de l'équipe de projet s'accordent à dire que des améliorations considérables du processus de mise en œuvre sont nécessaires, en particulier pour le déploiement, nettement plus vaste et plus complexe, du genre de prestation IC, qui inclut le développement et les adaptations nécessaires des systèmes périphériques (PLASTA, eServices, LAMDA, etc.).

## Ajustement de la planification

En juin, les responsables de projet SIPACfuture ont informé la commission de surveillance de l'AC et les chefs des

organes d'exécution que, en raison de ces enseignements et de leurs implications, la mise en service de l'ensemble du système dans toutes les caisses de chômage entre fin 2023 et début 2024 n'était plus un objectif réaliste et que la planification devait par conséquent être adaptée.

Depuis début juin, les travaux de planification battent leur plein ; parallèlement, le

*Les principaux éléments nécessaires au déploiement de l'ensemble du système sont implémentés.*

développement de SIPAC 2.0 et le soutien aux utilisateurs se poursuivent. La nouvelle procédure de déploiement sera élaborée d'ici à début juillet, en étroite collaboration avec toutes les personnes impliquées. Elle tiendra compte non seulement des enseignements tirés du déploiement des RHT/INTEMP (ressources nécessaires au

soutien et à la stabilisation du système y compris), mais aussi d'autres exigences et du temps à consacrer à l'assurance qualité (tests, simulations avec les équipes de certaines CCh, formations, etc.).

Les responsables de projet sont conscients que le report du déploiement de l'ensemble du système a d'importantes implications pour les organes concernés et pour d'autres projets. Nous demeurons toutefois optimistes quant au succès du déploiement de SIPAC 2.0, fondé sur les bases actuelles et les expériences acquises dans le cadre de la nouvelle planification.

Roman Barnert / Rainer Volz /

Claudia Schneider Knutti

Direction générale des projets SIPACfuture et digiFit

PROJET « MESURE SYSTÉMATIQUE DE LA RÉALISATION DES OBJECTIFS MMT »

# Améliorer le conseil orienté sur les objectifs

**Le contrôle systématique de l'efficacité des mesures du marché du travail (MMT) est sur le point d'être mis en œuvre dans toute la Suisse. Selon plusieurs évaluations, la réalisation des objectifs des MMT pourrait être mieux mesurée. Le projet « Mesure systématique de la réalisation des objectifs MMT » vise par conséquent à harmoniser l'exécution en la matière.**

De nombreuses MMT sont appliquées dans le cadre de l'assurance-chômage, notamment des mesures de formation et d'occupation ainsi que des mesures spéciales. L'organe de compensation est chargé de mesurer leur succès. L'évaluation des données y relatives permet le développement des MMT.

## Documentation dans PLASTA

Le projet de SECO-TC vise à mettre en place des processus de travail harmonisés et les fonctionnalités qui s'y rapportent dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA), afin d'améliorer la transparence du recours aux MMT ainsi que leur efficacité dans le cadre de la stratégie de réinsertion individuelle. À l'issue des mesures, les objectifs fixés au préalable par l'organe d'exécution et le participant MMT doivent être évalués et documentés dans PLASTA sur la base d'un contrôle systématique des résultats.

## Utilisation d'un catalogue d'objectifs unifié

Les objectifs spécifiques des participants doivent être fixés au moyen d'un catalogue d'objectifs hiérarchisé (thèmes, domaines cibles, objectifs) établi par SECO-TC en

accord avec les organes d'exécution. La détermination des objectifs standard des MMT incombe quant à elle aux services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT). Utiliser un catalogue d'objectifs harmonisé au niveau suisse doit permettre d'évaluer uniformément la réalisation des objectifs sur le plan national. L'échange d'expériences entre les cantons, basé sur ces données, sera ainsi renforcé et l'offre de MMT encore plus adaptée aux besoins des assurés. Plus largement, le projet contribuera donc à renforcer l'orientation sur les objectifs et à améliorer la clarté et l'efficacité de la communication sur le recours aux MMT dans les activités de conseil. En avril 2023, la direction de SECO-TC a validé le mandat d'exécution du projet ; divers travaux de conception sont en cours et seront perfectionnés en étroite collaboration avec des représentants de l'exécution. Il s'agira, sur cette base, d'établir une solution aussi

convaincante que possible, qui réponde aux exigences de l'exécution, notamment en matière d'applicabilité et de simplicité d'utilisation.

Thomas de Buman

Chef de projet externe TCMI



MMT : évaluer uniformément la réalisation des objectifs sur le plan national.

## « Tendre vers des outils de matching plus performants »

Grâce à un répertoire uniforme des professions et des compétences, le projet « Évolution du matching des données » vise une meilleure qualité des données saisies concernant les aptitudes et compétences pour chaque profession. Une nouvelle plateforme de matching basée sur ce projet fournira des résultats encore meilleurs pour la recherche d'emploi et le placement. Mauro Tomeo, le mandant de ce projet, nous explique le déroulement et les objectifs.

**Mauro Tomeo, le matching envisagé initialement, basé sur les compétences, devient un matching des données – que se cache derrière cette évolution ?**

Le projet qui a maintenant été validé a un autre fonctionnement. La dimension « Compétences » est bien établie dans les services publics d'emploi d'autres pays pour le matching électronique des postes vacants et des demandeurs d'emploi. Toutefois, nous ne savons pas encore quelle valeur ajoutée effective apporte l'utilisation accrue d'un matching basé sur les compétences, compte tenu du grand travail que cela implique. C'est pourquoi nous en analysons d'abord la faisabilité et l'utilité dans le cadre d'un proof of concept pour savoir si la valeur ajoutée d'un nouveau matching des don-

nées justifie vraiment les efforts importants investis.

**Qu'entend-on par « Évolution » dans le titre du projet ?**

Le projet vise à utiliser des techniques, des algorithmes et des approches avancés pour améliorer continuellement le matching des données – d'où le terme « Évolution » dans le titre. Cela permettra de tenir compte des évolutions et exigences actuelles du marché du travail. Étant donné notamment l'augmentation de la mobilité sectorielle, il faut tendre vers des outils de matching plus performants tenant davantage compte des compétences.

**Quelle est la valeur ajoutée du projet pour le service public de l'emploi ?**



Entretien avec Mauro Tomeo  
TCMI / chef du groupe MIVR

L'optimisation des résultats visée lors du matching électronique des données doit rendre le processus de placement plus efficace pour les deux parties. Cela signifie plus de temps et de ressources pour les tâches à valeur ajoutée des ORP ainsi qu'une satisfaction accrue des demandeurs d'emploi et des employeurs.

**Quand verra-t-on les premiers résultats et mises en œuvre du projet ?**

Comme SECO-TC doit actuellement mener à bien d'autres projets stratégiques nécessitant des ressources importantes, nous devons planifier selon différents scénarios. La fin du proof of concept pour le matching des données est prévue au printemps 2024 dans le meilleur des cas, mais une date ultérieure est sans doute plus réaliste.

## Identifier les mutations transfrontalières

SECO-TC est membre de différents organes et comités internationaux. Cette collaboration lui permet d'être informé très rapidement des innovations et des tendances sur les marchés du travail en Europe et dans l'OCDE. Parallèlement, cette coopération internationale doit contribuer à trouver des solutions pertinentes aux défis auxquels fait face le marché du travail.

Le Réseau européen des services publics de l'emploi (Réseau PES) est un interlocuteur majeur de SECO-TC en matière de service public de l'emploi (SPE). À l'invitation du Service de l'emploi autrichien (AMS), SECO-TC a participé à une rencontre de réseau à Stockholm en juin 2023. Les discussions ont essentiellement porté sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'intégration des personnes handicapées et des réfugiés dans le marché du travail. Oliver Schärli, porte-parole de SECO-TC lors de cet événement international, apprécie la possibilité d'échanger avec nos pays voisins : « Nous sommes tous confrontés aux mêmes défis, et pourtant nos approches et nos résultats sont différents. S'agissant de l'intégration des réfugiés ukrainiens dans le marché du travail, par

exemple, en comparaison avec nos voisins, on comprend que le service public de l'emploi en Suisse a une carte importante à jouer. »

**La transition verte en point de mire**

Le Comité de développement économique et de création locale d'emplois de l'OCDE (LEED) et le European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) sont d'autres comités dans lesquels SECO-TC s'engage. Ces deux comités, qui mettent un point d'honneur à l'approche régionale, traitent actuellement d'un thème sensible : la transition verte, avec comme objectif la neutralité climatique grâce aux technologies vertes et à l'utilisation respectueuses des ressources naturelles. Ainsi, dans le cadre du comité LEED, un atelier sur le rôle

que peut jouer le SPE en matière de transition verte s'est tenu à Trente (IT) le 12 mai dernier. Il a été notamment question des nouvelles inégalités sur les marchés du travail régionaux liées à la transition verte, ainsi que du rôle du SPE pour assurer une transition équitable. Le besoin de nouveaux partenariats et de prestations relatives au marché du travail, ainsi que la nécessité de disposer d'informations fiables et régulières en lien avec le marché du travail ont également été discutés. Les représentants des cantons qui souhaitent être impliqués dans le travail de SECO-TC au sein des organes et comités internationaux ou être informés sont invités à contacter [dorit.griga@seco.admin.ch](mailto:dorit.griga@seco.admin.ch).

Dorit Griga État-major pour les affaires internationales



# L'accent sur les compétences

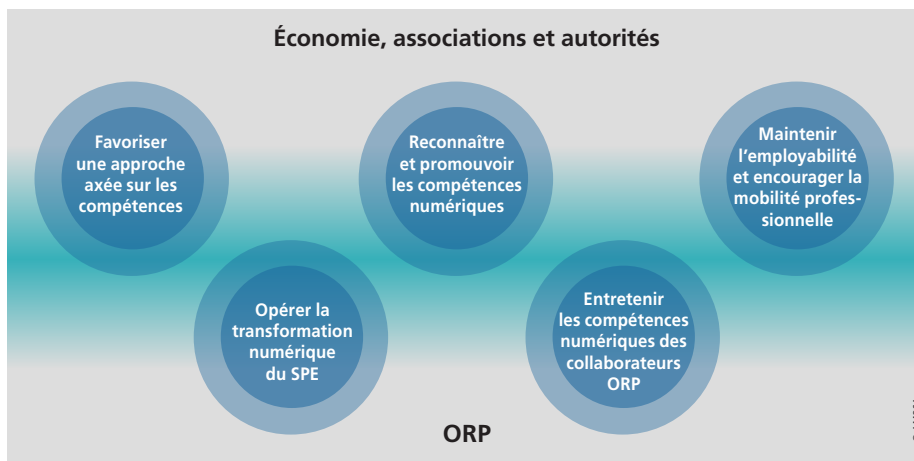
La numérisation transforme le monde du travail à un rythme effréné. Pour s'adapter aux changements, les travailleurs doivent sans cesse renouveler leurs compétences, alors que les employeurs et les pouvoirs publics doivent proposer des offres accessibles permettant d'identifier et de combler d'éventuelles lacunes en matière de compétences.

Sur la base de l'étude « Travail 4.0 – The Future of Work » de l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich (AMOSA), les autorités cantonales du marché du travail, des associations et des entreprises ont discuté des principaux domaines d'intervention pour le service public de l'emploi (SPE).

## Favoriser la mobilité professionnelle

Dans un monde du travail marqué par la numérisation et la pénurie de main

d'œuvre qualifiée, les exigences en matière de compétences évoluent rapidement tandis que les entreprises peinent à trouver du personnel adéquat. De nouvelles approches sont donc nécessaires afin d'améliorer l'adéquation entre les travailleurs et les postes vacants; les réorientations et les reconversions professionnelles gagnent en importance. Pour les favoriser, il faut davantage mettre l'accent sur les compétences dans le processus de recrutement et de placement, en commençant par établir une base de connaissances



AMOSA a identifié cinq domaines d'intervention pour le SPE. Plus d'informations sous : [www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0](http://www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0)

commune sur les profils de compétences des professions recherchées. Des outils et des méthodes d'évaluation axés sur la pratique permettant d'identifier les compétences et les lacunes des actifs et des demandeurs d'emploi sont aussi nécessaires.

## Le rôle clé des compétences numériques

L'étude AMOSA le montre : au-delà des compétences transversales (volonté d'apprendre, ouverture au changement), c'est surtout l'aisance numérique qui gagne toujours plus en importance, dans tous les métiers. Pourtant, les outils permettant l'identification et la correction ciblée des déficits en matière de compétences numériques sont plutôt rares. Au niveau du SPE, les conseillers en personnel des ORP pourraient s'en servir afin de déterminer les besoins d'action et de corriger les lacunes des demandeurs d'emploi. Ils devraient être associés à des offres concrètes de formation à des compétences spécifiques; les nombreuses mesures relatives au marché du travail et l'offre, vaste et partiellement gratuite, des plateformes d'apprentissage numériques font partie des solutions existantes.

Pour soutenir au mieux les demandeurs d'emploi dans leur réinsertion sur le marché du travail numérisé, les conseillers en personnel des ORP doivent eux-mêmes être à l'aise avec le numérique et pouvoir reconnaître les tendances sur le marché. Seuls ceux qui maîtrisent les outils usuels et les plateformes d'emploi et d'apprentissage peuvent fournir des conseils ciblés.

## Kathrin Degen

Directrice de l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich (AMOSA)

## COLLABORATION INTERINSTITUTIONNELLE (CII)

### Rapport d'activité avec parole aux cantons

Les organes de la CII nationale ont publié leur rapport d'activité pour les années 2021/22. Le rapport donne un aperçu de leurs activités dans les domaines de l'intégration au travail, de l'intégration dans la formation et de la sécurité sociale. Il donne aussi la parole à trois cantons. Dans l'entrevue, les responsables du projet « Kooperation Arbeitsmarkt » décrivent la coopération unique entre l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage et les communes intéressées dans le canton d'Argovie. La CII des Grisons montre comment elle a réorganisé et complété les structures de la CII. Enfin, le canton de Soleure a profité de la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse pour réorganiser la CII.

## PROTECTION DES DONNÉES

### Traitement des données modifié : SECO-TC se prépare

Le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la nouvelle loi sur la protection des données (LPD) entrera en vigueur. Celle-ci prévoit une meilleure protection des données personnelles (des personnes physiques) par une plus grande transparence dans le traitement des données. Dans le cadre d'un projet échelonné en paquets de travail, SECO-TC est en train de préparer dans le délai imparti les modifications qui en découlent pour l'assurance-chômage et le service public de l'emploi. Il doit notamment veiller à ce que les processus de traitement des données soient conformes à la LPD et à ce que les responsables des organes d'exécution disposent des informations nécessaires à ce sujet.



## 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)

