



Projets et initiatives stratégiques

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



PROGRAMME eAC

Services en ligne concrétisés et enregistrement prêt au lancement

Le programme eAC donne une impulsion majeure à la dynamique de modernisation de l'AC. Avec son portail Web travail.swiss, le programme se concentre sur l'intégration des nouveautés numériques comme l'harmonisation des sites Internet, la modernisation de la structure et celle des services d'information et de placement. La mise en service du portail en janvier 2018 a posé les fondations pour l'introduction prochaine des services en ligne de l'assurance-chômage (AC).

Ces derniers mois, quelque vingt collaborateurs des organes d'exécution ont fait part de leurs précieuses observations concernant les services en ligne prochainement disponibles sur travail.swiss. La phase de vérification et les ateliers in-

teractifs organisés durant celle-ci ont permis à l'équipe du projet eAC/P2 de faire des constatations importantes. Actuellement, le SECO s'affaire intensivement à la spécification des détails. Une planification définitive sera établie ces prochaines semaines en tenant compte de la modernisation du système PLASTA. Ce système est un élément central pour le fonctionnement des services en ligne: les conseillers en personnel passent par celui-ci pour activer l'accès électronique d'un demandeur d'emploi aux nouveaux services.

Introduction : « pilote » prévu

Jusqu'à l'introduction généralisée des services en ligne, il conviendra de tester les étapes de la numérisation sous un angle pratique et de garantir une exploitation stable. Il est donc prévu de tester un « pilote » d'introduction des nou-

Suite à la page suivante »

Services à compter de l'introduction de l'obligation d'annonce le 1^{er} juillet 2018

Utilisateur anonyme	Demandeurs d'emploi	Employeurs	Agence de placement privées
Rechercher postes	Rechercher postes	Annoncer postes	Annoncer postes
Rechercher candidats		Rechercher candidats	Rechercher candidats
		Annoncer postes soumis à obligation	Annoncer postes soumis à obligation
	Avance en termes d'information	Contacteur candidats (anonymisé)	Contacteur candidats
		Gérer postes	Gérer postes

■ existants
 ■ nouveaux dès le 1^{er} juillet 2018
 🔑 Login / enregistrement

ÉDITORIAL

Chères lectrices, chers lecteurs

Ces derniers mois, l'obligation d'annonce a fait couler beaucoup d'encre. Les entreprises ont ainsi déploré la charge de travail supplémentaire inhérente à la recherche de personnel, et les médias ont même évoqué l'arrivée d'un monstre bureaucratique. Or, le mandat politique est clair: dès le 1^{er} juillet, les employeurs devront annoncer aux ORP les postes vacants dans les professions dont le taux de chômage atteint 8% ou plus. Le SECO, les ORP et les cantons ont tout fait pour simplifier l'organisation de cette mise en œuvre. Les services qui permettront d'annoncer les postes et, partant, de garantir aux demandeurs d'emploi en Suisse un temps d'avance en termes d'information (voir article ci-contre) seront mis en ligne sur travail.swiss dès juillet 2018. Un simple enregistrement suffit pour en bénéficier pleinement. Les ORP sont donc priés de motiver les employeurs et les demandeurs d'emploi à le faire, ainsi que de dissiper les craintes évoquées précédemment afin que le service public de l'emploi puisse profiter des chances qu'offre l'obligation.

Oliver Schärli
 Chef Marché du travail et assurance-chômage

veaux services en ligne dans certains cantons. Des premières discussions à ce sujet ont été menées. Les organes d'exécution impliqués dans ce « pilote » ont pour mission de soutenir l'introduction généralisée. À ce jour, les services en ligne sont du concret, ils ont été désignés comme suit :

- Inscription (ORP et CCh)
- Indications de la personne assurée
- Compte-client avec décompte CCh
- Recherches d'emploi
- Gestion des données personnelles et du dossier de candidature

« Une exploitation stable doit être garantie d'ici à l'introduction généralisée des services en ligne. »

Dans un premier temps, le « pilote » n'englobera que des demandeurs d'emploi présélectionnés, et leur nombre augmentera progressivement pour chaque nouveau

service introduit. Les cantons et les personnes impliquées dans le « pilote » seront informés du calendrier détaillé et des prochaines étapes dans les semaines à venir.

Enregistrement dès l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce

Outre les dernières clarifications concernant l'interaction des systèmes d'information et de traitement PLASTA et SIPAC, les collaborateurs du programme eAC travaillent également sur les dernières étapes de la mise en œuvre de l'obligation d'annonce. L'enregistrement des utilisateurs de travail.swiss joue un rôle important dans le cadre de son introduction le 1er juillet 2018. Le graphique « Services – Obligation d'annonce » (voir page 1) présente les services déjà existants et accessibles sans enregistrement ainsi que les nouveaux services que les utilisateurs, à savoir les demandeurs d'emploi, les employeurs et les agences de placement privées, pourront exploiter de manière anonyme une fois enregistrés.

Avantages de l'enregistrement :

- **Demandeurs d'emploi**
Seules les personnes inscrites auprès d'un ORP peuvent s'enregistrer. Une fois l'enregistrement effectué, elles bénéficient à compter du 1^{er} juillet d'un temps d'avance de cinq jours ouvrables en termes d'information et peuvent ainsi consulter en primeur les postes vacants annoncés par les employeurs dans le cadre de l'obligation.
- **Employeurs et agences de placement**
Dès le 1^{er} juillet, les employeurs et agences de placement enregistrés peuvent gérer les postes annoncés et contacter directement les candidates et candidats.

De plus amples renseignements sont disponibles sur travail.swiss à la page « Enregistrement ».

Davide Li Cavoli
Chef du programme eAC

OUTIL DE MATCHING BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

Au-delà du carcan rigide des professions

Durant notre carrière professionnelle, nous acquérons tous un certain nombre de nouvelles connaissances et compétences, et ce, tant par le biais de la formation qu'avec la pratique. Ainsi, chaque profil professionnel varie selon des aptitudes qui permettent de déterminer si un demandeur d'emploi convient pour tel poste de travail ou, en d'autres termes, dans quelle mesure ceux-ci se complètent.

La numérisation fait évoluer les besoins de toutes les parties dans le contexte du marché du travail. Ceux des employeurs changent constamment, parfois du tout au tout, et l'on attend des demandeurs d'emploi qu'ils puissent s'y adapter en tout temps. L'outil de matching entre les postes vacants et les compétences est un instrument puissant destiné à faire face aux défis de cette évolution.

Le caractère multidimensionnel d'une carrière

Les nomenclatures de professions rigides ont l'inconvénient de standardiser les profils de métier, alors que les profils des demandeurs d'emploi, eux, diffèrent tous en raison de leur caractère multidimensionnel. En effet, chaque parcours professionnel se distingue par des compétences personnelles, professionnelles et transversales différentes. L'outil de matching

entre les postes vacants et les compétences s'écarte du carcan « profession avec diplôme » et se focalise sur les aptitudes et les compétences. Les demandeurs d'emploi peuvent ainsi porter leur regard au-delà d'une représentation rigide des professions et découvrir des perspectives professionnelles dans des activités qui, à première vue, ne leur semblaient pas destinées.

« L'outil de matching se focalise sur les aptitudes individuelles. »

L'outil de matching entre les postes vacants et les compétences a notamment pour objectif, grâce à une bonne qualité de « matching », d'améliorer les chances des demandeurs d'emploi d'obtenir un premier entretien d'embauche. Les demandeurs d'emploi ne seront pas les seuls à profiter ; les conseillers en personnel des ORP bénéficieront également du soutien de cet outil en vue de prodiguer un conseil individualisé et ciblé sur les objectifs.

Projet national en phase de conception

Les différents services publics de l'emploi (SPE) en Europe ont plusieurs initiatives en ligne de mire en ce qui concerne la prise en compte des compétences dans le proces-



sus de placement. Les SPE belge (VDAB) et norvégien (NAV) considèrent désormais les compétences individuelles comme un élément important dans leur philosophie de placement. Le projet de développement d'un outil de matching lancé par le SECO pour le marché du travail suisse se trouve dans sa phase de conception. Les bases d'un catalogue des compétences sont en cours d'élaboration et un système de matching est évalué en collaboration avec les organes d'exécution. Le projet en question contribuera grandement à faire face aux défis à venir dans le domaine des SPE.

Marc Leutenegger
Chef du projet « Outil de matching basé sur les compétences »

Faisons ensemble ce parcours vers le succès !

Un projet tel que SIPACfuture s'avère unique en Suisse, et même au-delà de ses frontières ! La dimension et l'importance stratégique s'avèrent colossales. Je suis très motivé et satisfait de relever ce défi passionnant.

Le 25 avril 2018, nous nous sommes réunis à l'occasion du premier forum du projet afin de lancer ensemble les travaux de la phase de réalisation. Pendant les travaux de préparation, j'ai décidé de présenter notre slogan interne «Faisons ensemble ce parcours vers le succès!». Je suis convaincu que les participants au projet, que ce soit du SECO, de NOVO et des autres entreprises partenaires, ne réussiront qu'en rassemblant leurs forces. La réaction favorable des intervenants du SECO m'a donné entière satisfaction, et n'a fait que renforcer la portée de notre slogan. Tous sont motivés à ce que l'on prenne ensemble la voie du succès.

Ma présentation au forum du projet a servi à démontrer l'importance de ne pas compter uniquement sur le savoir-faire de spécialistes issus de divers domaines, mais de pouvoir tra-

vailler avec des personnes aux caractères très différents. Toutes ces personnes apportent, à leur manière, leur force et contribuent personnellement à la réussite du projet.

«Je suis fier de la forte implication des collaborateurs dans le projet.»

Depuis notre rencontre, nous avons déjà obtenu des résultats considérables en peu de temps. Après une phase initiale intensive, nous remettons, le 30 juin, les spécifications détaillées de la preuve de concept (*Proof of Concept*) pour vérification. Dès le début du mois de juillet, nous commencerons à dresser les premiers processus dans le nouveau système. Cela nous permet d'obtenir des informations de manière anticipée et de présenter l'interaction des différentes composantes techniques.

Après moins de trois mois, nous nous trouvons en plein cœur du projet ! Les salles de projet se

remplissent, les collaborateurs échangent des idées qui dépassent largement les limites du sous-projet; il y règne une atmosphère positive et une bonne dynamique. Je suis fier de la forte implication des collaborateurs dans le projet.

Bien sûr, il reste encore beaucoup de défis à relever. Une bonne organisation de projet et un fort esprit d'équipe nous permettront de faire face aux situations difficiles. Bien qu'il nous reste encore beaucoup de travail, allons de l'avant !

Pascal Bassin
Chef de projet exécution/CEO
et partenaire NOVO Business
Consultants



1^{ER} FORUM DE SIPACfuture

Pour que ça paie : échanger et approfondir

Sous le mot d'ordre «Transmettre des informations et échanger», le premier forum du projet SIPACfuture a eu lieu à Berne le 25 avril 2018. Environ 100 représentants des caisses, du SECO et des entreprises partenaires du projet ont participé à la manifestation, organisée au centre vonRoll.

La direction du projet SIPACfuture a saisi l'occasion du lancement de la phase de réalisation pour inviter les collaborateurs concernés internes et externes au SECO au premier forum sur le projet. La manifestation a visé, premièrement, à donner des informations actuelles et à préciser les attentes et la vision à l'égard du projet et de sa mise en œuvre. En outre, le forum a permis aux collaborateurs impliqués, issus de diverses unités organisationnelles et entreprises, de se connaître.

Exposés et réseautage

Le forum a débuté avec quatre exposés du SECO et de son partenaire «NOVO Bu-

ness Consultants AG». Les participants ont pu ensuite se regrouper et discuter devant des stands pour s'informer plus en détail sur des sujets propres au projet et aux solutions mises en œuvre. Après un apéritif dînatoire où chacun a pu entretenir et étoffer ses relations, Oliver Schärli, chef du TC, a tenu un exposé où il a souligné le caractère prioritaire du projet, du point de vue du mandant. Damien Yerly, chef du secteur TCMI, a ensuite présenté sa vision du projet et de SIPAC 2.0 – le nom de la future application.

Stabilité et acceptation

Au début de son exposé, Damien Yerly a énoncé à quel point la stabilité du nouveau système et l'acceptation par les utilisateurs étaient primordiales pour SIPACfuture. Il a ensuite nommé comme autres objectifs importants l'amélioration de l'efficacité des processus courants par des mécanismes électroniques optimisés et par des services et procédures harmonisés et uniques, au lieu de solutions spéciales au niveau local. Il a ajouté que

les fonctionnalités de la nouvelle application devront être flexibles, de manière à permettre des adaptations et compléments lors de modifications législatives, et mieux soutenir le système IT par des processus intégrés. Pour atteindre ces objectifs, Damien Yerly estime qu'il est indispensable d'impliquer durablement les caisses de chômage dans la réalisation. Par ailleurs, il a précisé que le SECO accompagnera étroitement le passage au nouveau système afin d'assurer un changement sans difficulté.

En fin de manifestation, les participants ont, par groupes, résolu des énigmes et des puzzles sur des sujets traités pendant le forum. Leur succès commun a été illustré par une photo de groupe finale.

Christofer Lüthi
Gestionnaire des exigences pour SIPACfuture



Mise en œuvre et projets stratégiques sur les bons rails

La commission de surveillance a approuvé la stratégie informatique actualisée de l'AC en juin 2016, puis les stratégies en matière d'approvisionnement et de sécurité informatique, en 2017. Leur mise en œuvre, et celle des trois projets stratégiques SIPACfuture, eAC et Modernisation PLASTA, a pu être accélérée et se déroule selon le plan prévu, d'après Christian Hürlimann, chef de l'informatique de l'AC.

Quels principes sont les moteurs de la stratégie IT de l'AC?

Le premier principe est «IT follows business», autrement dit fournir des prestations informatiques au plus près des besoins stratégiques. En outre, l'IT n'étant pas le but en soi, elle doit, en tant que prestataire et co-acteur, soutenir l'accomplissement des tâches et l'exécution. Elle doit aussi évoluer activement vers un paysage applicatif intégré pour l'AC.

Où l'AC met-elle ses priorités concrètes pour l'IT ces prochaines années?

La priorité principale est de garantir l'exploitation pour les 6000 utilisateurs. Cela passe par des projets techniques, mais qui

n'ont souvent qu'une utilité directe limitée en matière d'application. Les trois projets stratégiques SIPACfuture, eAC et Modernisation PLASTA ont aussi une importance capitale pour nous.

Concernant la modernisation à l'AC justement, dans quels domaines la numérisation grandissante sera-t-elle la plus visible ces prochaines années?

eAC apportera un grand élan de modernité aux interfaces externes de l'AC destinées aux chômeurs, demandeurs d'emploi et employeurs. Nous offrirons pour les ser-



« Le programme eAC apportera un grand élan de modernité. »

vices un accès en ligne et mobile, souhaité depuis longtemps, et simplifierons les processus tant pour les clients que pour l'AC. Des possibilités de collaboration existent, qui sont aujourd'hui standard.

Avec SIPAC 2.0, SIPACfuture fera aussi un pas de plus vers la numérisation. Les changements qui se présenteront pour les collaborateurs des caisses sont traités dans un sous-projet spécifique.

Comment préparer au mieux les organes d'exécution, les demandeurs d'emploi et les employeurs aux nouvelles solutions et prestations numériques?

Selon deux principes: implication active des parties prenantes et le mot d'ordre «peu, c'est mieux». Des représentants des parties prenantes participent notamment à eAC et peuvent faire part de leurs besoins. En outre, le pilote prévu pour six mois permet d'observer et de prendre en compte les résultats de cette observation. Le lancement du numérique ne débutera qu'avec certains services en ligne et non pas toutes les nouveautés en même temps.

Entrevue avec Christian Hürlimann
Chef Informatique AC (secteur TCIT, SECO)

SIPACfuture – FORMATION

Introduction du «Blended Learning»

À partir du mois de juillet 2018, le cours TC «Formation de base IC/MMT» prendra petit à petit la forme d'un apprentissage mixte. Le contenu des cinq premiers modules pourra être en partie assimilé directement à sa place de travail sous forme d'e-learning. Cet autoapprentissage est complété par trois séminaires, pendant lesquels les contenus travaillés sont mis en application et des cas pratiques résolus en groupe, avec d'autres collaborateurs des CCh. Le cours accéléré en langue allemande (FI M1) commence en juillet avec sept unités d'e-learning. Toutes les unités de la formation de base IC/MMT en e-learning seront disponibles en allemand, français et italien d'ici à la fin 2019. Le passage au e-learning basé sur le web est aussi prévu pour l'introduction de SIPACfuture.

PROJET «REPLACEMENT VIADOR»

Nouvel outil pour les évaluations opérationnelles

Le logiciel Viador est utilisé aujourd'hui dans PLASTA pour les analyses opérationnelles; Viador n'est toutefois plus mis à jour. Le projet «Remplacement Viador» lancé au printemps 2018 a pour but de remplacer ce logiciel par celui utilisé dans LAMDA, MicroStrategy. Ce remplacement permet de créer des synergies dans l'utilisation et la formation dans les cantons, et dans la maintenance. En outre, il facilite la collaboration dans les cantons et chez TC. Le plan du projet prévoit que les premiers rapports seront disponibles en juillet et que toutes les analyses opérationnelles et stratégiques pourront être effectuées dans les cantons au moyen du même logiciel. Le même procédé sera ensuite appliqué pour les CCh dans le projet SIPACfuture.



SERVICE ET CONTACT

La newsletter est également disponible sur le site Internet 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

www.seco.admin.ch
www.travail.swiss