



# Projets et initiatives stratégiques

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



OBLIGATION D'ANNONCE

## Communiquer de manière coordonnée et factuelle sur l'exécution

L'obligation d'annonce continue à susciter un vif intérêt. Depuis son introduction le 1<sup>er</sup> juillet, les médias, le monde politique et le grand public posent non seulement des questions sur sa mise en œuvre, mais s'interrogent également sur ses répercussions sur le marché du travail. Afin d'éviter toute spéculation ou conclusion hâtive, le SECO, les cantons et les ORP se doivent de coordonner leur communication en se fondant sur des faits bien établis.

Le SECO communique sur l'obligation d'annonce en se fondant sur des faits, via des canaux prédéfinis et lors de manifestations officielles. Par exemple, dans son communiqué de presse mensuel « La situation sur le marché du

travail », le SECO publie le nombre de postes vacants saisis par les ORP en distinguant dorénavant ceux qui sont soumis à l'obligation et ceux qui ne le sont pas. À l'occasion de sa prochaine conférence de presse annuelle en janvier 2019, la Direction du travail du SECO proposera une rétrospective de cette année et fournira une première évaluation sur l'introduction de l'obligation d'annonce.

### Premier rapport de monitoring en automne 2019

Le concept de monitoring prévoit la publication en octobre 2019 d'un rapport comprenant un premier bilan intermédiaire sur l'exécution de l'obligation d'annonce. Fondé sur les chiffres clés inhérents aux annonces et aux saisies de postes, à la mise à profit de l'avance en termes

Suite à la page suivante »



ÉDITORIAL

Chères lectrices,  
chers lecteurs

La question des retombées de l'obligation d'annonce ne cessera de nous occuper de près ou de loin ces prochaines années. Pour le SECO, les cantons et les ORP, il faut garder à l'esprit que seuls les faits et les chiffres, tels que le nombre d'annonces de postes par les employeurs ou de propositions de placement par les ORP, liés à la mise en œuvre de l'obligation peuvent être pris en compte et communiqué à titre régulier dans le cadre du monitoring. En effet, seules des analyses poussées s'inscrivant dans la durée pourront apporter de la lumière sur l'impact de l'obligation d'annonce sur le chômage ou l'immigration. Ainsi, au vu des circonstances, il serait de bon ton d'assurer une communication coordonnée et factuelle en matière d'obligation d'annonce, ce, en mettant l'accent sur l'aspect « mise en œuvre ». Dans tous les cas, l'essentiel sera d'interpréter correctement nos résultats en vue d'établir une exécution optimale.

Oliver Schärli  
Chef Marché du travail et  
assurance-chômage

d'information ainsi qu'aux propositions de placement par les ORP, ce rapport évaluera également les aspects relatifs à la mise en œuvre de l'obligation. Il ne fera aucune observation sur l'impact de l'obligation sur le chômage et l'immigration. Selon le concept de monitoring, le SECO établira dès 2020 un rapport annuel qui gagnera en pertinence au fil du temps.

### Étude externe sur la mesure de l'efficacité

Le SECO et les organes d'exécution cantonaux du service public de l'emploi sont les premiers responsables de la mise en œuvre conforme de l'obligation d'annonce. Afin d'en mesurer l'efficacité (laquelle ne se révélera qu'après un certain temps), le SECO mandatera une étude en 2019. Il faudra cependant patienter jusqu'à l'automne 2020 au moins pour en obtenir les premiers résultats.

*« Il faudra patienter jusqu'à l'automne 2020 au moins pour en obtenir les premiers résultats. »*

### Principes de la communication

- Les principes suivants s'appliquent à la communication relative à l'obligation d'annonce :
- Le SECO dispose des droits sur les données relatives à l'obligation d'annonce saisies dans ses systèmes informatiques centraux.
- Le SECO publie chaque mois le nombre d'annonces de postes soumis à l'obligation dans son communiqué de presse « La situation sur le marché du travail ».
- La publication des données de monitoring cantonaux/régionaux relatives à l'obligation d'annonce s'effec-

tue par le SECO dans le cadre exclusif du rapport annuel de monitoring.

- Selon le concept de monitoring du SECO, les cantons et les organes d'exécution ne communiquent pas de manière autonome sur les données recueillies dans le cadre de l'obligation d'annonce.
- En cas de questions, le SECO renvoie au rapport de monitoring annuel, lequel offre une vue d'ensemble consolidée en collaboration avec les cantons.

Le SECO communiquera ces principes contraignants aux organes d'exécution dans une communication TC.

Alan Knauis

Équipe de communication Marché du travail et assurance-chômage

OUTIL DE MATCHING ENTRE LES EMPLOIS VACANTS ET LES COMPÉTENCES

# Catalogue des compétences pour l'outil de matching nouvelle génération

**Le SECO développe en deux volets son outil de matching entre les emplois vacants et les compétences: la création d'un catalogue de compétences national d'abord, puis la mise en œuvre de l'outil de matching nouvelle génération. Ce dernier se base sur les compétences individuelles et les connaissances en vue du placement.**

Le plan du projet «Outil de matching entre les emplois vacants et les compétences des demandeurs d'emploi» a fait peau neuve lors de la phase de conception, et se constitue dorénavant de deux volets: il prévoit d'ici janvier 2020 l'introduction d'un large catalogue de compétences national permettant de développer un outil

*« Le catalogue des compétences: un ouvrage de référence universel. »*

de matching de première génération qui réponde aux exigences des cantons. S'en suivra jusqu'à janvier 2021, la mise en œuvre de l'outil de matching nouvelle génération. Cette nouvelle planification permettra de procéder par étape et renforcera l'harmonisation avec les grands projets de l'AC. Cette fenêtre de temps supplémen-

taire permettra également de recueillir les expériences et d'établir une procédure bien réfléchiée et minimisant les risques dans le cadre de ce projet complexe.

### Le catalogue des compétences, un prérequis essentiel

La création du catalogue des compétences national est un prérequis important en vue du matching des compétences. Il sera développé avec la collaboration des associations professionnelles et sectorielles et servira d'outil d'information à l'intention des demandeurs d'emploi, des employeurs, des conseillers en personnel et des placeurs privés. Le catalogue des compétences constitue un ouvrage de référence universel, il est pensé comme un outil d'aide à la recherche des postes vacants pouvant convenir aux demandeurs d'emploi ainsi que des métiers connexes. En outre, le catalogue des compétences fait office de base de données pour l'introduction en janvier 2021 de l'outil de matching nouvelle génération. L'appel d'offres public OMC pour un soutien technique dans la création et l'entretien durable du catalogue sera publié en septembre 2018.

### Les listes de «skills»: appel à la collaboration

Les premiers contacts ont déjà été pris avec les associations professionnelles et sectorielles. Actuellement, l'équipe de



projet s'affaire à recueillir les listes de compétences (skills) existantes. Ces dernières sont une base essentielle à la création du catalogue des compétences national. Les services compétents sont donc priés de remettre les listes de «skills» cantonales à l'équipe de projet à l'adresse [projekt.matching@seco.admin.ch](mailto:projekt.matching@seco.admin.ch)

Marc Leutenegger

Chef du projet «Outil de matching entre les emplois vacants et les compétences (nouvelle génération)»

# Mesures du marché du travail: premier aperçu de l'efficacité



Une étude menée par le bureau B,S,S. sur mandat de la Commission de surveillance de l'AC fournit, pour la première fois, un aperçu de toutes les évaluations réalisées sur les mesures relatives au marché du travail (MMT). L'étude synthétise les constats dressés à propos des MMT et en tire des recommandations. Stefan Leist, chef du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale au SECO, s'exprime sur les points essentiels.

## Selon vous, quels sont les principaux constats qui ressortent de cette méta-évaluation ?

Au fil du temps, d'importantes disparités ont été constatées entre les cantons dans l'utilisation et dans l'efficacité des MMT, ce qui illustre la grande marge de manœuvre dont disposent les cantons en matière de stratégie de réinsertion. Ces disparités rendent plus difficile la formulation de recommandations sur l'efficacité de chaque MMT; mais l'étude aboutit à certains constats sur des groupes-cibles prometteurs. Ainsi, les MMT présentent un résultat meilleur pour les deman-

deurs d'emploi ayant de moins bonnes chances de réinsertion (p. ex. personnes peu qualifiées, étrangères, ou gagnant peu avant le chômage) et pour les femmes.

## Vous évoquez de grandes disparités cantonales; en quoi ces résultats peuvent-ils être utiles aux cantons ?

Cette étude est une mine d'informations et donne un bon aperçu des évaluations menées jusqu'à présent. Elle ne donne toutefois aucune réponse concluante quant à savoir quelles MMT sont efficaces ou celles qui ne le sont pas. L'efficacité de chaque MMT dépend du contexte et peut être influencée p. ex. par le moment où elle est disponible ou sa combinaison avec d'autres MMT.

## L'étude ne présente donc aucun résultat probant sur l'efficacité de chaque MMT; que fait-on maintenant ?

Les auteurs de l'étude recommandent d'examiner plus en détail les MMT qui aboutissent à des résultats négatifs, celles qui coûtent cher ou celles qui sont utilisées souvent. En font partie les

« Les MMT sont le plus efficaces pour les demandeurs d'emploi ayant moins de chances de réinsertion. »

programmes de base, les cours spécialisés et les programmes d'emploi.

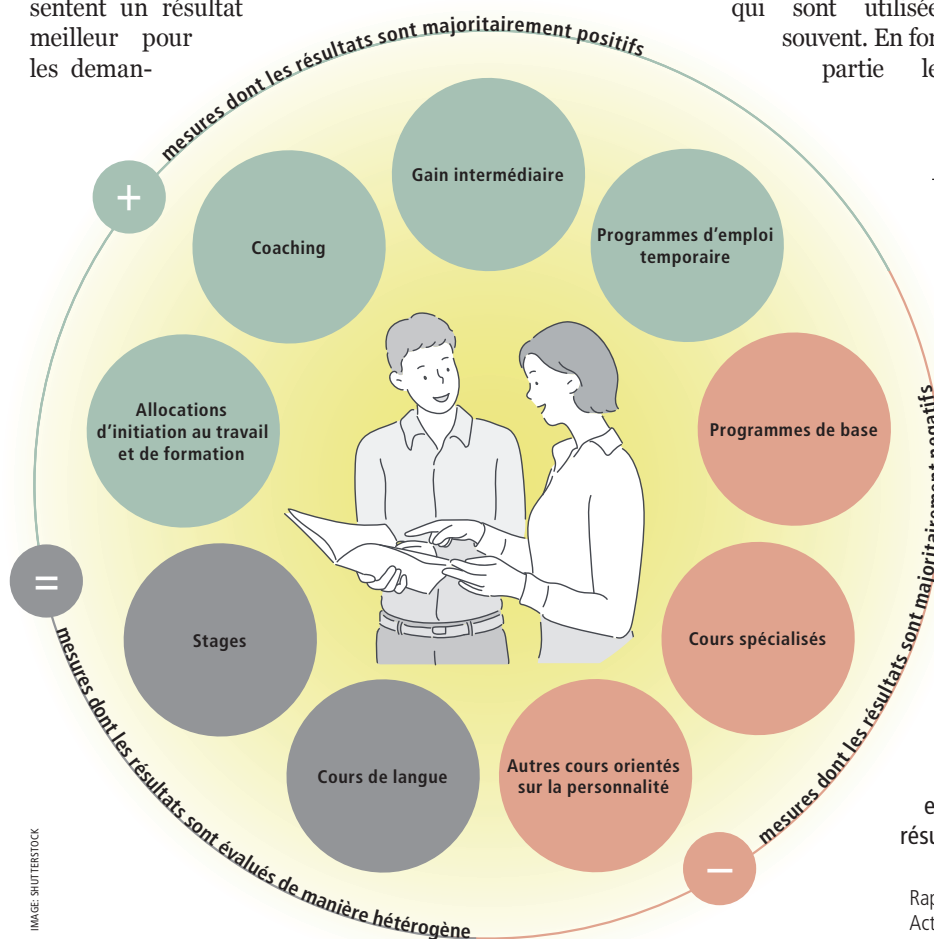
## L'étude conclut que de nombreuses évaluations ne sont pas utilisables pour la statistique.

## À quoi doit ressembler une bonne évaluation ?

Seules 23 des 55 études examinées étaient comparables. C'est pourquoi les auteurs recommandent de veiller davantage à élaborer des études pouvant être comparées à d'autres et d'évaluer les MMT par rapport à des groupes de référence, qui montrent ce qu'aurait été la situation sans recours à une MMT. En outre, ils suggèrent d'intensifier les échanges entre les cantons, et entre cantons et Confédération.

### Entrevue avec Stefan Leist

Chef du secteur DPAS (Analyse du marché du travail et politique sociale) du SECO



## Infographie : Efficacité des mesures du marché du travail

Connaître le degré de l'efficacité de certains types de MMT par rapport à d'autres est essentiel. Pour y répondre, une évaluation se fondant sur 22 études précédentes a été publiée dans le rapport du bureau de conseil B,S,S. intitulé « L'efficacité des mesures du marché du travail – une analyse des évaluations existantes ». Il en ressort que les six études visant à évaluer l'efficacité de l'offre complète des MMT parviennent à un résultat positif. Parmi les mesures ayant été évaluées à deux reprises au moins, les offres de coaching, les programmes d'emploi et le gain intermédiaire affichent le taux le plus élevé de résultats positifs. En revanche, les programmes de base, les ACOP (autres cours orientés sur la personnalité) et les cours spécialisés enregistrent les moins bons résultats, avec 49 % et plus d'évaluations négatives.

# Les premiers effets sur l'organisation de la section chômage fribourgeoise

Après de longs mois de préparation, de consultations diverses, de séances de formation et d'information, le 1<sup>er</sup> juillet est finalement arrivé et l'introduction de cette nouvelle obligation d'annonce s'est déroulée sans heurts et avec les moyens que nous avons à disposition. Il est encore tôt pour estimer l'impact réel de ce changement mais certains effets sont déjà visibles. Malgré les différentes séances d'information organisées ce printemps, les employeurs contactent régulièrement le service de l'emploi pour se renseigner et respecter les directives fixées. Cela permet d'augmenter le contact entre nos ORP et les entreprises, d'optimiser encore la collaboration et les prestations fournies, l'impact sur le placement ne pouvant être que positif.

Par chance, les ORP disposaient déjà d'une structure spécialisée appelée « Pôles Placement » en charge du contact avec les entreprises et de l'envoi des dossiers et de l'octroi des mesures nécessaires. Cependant, faute de moyens financiers à disposition pour cette nouvelle prestation, il nous a fallu dans un premier temps engager des stagiaires pour faire face à l'afflux des emplois vacants. Il nous faudra aussi repenser l'affectation de nos dotations à l'avenir pour assurer ce mandat sans pour autant péjorer les tâches existantes déjà très gourmandes en ressources.

Il faut reconnaître d'autres aspects positifs importants, ce projet aura entre autres « boosté »

l'arrivée de nouveaux outils dont le portail web travail.swiss, le nouveau « Job Room » et un premier release PLASTA devenu nécessaire. Nous sommes également très impatients de pouvoir bénéficier des futurs services en ligne (projet P2), du nettoyage indispensable des dénominations des professions, du catalogue des compétences et surtout de pouvoir lancer le nouvel outil de matching PLASTA basé sur les compétences (*skills*) qui est prévu pour 2021. Grande conséquence de cette obligation d'annonce, une accélération du passage

*« Les employeurs nous contactent régulièrement pour se renseigner et respecter les directives fixées. »*

des ORP dans l'ère digitale, où l'automatisation des tâches devra soulager la charge administrative trop importante de nos conseillers en personnel.

**Hugues Sautière**  
Chef de la section  
chômage du canton de  
Fribourg



## SIPACfuture – STATUT DU POC

### Le développement des prototypes en bonne voie

L'étroite collaboration dans le cadre du projet SIPACfuture entre les caisses de chômage, le SECO et les fournisseurs, a permis de déterminer avec soin et dans les délais impartis les spécifications des prototypes (Proof of Concept/POC) du nouveau système de paiement. Les spécifications examinées ont été formellement approuvées à l'interne du SECO le 20 août 2018. Sous la stricte supervision de l'office en question et des CCh, le fournisseur NOVO Business Consultants mettra en œuvre la solution spécifiée, à savoir le Proof of Concept, jusqu'en novembre selon trois phases de développement. En parallèle, Claudia Schneider-Knutti a repris en août ses travaux destinés à développer l'organisation. Elle accompagnera les CCh et le SECO dans la transition vers SIPAC2.0.

## PLACEMENT

### Révision de la convention entre le SECO et swisstaffing

Le service public de l'emploi et les placeurs privés ont pour but faire coïncider rapidement et durablement l'offre et la demande sur le marché du travail. Pour le SECO, il s'avère fondamental d'entretenir ses relations avec les placeurs privés, tant ils sont de précieux partenaires en vue de prévenir et d'endiguer le chômage. La plateforme d'emplois « Job-Room » est le dénominateur commun principal du service public de l'emploi et des placeurs privés s'agissant de leurs activités opérationnelles. L'utilisation des données relatives aux offres d'emploi et aux demandeurs d'emploi est réglée dans une convention entre l'association des prestataires des services de l'emploi suisses « swisstaffing » et le SECO. Cette convention est actuellement remaniée au vu des nouvelles exigences imposées par l'obligation d'annonce.

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