



Projets et initiatives stratégiques

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



JOB-ROOM / TRAVAIL.SWISS

Développements au-delà de l'obligation d'annonce

Pour mettre en œuvre l'obligation d'annonce, Job-Room a subi une mise à jour technique et une vaste reconfiguration sur travail.swiss. Le SECO développe par ailleurs ses services sur travail.swiss pour répondre aux besoins de ses clients. Ainsi, deux nouveaux services en ligne seront proposés début 2020 avec l'objectif de numériser des processus liés à des formulaires.

Avec Job-Room, le service public de l'emploi possède déjà depuis 2012 une plateforme d'emploi proposant des services de cyberadministration aux demandeurs d'emploi (DE), employeurs et agences de placement. Les efforts de modernisation de l'assurance-chômage ont toutefois imposé de revoir en profondeur cette plateforme.

Le mandat politique se révèle payant

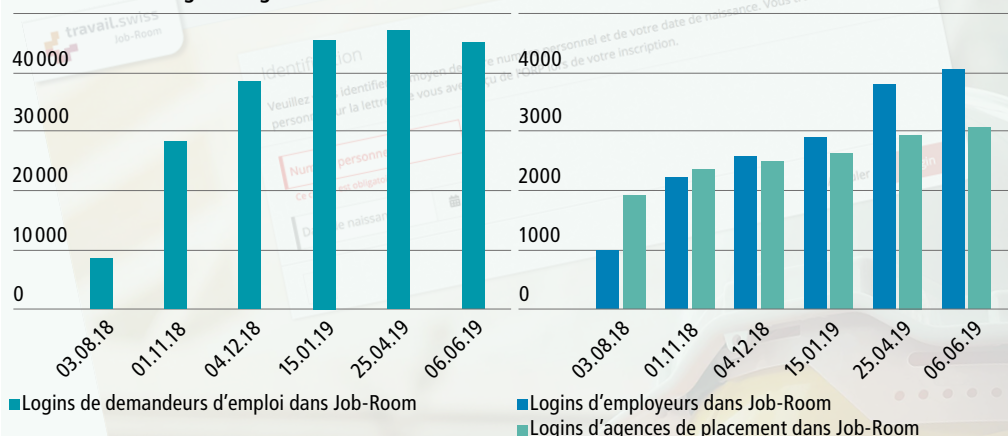
En 2016, un mandat d'origine politique est venu s'ajouter au projet existant de moderniser Job-room sur le portail travail.swiss: TC devait dès lors mettre techniquement en

œuvre les exigences en matière de processus liées à l'obligation d'annoncer les postes vacants décidée par le Parlement. « Rétrospectivement, la charge de travail de développement qui en a résulté s'est révélée payante » résume Sabrina Marrer, spécialiste de cyberadministration. « Dès le début, nous avons pensé plus loin que le mandat politique pour que Job-Room puisse soutenir ses groupes cibles le mieux possible. »

Nombre d'utilisateurs en hausse

Le développement permanent de Job-Room porte ses fruits, la hausse du nombre d'utilisateurs en atteste. Les employeurs enregistrés ont, depuis juillet 2018, un accès direct à la plateforme pour gérer leurs postes, rechercher des candidats et contacter directement les DE. Actuellement, 3750 entreprises en font usage. Les agences de placement, qui disposent de ce service depuis plus longtemps déjà, sont aujourd'hui 2950 à être enregistrées sur Job-Room, chiffre en augmentation. À titre de comparaison, environ 5000 agences sont inscrites auprès de swisstaffing.

Utilisateurs d'un login enregistrés dans Job-Room sur travail.swiss



ÉDITORIAL

Chers lectrices et lecteurs

Les projets d'envergure monopolisent considérablement une organisation, d'autant plus s'ils dépassent le cadre du travail quotidien. Cela vaut tant pour l'obligation d'annoncer les postes vacants, un souhait politique, que pour le grand projet IT SIPACfuture. Même si ces projets se justifient de par leur actualité politique ou leur importance technologique, le risque existe toujours que les tâches quotidiennes, leur accomplissement et leur optimisation en continu se voient relégués au second plan. Toutefois, cela ne doit pas et ne peut pas arriver, comme le montrent les deux articles ci-après sur les nouveautés techniques introduites en parallèle aux grands projets IT et sur les développements orientés clients qui vont au-delà des exigences requises par l'obligation d'annonce. Ce qui est sûr: ce n'est jamais soit l'un soit l'autre, mais toujours l'un et l'autre!

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

« Un potentiel de croissance »

Pendant cinq jours, les postes vacants soumis à l'obligation d'annonce ne peuvent pas être publiés et ne peuvent être consultés que sur Job-Room. Les DE enregistrés sur travail.swiss bénéficient d'une avance en termes d'information. Un peu plus de 45 000 DE font actuellement usage de cet accès exclusif, soit environ 25 % de ceux qui sont inscrits auprès d'un ORP. « Notre plus fort potentiel de croissance réside vraisemblablement dans ce domaine » affirme Mauro Tomeo, chef du groupe chargé du soutien opérationnel aux ORP. Le SECO a simplifié le processus d'enregistrement sur le plan technique et a mis au point une présentation interactive pour montrer comment procéder (voir code QR).

Innovations et services en ligne

Actuellement, poursuivre le développement des services de Job-Room d'une

manière innovante répondant aux besoins est une priorité. Une recherche en fonction d'un périmètre a ainsi été mise en place : lorsqu'on ouvre Job-Room depuis un téléphone intelligent, des postes vacants à proximité s'affichent. De nouvelles versions prévues pour cet été permettront de mémoriser des postes ou des candidats et d'établir des profils de recherche.

« Le développement permanent de Job-Room porte ses fruits, la hausse du nombre d'utilisateurs en atteste. »

Le SECO s'emploie par ailleurs intensivement à numériser divers processus liés à des formulaires. Il est ainsi prévu qu'à partir de début 2020 les demandeurs d'emploi puissent saisir en ligne

les recherches d'emploi effectuées ou transmettre leur dossier de candidature en ligne à un ORP. De tels services numériques offrent de grands avantages à toutes les personnes impliquées, en termes d'accessibilité, de flexibilité et de processus. En outre l'introduction structurée et guidée des données améliore leur qualité. « Une situation clairement gagnant-gagnant pour les demandeurs d'emploi comme pour les organes d'exécution », Mauro Tomeo en est convaincu.

Daniel Laky

Collaborateur scientifique TCMI



Présentation du processus d'enregistrement

OUTIL DE MATCHING BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

Matériel de référence et extension du matching de PLASTA pour 2020

Le projet « Outil de matching basé sur les compétences » du SECO vise à développer un catalogue de compétences et un outil fondé sur lui permettant de faire correspondre des profils avec les postes vacants, répondant en cela au souhait des ORP. L'outil de 1ère génération étendue sera introduit en janvier 2020, lors de l'abaissement de la valeur seuil pour l'obligation d'annonce.

Les autorités cantonales du marché du travail se sont exprimées en faveur d'une solution de matching plus performante à même de compléter les fonctions actuellement disponibles dans PLASTA. La mise en place d'un tel outil basé sur les compétences représente un changement de paradigme pour le service public de l'emploi, concrètement pour les ORP. Aujourd'hui, l'appariement des dossiers et des postes vacants se fait encore manuellement, sans répertoire de compétences uniforme et détaillé.

Fonction de matching comme dans Job-Room

Le 1^{er} janvier 2020, la fonction de matching de PLASTA sera adaptée à celle de Job-Room. Autrement dit, il sera possible de rechercher des compétences parmi les postes vacants et non seulement, comme aujourd'hui, parmi les demandeurs d'emploi. Cela permettra aux ORP de placer

plus efficacement ces derniers en fonction des postes vacants.

L'équipe de projet livrera le catalogue de compétences nécessaire pour cela en 2019. La première étape consiste à apporter les éléments de base pour le catalogue de compétences CC 1.0 en étroite collaboration

« On pourra désormais rechercher les compétences parmi les postes vacants. »

avec les spécialistes au sein du SECO. D'ici à fin 2019, des informations détaillées sur les compétences nécessaires s'y ajouteront pour toutes les professions auxquelles l'obligation d'annonce s'appliquera à partir de janvier 2020 en raison de l'abaissement du seuil à 5 %. Cette avancée se fonde sur le travail de grande ampleur effectué par les ORP, qui ont saisi, de manières diverses, les compétences liées aux données professionnelles de plus de 370 000 demandeurs d'emploi dans le but de préparer une base aussi solide que possible.

Catalogue de compétences d'ici à fin 2019

Les ORP pourront consulter le catalogue de compétences CC 1.0 comme matériel de référence dès la fin 2019, ce qui leur facilitera le placement

des demandeurs d'emploi en fonction des postes vacants. À partir de 2020, les professions non soumises à l'obligation d'annonce seront intégrées au catalogue CC 2.0, avec la collaboration des associations de branche. La mise à jour des données concernant les professions déjà saisies commencera simultanément pour que les ORP disposent en permanence d'informations actuelles.

Le projet suscite un grand intérêt sur le plan politique et est considéré comme porteur d'innovation pour le service public de l'emploi en Suisse.

Kaspar Brännimann

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



Trouver un langage commun à l'équipe

Il y a environ 3 ans, je suis entré en fonction au SECO en tant que responsable du processus SIPAC et chef d'équipe. Je me réjouissais de travailler dans un domaine d'activité exigeant et passionnant, mais mes attentes professionnelles ont été surpassées. Le projet clé de la Confédération visant à renouveler le système de paiement des caisses de chômage (SIPACfuture) a débuté peu après mon entrée au SECO. Y endosser dès le départ le rôle pivot de spécialiste était une opportunité unique que j'ai saisie.

Avec le recul, je constate aujourd'hui à quel point ces trois années ont été dynamisantes, intenses et instructives pour le milieu, pour

mon équipe et pour moi-même. L'équipe de projet a connu une évolution colossale durant cette période. Non seulement nous avons trouvé un langage commun pour les

«Sans le soutien des collaborateurs CCh, le projet SIPACfuture ne serait pas aussi avancé que maintenant».

notions inhérentes au monde des projets, des processus, des systèmes et des méthodes, mais nous sommes aussi devenus une équipe

performante et polyvalente en réunissant des spécialistes d'orientation différente. Nous sommes maintenant en mesure d'aborder avec succès les tâches nombreuses et exigeantes que requiert le projet et de les accomplir efficacement.

Le soutien technique qu'apportent les collaborateurs motivés des caisses de chômage est indispensable pour que nous puissions gérer

l'ampleur et la complexité de SIPACfuture. La représentation des utilisateurs dans l'équipe garantit une collaboration étroite et proche de la pratique avec le fournisseur externe NOVO dans le développement du projet. En outre, une communication directe des exigences envers le nouveau système de paiement a pu être assurée dès le début au sein de l'équipe. Les représentants des caisses de chômage apportent une contribution très précieuse au projet, surtout pour l'harmonisation des processus et des méthodes de travail ainsi que pour le développement de l'interface utilisateurs. Sans leur soutien, le projet SIPACfuture ne serait pas aussi avancé que maintenant.

Le SECO ayant pu réceptionner dans les délais le prototype de la solution cible SIPAC 2.0 fin 2018, nous collaborons désormais intensément avec l'entreprise NOVO pour réaliser la prochaine étape du projet: la clôture et la réception de toutes les spécifications détaillées jusqu'à fin 2019. Nous nous réjouissons du lancement des développements dans le nouveau système et de la possibilité de tester et de réceptionner cet automne le premier des six paquets de réalisation.

Fabian Heierli

SECO, chef de projet pour la gestion des bénéficiaires SIPACfuture



Soudés: des membres de l'équipe du projet Gestion des bénéficiaires SIPACfuture.

OBLIGATION D'ANNONCE

Révision de la nomenclature des professions (NSP)

La première liste des professions soumises à l'obligation d'annonce s'est fondée sur la NSP 2000, critiquée ensuite, car elle ne distinguait pas suffisamment les unes des autres des professions impliquant des exigences fort différentes en matière de qualifications (notamment s'agissant du personnel de cuisine). L'Office fédéral de la statistique (OFS) revoit maintenant fondamentalement la NSP en collaboration avec le SECO, en prévision de l'abaissement du seuil, qui passera de 8 % à 5 % le 1^{er} janvier 2020. Le remaniement de toutes les désignations de professions durera jusqu'en décembre 2019. Les catégories pertinentes pour l'obligation d'annonce (à savoir la liste PLASTA des professions) seront disponibles dès fin septembre 2019.

SIPACFUTURE

La spécification détaillée avance comme prévu

Concernant la vérification et la réception des états intermédiaires de la spécification détaillée, SIPACfuture respecte le calendrier actualisé. Les réceptions partielles ont été une réussite en mai 2019. Selon le calendrier, l'objectif est de clore la spécification détaillée de SIPACfuture au premier semestre 2020. Elle précise la façon dont la solution SIPAC 2.0 doit être construite en collaboration avec le fournisseur externe (NOVO) afin de satisfaire aux principales exigences du projet: 1) solution complète, compatible avec l'environnement applicatif intégré qui est visé dans la stratégie informatique, 2) prise en charge de processus uniformes, 3) convivialité, 4) utilisation de composants standard lorsque cela s'avère possible et judicieux.

PROJET «DIGIFIT»

Soutenir la gestion des changements

Comme annoncé dans la newsletter de décembre 2018, le projet «développement de l'organisation» a été initialisé dans SIPACfuture. Il ressort du sondage effectué dans le cadre du projet que ce n'est pas seulement l'introduction de SIPAC 2.0 qui entraînera des changements organisationnels plus importants chez les organes d'exécution, mais également la mise en place de services en ligne dans le cadre du programme eAC. Afin de soutenir la gestion qui en découle dans les domaines de l'AC et du service public de l'emploi, le projet autonome «digiFIT» débute dès maintenant. Il doit permettre de mieux tirer profit des synergies et des plus-values tout au long des projets stratégiques. Le lancement du projet «digiFIT» est prévu au plus tard en juillet 2019.

Nouveautés techniques dans l'ombre des grands projets IT

Malgré les grands projets informatiques qui ont cours à l'AC, l'entretien des applications opérationnelles ne doit pas être négligé. Pour garantir une exploitation sûre et économique pour les organes d'exécution, il s'agit de remplacer régulièrement l'infrastructure technique. Souvent, les utilisateurs ne remarquent pas ces changements directement.

Vu le cycle de vie des produits informatiques utilisés, les composants des logiciels doivent être renouvelés régulièrement. Dans le cadre de ces renouvellements, nous essayons autant que possible d'apporter une plus-value aux

utilisateurs tout en faisant baisser les coûts.

Solution de scannage consolidée

Jusqu'à présent, les infrastructures de scannage séparées des ORP et des CCh ne permettaient pas de mettre à profit des synergies. En accord avec la stratégie

« Le forum d'échanges sur le TCNet exauce le souhait des organes d'exécution. »

informatique (paysage applicatif intégré), nous avons décidé de rassembler les deux infrastructures en un nouvel environnement. Grâce à l'excellente collaboration des organes d'exécution, nous avons pu consolider les infrastructures

locales dans le délai imparti. Le nouvel environnement permet d'exploiter les ressources avec plus d'économie et de profiter de synergies. Il simplifiera aussi la réalisation de certains services en ligne.

TCNet: page d'accueil «IT Service»

Dans le cadre du renouvellement technique et de l'actualisation du

TCNet le 27 mars 2019, nous avons conçu la nouvelle page d'accueil et d'aperçu «IT Service» pour tous les services de l'informatique centralisée. Cette page se divise en trois parties:

- le statut des services IT sur la gauche,
- les liens vers la documentation sur les services opérationnels au milieu,
- les liens permettant de réinitialiser le mot de passe et d'accéder au forum d'échange sur la droite.

Ce forum exauce le souhait des organes d'exécution de disposer d'un outil leur permettant d'échanger les uns avec les autres.

PLASTA: interface modernisée vers la base de données

Pendant les travaux de préparation de la modernisation PLASTA, il s'est révélé que la technologie utilisée pour l'interface reliant l'application et la base de données de PLASTA avait atteint la fin de son cycle de vie. Il a donc fallu la renouveler avant la mise en œuvre de la modernisation PLASTA. Malgré le défi de taille que constituaient ces deux projets parallèles sur le même service IT PLASTA, la modernisation de l'interface s'est achevée en avril 2019 en respectant le budget prévu.

Urs Meier

Chef du groupe Stratégie et Gestion des services TCIT



© Shutterstock

ACTIFS SENIORS

Conférence nationale: réinsertion et couverture sociale

La conférence nationale sur le thème des actifs seniors s'est tenue pour la cinquième fois le 3 mai 2019. La réinsertion des chômeurs âgés ainsi que la couverture sociale des chômeurs âgés en fin de droits, tels étaient les thèmes prioritaires. Le rapport d'activité rédigé par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux présente les travaux qui se sont déroulés dans le cadre des conférences précédentes. Ceux-ci ont notamment servi de base pour la décision du Conseil fédéral du 15 mai 2019. La pénurie menaçant le personnel qualifié, le Conseil fédéral a pris sept mesures visant à encourager la main-d'œuvre disponible en Suisse et tenant spécifiquement compte des actifs seniors.

PROJET EESSI-AC

Dès le 15 juillet : RINA GUI pour les ORP

Le 2 mai 2019 à Berne, 80 représentants des ORP et des CCh ont participé à un forum sur le thème EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information). L'objectif était la sensibilisation et le lancement de la formation sur RINA GUI, la solution standard mise à disposition par l'UE pour l'échange électronique d'informations. Les organes d'exécution ont été informés en parallèle de l'introduction progressive de RINA GUI. À partir du 15 juillet, seuls les ORP travailleront avec cette application. La date d'introduction pour les caisses de chômage sera fixée fin septembre 2019. Le Medibox servant à la formation a été mis à disposition lundi 20 mai 2019 via le TCNet. Le même jour, l'environnement de formation dédié de RINA GUI a été mis à disposition des ORP.

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

