



Projets et initiatives stratégiques

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



SIPACfuture

ÉDITORIAL

Planification révisée du projet à l'issue de l'arrêt du Tribunal fédéral

La planification du projet SIPACfuture prévoit un déploiement échelonné du nouveau système de décompte (SIPAC 2.0) pour les caisses de chômage (CCh). Selon la planification actuelle, la partie relative à l'indemnité en cas de RHT et d'intempéries (RHT/INT) devait être introduite à l'automne 2022 et les autres parties environ six mois plus tard. En raison de l'arrêt du Tribunal fédéral du 17 novembre 2021, selon lequel, en procédure de décompte sommaire, une part du salaire afférente aux vacances et aux jours fériés doit être prise en compte dans le calcul des indemnités en cas de RHT des employés percevant un salaire mensuel.

Ainsi en a décidé le Conseil fédéral le 11 mars 2022. Cette décision est liée à l'arrêt du Tribunal fédéral du 17 novembre 2021. Les paiements rétro-actifs devraient débuter, si possible, en début d'été. Pour effectuer ces versements, il convient de recourir aux systèmes actuels, le nouveau système de décompte SIPAC 2.0 pour les genres d'indemnités RHT/INT n'étant opérationnel qu'à partir de l'automne 2022, comme prévu.

Conditions nécessaires au déploiement
L'introduction de la partie RHT/INT de SIPAC 2.0 nécessite deux conditions qui, à l'heure actuelle, ne pourront être remplies que fin 2022. D'une part, il convient de clôturer les versements sur le plan technique (dans les systèmes actuels), de l'autre, les organes d'exécution compétents doivent pouvoir garantir les ressources humaines nécessaires. L'introduction de la partie RHT/INT auprès des caisses de chômage nécessite des coûts à hauteur de 3000 jours-personnes afin de pouvoir réaliser les formations des collaborateurs et les tests sur SIPAC 2.0. Ceux-ci se déroulent parallèlement

Le déploiement de la partie RHT/INT doit avoir lieu, si possible, début mars 2023.

aux tâches d'exécution dans l'entreprise, ce qui double la charge de travail des collaborateurs. De plus, les versements prévus à partir de l'été doivent être effectués à cette même période par ces collaborateurs; l'introduction de SIPAC 2.0 durant le quatrième trimestre 2022 entraînerait alors une surcharge de travail pour les CCh. Le déploiement de la partie RHT/INT du nouveau SIPAC 2.0 est donc planifié début mars 2023. Le déploiement des autres parties du système, les genres de prestation « Indemnités de chômage, Indemnités en cas d'insolvabilité (IC/ICI) et Affaires internationales » est prévu en octobre 2023.



L'arrêt du Tribunal fédéral concernant l'indemnité en cas de RHT retarde l'introduction de SIPAC 2.0.

Chères lectrices, chers lecteurs,

Actuellement, nous sommes particulièrement sollicités à l'assurance-chômage (AC) – aussi bien du point de vue de nos prestations que de nos systèmes informatiques, qui présentent toujours des interdépendances : l'imbrication entre l'indemnité en cas de RHT et la planification de SIPACfuture, thématisée dans l'article principal, le montre de manière impressionnante. L'enjeu étant de relever des défis complexes en un moindre temps. Parallèlement, nous voulons être et rester innovants : cela s'illustre notamment dans nos efforts et nos projets dans le service public de l'emploi (SPE), tel que le projet pilote sur le partage de collaborateurs dont il est question ici. Notre système de l'AC et du SPE, ainsi que ses résultats pour les assurés, les demandeurs d'emploi et le marché du travail, suscitent aussi l'intérêt à l'étranger. La présente newsletter vous propose quelques approfondissements intéressants à ce sujet ainsi que sur la collaboration interinstitutionnelle.

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

La planification se concrétise

Sur la base de la décision de principe du Conseil fédéral dont il est question plus haut concernant la mise en œuvre de l'arrêt du Tribunal fédéral relatif aux décomptes des indemnités en cas de RHT, la planification du déploiement est dorénavant concrétisée. La planification sera alors harmonisée avec les CCh ainsi qu'avec les projets eAC et digiFIT du TC au SECO, puis soumise à la commission de surveillance de l'assurance-chômage pour décision (prévu en juin 2022).

Conjointement à la révision de la planification du projet, le travail sur la

réalisation de SIPAC 2.0 se poursuit, en particulier sur le règlement du genre de prestation IC, sur la migration des données et des documents ainsi que sur les nombreuses interfaces de la nouvelle solution. Des thèmes distincts tels que l'intégration au portail, l'assignation des cas et des processus (répartition de la charge et disposition), la préparation des tests de charge et de performance ainsi que la mise à disposition de formations en ligne sont également en cours de réalisation. En raison de la révision de la planification du projet, la tournée de présentation de SIPAC 2.0, initialement prévue pour 2022,

est également reportée. Les nouvelles dates seront transmises dans le cadre de la communication sur la nouvelle planification.

Les CCh ainsi que les autorités cantonales (ACT) sont informées régulièrement de l'état des travaux inhérents au projet et sur la planification, afin de pouvoir préparer à temps l'organisation nécessaire au déploiement et les mesures requises en la matière.

Rainer Volz et Roman Barnert
Direction générale du projet SIPACfuture

ESSAI-PILOTE DE L'AC

Partage de collaborateurs en pratique

L'assurance-chômage réalise des essais-pilotes pour déployer de nouvelles idées visant à lutter contre le chômage. L'essai-pilote de partage de collaborateurs dans l'hôtellerie-restauration, dont la devise était : « En été au bord du lac, en hiver à la neige », mené dans les cantons du Tessin et des Grisons, visait à créer une situation profitable à tous : perspective pour toute l'année pour les travailleurs saisonniers, fidélisation du personnel et économies pour l'assurance-chômage. L'évaluation qui vient de s'achever montre que dans la pratique les défis sont de taille.

En termes de chiffre, les objectifs du projet n'ont pas pu être atteints. En particulier, l'objectif de conclure au moins 200 contrats annuels de coopération (regroupement de deux contrats de travail avec deux entreprises différentes pour deux saisons consécutives) n'a clairement pas abouti. Les coûts engendrés pour l'AC se sont avérés supérieurs aux économies.

Absence de notoriété et d'incitation

Outre la pandémie, un certain nombre de facteurs ont affecté l'essai-pilote. En effet, ce dernier n'a pas bénéficié d'une notoriété suffisante. Bien que les promoteurs du projet, le SECO et les cantons aient informé de manière intensive, le partage de

collaborateurs n'a pas fait écho auprès des entreprises et des participants potentiels. De plus, l'effet incitatif pour les travailleurs saisonniers s'est avéré trop faible. Le bénéfice de l'essai-pilote, à savoir la possibilité de percevoir pendant six semaines par an des indemnités de chômage sans devoir remplir les obligations envers l'ORP (preuves de recherche d'emploi), n'a pas eu l'effet escompté. La durée de l'entre-saison, de plus de six semaines en général, a été sous-estimée.

Des lacunes sur la plateforme

À cela s'ajoutent des aspects conceptuels de la plateforme jobs2share, qui ont eu un impact négatif sur l'essai-pilote. La

plateforme devait réunir l'offre et la demande d'emplois saisonniers et permettre l'enregistrement des contrats de coopération. Toutefois, les entreprises n'y avaient pas de rôle actif : elles ne pouvaient pas solliciter les travailleurs potentiels, mais uniquement publier des annonces. En outre, les travailleurs saisonniers devaient initier eux-mêmes les contrats de coopération.

Enfin, il s'est avéré, que le partage de collaborateurs n'a eu qu'un effet limité sur les travailleurs saisonniers. La motivation des

Le partage de collaborateurs n'a qu'un potentiel limité pour les travailleurs saisonniers.

demandeurs d'emploi à accepter un poste dans un autre canton a baissé avec la nécessité de changer de lieu de résidence. Se sont ajoutés les obstacles linguistiques dus aux exigences des cantons du Tessin et des Grisons, notamment en ce qui concerne les connaissances d'allemand.

L'essai-pilote s'est terminé comme prévu fin 2021. L'idée du partage des collaborateurs est en principe judicieuse et mérite d'être saluée. Néanmoins celle-ci ne sera pas poursuivie par l'assurance-chômage, par manque d'intérêt des entreprises participantes et des travailleurs saisonniers et pour des raisons de coûts. L'association « Mitarbeiter-Sharing », en collaboration avec Hôtellerie suisse, poursuivra certains éléments du projet, comme les journées des carrières, l'échange d'expériences et l'échange direct de collaborateurs entre les entreprises du Tessin et des Grisons.

Geneviève Robert
Collaboratrice scientifique TCMI



Un nouvel élan pour la CII

Sabina Schmidlin a repris la direction du Bureau national de la CII fin 2019. Depuis, la CII nationale a gagné en personnalité et étoffé ses activités de communication. Ainsi, le site web a été refait à neuf, la lettre d'information a été professionnalisée et les comités nationaux ont élaboré ensemble une mission pour la CII nationale.

Mme Schmidlin, le nouveau site web de la CII est très séduisant et présente de nombreuses thématiques. Quel a été le point central pour vous, en tant que responsable du Bureau national, dans la réalisation de ce projet?

Merci pour le compliment. Le site web est notre carte de visite et un canal de communication important. Il doit contribuer à renforcer la visibilité de la CII nationale. Lors de la refonte du site, il était important pour nous que le design et les contenus se basent sur les besoins et le comportement des utilisateurs en termes de recherche d'informations. En outre, le site devait paraître moderne et aéré, correspondre aux exigences techniques actuelles et être disponible dans trois langues nationales.

À qui s'adresse le site web?

Le site web s'adresse en premier lieu aux responsables cantonaux de la CII et aux spécialistes qui travaillent dans la sécurité sociale, la formation et l'intégration. Nous souhaitons aussi toucher d'autres personnes qui s'intéressent à la collaboration interinstitutionnelle.

À quoi peuvent s'attendre les personnes naviguant sur le site?

D'une part, le site web présente les personnes qui travaillent au service de la CII nationale et les thèmes et projets qui occupent les comités nationaux. D'autre part, il offre aux responsables de la CII une plateforme sur laquelle ils peuvent présenter leurs expériences ou de bons exemples de collaboration et apprendre les uns des autres. En outre, nous mettons à disposition des bases et des instruments de travail tels que des avis de droits et des lignes directrices, qui visent à aider les spécialistes dans leur travail quotidien.

La mission de la CII d'après le site est de « Transformer les intersections en traits d'union » – qu'entendez-vous par là?

Les intersections séparent, tandis que les traits d'union rassemblent et soulignent ce qui est commun. Un des objectifs de la CII nationale est de coordonner au mieux les différents systèmes. Les partenaires nationaux de la CII peuvent à cette fin créer des

conditions-cadres appropriées pour améliorer les chances d'intégration sociale et professionnelle des personnes concernées.

Quels sont les plus grands défis de la CII selon vous?

La CII offre l'opportunité d'utiliser les différents savoirs du système et les forces de tous les intéressés pour chercher ensemble les meilleures solutions pour les personnes concernées, sans se renvoyer sans cesse la responsabilité. C'est un défi, mais aussi une chance.

Quelles sont vos tâches et vos priorités, et qu'avez-vous accompli jusqu'à présent?

Améliorer la visibilité et la perception de la CII nationale. Pour ce faire, nous devons investir dans une communication professionnelle. Nous sommes sur la bonne voie grâce au nouveau site web et à la lettre d'information. En tant que Bureau national, nous souhaitons être le centre de compétences pour toutes les questions et exigences en matière de CII. Pour pouvoir endosser cette fonction, nous devons savoir quels thèmes occupent la pratique et où des solutions nationales sont judicieuses. À l'avenir, nous souhaitons encourager le flux d'informations entre le Bureau national et les responsables cantonaux de la CII.

Le système des assurances sociales en Suisse est très complexe et a de nombreuses ramifications. La CII est-elle un « mal nécessaire »?

Outre les défis et les opportunités évoqués, certains thèmes concernent plusieurs partenaires de la CII et nécessitent une coordination nationale. En font partie les questions d'interfaces et les aspects financiers en matière d'encouragement des compétences de base, ou les questions de compréhension et de concordance dans l'évaluation de l'employabilité des personnes. Il est important de traiter ces questions en commun pour éviter des doublons ou des contradictions.



Portrait

Sabina Schmidlin est sociologue lic. phil. I. De 2008 à 2012, elle a travaillé à l'ancien Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (aujourd'hui SEFRI) en tant que responsable de projet sur le plan national pour l'introduction et la mise en œuvre de la gestion des cas liés à la formation professionnelle. Fondatrice et coresponsable d'un bureau de conseil et de recherche, elle a travaillé de 2012 à 2019 sur des questions de politique sociale et des thèmes clés de la CII dans le cadre d'évaluations et d'études. Depuis 2019, elle dirige le Bureau national de la CII.

Quel est votre souhait personnel pour l'avenir de la CII et du Bureau national?

Je souhaite que la CII soit vécue dans les institutions des partenaires concernés à tous les niveaux et qu'elle devienne une évidence pour tous. Je perçois des signes qui vont dans ce sens au sein des comités nationaux, qui ont travaillé à une compréhension commune et au développement de la CII dans différents ateliers ces deux dernières années. Il s'agit de continuer ce processus. Parallèlement, nous devons réfléchir à comment intégrer davantage les cantons et les organes d'exécution dans ce processus.

Entrevue avec Sabina Schmidlin
Responsable du Bureau national de la CII



Le nouveau site web de la CII : convivial et varié

Nos atouts d'un point de vue international

La manière dont la Suisse organise son assurance-chômage (AC) et son service public de l'emploi (SPE) suscite également un vif intérêt auprès des organisations partenaires à l'étranger. Les rencontres internationales physiques et virtuelles des dernières années avec les délégations de la Macédoine du Nord, de la Nouvelle-Zélande, de l'Allemagne et de l'Australie le prouvent.

Lors des échanges, l'intérêt des pays étrangers s'est porté tout particulièrement sur le modèle de pilotage du SPE au moyen d'indicateurs de résultat. Bien qu'il existe en Macédoine du Nord des institutions du marché du travail qui correspondent au SPE de la Suisse, les résultats ne sont pas évalués systématiquement. Les cinq membres de la délégation nord-macédonienne du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi désiraient d'ailleurs un échange continu spécifique à cette thématique.

L'AC ? Inconnue au bataillon en Nouvelle-Zélande

La déléguée néo-zélandaise du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Emploi (MBIE), Melody Guy, a démontré un grand intérêt et a posé des questions spécifiques sur l'organisation de l'AC et du SPE en Suisse. Dans le cadre d'un colloque, cadres et experts du SECO ont répondu aux questions des délégués, qui, en plus du pilotage par les résultats et de l'évaluation du SPE, se sont également penchés sur la mise en œuvre des objectifs « droits et adéquation », « activation » et « durabilité financière » dans le système de l'AC et du SPE de la Suisse. La Nouvelle-Zélande n'ayant pas d'AC sur le modèle européen, le ministère avait été chargé d'élaborer un projet de loi en la matière, compte tenu de

l'augmentation du nombre de chômeurs pendant la crise COVID-19. Les discussions menées dans le cadre du colloque ont été intégrées dans le projet de loi du MBIE. Le projet est actuellement en consultation en Nouvelle-Zélande.

Objectif sur l'innovation

Enfin, à l'issue des échanges virtuels avec les représentants allemands de la « Bundesagentur für Arbeit » (BA) et de l'association

nationale du service de l'emploi (NESA) en Australie, l'accent a été porté sur les innovations dans le domaine de l'intégration dans le marché du travail. Avec le projet « Optimisation du conseil ORP », le programme d'impulsion destiné notamment au groupe cible des 50 ans et plus, ainsi que l'essai pilote « Supported Employment » établie par l'AOST, le TC au SECO a présenté à ses partenaires divers projets prometteurs pour le développement d'une politique active du marché du travail en Suisse. Les résultats et les évaluations de ces projets et de ces mesures sont très attendus en Suisse et à l'étranger.

Dorit Griga
État-major TC Affaires internationales



L'innovation relative à l'insertion dans le marché du travail suscite l'intérêt des partenaires à l'étranger.

FORMATION TC AU SECO

Retour à la procédure ordinaire pour la RHT : Formation destinée aux caisses de chômage

La procédure ordinaire sera de nouveau appliquée pour le décompte des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) à compter du 1^{er} avril 2022. Ce retour marque la fin d'une phase de deux ans durant laquelle la procédure de décompte sommaire s'est appliquée pour la RHT et où moins d'informations ont été recueillies. Dans ce contexte, le groupe Formation du TC au SECO prévoit d'organiser une formation sur mesure à l'intention des caisses de chômage (CCh). Cette formation vise un effet boule de neige. Chaque CCh a désigné deux collaborateurs spécialisés qui participeront aux formations organisées par le SECO. Ces derniers transmettront ensuite les

connaissances acquises au sein de leur CCh respectives. Le SECO organise les formations en ligne (formation de base et formation continue RHT) et élaborera des documents comprenant des exemples de cas. Les collaborateurs spécialisés qui traitent ces documents de formation pourront poser leurs questions aux spécialistes du SECO lors d'une session Skype et valider leurs solutions. L'objectif du SECO est de réaliser la formation à l'intention des collaborateurs spécialisés d'ici à Pâques 2022. Ce créneau laisse suffisamment de temps aux CCh pour se préparer avant l'arrivée des premiers décomptes à calculer selon la procédure ordinaire.



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

