



# Projets et initiatives stratégiques

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



SIPACfuture

ÉDITORIAL

## En point de mire : nouvelle planification et ajustements au niveau de la direction

La nouvelle planification, qui porte sur l'achèvement et les étapes ultérieures du déploiement de SIPAC 2.0, est dans sa phase finale. Il est désormais question d'impliquer davantage l'exécution dans la direction de SIPACfuture et d'améliorer la communication. La prolongation du projet et l'augmentation du budget liées à cette nouvelle planification seront soumises mi-janvier au comité de la Commission de surveillance de l'assurance-chômage (CS AC). Enfin, le développement des différents types de prestations se poursuit.

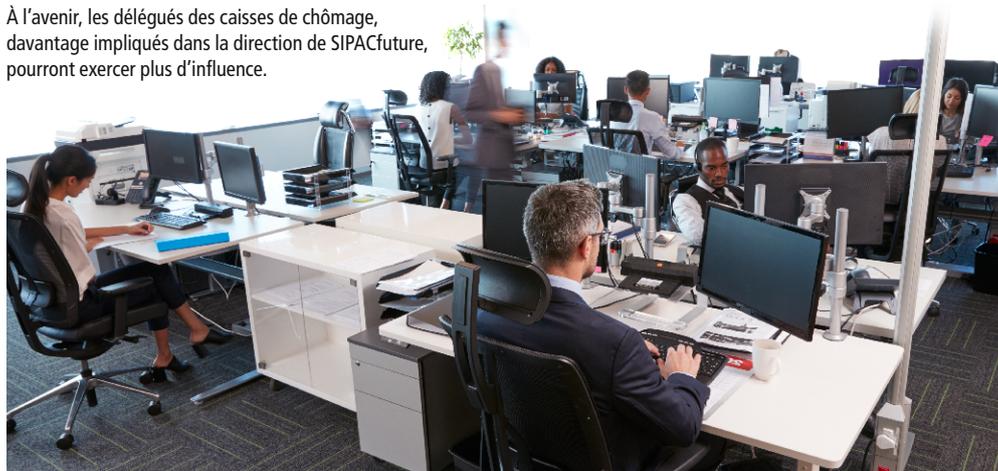
La nouvelle planification, devenue indispensable en raison des efforts supplémentaires et des retards y afférents, polarise désormais l'attention de la direction du projet. En raison de nombreux facteurs, tant internes qu'externes, elle ne sera définitive qu'en fin d'année et sera soumise mi-janvier au comité de la CS AC pour autorisation. Parallèlement, le développement des différents types de prestations se poursuit sans relâche avec le partenaire externe NOVO, selon les spécifications détaillées.

### Correction des défauts et tests de réception

S'agissant de la solution SIPAC 2.0 pour l'indemnité en cas de réduction de l'horaire

de travail et d'intempéries (RHT/INTEMP), déployée lors de la première étape à Pâques 2023, les défauts que les organes d'exécution ont identifiés continuent d'être corrigés. Quant au degré d'avancement de l'indemnité en cas d'insolvabilité (ICI), il est de plus de 90 %, si bien que SIPAC 2.0 devrait être prêt pour les tests de réception dès février 2024. Avec l'accord des caisses de chômage (CCh), une mise en production serait donc envisageable début juin 2024. Pour le domaine de l'indemnité de chômage (IC), outre les travaux de développement en cours, l'ampleur du support du système (réduction de la complexité) et le développement de la connexion de la demande d'IC au portail travail.swiss sont au premier plan.

À l'avenir, les délégués des caisses de chômage, davantage impliqués dans la direction de SIPACfuture, pourront exercer plus d'influence.



© SHUTTERSTOCK

Chères lectrices,  
chers lecteurs,

S'il fallait élire un mot de l'année 2023 pour le marché du travail suisse, il serait vite trouvé : pénurie de main-d'œuvre. La situation sur le marché du travail en cette fin d'année a une saveur « aigredouce ». D'une part, le taux de chômage se maintient depuis longtemps au niveau très bas de 2 %, ce qui est réjouissant. D'autre part, cette situation semble presque tarir le réservoir de main-d'œuvre qualifiée disponible en Suisse. Plus que jamais, nous sommes donc appelés à (ré)intégrer sur le marché du travail les potentiels de main-d'œuvre inexploités. L'année prochaine, nous focaliserons notre attention sur la mise en œuvre de la Stratégie service public de l'emploi 2030 conclue avec les cantons, mais bien sûr aussi sur notre projet clé SIPACfuture, afin que l'AC puisse continuer à fournir ses prestations de manière efficace et correcte également sur le long terme. Je remercie chaleureusement tous les collaborateurs des organes d'exécution et de SECO-TC pour leur grand engagement en 2023. Belles fêtes à toutes et tous !

**Oliver Schärli**  
Chef Marché du travail et  
assurance-chômage

## Ajustements au niveau de la direction

Dans le souci d'optimiser la direction du projet, l'organisation a été revue au niveau de la direction de SIPACfuture à fin novembre 2023. Désormais, les délégués des CCh sont davantage impliqués et peuvent exercer une plus grande influence. Ils représenteront l'ensemble des CCh (et pas uniquement la leur)

au sein de la commission d'experts en coordonnant leurs besoins. Ces ajustements ont pour objectif notamment de mieux définir les responsabilités, de raccourcir les prises de décision et de prioriser l'intégration globale (spécialisée et technique).

Il est prévu de renforcer la communication sur le projet, en fonction des groupes cibles et des besoins ; des in-

formations régulières sur l'avancement du projet seront désormais transmises à l'Association des offices suisses du travail (AOST).

**Roman Barnert/Rainer Volz**  
Direction générale du projet SIPACfuture

UE : MESURES CONTRE LA PÉNURIE DE PERSONNEL QUALIFIÉ

# Renforcer l'adéquation du SPE grâce à la détermination des compétences

**En lien étroit avec la pénurie de personnel qualifié, l'Union européenne (UE) a proclamé « Année européenne des compétences » la période de mai 2023 à mai 2024. Tout au long de cette année, les offres d'apprentissage, la mobilité et la reconnaissance des qualifications sont mises en avant. Il s'agit d'ouvrir des perspectives d'emplois de qualité et d'aider à combler le manque de personnel qualifié. À cette fin, de nouveaux outils d'évaluation des compétences sont développés, qui peuvent également être utiles au marché du travail suisse.**

Les solutions proposées dans l'UE pour atténuer la pénurie de personnel qualifié devraient aussi susciter un intérêt en Suisse. En effet, la meilleure reconnaissance des

qui cherchent un emploi depuis plusieurs mois déjà. Dans leur cas, identifier ou mesurer les compétences peut fournir des indications importantes pour savoir si ces personnes possèdent effectivement les compétences requises pour la profession recherchée ou un poste vacant envisagé ou, si ce n'est pas le cas, pour déterminer les mesures à prendre pour qu'elles acquièrent les compétences nécessaires dans les meilleurs délais.

## Déterminer les compétences au moyen d'outils et d'applications

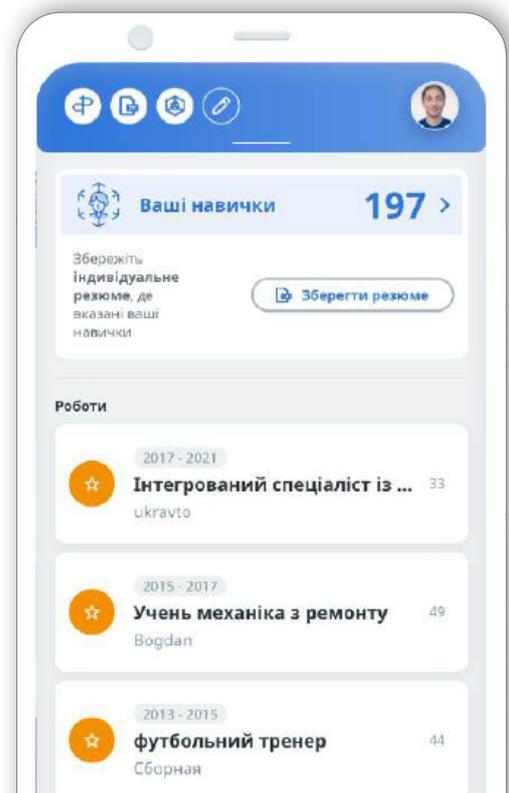
Un nouvel instrument proposé dans le cadre du programme PIAAC (voir encadré) pour déterminer les compétences clés des adultes offre la possibilité de mesurer et de comparer les compétences des demandeurs d'emploi. L'outil « Education and Skills online » permet aux conseillers en personnel du SPE de tester les compétences des demandeurs d'emploi. Les compétences déterminées dans les domaines de la lecture, du calcul au quotidien ou de la résolution de problèmes doivent ensuite pouvoir être comparées, par exemple à celles de tous les demandeurs d'emploi d'une branche donnée ou de l'ensemble de la population en âge de travailler.

La start-up néerlandaise SkillLab, qui a notamment développé des outils spécifiques pour les réfugiés, est un autre fournisseur de services d'évaluation des compétences. Grâce à une application as-

sistée par l'intelligence artificielle (IA), les réfugiés peuvent, par exemple, rapidement déterminer leurs compétences professionnelles dans leur langue maternelle. À l'étape suivante, l'application identifie les carrières professionnelles que la personne concernée pourrait envisager sur le marché du travail suisse grâce à ses compétences.

En choisissant d'utiliser des outils basés sur les compétences et en aidant les demandeurs d'emploi à faire coïncider leurs objectifs et aspirations avec les opportunités offertes par le marché du travail, un service cantonal de l'emploi peut contribuer à élargir le vivier de talents pour les secteurs connaissant une forte pénurie de personnel qualifié. Ainsi, non seulement il soutient les demandeurs d'emploi, mais il apporte aussi une précieuse contribution pour atténuer la pénurie de personnel qualifié.

**Dorit Griga**  
Service d'état-major TC Coopération internationale



Conçue pour les réfugiés : l'application de SkillLab.

*Grâce à une application assistée par l'IA, les réfugiés peuvent rapidement déterminer leurs compétences professionnelles dans leur langue maternelle.*

qualifications et des compétences proposée dans les procédures de recrutement pourrait avoir un effet de levier sur le marché du travail suisse et contribuer à améliorer encore les résultats, notamment dans le service public de l'emploi (SPE). Cela serait favorable en particulier aux personnes

## PIAAC Suisse - Compétences de base des adultes

Le programme international pour l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC) est une étude sur les compétences de base en lecture, calcul et résolution de problèmes. Elle s'adresse aux adultes âgés entre 16 et 65 ans. Les résultats du deuxième cycle de l'étude PIAAC, lancé en 2021 et incluant désormais la Suisse, permettent une comparaison internationale dans plus de 30 pays.

# Une nouvelle étude pose les bases d'une terminologie commune

Actuellement, chaque canton adapte lui-même la classification des mesures relatives au marché du travail (MMT), par ailleurs peu parlante. Il en découle un manque de données comparables à l'échelle nationale concernant le contenu et la structure de ces mesures. Une nouvelle classification, élaborée à l'externe sur mandat du SECO, pose désormais les bases d'une terminologie commune dans ce domaine.

Actuellement, la classification des MMT destinées aux demandeurs d'emploi distingue jusqu'à six niveaux, les trois premiers correspondant à la terminologie utilisée dans la loi sur l'assurance-chômage (LACI). Voici un exemple représentatif de la classification en vigueur : MMT (niveau 1) > Mesures de formation (niveau 2) > Cours (niveau 3) > Cours orientés sur la personnalité (niveau 4) > Programme de base (niveau 5).

Le fait que le type de MMT n'apparaisse souvent qu'au niveau 4 constitue le premier problème de la classification actuelle. En effet, à partir de ce niveau, les cantons peuvent modifier et affiner les dénominations utilisées. Donc même pour répondre à des questions simples telles que « combien y a-t-il de cours d'allemand en Suisse ? », il faut examiner toutes les dénominations cantonales existantes. Certaines dénominations du SECO (« Cours orientés sur la personnalité », niveau 4 ; « Programmes d'emploi temporaire », niveau 3) sont en outre dépassées. Enfin, la forme des MMT a évolué dans la pratique : des éléments de différents types de mesures sont de plus en plus souvent combinés, formant des « MMT hybrides ».

## Classification sur deux niveaux

À la demande de la Commission de surveillance de l'assurance-chômage, la société de conseil externe BSS a réalisé l'étude « Classification MMT », qui contient un projet de classification plus homogène. Celle-ci, développée lors d'ateliers organisés avec le SECO et six cantons pilotes, ne comprend plus que deux niveaux et définit une terminologie commune (voir l'infographie). Outre les deux niveaux, d'autres caractéristiques importantes doivent être précisées (champs obligatoires). Ainsi, pour le type de MMT « Compétences de base et langues > Langue locale », il faut indiquer la langue (par ex. « allemand ») et le niveau (par ex. « cours pour débutants »). Cela permet de détailler les caractéristiques d'une mesure sans utiliser de niveaux supplémentaires. Enfin, une MMT peut

appartenir non seulement à un type principal, mais aussi à d'autres types ; les « MMT hybrides » peuvent ainsi être classifiées correctement. Il ressort des échanges avec les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) que quatre MMT sur dix sont classées dans plusieurs types.

*Les « MMT hybrides », toujours plus répandues, combinent des éléments de différents types de mesures.*

## Évaluation pratique

Les 25 LMMT ont évalué l'applicabilité de la nouvelle classification en l'utilisant pour catégoriser les MMT existantes. Sur cette base, celle-ci a été adaptée, et des questions pendantes ainsi que des propositions d'amélioration ont été rassemblées lors d'ateliers de validation.

Dans l'ensemble, les LMMT considèrent le projet de classification de BSS comme une amélioration. L'étude documente également diverses questions ouvertes et points litigieux, comme la dénomination des types de MMT et la faisabilité des champs obligatoires, ainsi que des indications et des recommandations importantes concernant la gestion des MMT dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA), telles que rendre celle-ci indépendante du type de MMT et associer les MMT, les prestataires et les participants. Pour toutes les personnes impliquées, le besoin d'action en matière de classification et de gestion des MMT est évident. Le SECO tiendra compte de ces observations dans la reconception de PLASTA.

**Martin Gasser**  
Collaborateur scientifique SF TCMI

## Proposition de nouvelle classification des MMT

1 <sup>er</sup> niveau	2 <sup>e</sup> niveau
1. Compétences de base et langues	1.1 Langue locale 1.2 Langue étrangère 1.3 Alphabétisation 1.4 Technologies de l'information et de la communication (TIC) 1.5 Calcul de base
2. Clarification/évaluation	2.1 Mesures de clarification ou d'évaluation
3. Compétences de recherche d'emploi/soft skills	3.1 Postulation/candidature 3.2 Coaching/mentoring 3.3 Soft skills
4. Compétences professionnelles	4.1 Formations 4.2 Travail pratique 4.3 Stages 4.4 Semestre de motivation (SEMO) 4.5 Préparation à une activité indépendante
5. Mesures spéciales (MS)	5.1 Allocations d'initiation au travail (AIT) 5.2 Allocations de formation (AFO) 5.3 Contribution aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires (PESE) 5.4 Soutien à l'activité indépendante (SAI)
6. Autres MMT	6.1 Autres MMT

# Un regard coordonné sur l'avenir

**Les Journées de la Collaboration interinstitutionnelle (CII), organisées cette année à la Chartreuse d'Ittingen, ont proposé un programme varié. Le premier jour, la Thurgovie, canton hôte, a présenté sa CII, après quoi des ateliers de discussion ont eu lieu, consacrés à l'amélioration de la coordination en matière de promotion des compétences et de communication avec les employeurs. Le deuxième jour a été dédié aux effets de la numérisation sur le travail de la collaboration interinstitutionnelle.**

Dans son discours d'ouverture, Daniel Wessner, chef de l'Office de l'économie et du travail du canton de Thurgovie, a mis l'accent sur la numérisation et les changements démographiques, qui concernent tout particulièrement les personnes qui, en dépit de la pénurie de main-d'œuvre, peinent à accéder au marché du travail. Il a notamment indiqué qu'il était du devoir de la CII de développer des solutions afin d'améliorer leurs chances d'insertion. De son côté, Walter Schönholzer, conseiller d'État chargé de l'Économie publique, a souligné la rapidité du circuit administratif thurgovien, marque de fabrique du canton, qui permet à la CII de trouver des solutions pragmatiques avec ses partenaires. Il a également invité les participants à identifier les forces de la CII et à développer continuellement la collaboration.

## Tâches de coordination de la CII

Dans le cadre d'ateliers, les participants ont réfléchi à des questions de coordination en matière de promotion des compétences de base et de communication avec les employeurs. Nombre de partenaires de la CII encouragent l'acquisition de compétences de base, à l'image de l'assurance-chômage (avec les mesures relatives au marché du

travail) et de l'aide sociale (avec la campagne sur la formation continue). Outre le financement, les questions portent sur

*« La CII est invitée à identifier ses forces et à développer continuellement la collaboration. »*

l'amélioration de la perméabilité entre les différentes offres. La situation est similaire concernant la communication avec

les employeurs, qui comptent parmi les partenaires les plus importants de la CII et souhaitent une meilleure coordination entre les services administratifs. Lors de l'atelier, un guide incluant neuf questions clés et permettant à chaque canton d'améliorer spécifiquement sa communication avec les employeurs a été présenté.

## Nouveau monde du travail

Selon Joël Luc Cachelin, futurologue, l'avenir du travail sera numérique. Des postes vont disparaître, d'autres se créer et, surtout, les profils de poste vont évoluer. Il s'agira, toujours plus, de mettre en réseau les institutions, ou l'homme, et les machines, et d'apparier les données, comme le corrobore l'étude « Travail 4.0 – The Future of Work », menée par Katharina Degen. La demande de profils exigeants sur le plan des connaissances et de la technique a connu une forte croissance ces dernières années. Le service public de l'emploi comme la CII devront donc porter une attention accrue à la manière dont ils peuvent soutenir les demandeurs d'emploi en vue de maintenir leur employabilité.

**Sabina Schmidlin**

Directrice du Bureau national de la CII, TCQL



Les ateliers des Journées CII ont porté sur la coordination en matière de promotion des compétences de base et de communication avec les employeurs.

## DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

### Analyse favorable à un « système de formation intégré pour les caisses de chômage et les ORP/LMMT/ACT »

Le système de formation de l'assurance-chômage (AC) va être développé sur mandat de la Commission de surveillance de l'AC (CS AC). Dans un premier temps, une vaste étude a permis de décrire le système de formation actuellement en place dans les domaines des caisses de chômage et des ORP/LMMT/Act et de mettre en lumière d'autres aspects centraux concernant la formation et la formation continue. En outre, la pratique en matière de formation et de formation continue dans d'autres assurances sociales suisses (AVS, AI, LPP) ainsi que dans des pays européens proches

(France et Allemagne) a été analysée. Il en est clairement ressorti que le développement devait aller dans le sens d'un « système de formation intégré pour les caisses de chômage et les ORP/LMMT/ACT ». L'organe de compensation soumettra donc une variante de développement correspondante à l'approbation de l'assemblée plénière de la CS AC en décembre 2023. La recommandation en faveur de la variante d'une solution intégrée est soutenue par toutes les parties prenantes.



## SERVICE ET CONTACT

La newsletter est également disponible sur le site internet [travail.swiss](http://travail.swiss) ainsi que sur 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)

