



Faits Chiffres Données 2020

Rapport d'activité Marché du travail et assurance-chômage

Juin 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Abréviations

Ces abréviations sont utilisées dans le présent rapport d'activité pour une meilleure lisibilité.

AC Assurance-chômage	LAA Loi fédérale sur l'assurance-accidents	SPE Service public de l'emploi
ACt Autorités cantonales	LACI Loi sur l'assurance-chômage	SUVA Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
AELE Association européenne de libre-échange	LMMT Logistique des mesures relatives au marché du travail	TAO Traduction assistée par ordinateur CAT: Computer-Assisted-Translation-Programm
AVS Assurance-vieillesse et survivants	LPP Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité	TC Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage de la Direction du travail (DA) du SECO
CCh Caisse de chômage	MMT Mesures relatives au marché du travail	UE Union européenne
CER-N Commission de l'économie et des redevances du Conseil national	OFS Office fédéral de la statistique	VAK Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la Principauté de Liechtenstein
CI Collaboration interinstitutionnelle	OFIT Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication	
CNDC Comité national de développement et de coordination	OMC Organisation mondiale du commerce	
CNP Comité national de pilotage	ORP Office régional de placement	
CSSS-E Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États	Passages Fédération suisse des caisses d'assurance-chômage de l'économie privée	
CSSS-N Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national	PLASTA Système TED pour le placement et la statistique du travail	
DEFR Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	PME Petites et moyennes entreprises	
ERFAA Groupe d'échanges d'expériences des caisses de chômage des organisations de travailleurs	RHT Réduction de l'horaire de travail	
EURES Services européens de l'emploi European Employment Services	RII Réduction de l'horaire de travail/ Intempéries/Insolvabilité	
FAQ Foire aux questions Frequently asked questions	SCI Système de contrôle interne	
FKI Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié	SECO Secrétariat d'État à l'économie	
	SIPAC Système informatique de paiement des caisses de chômage	

Contenu

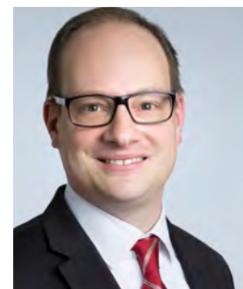
5	Éditorial
6	COVID-19
20	Service public de l'emploi
22	Gestion du cycle de vie
24	Collaboration interinstitutionnelle
26	Pour faire court
30	Exercice comptable
32	Aperçu des résultats annuels
33	Versements
40	Interventions parlementaires
42	Organigramme TC
44	Organisation TC



2020: à l'ombre de la COVID-19

Une grande partie de ce rapport ainsi que les illustrations concernent la pandémie et ses conséquences. Les images sélectionnées présentent notre réalité actuelle et démontrent que nous sommes tous dotés d'une fabuleuse capacité à nous adapter, en nous éloignant de ce qui nous est familier. Bien que de nombreuses choses nous manquent, de nouvelles opportunités se sont présentées à nous, et de nouvelles habitudes ont rapidement vu le jour parmi les jeunes et les moins jeunes.

Faits Chiffres Données 2020



Chères lectrices, chers lecteurs,

L'année 2020 a été marquée à tous les niveaux par la lutte contre la pandémie de COVID-19. L'effet stabilisateur de l'assurance-chômage (AC) a également permis d'éviter un effondrement économique: de fortes répercussions négatives sur l'emploi et une hausse massive du chômage n'ont pas été constatées, et il n'y a pas eu lieu de recourir à des licenciements massifs.

Néanmoins, le taux de chômage moyen est passé de 2,3 % en 2019 à 3,1 % en 2020. Le fait que l'augmentation n'ait pas été significativement plus élevée, comme beaucoup le redoutaient, est en grande partie dû au recours à la réduction de l'horaire de travail (RHT), qui est devenu un instrument permettant d'assurer une sécurité existentielle à plus de 153 000 entreprises¹ au début de l'année 2020. En effet, la perception de RHT a pris des dimensions historiques en 2020: en 2009, le dernier pic généré par la crise économique et financière avait recensé au premier semestre quelque 92 000 salariés en réduction de l'horaire de travail. Ce chiffre a été multiplié par quatorze en avril 2020, pour atteindre les quelque 1,3 million de salariés en RHT. L'année dernière, un total de 10 milliards de francs suisses a ainsi été versé pour la RHT afin de soutenir efficacement les travailleurs des entreprises durement touchées par la pandémie.

Le nombre d'articles dans ce rapport qui se réfèrent à la COVID-19 démontre de manière significative à quel point la pandémie a affecté les activités du TC et du SECO l'année dernière.

Une reprise économique progressive est toutefois prévue pour 2021, et le chômage devrait à nouveau baisser au cours du second semestre 2021. Cependant, dans le contexte de l'évolution incertaine de la pandémie, il convient de rappeler

que les risques économiques restent élevés. Forte de ce constat, l'AC doit donc faire feu de tout bois pour faire face aux défis qui lui seront posés à l'avenir, et être en mesure de mettre en œuvre rapidement et avec souplesse toute nouvelle décision politique relative aux prestations.

Malgré tout, l'année dernière, les activités de l'AC n'étaient pas toutes focalisées sur la pandémie. En collaboration avec les cantons, nous avons pu élaborer le nouvel accord ORP/LMMT/Act, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. En outre, certains jalons ont été posés au niveau national pour concevoir activement la communication dans le domaine de la collaboration interinstitutionnelle (CII). Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet et sur d'autres thématiques dans les articles de ce rapport.

Je souhaite saisir cette occasion pour remercier sincèrement tous les collaborateurs des organes d'exécution et de l'organe de compensation pour leur dévouement sans faille en ces temps qui nous mettent au défi. C'est seulement parce que nous tirons tous à la même corde que nous sommes parvenus à limiter l'impact considérable de la pandémie sur les entreprises concernées et leurs collaborateurs.

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter bonne lecture de cette rétrospective 2020, une année qui restera longtemps gravée dans nos mémoires.

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

¹ Afin de faciliter et alléger la lecture, le terme «entreprises» est employé dans les articles. Toutefois, les chiffres indiqués se réfèrent toujours au nombre de secteurs d'exploitation ayant perçu des indemnités.

La hotline coronavirus du SECO – un grand geste de solidarité

Le 17 mars 2020, le Conseiller fédéral Guy Parmelin a confié au SECO la tâche de mettre sur pied une hotline dans le but de répondre aux questions des entreprises et de la population. Deux jours plus tard, la hotline sortait de terre grâce à l'aide spontanée de collaborateurs du SECO et de l'Office fédéral de l'informatique (OFIT).

VALENTIN LAGGER

Dès les premiers jours, la hotline coronavirus du SECO a montré qu'elle répondait à un grand besoin de la population. Les gens avaient des questions sur les décisions, mais aussi des inquiétudes.

Le SECO fait bloc – l'OFIT en soutien

Entre le 17 et le 19 mars, la hotline coronavirus a été mise en place au sein du SECO et une liste de distribution électronique rassemblant 220 personnes a été établie. Une solidarité fantastique a émergé. Des collaborateurs de toutes les directions du SECO et 30 personnes provenant de l'OFIT ont accepté de répondre, au sein de la hotline, à des questions sur des thèmes avec lesquels ils n'avaient eu aucun lien auparavant.

Grâce à cette grande solidarité, il a été possible de répondre, au début de la pandémie, à des milliers de courriels et trois équipes se sont relayées pour fournir des réponses par téléphone de 7 h à 20 h. Chaque équipe était composée de vingt interlocuteurs, douze répondant en allemand, six en français et deux en italien.

Toutes les personnes impliquées ont dû recevoir des informations et disposer de textes contenant les réponses nécessaires:

- Après chaque conférence de presse du Conseil fédéral, une documentation précisant et expliquant les décisions a été mise au point et enregistrée dans une archive accessible à tous. Chaque fin de soirée, les collaborateurs de la hotline recevaient un courriel contenant toutes les informations.
- Des textes standards pour répondre aux questions qui avaient été anticipées ont été préparés en continu dans les trois langues nationales, aboutissant à un fichier Excel contenant des centaines de pages d'informations.
- Des réponses à de nouvelles questions imprévues ont également été rassemblées et mises à disposition le plus rapidement possible.

TC apporte son aide partout

Le personnel du TC est particulièrement sollicité lors de cette pandémie. Les responsables du thème de l'indemnité en cas de RHT ont conçu des centaines de questions et de textes standard.

Un nombre incalculable d'experts des questions juridiques, informatiques et générales étaient à la disposition de la hotline pour faire face aux demandes. Et, pour finir, de nombreux collaborateurs du TC ont aussi contribué à répondre à plus de 20 000 courriels et 30 000 appels.

En résumé: une formidable manifestation de solidarité au sein du SECO et à l'OFIT.

En raison de l'utilisation intensive des nouveaux services, plusieurs ajustements techniques ont dû être apportés.

Services en ligne

La pandémie de COVID-19 continue d'orienter les priorités du projet «eAC – Services en ligne». Les premiers formulaires en ligne ont été introduits – avec succès – à l'échelle nationale dans le courant du printemps et de l'été 2020.

PHILIPPE MAIN

En raison de la propagation de la pandémie de COVID-19 et, partant des priorités données aux thématiques urgentes liées à la crise, les ressources allouées au projet ont été réduites.

Recherches d'emploi et dossier de candidature

L'introduction des formulaires en ligne «Preuves de recherches personnelles d'emploi» et «Dossier de candidature» a été réalisée durant une période difficile. Toutefois, les deux services ont pu être implémentés avec succès. À la fin de l'année 2020, on comptait plus de 47 000 demandeurs d'emploi actifs qui utilisaient ces nouveaux services et envoyaient chaque mois quelque 60 000 documents par voie électronique.

Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail

Un service en ligne simplifié permettant l'envoi électronique des demandes et décomptes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a déjà été introduit à la fin du mois d'avril 2020. Il a ensuite été optimisé et la nouvelle version a été déployée en même temps que le formulaire en ligne «Préavis de réduction de l'horaire de travail (RHT)», en septembre 2020. Alors que le formulaire «Préavis de RHT» a été développé en interne, un prestataire externe a été chargé du

développement du service «Demande/décompte d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)». Il a ainsi été possible de soutenir rapidement les groupes cibles en leur offrant une solution provisoire. Depuis le lancement, plus de 25 000 préavis de RHT et plus de 17 000 demandes et décomptes d'indemnité en cas de RHT ont été transmis par voie électronique.

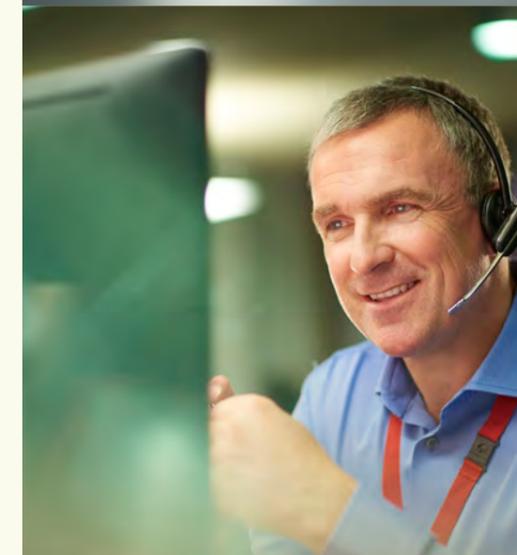
Malgré la prolongation de la procédure sommaire, le formulaire ordinaire pour le préavis de réduction de l'horaire de travail est d'ores et déjà disponible et peut être activé à tout moment pour l'utilisation en production.

En raison de l'utilisation intensive des nouveaux services, plusieurs ajustements techniques ont dû être apportés, notamment pour réussir à gérer le nombre croissant d'utilisations simultanées.

Indications de la personne assurée: phase pilote prévue

Le service en ligne «Indications de la personne assurée» a été achevée à la fin du mois de novembre 2020. La phase de test, qui révèle déjà la bonne qualité du logiciel, s'est terminée à la fin du mois de janvier 2021. Cinq cantons participent ensuite à la phase pilote, qui a démarrée le 23 février 2021. Quelque deux millions d'exemplaires de ce formulaire complexe sont transmis à l'assurance-chômage et enregistrés dans le système de gestion des données chaque année. Ce service en ligne constitue non seulement une aide appréciable pour les demandeurs d'emploi et les assurés, mais offre également de nombreuses possibilités de numérisation.

220 collaborateurs versés dans de tout autres thèmes répondent soudain à des questions sur l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.



La procédure de décompte sommaire – essentielle en temps de crise

Le gouvernement décrète un confinement et tout à coup la moitié de l'économie est touchée par la réduction de l'horaire: au printemps 2020, environ 1,3 million d'employés de près de 153 000 entreprises ont bénéficié d'un soutien. La procédure de décompte ordinaire n'aurait pas permis de faire face à ces chiffres inédits.

JEAN-CHRISTOPHE LANZERAY

Historiquement, la RHT et son indemnité ont été introduites comme mesures d'urgence en cas de recul temporaire des commandes dans des entreprises isolées. Leur objectif est de maintenir le savoir-faire des employés, d'éviter les licenciements et de garantir une reprise rapide des activités de l'entreprise lorsque les commandes repartent à la hausse.

Le nombre extraordinaire de demandes change la donne

Après le 16 mars 2020, une semaine a suffi pour se rendre compte qu'il ne s'agissait pas d'entreprises isolées cette fois, mais de l'ensemble! S'est alors posée la question de savoir comment les autorités cantonales (ACT, préavis

RHT), et les caisses de chômage (AC, décompte d'indemnité en cas de RHT) feraient pour traiter le nombre de demandes inédit.

Instrument de maintien des emplois d'une entreprise, l'indemnité en cas de RHT n'est allouée qu'à certaines conditions bien précises, les moyens du Fonds de l'assurance-chômage (AC) devant en effet être utilisés de manière ciblée et efficace. Dans la procédure ordinaire, les motifs détaillés de la RHT sont déjà demandés lors du préavis, et chaque employé est compté séparément dans le décompte: ses heures en plus (avant et pendant la RHT), ses absences qui ne sont pas imputables à des circonstances économiques et ses heures perdues pour des raisons d'ordre économique sont examinées avec minutie.

Éviter les licenciements

Figurez-vous que l'AC applique cette procédure également pendant la crise: de nombreuses entreprises, en particulier les moyennes et les grandes, auraient probablement attendu des mois pour être indemnisées. Et le manque de liquidités, ici dû à des raisons administratives, aurait provoqué des licenciements.

Voilà ce qu'il s'agissait d'éviter à tout prix. C'est pourquoi la procédure a été simplifiée en permettant en général d'alléguer la COVID-19 comme motif de la baisse du carnet de commandes et en rendant inutiles les questions de détail sur les motifs de la RHT.

En vertu du décompte sommaire de l'indemnité, on a également pu

renoncer aux décomptes individuels: puisque pratiquement tous les employés des entreprises étaient en RHT, il était suffisant de mettre en relation la somme des salaires des employés concernés avec les heures perdues pour des raisons d'ordre économique – à condition de pouvoir faire abstraction des heures en plus et des gains intermédiaires, qui auraient rendu le décompte sommaire impossible.

Des milliers de décomptes par jour

Une chose est certaine: plus on veut que les décomptes d'indemnité en cas de RHT tiennent compte des particularités du cas individuel, plus le décompte sommaire se révèle inadéquat.

Cependant, sans la procédure sommaire, l'AC n'aurait pas été en mesure de traiter les milliers de décomptes par jour. Au sommet de la crise, elle versait plus de 100 millions de francs par jour et a ainsi assuré la liquidité des entreprises. En d'autres termes, l'AC a apporté une contribution essentielle au soutien de l'économie suisse durant la crise.

Le préavis simplifié et le décompte sommaire assurent la liquidité des entreprises durant le confinement.



Droit de nécessité et loi COVID-19

En 2020, le nombre historiquement élevé d'entreprises en réduction de l'horaire de travail et la fréquence élevée de décisions urgentes du Conseil fédéral mirent à rude épreuve l'assurance-chômage (AC). À la suite de la pandémie, l'activité législative ordinaire dans le cadre de l'AC atteignit ses limites.

DANIÉLA BIERI

Le 16 mars 2020, le Conseil fédéral proclama la «situation extraordinaire» telle que la prévoit la loi sur les épidémies pour l'ensemble du pays et ordonna d'amples restrictions des activités économiques, jusqu'à la fermeture de certaines entreprises. Du point de vue de leur intensité, les effets de ces restrictions dépassèrent de loin ceux des variations conjoncturelles habituelles,

et provoquèrent immédiatement d'importantes demandes de prestations à l'assurance-chômage (AC) sous la forme d'indemnités en cas de RHT.

L'indemnité en cas de RHT s'est déjà révélée un instrument éprouvé lors des crises passées, ayant permis d'éviter des licenciements en cas de baisses marquées – mais vraisemblablement provisoires – du carnet de commandes. Mais cette fois, la pandémie confronta l'AC à des dimensions inédites. Le pic subit et extrêmement marqué des préavis dépassa largement les dimensions que connut l'indemnité en cas de RHT dans les crises précédentes. En avril 2020, 1,3 million d'employés actifs dans environ 153 000 entreprises touchèrent de telles indemnités – environ un quart de tous les employés en Suisse.

Le droit de nécessité

La situation économique extraordinaire provoquée par le confinement rendit nécessaires des mesures d'atténuation très urgentes, mesures qui ne pouvaient toutefois pas être prises au sein du cadre légal existant. Pour assurer la capacité d'action de l'État dans ces conditions, le Conseil fédéral fit donc

usage du droit de nécessité tel que le prévoit l'article 185, alinéa 3, de la Constitution fédérale. Le droit de nécessité lui permit d'agir dans des délais très brefs et de prendre des mesures limitées dans le temps, sortant du cadre légal et dérogeant aux procédures législatives ordinaires. S'appuyant sur le droit de nécessité, jusqu'à fin mai 2020, le Conseil fédéral édicta en tout dix-huit ordonnances visant à atténuer les effets sociaux et économiques du confinement.

Les ordonnances de nécessité de l'AC

Dans le domaine de l'AC, le Conseil fédéral prit les premières mesures d'atténuation sous la forme d'une «Ordonnance sur les mesures dans le domaine de l'assurance-chômage en lien avec le coronavirus (COVID-19)» (Ordonnance COVID-19 assurance-chômage), limitée dans le temps. Au vu de la limite temporelle contraignante du droit de nécessité inscrite dans la Constitution fédérale, sa validité fut limitée à six mois, soit jusqu'au 31 août 2020.

En dérogation au cadre légal ordinaire pour les prestations de l'AC, cette

ordonnance de nécessité permit d'assouplir les conditions du droit à l'indemnité en cas de RHT et d'élargir le cercle des personnes y ayant droit. Étant donné le recul subit de l'emploi, ce fut un pas nécessaire pour préserver le plus de places de travail possible et assurer les salaires des employés.

Le 25 mars 2020, l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage fut complétée par des dispositions relatives à l'extension de l'indemnité de chômage aux demandeurs d'emploi, avec pour objectif d'éviter le plus possible les arrivées en fin de droits dans une situation du marché du travail précaire. Le même jour, le Conseil fédéral édicta l'«Ordonnance sur les mesures concernant l'obligation d'annoncer les postes vacants en lien avec le coronavirus», elle aussi limitée dans le temps, afin de suspendre provisoirement l'obligation d'annoncer les postes vacants. Cela permit de faire diminuer encore la charge administrative des organes d'exécution cantonaux de l'AC.

Aperçu de l'ordonnance COVID-19 AC

Vu l'incertitude quant à l'évolution de la situation épidémiologique et ses effets sur l'économie, le paquet de mesures de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage fut adapté à plusieurs reprises. Le Conseil fédéral dut en effet réévaluer hebdomadairement la situation et décider des démarches à venir. Au cours de

l'année 2020, il adapta à huit reprises les dispositions de l'ordonnance COVID-19 AC, qui entrèrent toutes en vigueur avec effet rétroactif le 1^{er} mars 2020. Les mesures d'atténuation prises par le biais de ces dispositions peuvent se résumer en quatre champs d'action.

Premièrement, un droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT fut créé pour les employés qui n'y auraient pas eu droit dans le cadre du droit ordinaire. L'objectif de cette extension était le maintien du plus grand nombre possible d'emplois, indépendamment du type de rapport de travail. Car, il convient de le rappeler, les entreprises ayant dû réduire voire suspendre entièrement leurs activités y furent contraintes. Les personnes qui purent bénéficier de l'indemnité en cas de RHT à titre extraordinaire sont:

- les employés qui occupent une position similaire à celle d'un employeur ou qui travaillent dans l'entreprise du conjoint ou du partenaire enregistré
- les personnes qui ont un contrat à durée déterminée
- les employés d'une agence de placement ou de location de services (employés temporaires)
- les apprentis et les professionnels chargés de les former
- les travailleurs sur appel

Deuxièmement, des mesures furent prises afin d'alléger la charge financière des entreprises et des employés, notamment:

- la suppression du délai de préavis
- la suppression du délai d'attente
- la suppression de la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de perte de travail de plus de 85 %
- la renonciation à l'obligation de réduire les heures en plus; et
- la renonciation à prendre en compte le revenu d'une occupation provisoire

Troisièmement, dans le but de décharger administrativement les organes d'exécution et de garantir une plus grande sécurité de planification et juridique aux entreprises, le préavis pour la perception de l'indemnité en cas de RHT et la procédure de décompte en cas de RHT furent grandement simplifiés et l'autorisation de RHT prolongée de trois à six mois.

Quatrièmement, pour éviter le plus possible les arrivées en fin de droits pendant le confinement, 120 indemnités journalières supplémentaires furent accordées aux assurés chômeurs et le délai-cadre d'indemnisation fut prolongé du nombre d'indemnités journalières supplémentaires. Par ailleurs on renonça à une remise régulière des preuves de recherches d'emploi et prolongea le délai du premier entretien de conseil et de contrôle.

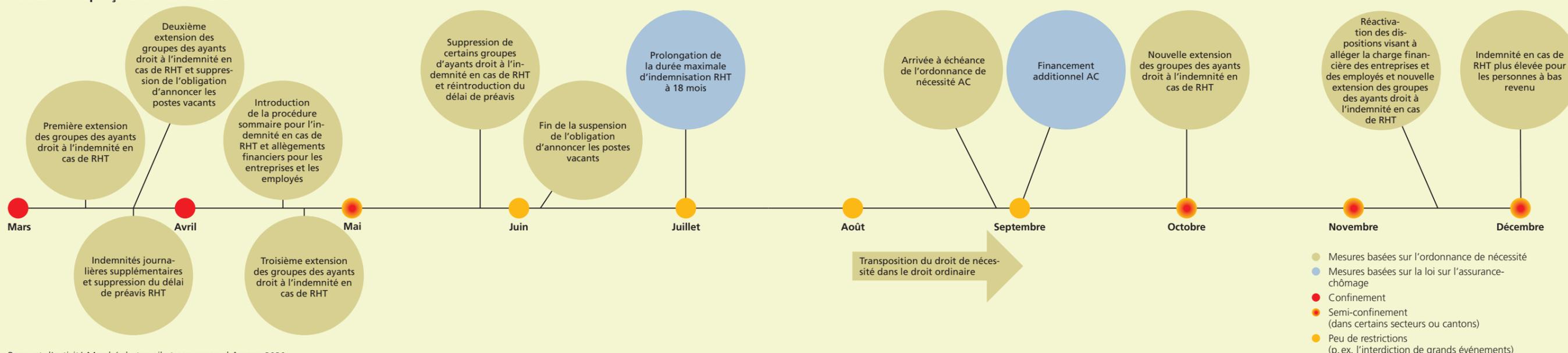
Levée des mesures relevant du droit de nécessité

Sur la base des étapes d'assouplissement du Conseil fédéral qui mirent progressivement fin aux restrictions



L'indemnité en cas de RHT de l'AC s'est déjà révélée un instrument éprouvé lors des crises passées.

COVID-19 – aperçu des mesures 2020



Afin d'éviter les arrivées en fin de droits des indemnités journalières supplémentaires furent accordées aux assurées chômeurs.

économiques et aux fermetures d'entreprises entre fin avril et début juin, certaines des dispositions de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage ont été levées déjà avant leur arrivée à échéance. Si une adaptation de l'ordonnance de nécessité aux étapes d'assouplissements fut nécessaire, c'était afin d'éviter les mauvaises incitations en matière de reprise de l'activité professionnelle et de limiter le potentiel d'abus en ce qui concerne la perception de l'indemnité en cas de RHT.

Le 20 mai 2020, le Conseil fédéral décida de réintroduire le délai de préavis pour l'indemnité en cas de RHT au 1^{er} juin 2020. En outre, il supprima le droit extraordinaire à l'indemnité en cas de RHT des apprentis d'une part et des employés qui occupent une position similaire à celle d'un employeur ou qui travaillent dans l'entreprise du conjoint ou du partenaire enregistré d'autre part. Ces derniers obtinrent un droit sans interruption à l'allocation perte de gain coronavirus. S'agissant de la suppression du droit pour les apprentis, l'idée essentielle fut de permettre la poursuite de leur formation, qu'il s'agissait d'assurer malgré les fermetures ou restrictions afin de ne pas compromettre leur futur professionnel. Le même jour, le Conseil fédéral approuva un financement additionnel par la Confédération de l'AC, celle-ci s'étant très rapidement endettée en raison de l'ampleur historique prise par la RHT.

La sortie de l'obligation d'annoncer les postes vacants de l'ordonnance COVID-19 se fit également de manière anticipée, en accord avec la troisième étape d'assouplissement visant un redémarrage de l'économie. Les restrictions d'entrée en vigueur furent ainsi levées et, par conséquent, les demandes de

travail de personnes issues des États de l'UE/AELE étaient à nouveau autorisées.

Transposition du droit de nécessité dans le droit ordinaire

Déjà le 8 avril 2020, le Conseil fédéral décida de soumettre au Parlement une loi fédérale qui rend légitime, si nécessaire, une prolongation au-delà de la limite relevant du droit de nécessité des mesures d'atténuation en faveur de l'économie. Fin avril 2020, il arrêta les lignes directrices permettant le transfert des ordonnances de nécessité dans une loi urgente et annonça l'élaboration d'un projet de loi.

Le 12 août 2020, il adopta le projet de la «Loi fédérale sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19» (Loi COVID-19) à l'intention du Parlement et, dans le même temps, adapta le contenu et la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 AC, qui ne mentionnait désormais plus que les mesures censées être prolongées au-delà de la durée du droit de nécessité.

Ce projet de loi permit au Conseil fédéral de créer la base de sa capacité d'action après l'échéance des ordonnances de nécessité limitées dans le temps, sans devoir recourir au droit de nécessité. Le 25 septembre 2020, le Parlement approuva la loi COVID-19, avec entrée en vigueur rétroactive le 1^{er} septembre 2020. Depuis, l'ordonnance COVID-19 AC n'est plus considérée comme une ordonnance relevant du droit de nécessité, mais elle fixe les dispositions d'exécution relatives à l'art. 17 de la loi COVID-19.

Dans leur forme originelle, l'art. 17 de la loi COVID-19 et l'ordonnance COVID-19 AC correspondante réglèrent les points suivants:

- la prolongation des délais-cadres des personnes ayant bénéficié d'indemnités journalières supplémentaires entre mars et août 2020
- la renonciation à prendre en compte les périodes de décompte durant lesquelles la perte de travail a été supérieure à 85 % entre le 1^{er} mars et le 31 août 2020 dans le cadre de la RHT
- le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les professionnels chargés de former des apprentis
- la procédure de décompte simplifiée en cas de RHT

Après une reprise et une stabilisation de l'économie et du marché du travail à la suite de l'assouplissement des restrictions, la courbe des infections à la COVID-19 est repartie à la hausse en automne 2020. Par conséquent, le Conseil fédéral et le Parlement ont à nouveau renforcé les restrictions et réactivé des mesures d'atténuation déjà écoulées. Fin décembre, une majorité des mesures dans l'AC déjà en vigueur sous le droit de nécessité étaient réactivées. Enfin, le 18 décembre 2020, le Parlement a complété la loi COVID-19 par une disposition supplémentaire, qui relève l'indemnité en cas de RHT pour les personnes à bas revenu.



Télétravail dans l'exécution – TCIT accompagne l'introduction d'une solution technique

Personne ne s'y est attendu et il en a déstabilisé plus d'un: le télétravail. Un collaborateur du TC et un collègue d'un organe d'exécution (OE) décrivent ce qu'il a fallu mettre en place pour que les employés des OE puissent en peu de temps travailler depuis chez eux.

FRANZISKA WINKLER

«De prime abord, nous avons été choqués lorsque nous avons reçu comme directive de pratiquer le télétravail», raconte Michael Hächler, chef d'état-major Informatique et logistique du canton d'Argovie. Une grande majorité des collaborateurs se sont toutefois montrés très flexibles et coopératifs et ont travaillé depuis la maison avec leurs appareils privés. L'accès au poste de travail depuis le domicile a dû être garanti. Cela s'est fait principalement avec l'appui du service informatique du canton. En l'intervalle de deux semaines, quelque 400 employés ont pu travailler depuis chez eux. Pour cela, des logiciels spéciaux ont dû être installés sur les appareils privés.

Transition par étapes

Le défi consistait avant tout à installer les logiciels nécessaires sur de vieux appareils ou sur des ordinateurs Apple. Plus tard, lorsque la première vague de la pandémie a pris fin et que les 120 ordinateurs portables ont été livrés, il y a eu un nouveau changement. Les collaborateurs n'ont plus eu à accéder à leur poste de travail depuis un ordinateur portable, mais l'ordinateur portable est devenu leur poste de travail.

Ce sont surtout les employés des offices régionaux de placement (ORP) qui ont eu besoin de soutien. Il a fallu connecter leurs appareils avec le logiciel

AppGate, avec lequel les collaborateurs des caisses travaillent aussi. Cette connexion est très sensible: «Certaines personnes ont dû connecter leur ordinateur portable au routeur par câble parce que le WiFi à domicile était trop instable et qu'AppGate met fin à la connexion dès que celle-ci s'interrompt pendant quelques millisecondes.»

Besoin d'assistance très variable

Les compétences des employés en matière d'utilisation des moyens techniques sont très variables selon M. Hächler, qui dit l'avoir constaté notamment dans le besoin en assistance. M. Hächler souligne que le soutien de TCIT a été excellent: «Il y avait toujours quelqu'un d'atteignable et la réaction était immédiate.»

Tous les cantons sont confrontés à des conditions différentes

«Comment les collaborateurs des OE peuvent-ils au plus vite effectuer leur travail depuis la maison?» C'est la question qu'a dû se poser Philipp Nellen, chef suppléant du groupe Services Infrastructures IT du SECO, lorsque le télétravail a été ordonné du jour au lendemain. Comme les OE n'utilisent pas tous la même infrastructure locale, il a fallu procéder à une analyse distincte et trouver une solution pour chaque OE.

La collaboration avec les OE s'est déroulée exclusivement par téléphone ou par mail. Comme dans les faits, chaque canton est confronté à des données et des conditions différentes, il n'a pas été facile de se faire une idée de la situation par un simple entretien téléphonique, déclare M. Nellen. «Cela a sans doute été au début quelque chose d'inhabituel des deux côtés. Nous étions certes conscients de l'urgence mais nous devons analyser la situation et procéder à des clarifications des deux côtés – et cela parfois pour plusieurs OE en parallèle.» Pour M. Nellen, il est par conséquent regrettable mais compréhensible que le client ait parfois eu l'impression qu'il ne se passait rien du côté de TCIT.

De nombreux cantons travaillent, comme c'est le cas de celui d'Argovie, avec une infrastructure locale que les

employés ne peuvent pas purement et simplement emporter chez eux. Il a d'abord fallu acquérir des ordinateurs portables ou faire réaliser leur travail par les collaborateurs sur leur appareil privé. Dans ce dernier cas, il fallait garantir que l'accès au réseau du canton et de la Confédération depuis leur appareil soit sûr.

Un autre obstacle consistait à garantir l'accès simultané à différentes zones de réseau. À leur poste de travail au sein de l'OE, les collaborateurs sont directement connectés au réseau cantonal. Pour utiliser depuis là les services informatiques de l'AC, ils doivent se connecter au réseau de la Confédération par le Virtual Private Network Client (VPN-Client).

Si quelqu'un travaille depuis chez lui, il n'est pas automatiquement connecté au réseau cantonal et doit se connecter à la fois à ce réseau et à celui de la Confédération. Cela signifie qu'en télétravail le PC de l'employé doit se connecter avec deux clients VPN différents. «Il a donc fallu être créatif», explique M. Nellen. Dans la plupart des cantons, la connexion au réseau de la Confédération a dû être migrée sur la solution VPN AppGate. Ainsi, en très peu de temps, environ 1500 employés des ORP ont été manuellement migrés sur AppGate pour que l'accès aux services de l'AC et du canton dans les différentes zones de réseau puisse fonctionner. Cette solution a notamment été mise en œuvre pour les ORP du canton d'Argovie.

M. Nellen souligne que la collaboration avec Michael Hächler s'est révélée non bureaucratique et très agréable, sans doute notamment parce qu'ils se connaissaient depuis longtemps. Lorsqu'on connaît la mentalité de l'autre, il est plus facile de trouver une solution, dit-il.

Horaires d'exploitation et de service étendus

La charge de travail a très fortement augmenté. Maîtriser le volume pendant les horaires de bureau officiels n'était souvent plus possible pour les OE. C'est pourquoi les opérations de maintenance et les changements de

versions ont eu lieu à d'autres horaires et seules les modifications et mises à jour de sécurité nécessaires à la maîtrise de la crise ont été installées. Cela a souvent eu lieu tard dans la nuit ou le dimanche. Les horaires d'exploitation ont ainsi été fortement étendus, pour couvrir, à quelques exceptions près, 24h sur 24, sept jours sur sept.

En outre, pour garantir un soutien optimal aux OE, les horaires de service du Service Desk informatique de l'AC, service de piquet des spécialistes en informatique et des différents sujets inclus, ont été étendus aux samedis et aux jours fériés de mars à juillet 2020.

Le Service Desk a pu faire face à un nombre fortement accru de tickets (nouveaux utilisateurs des services IT PLASTA et SIPAC, droits d'accès supplémentaires, accès en télétravail, etc.) rapidement et en prenant en compte les besoins des clients. Rien que du côté des caisses de chômage, le nombre d'utilisateurs a augmenté de plus de 30% au premier semestre 2020.

En l'intervalle de deux semaines, quelque 400 employés ont pu travailler depuis chez eux.

«Le soutien de TC ITIS a été excellent.»

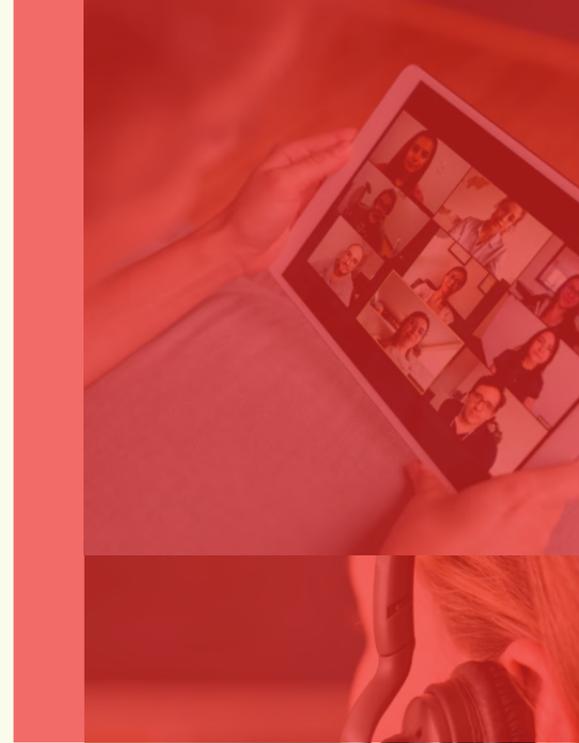


Michael Hächler a 48 ans, habite Suhr (AG), est marié et père de deux enfants. Il travaille pour le canton d'Argovie depuis 27 ans.



«J'étais parfois tout près de dire: je passe jeter un coup d'œil.»

Philipp Nellen a 39 ans, vit à Baltschieder (VS), est marié et père de deux enfants. Il travaille pour le SECO depuis treize ans.



Loin l'image du bureaucrate!

La caisse de chômage de Bâle-Ville nous donne un aperçu de son quotidien et de la façon dont elle a vécu les répercussions de la lutte contre le coronavirus.

STEFAN MEUWLY

Les mesures de la Confédération pour lutter contre le coronavirus, en particulier l'introduction de la réduction de l'horaire de travail (RHT) à grande échelle, a eu des répercussions considérables pour les autorités cantonales et les caisses de chômage (CCh).

Peu de cas de RHT avant le confinement

Jennifer Crettaz est cheffe d'équipe du centre de prestations RHT, intempéries et insolvabilité (RII) de la CCh du canton de Bâle-Ville. L'indemnité en cas de RHT n'était pour elle et ses trois collaborateurs qu'une question marginale jusqu'à ce printemps: «En 2019, nous avons eu cinq ou six entreprises à indemniser activement, raison pour laquelle mon attention se portait principalement sur l'indemnité en cas

d'insolvabilité.» Cela devait changer brusquement. Le 16 mars 2020, le Conseil fédéral a décidé le confinement national, et le quotidien professionnel de Mme Crettaz s'est trouvé bouleversé du jour au lendemain: «Tout d'abord, j'ai juste été choquée, comme tout le monde. Une fois l'onde de choc passée, j'ai pris conscience que l'assurance chômage et, par conséquent, notre caisse allaient être soumises à de fortes pressions.»

Nouvelles exigences, nouvelles tâches

La CCh de Bâle-Ville a donc immédiatement pris des mesures pour maîtriser la situation. «Une de nos premières mesures a été la mise en place d'une hotline téléphonique. En très peu de temps, nous avons reçu un nombre incalculable d'appels d'entreprises, de fiduciaires, d'avocats ou de citoyens inquiets et ne sachant pas ce qu'ils devaient faire.» Il n'a pas été facile pour les caisses de répondre de manière précise aux diverses questions. En effet, beaucoup d'éléments étaient nouveaux, donc incertains: «Le décompte de l'indemnité en cas de RHT selon la procédure sommaire a sans aucun doute été un soulagement pour les OE, mais il nous plaçait aussi devant de nouveaux défis. Alors qu'avec la procédure ordinaire nous étions habitués à travailler de manière très précise et à clarifier tous les points à contrôler; avec la procédure sommaire, nous avons dû nous contenter d'estimer la plausibilité de nombreuses données des entreprises. Nous avons eu l'impression que, même si la nature de la prestation restait identique, la procédure était complètement différente. Au cours de ce processus, il nous est apparu clairement que nous devions mettre en place une sorte de procédure industrielle qui n'avait que peu de choses en commun avec l'examen habituel des cas individuels.»

Un travail acharné, mais aussi de la reconnaissance

Jusqu'à fin 2020, la CCh de Bâle-Ville a versé une indemnité en cas de RHT à plus de 4000 entreprises. Ce tour de force n'a été possible qu'en augmentant de manière massive les effectifs. «À partir d'avril, nous avons commencé à engager de nouveaux collaborateurs. À la fin de l'année, nous étions treize

à prendre en charge les entreprises», déclare Mme Crettaz.

Bien que la charge psychologique des mois écoulés ait été considérable et qu'avec les journées de travail de douze heures, il ne soit guère resté de temps pour la vie privée, Mme Crettaz a également pu se faire une idée positive de la situation: «Les circonstances spéciales ont entraîné nombre de bons contacts, tant avec d'autres CCh, qu'avec les autorités cantonales ou le SECO.» L'échange avec la plupart des entreprises du canton de Bâle-Ville a été excellent. «Je pense que, pendant cette crise, nous avons pu prouver que nous étions capables d'aider les entreprises rapidement et avec compétence. D'autre part, nous voulions enlever de l'esprit de l'économie privée l'image largement répandue du bureaucrate. Les nombreux remerciements et éloges sont un hommage aux efforts considérables qui ont été déployés.»

Financement supplémentaire de la Confédération de l'assurance-chômage

En raison de la crise de la COVID-19, de nombreuses entreprises ont annoncé la réduction de l'horaire de travail (RHT). La perception de l'indemnité en cas de RHT a ainsi augmenté drastiquement. Un scénario imprévisible. Sans le soutien financier de la Confédération, l'assurance-chômage aurait été fortement endettée.

LAURA ROTHEN

L'assurance-chômage (AC) a dû déployer un volume financier sans précédent en raison de la crise.

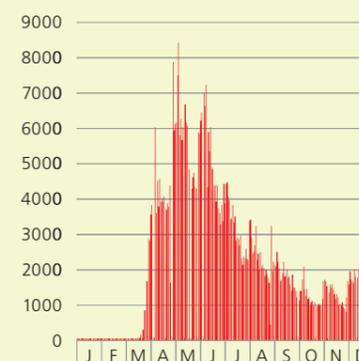
Recours à l'indemnité en cas de RHT d'ampleur historique

Les conséquences de la lutte contre la COVID-19 sur le marché du travail se situent bien au-delà des fluctuations conjoncturelles connues en termes d'intensité. Les prescriptions du Conseil fédéral relatives à l'épidémie de COVID-19 ont entraîné une augmentation importante des dépenses liées à l'indemnité en cas de RHT. En outre, les extensions de prestations mises en œuvre avec l'ordonnance COVID-19 AC ont également occasionné une hausse des dépenses. Le recours à la RHT en 2020 a connu une ampleur historique.

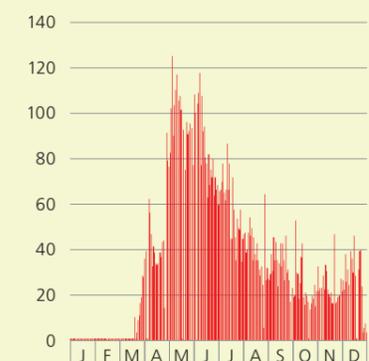
Le pic précédent dans l'histoire de la RHT a été atteint au milieu de l'année 2009, pendant la crise économique et financière, en comptant quelque 92 000 salariés en RHT.

En revanche, fin 2020, plus de 1,3 million de salariés dans un total de 175 000 entreprises ont fait valoir leur droit à la RHT.

Entreprises décomptées par jour (de janvier à décembre 2020)



Montants décomptés par jour en millions de francs (de janvier à décembre 2020)



Nombre d'employés avec indemnité en cas de RHT décomptée (en milliers)



Afin que l'AC continue d'agir comme un stabilisateur économique, un financement supplémentaire s'est avéré nécessaire de toute urgence. Sans subventions financières, l'AC aurait dépassé le plafond de la dette, ce qui aurait activé le frein à l'endettement.

Une révision législative complète aurait alors été nécessaire pour stabiliser financièrement l'AC. Par ailleurs, il aurait fallu augmenter les cotisations salariales de 0,3 point de pourcentage au maximum pour atteindre 2,5 % à partir du 1^{er} janvier 2021. Cette hausse aurait impacté négativement le développement économique.

Financement supplémentaire de la Confédération

La Confédération a donc pris en charge les dépenses liées à la RHT pour l'année 2020.

Le soutien financier de la Confédération a été transféré à l'AC progressivement et en fonction des besoins réels. Selon les prévisions, un total de 10,775 milliards de francs est dépensé pour la RHT en 2020. Le décompte final sera effectué au milieu de l'année 2021.

Les graphiques au-dessus illustrent les secteurs d'exploitation décomptés par jour, et les indemnités en cas de RHT versées par jour, en millions de francs.

«Je pense que, pendant cette crise, nous avons pu prouver que nous étions capables d'aider les entreprises rapidement et avec compétence.»



Jennifer Crettaz, célibataire de 32 ans, habite Bâle et travaille pour la CCh du canton de Bâle-Ville depuis janvier 2013. Elle assume la responsabilité du domaine RHT depuis décembre 2020.

Fin 2020, plus de 1,3 million d'employés dans un total de 175 000 entreprises ont bénéficié de la RHT.

Nouvel accord pour le service public de l'emploi

Après une phase de développement et d'exploitation pilote de six ans, l'accord ORP/LMMT/ACt orienté résultats est complété des objectifs concernant la prévention du chômage et l'insertion dans le marché du travail des demandeurs d'emploi n'ayant pas droit aux indemnités journalières. L'objectif prioritaire de l'accord reste toutefois la réinsertion rapide et durable des bénéficiaires d'indemnités journalières de l'assurance-chômage (AC).

SAMUEL KOST

La Confédération pilote depuis vingt ans l'exécution du service public de l'emploi (SPE) dans les cantons au moyen d'accords orientés résultats. Le nouvel accord, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, apporte pour la première fois un complément au système cible.

Élargissement et éclaircissement des objectifs

Jusqu'à présent, le pilotage des résultats se limitait aux tâches du SPE concernant les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC. Le mandat légal du SPE comprend toutefois aussi la prévention du chômage et le suivi des demandeurs d'emploi qui ne perçoivent pas d'indemnités journalières. Le financement du SPE tient déjà compte de ces tâches. Dans le cadre du nouvel accord, celles-ci ont donc été incluses dans le pilotage orienté résultats, tout comme l'obligation d'annoncer les postes vacants l'a été dans le système de pilotage.

Accorder financement et pilotage.

Pour les organes d'exécution, le nouvel accord permet surtout de clarifier les objectifs. La prévention du chômage et l'insertion des demandeurs d'emploi n'ayant pas droit aux indemnités journalières sont dorénavant aussi mises en œuvre à la lumière d'objectifs de résultats définis.

Des priorités claires contribuent également à clarifier les tâches: le pilotage des résultats se fonde sur des objectifs prioritaires et des objectifs élargis. L'assurance-chômage demeure au centre. L'objectif premier du SPE reste néanmoins la réinsertion rapide et durable des bénéficiaires d'indemnités journalières. Le chef du département informe les cantons une fois par an sur l'atteinte de leur objectif prioritaire.

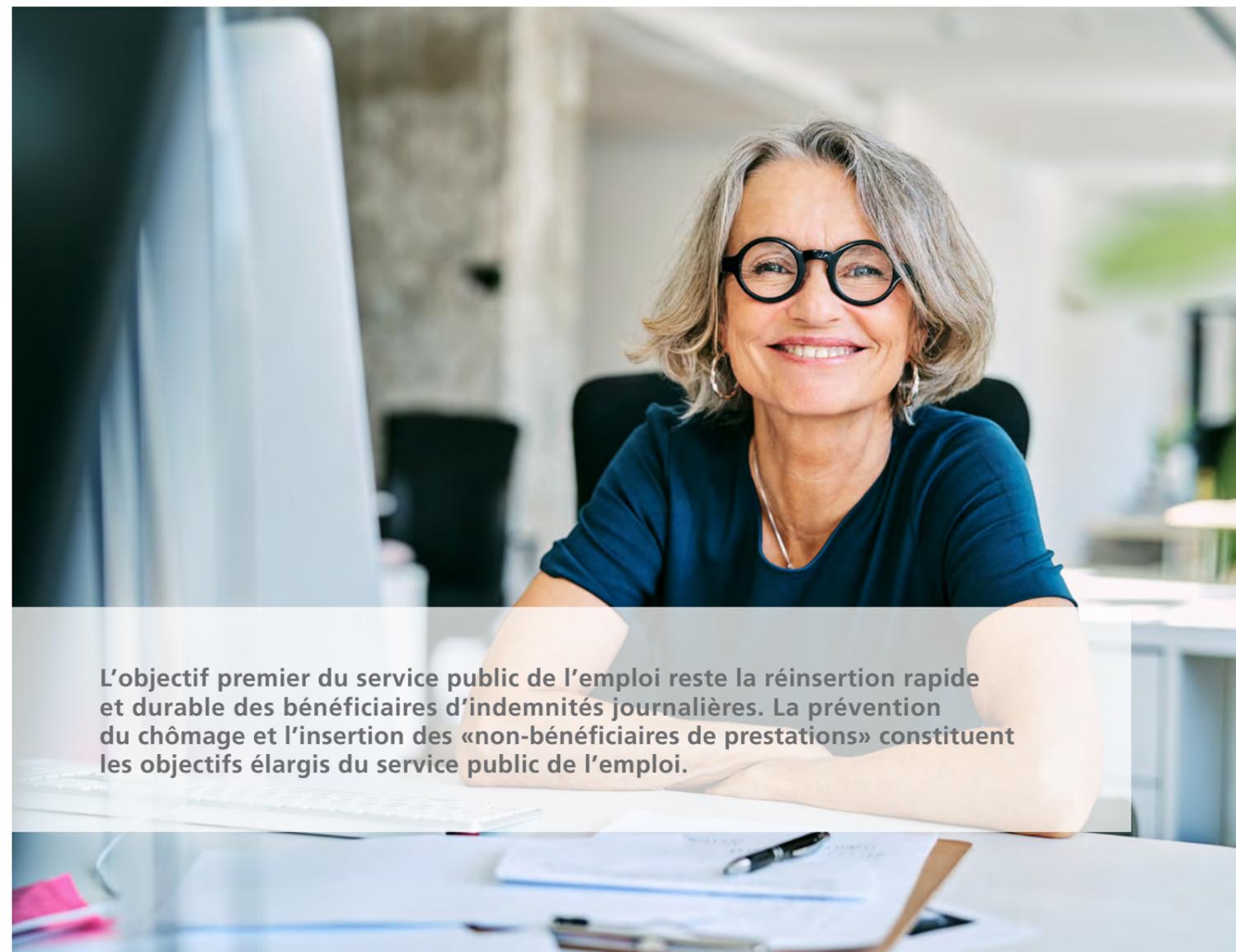
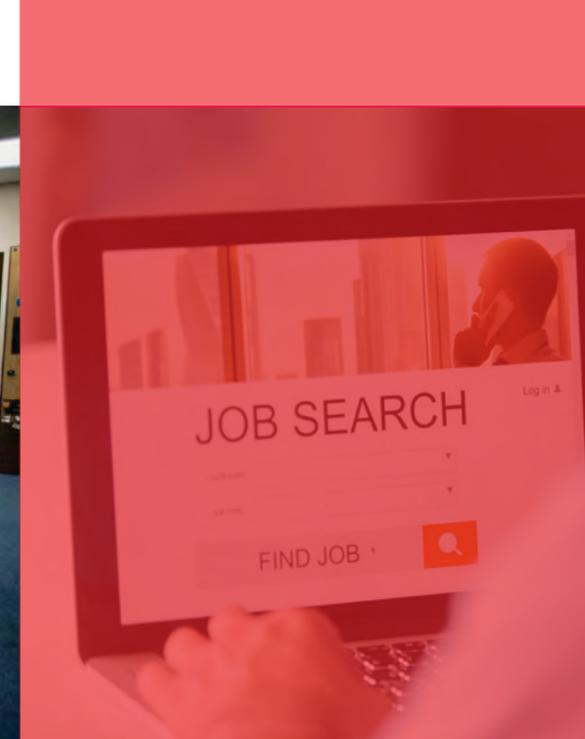
La prévention du chômage et l'insertion des «non-bénéficiaires de prestations» constituent les objectifs élargis du SPE. Les résultats correspondants sont communiqués aux organes d'exécution à l'échelon de l'office par le SECO.

Le nouvel accord définit également le rôle de l'obligation d'annonce dans le système cible. Celle-ci ne constitue pas en soi un objectif de résultat pour le SPE. Elle n'est pas un but à proprement parler, mais un moyen pour atteindre les objectifs prioritaires et les objectifs élargis du pilotage des résultats.

Traiter les objectifs de résultats élargis

En ce qui concerne la manière de traiter les résultats des objectifs de pilotage élargis, les organes d'exécution devront quelque peu changer leurs habitudes par rapport à la mesure des résultats de l'AC. D'une part, ces résultats ne seront disponibles qu'avec deux ans de retard et, d'autre part, ils ne pourront être donnés qu'à l'échelon des offices régionaux de placement (ORP) pour des raisons de protection des données. Ils constitueront donc plutôt des informations stratégiques à long terme pour les cantons et pas un instrument de pilotage opérationnel à court terme. Il est toutefois prévu de développer des indicateurs de pilotage disponibles plus rapidement.

Les pratiques des organes d'exécution dans la gestion des demandeurs d'emploi menacés de chômage ou n'ayant pas droit à l'indemnité de chômage sont très diverses. L'échange d'expérience entre les cantons, que TC souhaite encourager pendant la période actuelle de validité de l'accord en mettant l'accent sur ces groupes cibles, se révélera donc d'autant plus intéressant.



L'objectif premier du service public de l'emploi reste la réinsertion rapide et durable des bénéficiaires d'indemnités journalières. La prévention du chômage et l'insertion des «non-bénéficiaires de prestations» constituent les objectifs élargis du service public de l'emploi.

Gestion du cycle de vie

En réalisant des travaux d'entretien réguliers tous les deux à trois ans, TCIT s'assure que les applications spécialisées pour le service public de l'emploi et l'assurance-chômage peuvent continuer à être utilisées de manière fiable, sûre et rentable. Cela représente environ 20 à 30 mises à jour d'entretien par an, dont la plupart passent inaperçues.

MARCUS AKERBLUM, KURT GERBER, CHRISTIAN HÜRLIMANN, FRANZISKA WINKLER

Le projet «Modernisation PLASTA» se trouve en phase de «Réalisation/Déploiement». La technologie désuète de l'interface utilisateur du système d'information en matière de placement et de statistiques du marché du travail (PLASTA) est en cours de remplacement. L'exploitation sera assurée à long terme par des navigateurs modernes et futurs.

Modernisation PLASTA

La première de cinq unités de réalisation a pu être déployée comme prévu le 4 novembre 2019. Le nouveau partenaire de développement, adesso Suisse SA, avait toutefois grandement sous-estimé l'ampleur du projet: la mise en parallèle du développement n'a pas pu être réalisée comme prévu et il a donc fallu revoir la planification du projet (prolongation d'une année). La Commission de surveillance du Fonds de l'assurance-chômage (AC) a approuvé la nouvelle planification en avril 2020. Celle-ci a été respectée et la deuxième unité de réalisation a pu être libérée sur le plan productif le 20 juillet 2020 en vue de son utilisation. Le déploiement des trois autres unités de réalisation est prévu en 2021.

La pandémie de COVID-19 n'a pratiquement pas freiné l'avancée du projet. La collaboration d'adesso Suisse SA avec ses partenaires de développement en Bulgarie et en Espagne a continué à bien se dérouler, la communication entre les parties ayant toujours fonctionné par voie électronique. Du côté de TCIT, tous les collaborateurs avaient déjà fait l'expérience du télétravail et étaient donc équipés en conséquence. Heureusement, la pandémie n'est pas apparue pendant une phase du projet nécessitant d'intenses échanges personnels.

Changement de version vers MicroStrategy

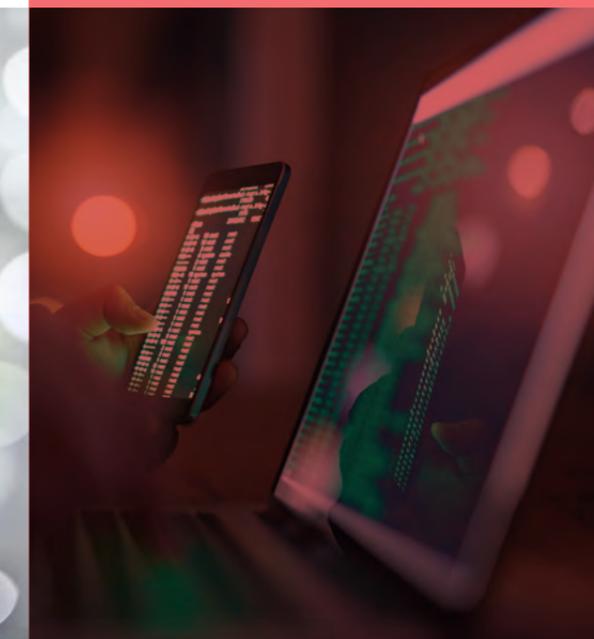
Fin 2020, le fabricant de MicroStrategy a mis un terme à son service d'assistance pour la version 10.10 du logiciel, laquelle était notamment utilisée jusqu'à présent comme base pour les statistiques relatives au marché du travail. Jusqu'à fin 2020, tous les environnements concernés ont

donc été migrés vers la nouvelle version MicroStrategy 2020 dans le cadre du projet «Changement de version vers MicroStrategy 2020» (lancé en mai 2020). La procédure suivie a permis de maintenir l'accès au logiciel en tout temps pour les utilisateurs finaux pendant cette période. Les divers environnements ont été migrés successivement, testés et transférés dans la production. Le projet s'est terminé comme prévu fin décembre 2020 et le coût du projet fixé dans l'offre a été respecté.

Remplacement du supercalculateur de l'AC

Pour pouvoir garantir l'exploitation actuelle et future de SIPAC 2.0, les deux supercalculateurs sur lesquels se trouvaient notamment l'application financière de l'AC (SAP) et les applications spécialisées des caisses de chômage ont dû être remplacés. Désormais, deux calculateurs sont à disposition, comptant chacun 80 processeurs et seize téraoctets de mémoire. Ils remplacent les deux supercalculateurs vieux de quatre ans, qui comptaient chacun 32 processeurs et quatre téraoctets de mémoire. La nouvelle génération de calculateurs est à peu près deux fois plus performante que l'ancienne: cela correspond à une capacité d'environ 2000 ordinateurs, laquelle pourrait être augmentée si nécessaire.

Les supercalculateurs ont été construits et installés en collaboration avec le fournisseur IBM, dans des conditions compliquées par la pandémie. La migration des applications spécialisées (notamment la gestion des bénéficiaires SIPAC, SAP, les environnements de test et le projet SIPACfuture) vers les nouveaux supercalculateurs a été délicate, la volonté étant d'éviter toute interruption de l'exploitation pour les utilisateurs. Elle s'est toutefois terminée avec succès en novembre 2020.



Deux nouveaux calculateurs sont à disposition pour les applications spécialisées de l'AC. La nouvelle génération de calculateurs est à peu près deux fois plus performante que l'ancienne: cela correspond à une capacité d'environ 2000 ordinateurs.

Renforcer la collaboration interinstitutionnelle

Ces deux dernières années, les comités nationaux de la collaboration interinstitutionnelle (CII) ont posé les jalons d'une communication active au sein de la CII nationale ainsi que d'une meilleure visibilité de ses objectifs et de ses activités.

SABINA SCHMIDLIN

À l'échelle nationale, la collaboration interinstitutionnelle (CII) est portée par un comité national de pilotage (CNP), un comité national de développement et de coordination (CNDC) et un bureau national permanent. Ses principaux objectifs sont l'amélioration des chances d'intégration des personnes dans le marché du travail primaire et la coordination optimale entre les différents systèmes. La présidence du CNP, assumée par l'un des offices fédéraux compétents, change tous les deux ans: début 2021, l'Office fédéral des assurances sociales prendra le relais du SECO.

La stratégie

Les comités nationaux de la CII constituent un organisme qui transcende les systèmes, mais qui n'a pas de compétence formelle de donner des instructions. Et tant mieux, car dans le cas contraire, on risquerait de voir se créer une organisation parallèle dont les compétences se recouperent avec celles de ses organisations partenaires. Au vu de ce statut, les activités de communication jouent un rôle clé. Les façons de communiquer, les contenus transmis et leur contribution à l'atteinte des objectifs façonnent la perception et donc le rôle de la CII nationale, en instaurant en même temps une sorte de soft power. Sous la présidence du SECO a été élaboré un concept de communication¹, qui constitue une importante base pour rendre les prestations de la CII nationale plus visibles auprès des groupes de dialogue et mieux atteindre l'effet recherché. Ce concept formule également des propositions pour faire du bureau national CII un centre de compétences pour les questions nécessitant un accord à l'échelle nationale.

Les objectifs

Le concept de communication définit comment l'information et la communication peuvent renforcer le soft power de la CII nationale. À cette fin, il articule un objectif de positionnement et deux objectifs de communication. Subordonnés

¹ Le concept de communication a été élaboré par l'agence CRK et suivi de près par le bureau national.

au premier objectif, ces deux derniers servent d'objectifs d'action:

- 1. Augmenter le degré d'acceptation et la pertinence**, afin que la CII nationale soit perçue comme acteur clé de la collaboration et de la coordination des acteurs de la sécurité sociale, de la formation et de l'intégration socio-professionnelle.
- 2. Mieux communiquer la contribution à l'atteinte des objectifs**, en concevant la communication de telle sorte à ce que les groupes de dialogue perçoivent les recommandations et les produits élaborés par la CII nationale comme des contributions pertinentes, à utiliser de leur propre initiative dans et pour leur travail, et ainsi permettre le développement de la CII.
- 3. Améliorer la visibilité et la perception**, en investissant dans la communication et en informant régulièrement des activités et des produits de la CII nationale.

La mise en œuvre

Afin d'atteindre l'objectif de positionnement «degré d'acceptation et pertinence», dans les années à venir la CII nationale entend développer et intensifier ses activités de communication (p. ex. par des activités de forum, ou la newsletter) et améliorer son savoir-faire pratique (p. ex. nouvelle conception de son site web). Les cantons fournissent eux aussi des informations, des contenus et des problématiques utiles au développement de la CII nationale. Celle-ci fera le nécessaire pour que ces éléments arrivent sur la scène nationale par un processus simple et direct.



Les activités de communication jouent un rôle clé. Les façons de communiquer, les contenus transmis et leur contribution à l'atteinte des objectifs façonnent la perception et donc le rôle de la CII nationale.

Pour faire court

Décision du Conseil fédéral: mesures visant à encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène

De 2020 à 2024, l'assurance-chômage (AC) et le service public de l'emploi développent leurs offres de réinsertion des demandeurs d'emploi seniors difficiles à placer. Au sein d'un programme d'impulsion et d'un essai pilote, tous deux financés par la Confédération, les cantons testent de nouveaux instruments pour faciliter la réinsertion de ce groupe cible dans le marché du travail primaire:

- Programme d'impulsion: dix cantons ont lancé depuis début 2020 un total de seize projets partiellement différents. Soleure par exemple intensifie le conseil aux demandeurs d'emploi de longue durée, Genève et Bâle-Campagne développent le réseautage avec les employeurs de la région et Neuchâtel travaille à l'amélioration des compétences numériques.
- Essai pilote «Supported Employment»: à partir de la mi-2021, quinze cantons prévoient un suivi par des spécialistes en insertion professionnelle des chômeurs de longue durée, même après leur arrivée en fin de droits et au-delà d'un nouvel engagement.

Accord des caisses de chômage (CCh)

L'accord CCh 2019-2023 lie certaines de ses dispositions à l'année d'introduction de SIPAC 2.0. En raison du report de l'introduction du système à 2022, il a été nécessaire de régler la valeur cible de base et le système de malus pour l'année 2021 dans un avenant à l'accord. La valeur cible de base de 5,33 francs par unité de prestations déjà annoncée est maintenue alors que le système de malus reste suspendu. L'entrée en vigueur des dispositions restantes est reportée d'une année, tout comme le déploiement de SIPAC 2.0. Le régime de malus ne s'appliquant pas en 2022, aucun malus n'est dû en 2023. Par ailleurs, compte tenu du retard dans l'introduction du nouveau système de paiement, certains objectifs du projet de «concept d'assurance qualité» des CCh ne pourront être mis en œuvre qu'après 2024.

Nouvelle planification pour «SIPACfuture»: le déploiement de SIPAC 2.0 est prévu pour 2022

La pandémie de COVID-19 a eu pour conséquences, entre autres, une forte réduction des ressources internes disponibles pour le projet (organe de compensation et caisses de chômage), l'élargissement de la portée du projet compte tenu des modifications législatives et une perte d'efficacité dans l'exécution des tâches en raison des mesures de protection. Une nouvelle planification du projet a donc été nécessaire. Le déploiement en production de la nouvelle solution est prévu pour le second semestre 2022.

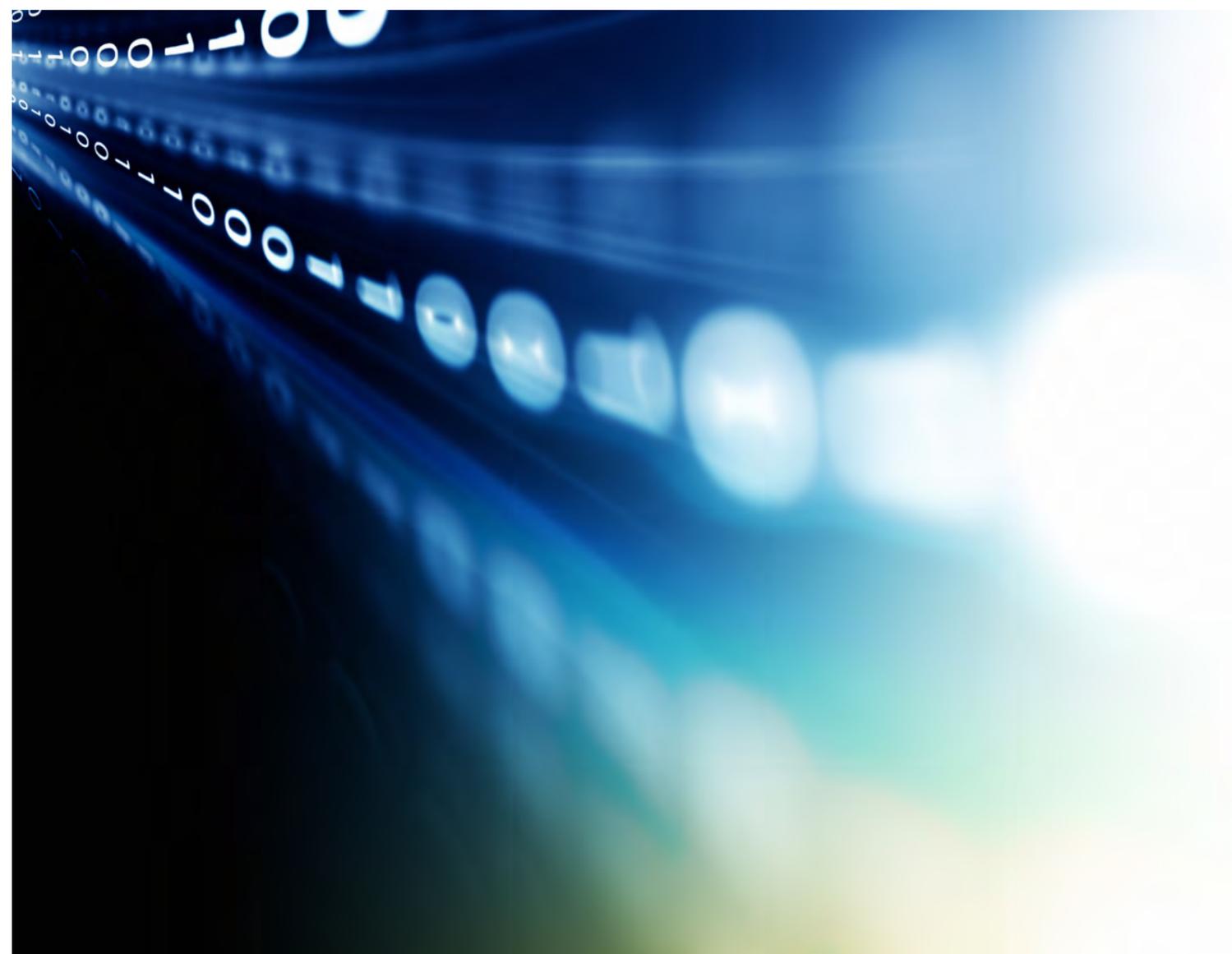
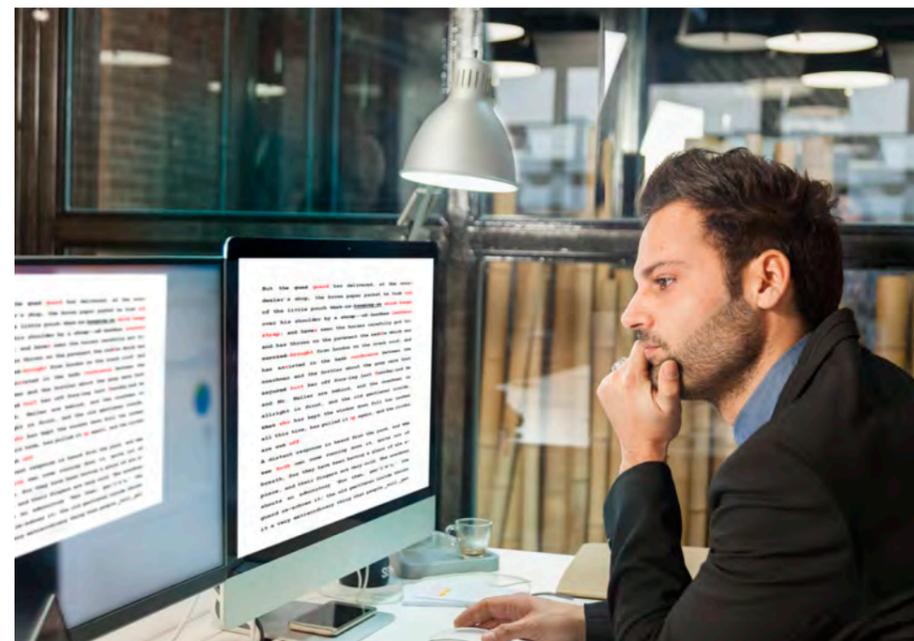
Malgré ces conséquences, «SIPACfuture» est en bonne voie et la solution cible SIPAC 2.0 prend forme petit à petit. Une collaboration accrue des caisses de chômage (CCh) au projet est à nouveau prévue en 2021. Le SECO TC, en tant que mandant, et la direction de «SIPACfuture» comptent toujours sur le précieux soutien des CCh pour mener à bien ce projet clé.

Uniformité linguistique efficace

C'est une première: l'ensemble des traducteurs de l'administration fédérale utiliseront, dès 2022, un seul et même outil TAO (*traduction assistée par ordinateur*): STAR Transit. Le système a été implémenté au sein du Service linguistique de la Direction du travail dans le courant 2020.

Cet outil qui exploite des mémoires de traduction travaille comme un traitement de texte. À mesure que la traduction avance (ou avant qu'elle ne débute), le logiciel récupère, dans les fichiers de mémoires sollicités, les traductions des segments déjà traduits. Quand il récupère un segment, ou bien il l'introduit directement dans la traduction, ou bien il propose au traducteur l'hypothèse ainsi générée et le traducteur peut l'accepter, l'aménager, ou la refuser.

Le nouveau Centre de compétences pour les technologies linguistiques de la Chancellerie fédérale se charge notamment d'organiser, de manière centralisée, les formations sur ce nouvel outil.





Informations complémentaires 2020

Compte d'exploitation

	2020	2019	en millions de CHF	
Chômeurs inscrits (moyenne annuelle)	145 720	106 932		
Taux de chômage	3.1%	2.3%		
01.01.2020–31.12.2020	2020*	2019*	Différence	%
Cotisations salariales	7 472.1	7 394.9	77.2	1.0
Dommages-intérêts	3.7	3.4	0.3	8.8
./ Amortissements des cotisations	-14.9	-16.7	-1.8	-10.8
Cotisations assurés et employeurs	7 460.9	7 381.6	79.3	1.1
Confédération	585.8	510.4	75.4	14.8
Participation financière de la Confédération COVID-19	9 185.7	0.0	9 185.7	0.0
Participation financière de la Confédération	9 771.5	510.4	9 261.1	1 814.5
Cantons	172.1	170.1	2.0	1.2
Contributions des pouvoirs publics	9 943.6	680.5	9 263.1	1 361.2
PRODUITS	17 404.5	8 062.1	9 342.4	115.9
Indemnités de chômage	5 892.9	4 458.0	1 434.9	32.2
Indemnités journalières non soumises à l'AVS	20.5	20.4	0.1	0.5
Allocations familiales	79.7	59.7	20.0	33.5
Cotisations AVS, SUVA et LPP	854.9	636.7	218.2	34.3
./ Cotisations assurés à l'AVS, SUVA et LPP	-462.3	-343.8	118.5	34.5
./ Participations employeurs aux stages professionnels	-2.2	-2.8	-0.6	-21.4
Indemnités de chômage	6 383.6	4 828.2	1 555.4	32.2
Indemnités réduction horaire de travail	9 196.1	27.5	9 168.6	33 340.4
Indemnités en cas d'intempéries	12.2	24.2	-12.0	-49.6
Indemnités en cas d'insolvabilité	37.4	41.6	-4.2	-10.1
./ Recette indemnités insolvabilité	-8.4	-10.5	-2.1	-20.0
Indemnités en cas d'insolvabilité	29.1	31.2	-2.1	-6.7
Mesures relatives au marché du travail	601.1	611.5	-10.4	-1.7
./ Participations des cantons aux frais de cours	-10.3	-14.2	-3.9	-27.5
Mesures relatives au marché du travail	590.8	597.3	-6.5	-1.1
CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES	16 211.8	5 508.3	10 703.5	194.3
Indemnisation accords bilatéraux	207.6	250.5	-42.9	-17.1
RÉSULTAT D'EXPLOITATION I	985.1	2 303.2	-1 318.1	-57.2
Frais d'administration des caisses de chômage	228.6	189.2	39.4	20.8
Frais d'administration des cantons	539.9	482.5	57.4	11.9
Frais d'administration de la centrale de compensation	21.5	21.3	0.2	0.9
Frais d'administration de l'organe de compensation	81.3	82.4	-1.1	-1.3
./ Participation de la Confédération à l'informatique de l'organe de compensation	-17.7	-18.6	-0.9	-4.8
Frais d'administration de l'organe de compensation	63.5	63.8	-0.3	-0.5
Frais d'administration	853.5	756.8	96.7	12.8
Résultat de l'intérêt des caisses de chômage	-0.2	0.0	0.2	0.0
Résultat de l'intérêt de l'organe de compensation	-0.4	-0.3	0.1	33.3
Résultat de l'intérêt de la centrale de compensation	7.2	5.5	1.7	30.9
Résultat d'évaluation	2.7	9.0	-6.3	-70.0
Résultat financier	9.3	14.3	-5.0	-35.0
RÉSULTAT D'EXPLOITATION II	140.9	1 560.7	-1 419.8	-91.0
Autres résultats	-0.7	-1.2	-0.5	-41.7
Résultats non incorporés à la période	4.5	4.5	0.0	0.0
Résultats extraordinaires	3.9	3.3	-0.6	-18.2
RÉSULTAT	144.8	1 564.0	-1 419.2	-90.7

* la somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie

Bilan

au 31.12.2020	2020*	2019*	Différence	%
ACTIFS				
Liquidités des caisses de chômage	198.4	64.5	133.9	207.6
Liquidités de l'organe de compensation	2 467.9	596.2	1 871.7	313.9
Liquidités	2 666.3	660.7	2 005.6	303.6
Créances diverses des caisses de chômage	86.0	74.5	11.5	15.4
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	51.3	47.5	3.8	8.0
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	97.4	93.4	4.0	4.3
Créances stages professionnels	1.0	0.8	0.2	25.0
Créances envers les cantons	172.1	170.1	2.0	1.2
Créances diverses de l'organe de compensation	0.1	0.0	0.1	0.0
Créances de l'organe de compensation envers la centrale	873.2	984.4	-111.2	-11.3
Retenue de la centrale de compensation	100.0	109.0	-9.0	-8.3
Créances accords bilatéraux	9.7	9.7	0.0	0.0
Créances et avoirs	1 390.8	1 489.4	-98.6	-6.6
Comptes de régularisation actifs	127.7	144.9	-17.2	-11.9
ACTIF CIRCULANT	4 184.7	2 295.1	1 889.6	82.3
Immobilisations corporelles mobilières des caisses de chômage	1.5	1.0	0.5	50.0
Immobilisations corporelles mobilières de l'organe de compensation	8.7	7.2	1.5	20.8
Immobilisations corporelles	10.2	8.2	2.0	24.4
ACTIF IMMOBILISÉ	10.2	8.2	2.0	24.4
ACTIFS	4 194.9	2 303.3	1 891.6	82.1
PASSIFS				
Engagements des caisses de chômage	31.2	21.9	9.3	42.5
Engagements de l'organe de compensation	57.3	15.9	41.4	260.4
Engagements accords bilatéraux	299.7	272.2	27.5	10.1
Engagements à court terme	388.1	310.0	78.1	25.2
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	51.5	47.8	3.7	7.7
Provisions insolvabilité	97.4	93.4	4.0	4.3
Provisions stages professionnels	1.1	0.8	0.3	37.5
Provisions diverses des caisses de chômage	12.4	9.4	3.0	31.9
Provisions de l'organe de compensation	142.1	81.6	60.5	74.1
Autres dettes à court terme	304.5	233.0	71.5	30.7
Comptes de régularisation passifs	1 602.6	5.3	1 597.3	30 137.7
FONDS ÉTRANGERS À COURT TERME	2 295.2	548.3	1 746.9	318.6
Prêts de trésorerie portant intérêt	0.0	0.0	0.0	0.0
FONDS ÉTRANGERS À LONG TERME	0.0	0.0	0.0	0.0
FONDS ÉTRANGERS	2 295.2	548.3	1 746.9	318.6
Capital propre Fonds de l'AC au 01.01.	1 754.9	190.9	1 564.0	819.3
Résultat comptable	144.8	1 564.0	-1 419.2	-90.7
Capital propre Fonds de l'AC au 31.12.	1 899.7	1 754.9	144.8	8.3
PASSIFS	4 194.9	2 303.3	1 891.6	82.1

* la somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie

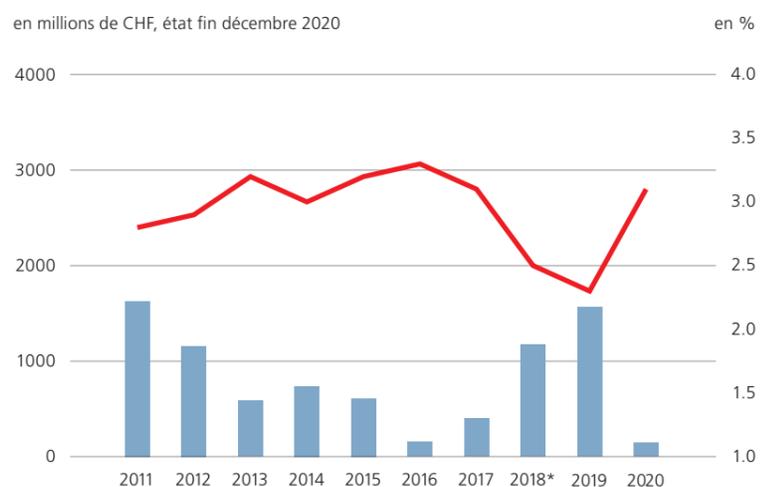
Concernant le compte de résultats et le bilan

Au moment de la publication du rapport d'activité, la révision du bouclage de l'exercice annuel est encore en cours de réalisation par le Contrôle fédéral des finances et le compte annuel doit encore être approuvé formellement par le Conseil fédéral.

Résultat et dettes

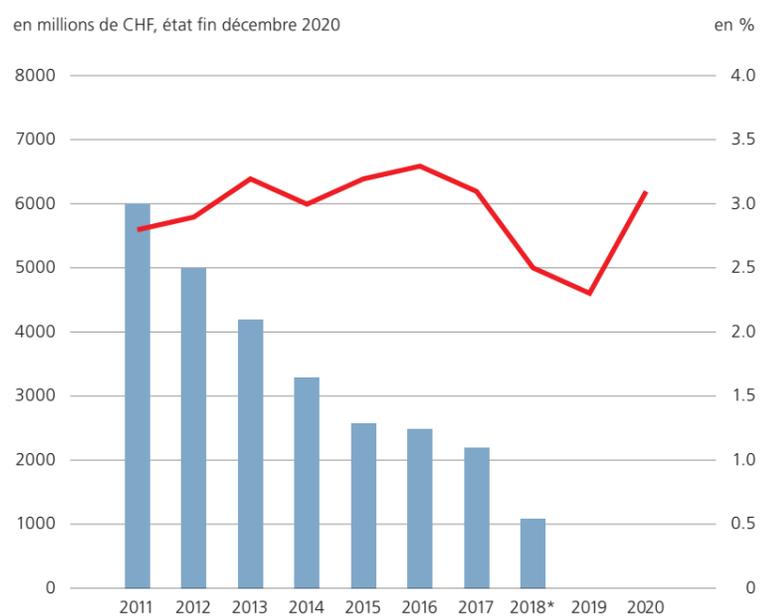
Les coûts inhérents à la forte hausse du recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en raison de la crise de la COVID-19 ont été pris en charge par la Confédération en 2020. Ainsi, l'assurance-chômage a pu clôturer

l'exercice 2020 avec un léger excédent de 144,8 millions de francs – malgré l'augmentation du taux de chômage de 0,8 point de pourcentage – et rester sans dette.



Résultat de l'assurance-chômage 2011-2020

Échelle de gauche: Résultat
Échelle de droite: Taux de chômage



Dettes 2011-2020

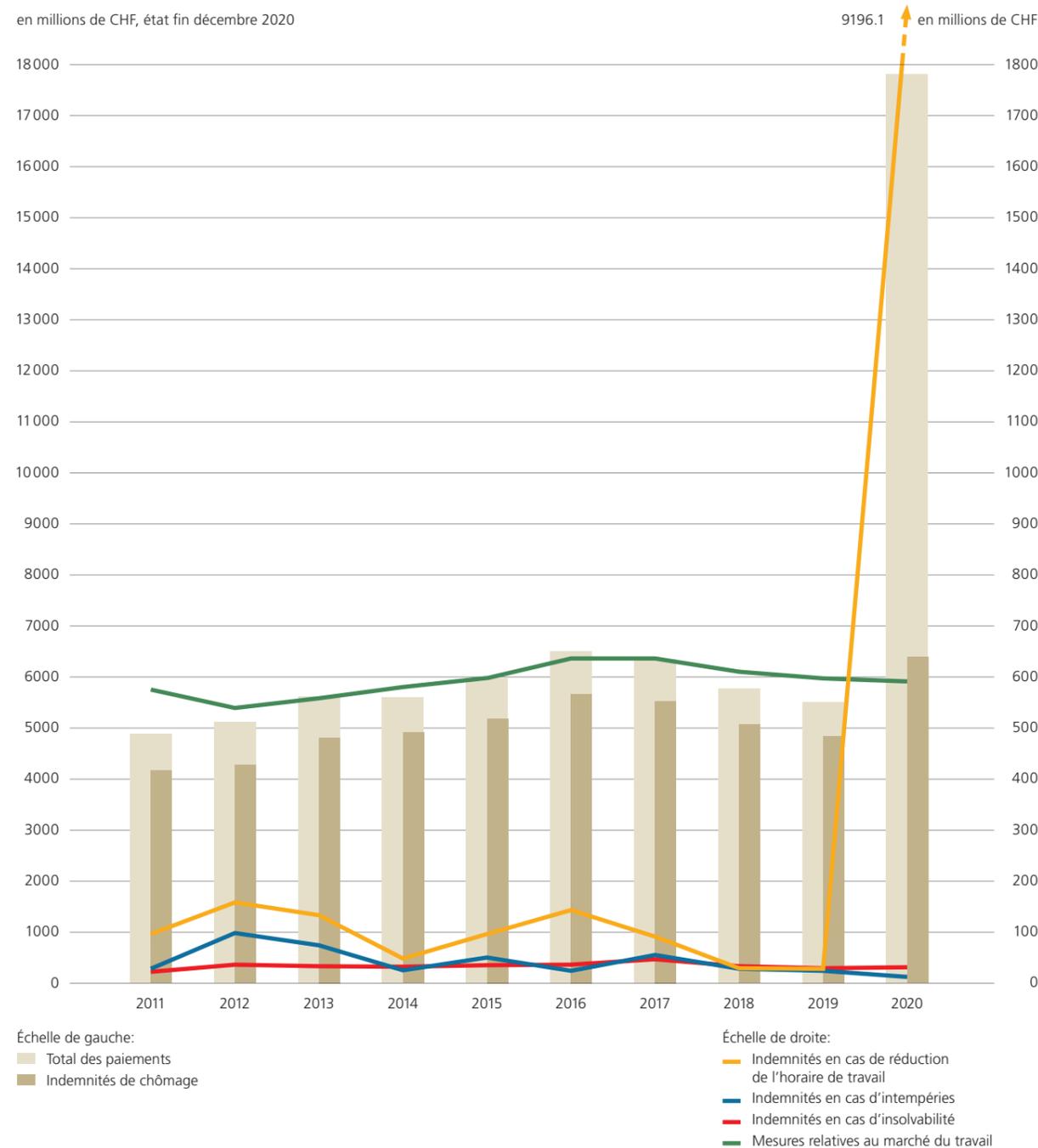
Échelle de gauche: Dettes
Échelle de droite: Taux de chômage

* Adaptation du taux de chômage aux nouveaux chiffres relatifs à la population active issus du regroupement (pooling) réalisé sur la base des données du relevé structurel de 2012 à 2014 concernant la vie active de la population. Ces nouveaux chiffres (recalculés jusqu'à janvier 2014) remplacent donc les chiffres relatifs à la population active établis sur la base du relevé structurel concernant la vie active réalisé en 2010.

Évolution des paiements

En raison de la crise de la COVID-19, le recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a augmenté à un rythme sans précédent. Les caisses de chômage ont versé 9196,1 millions de francs d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail en 2020. Les indemnités de chômage ont également augmenté de 1555,4 millions de francs (+32,2 %) par rapport à l'année précédente. En

revanche, les indemnités en cas d'intempéries ont diminué de 12,0 millions de francs (-49,6 %) et les indemnités en cas d'insolvabilité de 2,1 millions de francs (-6,7 %) par rapport à l'année précédente. Les coûts inhérents aux mesures relatives au marché du travail ont également diminué de 6,5 millions de francs (-1,1 %).



Échelle de gauche: Total des paiements, Indemnités de chômage

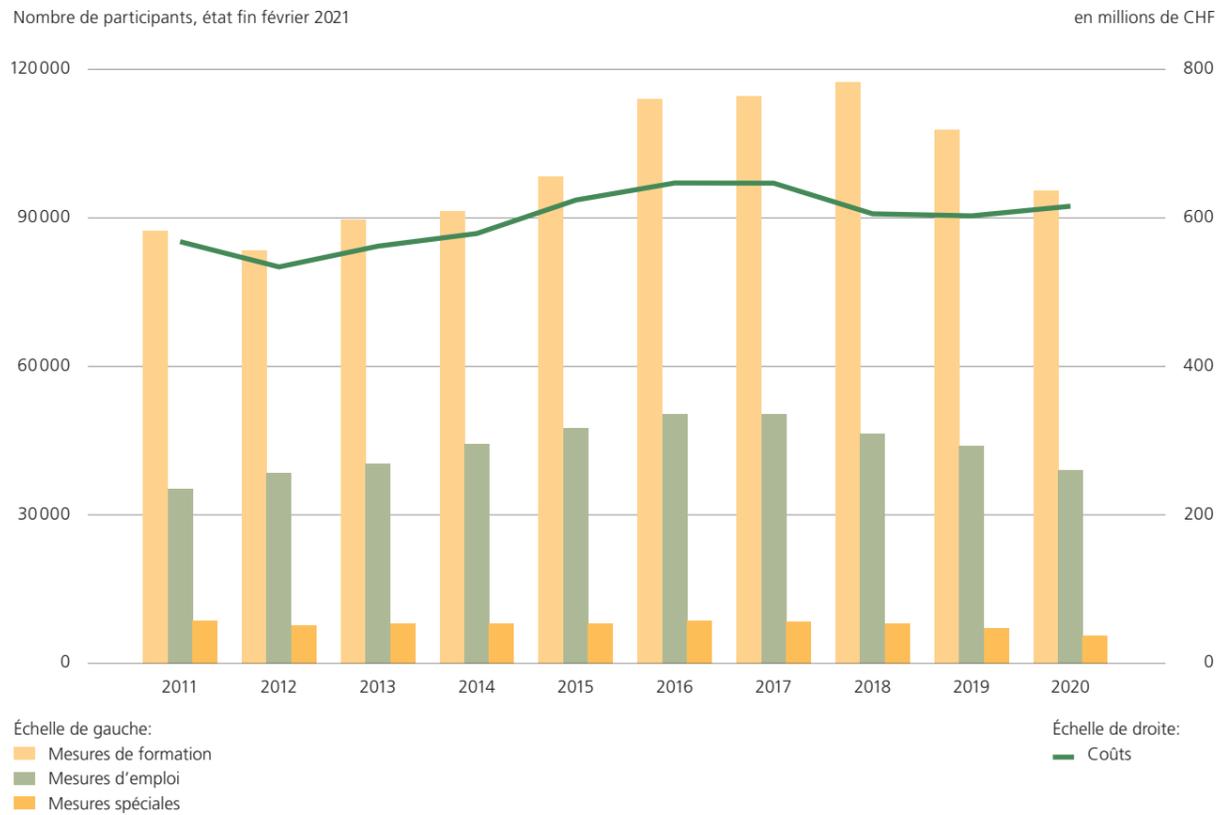
Échelle de droite: Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, Indemnités en cas d'intempéries, Indemnités en cas d'insolvabilité, Mesures relatives au marché du travail

Mesures relatives au marché du travail

Participants et coûts

En 2020, 123 198 personnes ont participé à des mesures relatives au marché du travail, ce qui représente une diminution de 11 388 participants par rapport à l'année précédente. Le coût de ces mesures s'est élevé à 615 millions

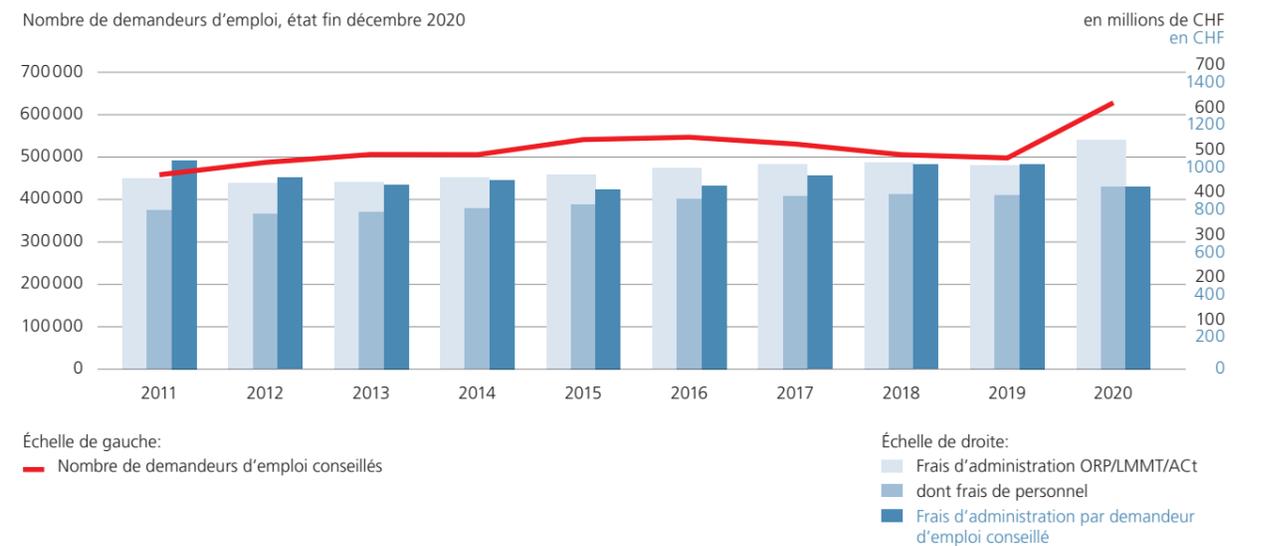
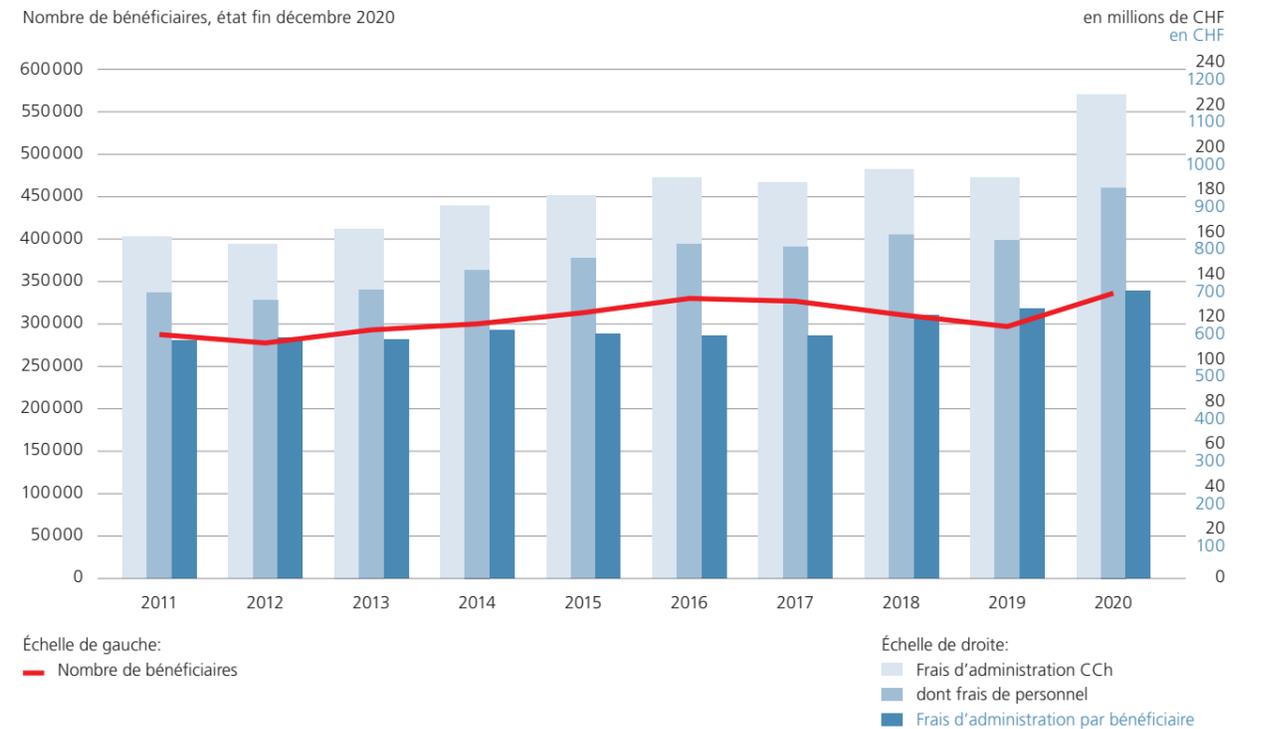
de francs. Par rapport à l'année précédente, l'assurance-chômage a donc investi 13 millions de francs de plus pour les mesures relatives au marché du travail.



Frais d'administration de l'assurance-chômage

Les frais d'administration pour la mise en œuvre de l'assurance-chômage ont augmenté par rapport à l'année précédente en raison de la charge de travail supplémentaire liée à la crise de la COVID-19, à laquelle les organes d'exécution de l'AC ont dû faire face. Dans ce contexte, ces derniers ont recruté du personnel supplémentaire afin de relever les défis posés par les tâches inhérentes à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (délivrance d'autorisations; élaboration des décomptes mensuels), et en raison de l'augmentation

du nombre de demandeurs d'emploi et de chômeurs. La quote-part des frais d'administration des caisses de chômage et des organes d'exécution cantonaux n'a que peu évolué. Et ce, bien qu'une augmentation du nombre de bénéficiaires de 13,5% pour atteindre 336 822 personnes et du nombre de demandeurs d'emploi ayant bénéficié de conseils de 26,1%, ait été enregistrée. Comme l'année précédente, ce sont les frais de personnel qui ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration (plus de 80%).



Parts de marché des caisses de chômage

Les parts de marché des caisses de chômage permettent de constater la diversité des caisses de l'assurance-chômage suisse.

Paiements d'indemnités de chômage 2020

État fin février 2021

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paiement	%
TOTAL*	336 822	35 254 873	6 024 317 520	557 511 011	80 104 452	5 546 910 961	100.00
60 UNIA	87 080	9 105 434	1 500 820 250	1 369 249 995	21 537 469	1 385 432 724	24.98
01 ZH	29 915	3 163 681	613 585 354	529 598 859	5 283 741	565 909 235	10.20
22 VD	29 931	3 306 677	611 277 203	692 684 555	10 837 539	552 846 287	9.97
02 BE	23 242	2 313 726	364 206 015	31 388 408	4 533 669	337 351 276	6.08
25 GE	14 290	1 761 139	347 215 954	39 303 722	6 213 959	314 126 191	5.66
19 AG	18 519	1 893 091	322 246 450	27 067 262	3 178 363	298 357 550	5.38
57 SYNA	14 623	1 536 406	263 787 403	245 700 54	3 756 136	242 973 485	4.38
17 SG	15 743	1 635 023	257 417 186	22 149 157	3 799 142	239 067 171	4.31
20 TG	10 315	1 024 257	163 030 525	14 287 276	1 675 137	150 418 385	2.71
03 LU	10 393	979 410	155 806 172	13 399 647	1 457 811	143 864 337	2.59
23 VS	9 914	896 110	137 618 579	11 774 973	1 933 263	127 776 869	2.30
10 FR	8 005	799 312	134 024 503	11 897 951	2 195 162	124 321 714	2.24
12 BS	7 031	762 340	130 968 745	12 475 429	1 956 903	120 450 219	2.17
13 BL	7 243	735 160	125 870 174	10 479 229	839 929	116 230 874	2.10
11 SO	7 229	729 087	116 710 212	9 926 029	1 273 045	108 057 228	1.95
24 NE	5 411	647 702	105 580 149	8 925 260	1 235 473	97 890 362	1.76
47 Familia	5 996	661 470	100 917 423	8 463 821	1 032 869	93 486 472	1.69
09 ZG	4 047	421 182	95 253 002	8 015 315	1 078 763	88 316 449	1.59
58 OCSV	5 897	550 939	89 817 023	9 081 825	1 950 623	82 685 821	1.49
18 GR	6 093	434 983	65 347 991	6 102 545	665 427	59 910 873	1.08
35 Syndicom	2 747	292 478	53 239 646	4 803 057	551 168	48 987 757	0.88
05 SZ	2 616	233 931	48 478 742	4 116 938	277 354	44 639 158	0.80
21 TI	2 243	250 669	42 426 740	3 679 725	405 950	39 152 966	0.71
14 SH	2 295	247 412	40 273 973	3 468 421	646 631	37 452 183	0.68
44 SIT	1 675	197 586	33 224 835	3 927 803	739 022	30 036 054	0.54
06 OW/NW	1 681	143 717	23 863 006	2 124 073	153 218	21 892 151	0.39
15 AR	1 450	146 813	23 112 045	1 964 797	282 781	21 430 029	0.39
26 JU	1 161	124 311	19 131 289	1 555 845	219 558	17 795 003	0.32
08 GL	1 072	105 800	16 088 210	1 436 419	125 967	14 777 759	0.27
49 IP Porrentruy	629	65 880	9 657 845	784 249	130 801	9 004 397	0.16
04 UR	839	63 090	9 142 455	813 680	92 945	8 421 720	0.15
16 AI	254	26 057	4 178 422	374 794	44 633	3 848 261	0.07
Total VAK	220 932	22 844 680	3 972 853 094	368 955 207	50 406 364	3 654 304 251	65.88
Total ERFAA	118 018	12 344 313	2 041 806 581	187 771 555	29 567 287	1 883 602 313	33.96
Total Passages	629	65 880	9 657 845	784 249	130 801	9 004 397	0.16

* En raison des changements de caisse des bénéficiaires au cours de l'année, le nombre total des bénéficiaires de toutes les caisses de chômage est supérieur au total affiché.

Paiements d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail 2020

État fin février 2021

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	173 293	9 242 547 378	736 403 187	9 978 950 565	100.00
01 ZH	26 423	2 030 181 027	161 532 125	2 191 713 152	21.96
25 GE	13 569	941 529 355	75 083 015	1 016 612 370	10.19
02 BE	15 630	730 518 557	58 271 676	788 790 233	7.90
22 VD	14 186	721 643 562	57 496 591	779 140 153	7.81
60 UNIA	9 907	482 777 551	38 493 530	521 271 081	5.22
03 LU	8 058	406 387 289	32 404 580	438 791 870	4.40
17 SG	7 795	379 690 552	30 291 693	409 982 245	4.11
19 AG	8 166	354 875 667	28 288 738	383 164 405	3.84
47 Familia	6 249	315 079 965	25 081 603	340 161 569	3.41
24 NE	3 721	289 209 082	23 059 786	312 268 868	3.13
11 SO	4 215	283 240 650	22 588 336	305 828 986	3.06
12 BS	2 823	266 195 957	21 198 000	287 393 957	2.88
23 VS	7 436	258 617 739	20 579 434	279 197 173	2.80
21 TI	7 049	250 720 141	19 974 159	270 694 300	2.71
10 FR	5 138	207 606 557	16 565 907	224 172 464	2.25
09 ZG	4 735	202 792 731	16 160 397	218 953 128	2.19
13 BL	4 464	170 925 000	13 619 611	184 544 611	1.85
20 TG	4 333	164 676 110	13 114 827	177 790 938	1.78
18 GR	4 559	155 521 108	12 377 118	167 898 226	1.68
05 SZ	3 450	125 076 662	9 960 265	135 036 927	1.35
26 JU	1 313	86 673 656	6 907 840	93 581 496	0.94
57 SYNA	1 745	77 101 410	6 141 905	83 243 315	0.83
58 OCSV	2 182	73 513 889	5 854 605	79 368 494	0.80
06 OW/NW	1 590	70 423 244	5 610 377	76 033 621	0.76
14 SH	1 327	57 187 572	4 555 822	61 743 394	0.62
49 IP Porrentruy	559	40 747 361	3 249 122	43 996 483	0.44
15 AR	918	36 011 578	2 868 970	38 880 548	0.39
08 GL	848	29 601 740	2 364 706	31 966 446	0.32
04 UR	525	20 110 776	1 600 399	21 711 175	0.22
16 AI	338	10 721 743	853 888	11 575 631	0.12
44 SIT	42	3 189 148	254 160	3 443 308	0.03
Total VAK	152 609	8 250 138 054	657 328 261	8 907 466 315	89.26
Total ERFAA	20 125	951 661 962	75 825 804	1 027 487 767	10.30
Total Passages	559	40 747 361	3 249 122	43 996 483	0.44

Paiements d'indemnités en cas d'intempéries 2020

État fin février 2021

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	315	9 071 736	867 025	9 938 761	100.00
57 SYNA	60	2 494 250	231 861	2 726 111	27.43
47 Familia	46	1 585 300	148 549	1 733 849	17.45
60 UNIA	54	1 513 462	148 714	1 662 176	16.72
23 VS	33	736 312	69 367	805 679	8.11
58 OCSV	12	588 390	52 914	641 304	6.45
21 TI	9	396 172	36 512	432 684	4.35
18 GR	16	375 110	36 283	411 393	4.14
01 ZH	14	304 694	30 011	334 704	3.37
24 NE	7	244 844	24 337	269 182	2.71
22 VD	15	183 257	21 321	204 579	2.06
05 SZ	6	153 679	14 547	168 226	1.69
02 BE	8	148 900	15 861	164 761	1.66
11 SO	2	95 667	9 381	105 048	1.06
19 AG	3	59 591	5 696	65 287	0.66
26 JU	9	57 242	6 423	63 664	0.64
10 FR	8	41 993	5 280	47 274	0.48
08 GL	3	33 879	3 293	37 172	0.37
17 SG	4	26 515	3 144	29 658	0.30
49 IP Porrentruy	2	17 577	1 818	19 395	0.20
09 ZG	1	7 022	779	7 801	0.08
03 LU	2	6 573	729	7 303	0.07
14 SH	1	1 306	206	1 512	0.02
Total VAK	141	2 872 757	283 169	3 155 926	31.75
Total ERFAA	172	6 181 402	582 038	6 763 441	68.05
Total Passages	2	17 577	1 818	19 395	0.20



Paiements d'indemnités en cas d'insolvabilité 2020

État fin février 2021

Caisse	Nombre d'entreprises	Créances des travailleurs	%
TOTAL	681	29 103 189	100.00
01 ZH	118	5 615 742	19.30
21 TI	83	3 715 889	12.77
13 BL	20	2 905 105	9.98
25 GE	71	2 718 582	9.34
19 AG	49	2 369 529	8.14
17 SG	33	1 802 564	6.19
22 VD	44	1 682 585	5.78
02 BE	42	1 110 902	3.82
23 VS	39	856 267	2.94
09 ZG	24	803 705	2.76
20 TG	25	790 017	2.71
10 FR	13	678 238	2.33
03 LU	29	664 902	2.28
18 GR	17	627 073	2.15
24 NE	13	557 850	1.92
11 SO	12	542 701	1.86
04 UR	2	373 521	1.28
05 SZ	12	320 071	1.10
15 AR	7	314 684	1.08
26 JU	7	219 427	0.75
06 OW/NW	4	142 461	0.49
08 GL	1	116 206	0.40
12 BS	10	109 752	0.38
14 SH	4	59 677	0.21
16 AI	2	5 741	0.02

Vue d'ensemble

S'élevant à 5,5 milliards de francs, la somme des indemnités de chômage a été sensiblement supérieure au montant acquitté l'année précédente. La caisse de chômage UNIA ainsi que les caisses publiques des cantons de Zurich, Vaud et Berne ont procédé à elles seules à 50 % de tous les versements. Le tableau montre que les caisses publiques (VAK) ont versé environ deux tiers des prestations de chômage.

La somme des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail a augmenté, à cause de la crise de la COVID-19, de 32 millions de francs à près de 10 milliards de francs en 2020. Le nombre des entreprises concernées a lui aussi explosé par rapport à l'année précédente en passant de 482 à 173 293. La proportion des prestations versées par les caisses publiques (VAK) a été de près de 90 %.

Le montant total des indemnités en cas d'intempéries a reculé de plus de la moitié, passant de 24,1 millions de francs à un peu moins de 10 millions de francs. En plus des trois caisses de chômage privées SYNA, Familia et UNIA, la caisse de chômage du canton du Valais s'est aussi placée parmi les caisses qui ont versé le plus d'indemnités.

Par rapport à l'année précédente, la somme des indemnités en cas d'insolvabilité versées a diminué en s'élevant à 29,1 millions de francs. Avec 32 % du total, les caisses de chômage des cantons de Zurich (nouveau) et du Tessin sont celles qui ont versé la plus grande part d'indemnités.

Aperçu des interventions parlementaires

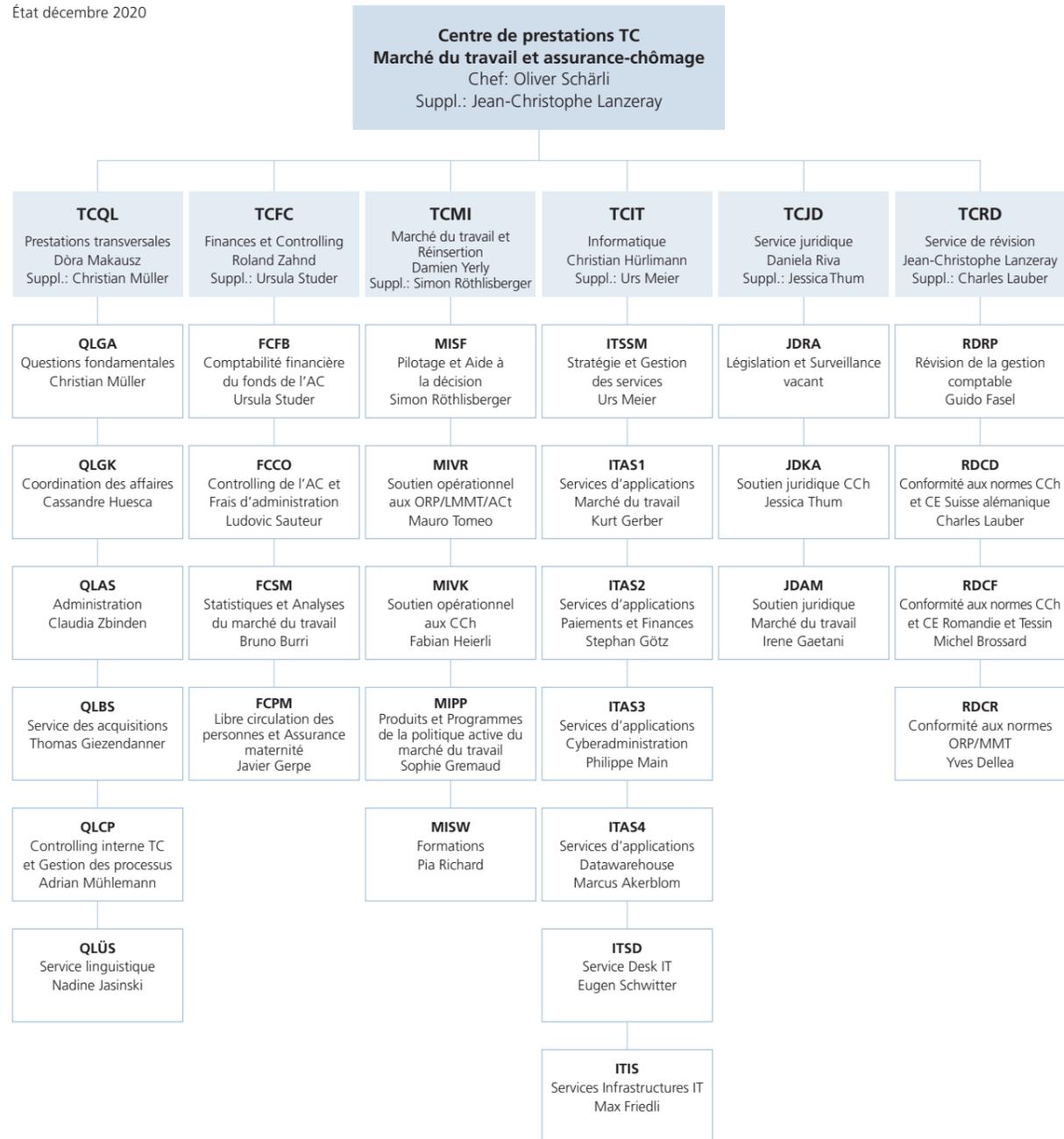
Les interventions parlementaires, y compris les prises de position et réponses y relatives, peuvent être consultées dans la base de données des objets parlementaires *Curia Vista* à l'adresse suivante: www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/curia-vista

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2020
Question	20.1006	Indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail pour les organisations non gouvernementales	Christian Dandrès, conseiller national	Liquidé
Question	20.1033	Prestataires privés. Indemnité pour réduction de l'horaire de travail	Beat Wälti, conseiller national	Liquidé
Interpellation	20.3101	Caisses de chômage publiques et privées. Assurer la transparence	Damian Müller, conseiller des États	Liquidé
Motion	20.3141	Soutien aux dirigeants salariés de leur entreprise	WAK-N	Liquidé
Motion	20.3164	Pas de dividendes en cas de chômage partiel	SGK-N	Liquidé
Interpellation	20.3167	Dépenses supplémentaires de l'assurance-chômage résultant de la pandémie	SGK-S	Liquidé
Motion	20.3192	Bas revenus. Relever l'indemnité pour réduction de l'horaire de travail	Cédric Wermuth, conseiller national	Non encore traité par le conseil
Postulat	20.3200	Pour le versement d'une indemnité de chômage partiel aux personnes travaillant à l'heure pour des particuliers	Groupe socialiste	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3257	Pour un soutien social et cohérent aux indépendantes et aux salariées frappées par la crise	Christian Dandrès, conseiller national	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3333	Pour le bien de toutes et tous, ne pénalisons pas les revenus des personnes s'étant retrouvées sans travail à cause du COVID-19	Stefania Prezioso Batou, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3364	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Pour le versement de 100 pour cent du salaire des personnes dont le revenu ne dépasse pas 4000 francs environ	Katharina Prelicz-Huber, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3410	L'indemnité de chômage partiel doit atteindre 100 pour cent du salaire mensuel lorsque le revenu ne dépasse pas 4000 francs	Maya Graf, conseillère des États	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3454	Modification de la loi sur l'assurance-chômage	SGK-N	Transmis au second conseil
Motion	20.3466	Poursuite du versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	SGK-N	Liquidé
Postulat	20.3480	Crise du coronavirus. Élargir l'expérience professionnelle des jeunes qui terminent leur apprentissage et sont sans emploi	Daniel Jositsch, conseiller des États	Adopté
Motion	20.3540	Indemnités de chômage partiel. Assurer une exécution uniforme dans les communes et les entreprises proches des communes	Martina Bircher, conseillère nationale	Liquidé
Interpellation	20.3571	Indemnités de chômage et indemnités RHT versées par la Suisse à des ressortissants de l'UE	Esther Friedli, conseillère nationale	Liquidé

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2020
Interpellation	20.3656	Conséquences de la crise du coronavirus pour les travailleurs âgés	Jean-Pierre Grin, conseiller national	Liquidé
Motion	20.3665	Caisses d'assurance-chômage. Améliorer la transparence	Damian Müller, conseiller des États	Transmis au second conseil
Motion	20.3701	Éviter que les chômeurs n'arrivent en fin de droits	Roger Nordmann, conseiller national	Liquidé
Interpellation	20.3751	Travailleurs saisonniers. Recours abusif aux prestations de la caisse de chômage	Manuel Strupler, conseiller national	Non encore traité par le conseil
Motion	20.3761	Éviter que les chômeurs n'arrivent en fin de droits	Marina Carobbio Guscetti, conseillère des États	Liquidé
Motion	20.3762	Poursuite du versement de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail	Marina Carobbio Guscetti, conseillère des États	Liquidé
Motion	20.3811	Assurance-chômage. Tirer les leçons de la crise du coronavirus	Jürg Grossen, conseiller national	Liquidé
Motion	20.3826	Pour des cotisations à l'assurance-chômage adaptées au risque	Groupe de l'Union démocratique du centre	Non encore traité par le conseil
Interpellation	20.3881	Mesures de chômage partiel dans le contexte de la crise du coronavirus. Lutter contre les abus	Gabriela Suter, conseillère nationale	Liquidé
Interpellation	20.3979	Pour une meilleure utilisation de la réduction de l'horaire de travail (RHT). RHT et formation continue	Charles Juillard, conseiller des États	Liquidé
Interpellation	20.4036	Quelles mesures pour assurer un soutien accru et de qualité pour les chômeurs et chômeuses confrontés à la crise?	Christian Dandrès, conseiller national	Non encore traité par le conseil
Interpellation	20.4058	RHT et recherche et développement. Ne pas freiner la recherche et le développement en cas de ralentissement économique	Charles Juillard, conseiller des États	Liquidé
Motion	20.4169	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Poursuivre sur le chemin de la simplification administrative	Philippe Bauer, conseiller des États	Transmis à la commission pour examen préalable
Motion	20.4238	COVID-19. Soutenir la formation continue pendant la durée de réduction de l'horaire de travail	Franziska Ryser, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Postulat	20.4327	Train de mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel	Sibel Arslan, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Motion	20.4330	Les oubliés du Covid. Les personnes à contrat de durée déterminée	SGK-N	Liquidé
Interpellation	20.4492	Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT). Les accorder à toutes les entreprises de transports publics	Greta Gysin, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Interpellation	20.4567	Lutter contre le chômage des jeunes	Sandra Locher Benguerel, conseillère nationale	Non encore traité par le conseil

Organigramme TC

État décembre 2020



C'est seulement parce que nous tirons tous à la même corde que nous sommes parvenus à limiter l'impact considérable de la pandémie sur les entreprises concernées et leurs collaborateurs. Je saisis l'occasion pour remercier les collaborateurs des organes d'exécution et de l'organe de compensation pour leur dévouement sans faille en ces temps qui nous mettent au défi.

Oliver Schärli, Chef Marché du travail et assurance-chômage

TC: vue d'ensemble des tâches principales

Finances et Controlling (TCFC)

Le secteur Finances et Controlling (TCFC) gère les comptes consolidés du fonds de compensation de l'assurance-chômage. Ces comptes englobent les comptes de l'organe de compensation et les sommes périodiques des caisses de chômage. Dans ce contexte, la couverture des besoins financiers pour l'exécution des tâches ainsi que la gestion des placements et des dettes jouent un rôle essentiel.

TCFC gère aussi le controlling d'entreprise pour l'assurance-chômage et décide de la prise en compte des frais d'administration des organes d'exécution.

En outre, le secteur réalise pour le compte d'organes internes et externes des évaluations statistiques sur le chômage ainsi que sur les indemnités en cas d'intempéries, de réduction de l'horaire de travail et d'insolvabilité. Tous les mois, il élabore et publie une documentation de presse complète concernant la situation du marché du travail. De plus, une fois par année, il publie la brochure «Le chômage en Suisse». La plateforme www.amstat.ch permet de consulter toutes les statistiques publiques.

Responsable de la mise en œuvre des traités bilatéraux entre la Suisse, l'Union européenne et l'AELE dans le domaine de l'assurance-chômage (attestation de périodes d'emploi en Suisse et décomptes avec l'étranger concernant les frontaliers), TCFC assume également le rôle d'interlocuteur pour les autorités étrangères et les assurés.

- Nombre de postes: 20,6

Informatique (TCIT)

En tant que prestataire de services, le secteur Informatique (TCIT) participe à la gestion globale des applications informatiques spécialisées de l'assurance-chômage (AC), du service public de l'emploi et de la statistique du marché du travail, qui sont mises à disposition de manière centralisée.

Ses tâches principales consistent tout d'abord à exploiter l'ensemble des applications informatiques spécialisées et des infrastructures IT qu'elles requièrent, et à en assurer la maintenance et le développement, ainsi qu'à fournir un soutien aux quelque 6000 utilisateurs internes de l'AC et aux plus de 60 000 utilisateurs, à l'heure actuelle, des solutions en ligne de l'AC.

La deuxième tâche essentielle dont est chargé le secteur Informatique, en étroite collaboration avec le domaine spécialisé et les organes d'exécution, est l'implémentation et le déploiement de nouvelles fonctionnalités et applica-

tions spécialisées qui répondent aux besoins. À cet égard, l'offre de conseils axée sur les besoins des clients et le déploiement ciblé de nouvelles technologies jouent un rôle central.

Les applications spécialisées exploitées par le secteur Informatique de l'AC sont utilisées dans les domaines du service public de l'emploi, des mesures relatives au marché du travail, du versement des indemnités de chômage et des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries ou d'insolvabilité, de la gestion financière, de la statistique du marché du travail, ainsi que des solutions internet et intranet. Elles offrent également un appui dans les processus de conduite et de soutien de l'organe de compensation et des organes d'exécution. Au total, le secteur Informatique exploite environ 80 applications.

- Nombre de postes: 52,6

Service juridique (TCJD)

Le secteur TCJD assure la haute surveillance de l'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI). Ce secteur est responsable de veiller à une application uniforme et correcte du droit. Il est formé d'une équipe de juristes répartis en trois groupes en fonction de ses interlocuteurs:

- groupe Soutien juridique Marché du travail (JDAM)
- groupe Soutien juridique CCh (JDKA)
- groupe Législation et Surveillance (JDRA)

En matière de législation, le secteur TCJD effectue les modifications nécessaires de la LACI en collaboration avec le secteur TCQL. En cas de modifications des ordonnances d'application de la LACI ainsi que de la partie «service public de l'emploi» de la loi sur le service de l'emploi et la location de services, TCJD prend la responsabilité.

TCJD fait office de service de liaison pour les questions sur le chômage liées à la coordination avec les assurances sociales européennes. Le secteur s'assure que les principes relatifs à la protection des données sont mis en œuvre à tous les niveaux et s'occupe du droit en matière d'informatique et du droit des marchés publics dans le domaine des mesures relatives au marché du travail.

Le service juridique émet des directives et des circulaires à l'intention des organes d'exécution de l'assurance-chômage (autorités cantonales, caisses de chômage, etc.) afin d'assurer une application homogène de la loi.

Une application uniforme du droit est également garantie par une surveillance concrète des décisions d'exécution de la LACI. Le service juridique contrôle en effet les décisions

des tribunaux cantonaux et les décisions sur opposition. En cas d'application incorrecte de la législation sur l'assurance-chômage, il est légitimé à faire opposition ou recours. Il est ainsi très régulièrement amené à prendre position dans le cadre de procédures devant les tribunaux fédéraux.

Par ailleurs, le service juridique répond dans les meilleurs délais aux questions relatives au droit que lui adressent, par courriel ou par courrier, les citoyens, les entreprises ainsi que les organes d'exécution. Enfin, ce service traite également les interventions parlementaires inhérentes à son domaine de compétence.

- Nombre de postes: 14,2

Marché du travail et Réinsertion (TCMI)

Le secteur Marché du travail et Réinsertion (TCMI) est chargé de piloter et de conseiller, en matière de prise de décisions, les caisses de chômage (CCh), les offices régionaux de placement (ORP), les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) et les autorités cantonales (ACT). Le secteur est responsable des accords conclus avec les cantons et les fondateurs des caisses de chômage et s'occupe de la mesure des résultats et des prestations des organes d'exécution. Il élabore des appréciations de la situation ainsi que des analyses de processus et d'organisation, et met à disposition des indicateurs de pilotage.

Le secteur TCMI offre un soutien opérationnel à l'ensemble des organes d'exécution (CCh, ORP, LMMT et ACT) dans la mise en œuvre de leurs tâches et encourage l'échange d'expériences. Le secteur est également responsable de processus métiers pour le développement des outils informatiques tels que les applications spécialisées SIPAC (système informatisé de paiement de l'assurance-chômage) et PLASTA (système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail) et formule des exigences techniques dans le cadre de la mise en œuvre de projets stratégiques tels que SIPACfuture, outil de matching basé sur les compétences (kbM), eAC et la modernisation PLASTA. L'assurance de la qualité des données ainsi que les décomptes des assurances sociales (AVS, LPP, LAA) dans le cadre des prestations de l'assurance-chômage font aussi partie intégrante des tâches du TCMI.

L'assurance-chômage a pour tâche de promouvoir l'employabilité des demandeurs et demandeuses d'emploi en les assignant aux mesures relatives au marché du travail (MMT). Les MMT visent la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Le secteur soutient

les services LMMT cantonaux en ce qui concerne la qualité et l'efficacité des MMT. En outre, le secteur TCMI gère le portefeuille des MMT nationales, accompagne les essais pilotes destinés à tester de nouveaux instruments relatifs au marché du travail et coordonne le réseau *EURES* dans le cadre du service public international de l'emploi.

Finalement, le secteur TCMI coordonne l'offre de formations mise à disposition par l'organe de compensation et organise des formations pour les collaborateurs des organes d'exécution.

- Nombre de postes: 30,6

Prestations transversales (TCQL)

Six groupes et la direction du Bureau national de la collaboration interinstitutionnelle (CII) composent le secteur TCQL. Ensemble, ils couvrent un large éventail de tâches. Le secteur fournit d'une part des prestations à l'intérieur du TC, et d'autre part il élabore des bases stratégiques et thématiques en matière de politique du marché du travail.

Le groupe Questions fondamentales est responsable de ce dernier domaine. Ses tâches comprennent l'analyse scientifique de domaines thématiques spécifiques (p. ex. le chômage des jeunes et le chômage de longue durée), l'accompagnement scientifique des affaires politiques, la stratégie de la CII pour l'assurance-chômage ainsi que les évaluations des questions relatives à la politique du marché du travail. Le groupe pilote de grands projets tels que l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié ou le programme d'impulsion comprenant la série de mesures du Conseil fédéral visant à promouvoir le potentiel de main d'œuvre en Suisse. Il dirige et conçoit les révisions de loi dans le domaine de l'assurance-chômage. En outre, il se charge des tâches inhérentes au secrétariat scientifique de la Commission de surveillance.

Le groupe Coordination des affaires traite et coordonne les affaires politiques. Il s'engage à garantir une communication cohérente et homogène de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi, que ce soit à l'interne ou à l'externe. Il assure et encourage dans le même temps la transmission d'informations et l'échange d'expériences avec les organes d'exécution. De plus, ce groupe est chargé de la coordination des apprentis de commerce du centre de prestations.

Le groupe Controlling interne TC et Gestion des portefeuilles de projets et des processus prépare d'une part les instruments de pilotage de l'organe de compensation en tenant compte

→

de différents aspects (p. ex. les directives et les principes organisationnels, l'orientation stratégique, les risques) et, d'autre part, traite et synthétise les informations à l'intention de la direction du centre de prestations pour permettre à cette dernière de prendre des décisions stratégiques et piloter les processus d'affaires. Afin d'assurer le pilotage des grands projets stratégiques de l'organe de compensation, la gestion des portefeuilles de projets et le bureau de la gestion de projets mettent à disposition les bases, les analyses ainsi que les instruments nécessaires.

Le Service des acquisitions est l'organe central pour la gestion et la coordination de toutes les acquisitions de l'organe de compensation. Le groupe est responsable de l'exécution correcte et légalement conforme des opérations d'acquisition. Il réceptionne les offres, gère les appels d'offres OMC, conduit ou coordonne les cycles de négociation et établit les contrats. En outre, le groupe est une interface du Centre de compétence des marchés publics de la Confédération.

Le groupe Administration soutient les secteurs et la direction du centre de prestations en assurant diverses activités administratives. Il s'occupe entre autres de la gestion des actes de défaut de biens des caisses de chômage et des formulaires et des brochures de l'assurance-chômage.

Le groupe Service linguistique traduit des textes de l'allemand vers le français pour la Direction du travail. Les langues cibles demandées étant variées, il entretient également un réseau étoffé de traducteurs externes, auxquels il attribue des mandats. Il gère le suivi de ces derniers et procède à leur révision. Le développement d'une banque de terminologie spécialisée fait également partie de son cahier des charges.

En tant que centre de compétence, le Bureau national de la CII contribue à la conception des activités de la CII en Suisse et est l'interlocuteur de la Confédération pour toutes les questions relatives à la collaboration interinstitutionnelle. Il s'engage en outre pour un travail professionnel aux interfaces entre les systèmes de la sécurité sociale, et soutient les comités nationaux de la CII.

- Nombre de postes: 34,2

Service de révision (TCRD)

Le Service de révision (TCRD) du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) est subdivisé en quatre groupes:

- RDCC (Conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse alémanique)

- RDCF (Conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse romande et Tessin)
- RDCR (Conformité aux normes des offices régionaux de placement et des services de logistique des mesures du marché du travail)
- RDRP (Révision de la gestion comptable)

Les contrôles effectués par les réviseurs portent sur environ 90 % de la charge des comptes annuels du Fonds de l'assurance-chômage. Les résultats constituent une base importante pour la révision de groupe effectuée par le Contrôle fédéral des finances.

TCRD examine la gestion comptable et l'inventaire des organes d'exécution (CCh, ORP, LMMT et ACT), en collaboration avec des sociétés de révision externes. Les audits informatiques sont coordonnés avec les spécialistes en informatique (TCIT). Le secteur vérifie en outre le respect des prescriptions relatives au système de contrôle interne de l'assurance-chômage ainsi que la gestion des affaires inhérentes aux organes d'exécution.

Dans le cadre de la révision des paiements, TCRD vérifie si les organes d'exécution de la loi sur l'assurance-chômage agissent de manière conforme aux règles. Le secteur focalise ses activités sur les dispositions pertinentes en matière financière. L'examen régulier des prestations reçues par les assurés et les employeurs doit garantir une application uniforme de la loi sur l'assurance-chômage et l'emploi correct des moyens financiers du fonds de compensation. Les contrôles servent aussi à éviter la perception abusive de prestations. En conclusion, il s'agit de prémunir le Fonds de l'assurance-chômage contre les dommages financiers.

Les contrôles auprès des caisses de chômage portent sur le versement des indemnités de chômage ainsi que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries ou d'insolvabilité. En cas de perte de travail due à des facteurs d'ordre économique ou aux conditions météorologiques, il s'agit de vérifier si les heures perdues ont été indemnisées conformément au droit. S'agissant de l'audit des organes régionaux de placement (ORP), les prescriptions de contrôle et les mesures relatives au marché du travail qui ont été octroyées occupent le premier plan.

TCRD partage les résultats des révisions qu'il mène avec les secteurs TCMI (pilotage), TCJD (droit) et TCFC (finances).

- Nombre de postes: 19,6

Achevé d'imprimer

© 2021 Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne

Publication

Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

Informations

www.travail.swiss
www.seco.admin.ch, rubrique Assurance-chômage

Rédaction

Marcus Akerblom, Daniela Bieri, Kurt Gerber, Jürg Gilgen, Iris Guggisberg, Christian Hürlimann, Nadine Jasinski, Patrick Keller, Isabel Kissling, Alan Knaus, Samuel Kost, Valentin Lagger, Jean-Christophe Lanzeray, Philippe Main, Stefan Meuwly, Aude Olesen, Laura Rothen, Sabina Schmidlin, Ursula Studer, Thanya Tharmalingam, Franziska Winkler

Traduction

Valérie Christe, Nadine Jasinski, Nicole Sagan, Blandine Sardonini, Mélanie Tinguely, Renato Weber

Conception graphique

Haller Artwork AG, Béatrice Haller

Expédition

Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage

Photos: iStock
Tirage: 550 D / 250 F
Impression: Albrecht Druck AG

Faits
Chiffres
Données
2020

Rapport d'activité
Marché du travail et assurance-chômage



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO