

A pair of hands is shown from a low angle, cupping a row of seven colorful human silhouettes. The silhouettes are in various colors: pink, blue, green, yellow, light blue, orange, and red. They are holding hands, symbolizing unity and support. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting.

Faits Chiffres Données 2021

Rapport d'activité Marché du travail et assurance-chômage

Juin 2022



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	PLASTA Placement et statistique du marché du travail (système d'information)
ACt Autorité cantonale	LACI Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	RHT Réduction de l'horaire de travail
AELE Association européenne de libre-échange	LAMDA Système d'information pour l'analyse des données du marché du travail Labour Market Data Analysis	SCI Système de contrôle interne
AVS Assurance-vieillesse et survivants	LEI Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration	SECO Secrétariat d'État à l'économie
CCh Caisse de chômage	LMMT Service de logistique des mesures relatives au marché du travail	SIPAC Système informatique de paiement des caisses de chômage
CEDH Convention européenne des droits de l'homme	LPD Loi fédérale sur la protection des données	SPE Service public de l'emploi
CII Collaboration interinstitutionnelle	LPGA Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales	SUVA Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
COBOL Langage de programmation	LPP Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (2 ^e pilier)	TC Centre de prestations Marché du Travail et Assurance-chômage de la Direction du travail SECO
CS AC Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage	LSE Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services	UE Union européenne
Cst. Constitution fédérale de la Confédération suisse	MMT Mesures relatives au marché du travail	UP Unités de prestations
DEFR Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	OACI Ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	UR Unité de réalisation
eGov Cyberadministration eGovernment	OLPD Ordonnance relative à la loi fédérale sur la protection des données	VAK Association des Caisses Publiques de Chômage de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein
EPT Équivalents plein temps	OMC Organisation mondiale du commerce	
ERFAA Groupe d'échange d'expériences des caisses de chômage des organisations de travailleurs	ORP Office régional de placement	
EURES Services européens de l'emploi	OSI-AC Ordonnance sur les systèmes d'information AC	
FA Frais d'administration	Passages Fédération suisse des caisses d'assurance-chômage de l'économie privée	
IC Indemnité de chômage		
IFA Indemnisation des frais d'administration		

Contenu

5	Éditorial
6	Pour faire court
8	COVID-19
16	Protection des données
18	Obligation d'annoncer les postes vacants
22	Modernisation PLASTA
24	Série Collaboration TC/Organes d'exécution
28	Exercice comptable
30	Aperçu des résultats annuels
31	Versements
38	Pilotage exécution
42	Interventions parlementaires
43	Organigramme TC
44	Organisation TC



La pandémie, moteur de la numérisation

La progression de la numérisation est mentionnée dans plusieurs articles. La pandémie s'est révélée être un accélérateur de tendance, qui a rendu non seulement notre monde du travail, mais également toute notre vie plus numérique, plus souple et plus flexible. Les illustrations du rapport montrent l'interconnexion technique toujours plus marquée ainsi que l'importance du contact personnel et direct.

Faits Chiffres Données 2021



Chères lectrices, cher lecteurs,

L'assurance-chômage (AC) a fourni ses prestations sur une base légale éprouvée et prévisible pendant plusieurs décennies. Cela a brusquement changé avec la survenue de la pandémie de COVID-19. J'en veux pour preuve le va-et-vient impressionnant de mesures de protection et de soutien prises au cours de l'année dernière. En effet, afin de l'adapter à la situation épidémiologique toujours changeante, la loi COVID-19 a été révisée pas moins de trois fois, tandis que l'ordonnance COVID-19 correspondante a subi bien cinq adaptations. Sans omettre que la loi COVID-19 a été débattue à l'occasion de deux votations populaires.

Les adaptations des ordonnances, en particulier, nous ont mis à l'épreuve à tous les niveaux. Mais nos efforts ont été payants: les aides financières de l'AC ont pu être versées de manière à protéger les postes de travail menacés et à soutenir en tout temps adéquatement les entreprises touchées par les restrictions. En 2021, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) est restée le principal outil de l'AC pour soutenir et consolider l'économie: en début d'année, jusqu'à 60 000 entreprises étaient encore concernées par le chômage partiel, et sur toute l'année, environ 5,7 milliards de francs d'indemnités en cas de RHT ont été versées.

A posteriori, on peut constater que les effets de la crise sur le marché du travail ont pu être endigués avec succès. Grâce à la reprise économique progressive de 2021, le taux de chômage moyen annuel s'est situé à 3,0%. En décembre 2021, le taux de chômage ne se situait plus qu'à 2,6% – presque au niveau d'avant la crise. La contribution de l'AC à cette évolution positive a été déterminante, et cela pas uniquement

grâce à l'indemnité en cas de RHT. Les personnes au chômage n'ont pas été oubliées non plus pendant la pandémie, puisqu'elles ont vu augmenter le nombre d'indemnités journalières; de plus, la durée de perception de l'indemnité de chômage a elle aussi été prolongée.

L'année dernière, deux autres thématiques nous ont également particulièrement mobilisés: d'une part, le risque d'abus inhérent à l'accès élargi et facilité à l'indemnité en cas de RHT. Et, d'autre part, également soutenue par la pandémie, la numérisation croissante de l'AC. Vous pourrez approfondir ces sujets, ainsi que d'autres qui nous ont fortement occupés en 2021, en lisant les contributions de ce rapport d'activité.

Pour terminer, je tiens à remercier vivement tous les collaborateurs des organes d'exécution et de l'organe de compensation pour leur travail et leur engagement extraordinaires, en des temps qui n'auront cessé – et ne cesseront – de nous poser des défis. Le tant attendu retour à la normale semble désormais à portée de main. Et il est rassurant de se dire que l'AC, comme ces deux dernières années nous l'ont montré d'une manière frappante, est prête à affronter d'autres crises.

Je vous souhaite bien du plaisir dans l'approfondissement rétrospectif des événements – à nouveau très nombreux – de l'année 2021!

Oliver Schärli
Chef du centre de prestations Marché du travail
et assurance-chômage

Pour faire court



travail.swiss: conception optimisée et nouvelle page d'accueil avec les actualités

Le portail de l'assurance-chômage (AC) et du service public de l'emploi (SPE) *travail.swiss* n'a cessé d'être développé et amélioré ces dernières années. Dès le printemps 2021, des adaptations urgentes ont été entreprises en raison de la pandémie, notamment en ce qui concerne l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Dans la foulée, l'interface utilisateur (conception front-end) et l'affichage des différents appareils (conception réactive) ont été optimisés et rafraîchis depuis mai 2021.

En outre, une nouvelle page d'accueil pour tous les groupes cibles a été mise en ligne en décembre 2021. On a ainsi pu créer un accès général au site, réunissant les thématiques centrales de l'AC et du SPE, ainsi que divers liens et actualités. Enfin, la nouvelle page d'accueil améliore également la convivialité d'utilisation.

Enquête auprès des demandeurs d'emploi et des employeurs: un niveau de satisfaction toujours élevé

Au cours du premier semestre 2021, environ 50 000 demandeurs d'emploi et 6 000 entreprises ont été interrogés sur leur degré de satisfaction quant aux services des offices régionaux de placement (ORP) et les caisses de chômage (CCh). Plus de 80 % des demandeurs d'emploi contactés se sont dits globalement satisfaits des services des ORP et des CCh. Par rapport à la dernière enquête, menée en 2017, l'évaluation est légèrement plus positive.

La part des entreprises interrogées ayant déjà eu un contact avec un ORP est passée de 55 % (2017) à 70 %. La satisfaction à l'égard des services des ORP a augmenté: huit entreprises sur dix se sont déclarées très ou assez satisfaites. L'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants a donc permis d'accroître considérablement la notoriété des ORP auprès des employeurs, tout en augmentant la satisfaction à l'égard de leurs services.

«SIPACfuture»: avancées significatives et tournée de présentation pour les utilisateurs

Grâce à l'étroite collaboration du SECO TC et des caisses de chômage avec le partenaire de réalisation NOVO et à l'engagement de tous, il a été possible dans le cadre du projet «SIPACfuture» de réaliser l'année dernière des progrès significatifs. Dans les types de prestations Insolvabilité, RHT et Intempéries en particulier, la solution est arrivée à un bon niveau de maturité sur l'ensemble du processus, jusqu'au paiement et à la restitution. En outre, des premières versions de mise en œuvre ont pu être testées pour l'indemnité de chômage. Le projet vise une mise en service du nouveau système de paiement de l'assurance-chômage à partir du premier trimestre de 2023. Il est prévu de l'introduire par étapes, en commençant par les types d'indemnisation RHT et Intempéries. Les futurs utilisateurs de SIPAC 2.0 se verront présenter la nouvelle solution en 2022 par le biais d'une tournée de présentation.

Projets de recherche de la Commission de surveillance

La recherche en matière de marché de l'emploi est l'une des tâches principales de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC).

■ En 2021, les études sur «Utilisation et effets des gains intermédiaires», et «La valeur des formations sur le marché du travail suisse» ont été réalisées. D'une part, les résultats ont montré que les gains intermédiaires réduisent la durée du chômage, favorisent les parcours professionnels plus stables et sont particulièrement efficaces en temps de crise. D'autre part, l'importance de la formation professionnelle initiale pour l'intégration sur le marché du travail est confirmée, tout comme les liens entre le niveau de formation et l'évolution des salaires.

■ En 2022, une étude sera consacrée aux effets de la crise COVID-19 sur le marché du travail et au rôle de l'AC et une autre dressera un état des lieux des mesures relatives au marché du travail (MMT) et se penchera sur leur développement.

Modifications dans la LACI en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2021

Une motion datant de 2016 a donné le coup d'envoi à diverses modifications de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), dont les objectifs, eu égard à la situation économique actuelle, s'avèrent particulièrement importants:

- simplifications dans le domaine de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et
- création d'une base juridique pour la communication numérique entre autorités, entreprises et citoyens. Par exemple, pour bénéficier des prestations de l'assurance-chômage, les inscriptions peuvent désormais être transmises électroniquement.

Ces adaptations posent les jalons des nouveaux processus numérisés dans le cadre de l'exécution. La loi révisée est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Le SECO TC a élaboré à cette date les modifications correspondantes dans les ordonnances, les directives et les autres documents.

Dès juillet 2021, il est possible de s'inscrire en ligne auprès du service de l'emploi

Dans le cadre du projet de cyberadministration «eAC», l'offre en matière de prestations de services pouvant être réalisée en ligne (eServices) continue d'évoluer depuis 2018.

L'eService «inscription au service de l'emploi», mis en œuvre le 1^{er} juillet 2021 et permettant l'inscription en ligne, en est un exemple. À l'heure actuelle, près de 50 % des inscriptions sont déjà effectuées par ce biais.

Ce service en ligne illustre de manière exemplaire l'interaction entre les bases légales, les processus spécialisés et l'infrastructure informatique qui s'exerce dans le cadre de la numérisation. Ainsi, outre les mesures techniques, une adaptation des bases légales s'est révélée nécessaire afin d'autoriser l'inscription en ligne. La révision partielle de la loi sur l'assurance chômage, entrée en vigueur en même temps que le service en ligne, a permis d'ancrer ces bases.

Optimisation du conseil ORP: reprise du sous-projet «Qualité du conseil»

À cause de la crise du coronavirus, le projet «Optimisation du conseil ORP» a dû être interrompu en 2020. Son sous-projet «Qualité du conseil» a pu reprendre en mai 2021.

Les formations des chefs d'équipe et des conseillers en personnel des ORP se sont achevées en décembre 2021 dans les neuf cantons participant au projet.

Les coachings des conseillers en personnel en Romandie durent encore jusqu'au printemps 2022. La reprise du sous-projet «Intensité du conseil», quant à lui, est prévue pour avril 2022.

Liste des abréviations couramment utilisées à l'assurance-chômage

Depuis la fin avril 2019, le service linguistique de la Direction du travail tient à jour la liste des abréviations et termes du domaine du service public de l'emploi (SPE) et de l'assurance-chômage (AC). Avant cette date, cette liste existait déjà et était gérée par le groupe Formations du secteur Marché du travail et Réinsertion (TCMI).

Les traducteurs travaillent au plus proche de la langue; ils sont confrontés quotidiennement à toutes sortes de textes du centre de prestations Travail et Chômage (TC) et peuvent donc aisément en tirer les nouveaux termes et abréviations utilisés en allemand, français et italien au sein du SPE et de l'AC.

Ils garantissent ainsi l'utilisation uniforme de la terminologie usuelle dans ce domaine. Ces abréviations et termes sont régulièrement mis à jour et sont à la disposition des organes d'exécution sur le TCNet, l'intranet de l'AC.

L'assurance-chômage lors de la pandémie de coronavirus

L'activité de l'assurance-chômage (AC) a encore été fortement marquée par la pandémie de COVID-19 l'année dernière. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) est restée un pilier important des mesures de soutien de la politique économique, qui, rétrospectivement, ont contribué de manière déterminante à limiter les effets de la pandémie sur le marché du travail. Quelques exemples aux pages 8 à 15 montrent les nombreuses répercussions de la pandémie sur l'AC.

Répercussions limitées sur l'économie: la RHT demeure un instrument central de lutte contre les crises

En 2021, la pandémie a évolué par vagues. L'activation et la suppression des mesures de protection et de soutien ont suivi le cours de ces dernières. En ce qui concerne l'AC, l'octroi élargi et facilité de l'indemnité en cas de RHT est resté au centre des préoccupations tout au long de l'année.

MICHAEL PETER

Depuis le début de la pandémie en mars 2020, le Conseil fédéral combat la propagation du coronavirus par

différentes mesures de protection, qui limitent l'activité économique de nombreuses entreprises, dont le chiffre d'affaires a baissé en conséquence. En 2021, l'AC a continué à fournir un soutien important afin d'atténuer au mieux les profondes conséquences négatives sur le marché du travail. L'objectif principal restait d'empêcher les licenciements dus à la limitation de l'activité économique. Pour ce faire, les conditions de recours à l'indemnité en cas de RHT ont été assouplies et les possibilités élargies à plusieurs reprises, permettant aux entreprises de maintenir les emplois menacés et de compenser les pertes de travail subies.

Le déploiement des mesures de l'AC liées à la COVID-19 a suivi les restrictions en vigueur et donc indirectement les fluctuations de la situation épidémiologique: en cas d'aggravation de la pandémie, les mesures de protection ont été renforcées et les mesures d'aide financière étendues. Lorsque le nombre d'infections diminuait, le Conseil fédé-

ral pouvait réduire à la fois les mesures de protection et les mesures d'aide.

Au cours de l'année 2021, la situation s'est d'abord aggravée en début d'année, avec de fortes restrictions comme conséquence, puis une large normalisation a suivi, avec de nombreux assouplissements en été, pour finalement aboutir à des restrictions bien perceptibles, récurrentes, en automne et en hiver. Le dispositif de mesures existant a donc dû être adapté à plusieurs reprises tout au long de l'année, et ce souvent à très court terme. Les fréquentes adaptations des deux bases juridiques créées en 2020 en sont la preuve:

- loi COVID-19,
- ordonnance COVID-19 assurance-chômage.

Au final, une interaction extrêmement intense s'est instaurée entre le Parlement, le Conseil fédéral et l'administration, mais aussi avec les partenaires sociaux, différentes associations faitières et les cantons.

Le recours facilité et élargi à l'indemnité en cas de RHT dépend des restrictions économiques existantes.



La loi COVID-19, une base juridique dynamique

En septembre 2020, les mesures de la Confédération relevant du droit de nécessité avaient été formalisées dans la loi COVID-19. Dès la session d'hiver 2020, le Parlement a procédé à une première révision, et trois autres adaptations ont suivi en 2021. L'AC a été impliquée dans toutes les révisions. L'adaptation la plus vaste de la loi est intervenue en mars 2021:

- les chômeurs se sont vu accorder jusqu'à 66 indemnités journalières supplémentaires en raison de la situation incertaine sur le marché du travail;
- le Conseil fédéral a reçu la compétence d'augmenter la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT de 18 à 24 mois;
- l'augmentation de l'indemnité en cas de RHT pour les personnes à bas revenus a été prolongée dans un premier temps jusqu'à fin juin, puis jusqu'à la fin de l'année lors de la révision suivante;
- enfin, la Confédération a pris en charge l'ensemble des dépenses liées à l'indemnité en cas de RHT en 2021, grâce à un deuxième financement supplémentaire, allégeant ainsi la charge financière de l'AC.

En outre, le Parlement a introduit deux nouveaux articles qui ont grandement

facilité le recours à la RHT, en particulier:

- en supprimant le délai de préavis et
- en prolongeant jusqu'à six mois la durée de l'autorisation de RHT.

Alors que la deuxième révision de la loi en juin 2021 a eu peu de conséquences, le Parlement a réagi lors de la session d'hiver à l'augmentation rapide des infections et a prolongé la validité de nombreux éléments de la loi COVID-19 jusqu'à fin 2022. Il s'agissait notamment des bases légales pour la plupart des mesures extraordinaires dans le domaine de la RHT. En outre, à l'issue d'une discussion approfondie, le Parlement a décidé d'un troisième financement supplémentaire, par lequel la Confédération dédommagera encore l'AC pour la totalité de l'indemnité en cas de RHT que celle-ci versera en 2022.

La loi COVID-19 a fait l'objet d'une double votation en 2021, ce qui est exceptionnel. Tant le 13 juin que le 28 novembre, le peuple suisse s'est clairement prononcé en faveur de la loi et des mesures qu'elle contient, après une campagne de votation intense.

L'ordonnance COVID-19 assurance-chômage en évolution constante

Par le biais de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, le Conseil fédéral précise la mise en œuvre et la durée

de validité des mesures de l'AC liées à la pandémie. Rien qu'en 2021, cette ordonnance a été adaptée cinq fois aux évolutions en cours. De nombreuses mesures étaient déjà en vigueur en 2020 et ont été maintenues en 2021, du moins pendant un certain temps. Certaines mesures ont été supprimées, d'autres complétées. Des effets rétroactifs importants ont parfois été introduits ou des précisions ont été apportées sur le fond. L'objectif de ces fréquentes adaptations était d'orienter les prestations d'aide de l'AC de manière à protéger les emplois menacés et à soutenir les entreprises touchées par des restrictions en fonction de leurs besoins. Les dispositions suivantes en ont notamment résulté:

- La procédure de décompte sommaire pour la perception de l'indemnité en cas de RHT et le droit à cette indemnité pour les formateurs professionnels sont restés en vigueur tout au long de l'année.
- La perception de l'indemnité en cas de RHT pour certains groupes de personnes qui n'y auraient pas droit selon la loi sur l'assurance-chômage (LACI) a été possible, au terme de plusieurs adaptations, jusqu'à fin septembre. À partir du 20 décembre 2021, les entreprises soumises à l'obligation des 2G+ introduite le même jour ont de nouveau pu faire valoir ce droit. Les apprentis, les

travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sur appel sous contrat de travail à durée indéterminée bénéficient également de ce droit extraordinaire.

- Le délai d'attente prescrit par la LACI a été supprimé jusqu'à la fin juin. Un délai d'attente d'un jour a été introduit le 1^{er} juillet pour le reste de l'année.
- La règle selon laquelle une perte de travail de plus de 85 % ne peut être décomptée dans le cadre de la RHT que pour quatre mois au total ne s'est appliquée à nouveau qu'à partir de fin mars.
- Le Conseil fédéral a introduit en juillet une nouvelle disposition selon laquelle la durée maximale de perception de l'indemnité en cas de RHT peut être augmentée jusqu'à 24 mois.

Un air de normalité pendant l'été

Au cours du printemps 2021, la situation épidémiologique s'est nettement détendue et le taux de vaccination a augmenté continuellement. Le Conseil fédéral a réagi avec cinq assouplissements plus ou moins importants et a réduit progressivement les mesures de protection existantes. Toutefois, dès le 13 septembre, le Conseil fédéral a dû intervenir à nouveau. Avec l'apparition du variant du virus Omicron, trois interventions du Conseil fédéral se sont

succédées en décembre 2021 et les mesures de protection ont été à nouveau renforcées, évitant ainsi la fermeture d'entreprises. De ce point de vue, la normalité vécue pendant l'été n'a été que de courte durée, y compris sur le plan de la politique économique.

Un impact limité sur l'économie et le marché du travail

En 2020, la pandémie et la lutte contre celle-ci ont entraîné la plus forte récession depuis les années 70. Avec l'assouplissement progressif des restrictions, l'économie s'est redressée rapidement avant d'être à nouveau freinée par la deuxième vague de la pandémie au cours des mois d'hiver du début de l'année 2021. Une reprise économique vigoureuse s'est ensuite amorcée à partir du printemps et s'est poursuivie jusqu'à la fin de l'année 2021. La multitude de mesures de soutien créées pendant la crise a largement empêché les vagues de faillites et les licenciements collectifs. Outre les crédits COVID, le soutien aux cas de rigueur, l'allocation pour perte de gain et les aides spéciales pour certains secteurs économiques, le recours généralisé à l'indemnité en cas de RHT a permis d'éviter des conséquences négatives plus importantes sur le marché du travail.

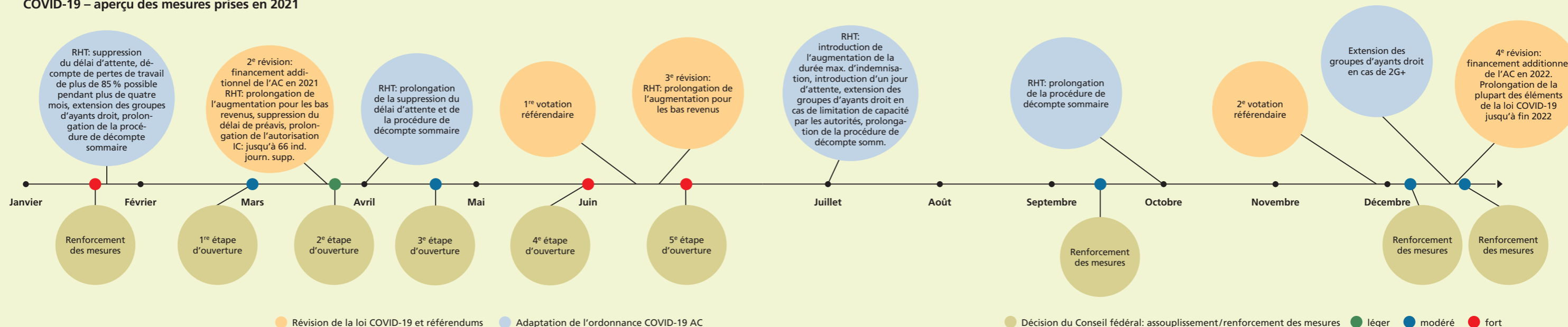
Rétrospectivement, la crise liée à la COVID-19 a eu jusqu'à présent un

impact relativement modéré sur le marché du travail. La hausse du taux de chômage est restée limitée à environ un point de pourcentage, ce qui n'est pas aussi important que lors de précédentes récessions. La baisse du chômage s'est poursuivie de manière constante après le pic de la crise. En décembre 2021, le taux de chômage atteignait encore 2,6 %, se situant ainsi presque au niveau d'avant la crise (décembre 2019: 2,5 %).

Un redressement a eu lieu au cours de l'année, tant en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle que l'emploi, de sorte que l'on parle déjà à nouveau, en partie, de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Sans le recours massif à la RHT, les baisses de chiffre d'affaires et les pertes de travail auraient sans aucun doute eu un impact plus important sur l'emploi et le chômage. Il faudra toutefois attendre la fin de la pandémie pour connaître la part réelle de l'indemnité en cas de RHT dans cet état de fait. Tant que la pandémie se poursuit, le recours à la RHT restera nécessaire pour éviter un maximum de licenciements.

COVID-19 – aperçu des mesures prises en 2021



Un contrôle d'employeur peut révéler des abus

Lors de la pandémie de coronavirus, les indemnités de RHT ont carrément explosé. Mais cet instrument important pour le maintien de l'emploi suscite aussi des profiteurs et des fraudeurs. Les contrôles d'employeur axés sur les risques permettent de détecter et de sanctionner les abus.

GUIDO FASEL, JEAN-CHRISTOPHE LANZERAY

Les prestations de l'assurance-chômage (AC) en cas de réduction de l'horaire de travail ou d'intempéries sont, même en temps normal, un instrument très important pour les entreprises concernées afin de préserver les emplois. Dans ce contexte, le rôle du service de révision du TC est d'effectuer des contrôles d'employeur au cas par cas et en fonction des risques. Il s'agit de vérifier en détail si les pertes de travail invoquées, économiques ou dues aux intempéries, et les prestations qui en découlent ont été occasionnées et calculées conformément à la loi.

Preuve de diplomatie sur place

Un tel contrôle d'employeur doit obligatoirement être effectué sur place, et normalement sur le site de l'employeur. Mais il peut aussi être réalisé par exemple auprès d'un fiduciaire, à condition que les documents pertinents de l'entreprise s'y trouvent.

L'inspection se concentre toujours sur le contrôle du temps de travail dans l'entreprise. Dans le meilleur des cas, la perte de travail peut être prouvée à l'aide de ces documents. Mais il n'est

pas rare que cela soulève des questions supplémentaires auxquelles les responsables doivent répondre. Il existe d'autres points de contrôle importants comme: les déclarations de salaire sont-elles correctes? Les salariés ont-ils vraiment tous droit à la prestation d'assurance? Toutes les autres conditions légales ont-elles été respectées? Cette tâche exigeante requiert de la personne chargée du contrôle, en plus de ses connaissances des bases juridiques et de son expérience, un certain tact, de l'intuition et une très bonne connaissance de l'être humain.

Souvent quelque chose à contester

Si l'entreprise contrôlée peut prouver que tout est en ordre et qu'il n'y a pas d'irrégularités, le contrôle se termine généralement rapidement. L'inspecteur tient ensuite une brève réunion finale et rédige par la suite un rapport succinct ne comportant aucune contestation.

Mais ce n'est pas toujours le cas. Souvent, le résultat du contrôle se traduit par une demande de remboursement d'une partie, voire de la totalité des paiements effectués pendant la période contrôlée. Les données et les calculs erronés sont alors corrigés, le décompte est refait et le résultat est consigné dans une décision.

En cas de signes ou de soupçons d'abus, le contrôle d'employeur est en outre étendu. Il est possible de réaliser des entretiens ou d'analyser le courrier électronique de l'entreprise en fonction de la situation. Dans certains cas délicats, les inspecteurs du SECO accompagnent le ministère public lors des perquisitions. Des faits spécifiques sont examinés et les documents de preuve pertinents sont préservés. Si le soupçon de perception abusive de prestations d'assurance est confirmé, une plainte pénale est déposée en plus de la demande de remboursement.

Nouvelles dimensions pour la pandémie

La perception d'indemnités RHT a littéralement explosé depuis le début de la pandémie de coronavirus. En 2020 et 2021, plus de quinze milliards de francs ont été versés au total aux entreprises demandeuses. Ce qui est nettement plus que les indemnités de chômage versées pendant la même période; une situation totalement nouvelle et d'une dimension énorme pour l'AC.

L'introduction de la procédure sommaire a également permis de simplifier considérablement les démarches pour les entreprises éligibles. Les obstacles administratifs ont été réduits au profit d'un versement et d'une aide aussi rapides que possible, comme l'avait promis le Conseil fédéral.

Plus de cas d'abus potentiels

Mais cette énorme augmentation des indemnités en cas de RHT s'est accompagnée d'une forte hausse de l'ampleur des abus en matière d'indemnisation. Certes, le SECO a pu s'appuyer sur l'expérience acquise lors de la crise financière de 2009/2010. L'afflux sans précédent d'informations et de signalements concernant un abus potentiel des prestations de RHT a toutefois représenté un défi de taille pour le service de révision du TC. Toutes les déclarations devaient être vérifiées d'office.

Jusqu'à fin décembre 2021, le SECO a reçu plus de 1000 signalements d'abus, dont environ 70 % ont été confirmés après un examen préliminaire et ont abouti à un contrôle d'employeur. Pour les contrôles déjà effectués à cette date, 30 % des cas n'ont donné lieu à aucune contestation et seuls 10 % ont révélé un abus effectif en engendrant une plainte pénale. Dans les 60 % de cas restants, des erreurs et des incohérences ont été détectées et ont conduit à des demandes de remboursement.

Compte tenu de l'importance du volume financier lié à la RHT, des contrôles appropriés sont indispensables.

Au total, elles se sont élevées à un peu plus de 27 millions de francs jusqu'à fin 2021, ce qui est comparable, en proportion, aux sommes récupérées lors de la dernière crise financière.

Un soutien externe exigeant

Il aurait été impossible de réaliser un nombre aussi élevé de contrôles dans un délai raisonnable avec les ressources existantes du service de révision du TC. C'est pourquoi deux partenaires externes ont été engagés par le biais d'un appel d'offres public, permettant de plus que doubler les capacités de contrôle d'employeur avec jusqu'à trente contrôleurs qualifiés supplémentaires (en équivalents à temps plein). D'autres professionnels du droit ont également été sollicités pour le suivi des plaintes pour abus, des recours et des actions en justice.

L'entreprise s'est révélée être une véritable tâche herculéenne. D'une part, il s'agissait de former les contrôleurs externes et les juristes à la matière extrêmement complexe et à l'application du droit, et de les équiper également sur le plan logistique. D'autre part, l'ensemble du processus de contrôle a dû être adapté aux nouvelles conditions. Toutes les décisions et actions juridiques devaient toujours être prises au nom du SECO, même si le travail réel avait été fait par les externes. De plus, pendant les périodes de confinement partiel ou total, les contrôles sur place étaient quasiment impossibles, entraînant des problèmes et des retards imprévus.

L'orientation sur le risque nécessaire

Les ressources externes continueront d'être sollicitées au cours des deux prochaines années. En effet, les contrôles d'employeur ne sont pas uniquement effectués dans les cas signalés comme susceptibles de recouvrir des abus.

Des échantillons sont prélevés sur l'ensemble des versements en fonction des risques, et les constellations et modèles inhabituels sont examinés de plus près à l'occasion d'un contrôle sur place.

Compte tenu de l'importance du volume financier lié à la RHT, des contrôles appropriés sont indispensables. En fin de compte, il en va aussi de l'intérêt du contribuable, puisque la Confédération a pris en charge les indemnités exceptionnellement élevées pour la RHT pendant la pandémie... et a ainsi sauvé de nombreux emplois.

En cas de signes ou de soupçons d'abus, le contrôle d'employeur est étendu.



Modifications dans SIPAC

Suite à l'élaboration de nouvelles directives en raison de la pandémie de COVID-19, plusieurs mesures ont dû être mises en œuvre parfois à très court terme dans le système actuel de paiement des caisses de chômage (SIPAC).

STEPHAN GÖTZ

Le système de paiement obsolète des caisses de chômage (SIPAC 1.0), vieux de plus de 30 ans, doit bientôt être remplacé. Il était prévu de ne procéder dans cette application qu'à des modifications qui lui permettaient de subsister. Mais avec les nouvelles directives et prescriptions qui ont été édictées à cause de la pandémie de COVID-19, plus de cinquante modifications parfois compliquées ont été nécessaires dans SIPAC.

Jours d'attente et délais-cadres

Les entreprises qui prétendent à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail doivent en principe respecter des jours d'attente pour chaque période de décompte. Ces jours sont à la charge de l'employeur. Pendant la pandémie, cette règle a été levée. En conséquence, les décomptes ont dû être corrigés et les jours d'attente indemnisés pour des dizaines de milliers d'entreprises. Afin de pouvoir traiter ces corrections efficacement, un calcul automatique a été mis en œuvre dans SIPAC pour payer les jours d'attente.

Une autre difficulté a été la prolongation des délais-cadres pour la perception de l'indemnité de chômage. Même si cela paraît simple, au niveau technique

ce changement entraîne toute une série de modifications dans le fonctionnement ordinaire de SIPAC. Seules quelques personnes connaissent encore bien ce système complexe et son fonctionnement sophistiqué.

Une longue liste de tâches en suspens

Outre les exigences à mettre en œuvre à cause de la pandémie, d'autres modifications inévitables figuraient sur la liste des tâches en suspens, notamment la nouvelle ordonnance sur l'imposition à la source et la modification de la limite d'âge pour les allocations de formation.

Un contexte plus difficile

Le remplacement de SIPAC annoncé dans le cadre du projet «SIPACfuture» a eu pour conséquence que les collaborateurs qui ont quitté ce domaine n'ont plus été remplacés complètement. Les personnes qui ont encore le savoir-faire nécessaire travaillent aussi dans d'autres projets, ce qui limite les ressources disponibles. En outre, SIPAC est une application unique. Elle a été programmée exclusivement pour l'organe de compensation. Elle repose à présent sur une technologie désuète (COBOL), pour laquelle il n'y a plus de suivi au niveau de la programmation et dont les spécialistes se font rares. Ces circonstances rendent impossible l'augmentation des capacités à court ou à moyen terme.

Toutefois, malgré ces défis, une petite équipe de personnes compétentes a pu mettre en œuvre toutes les modifications requises dans les temps.

SIPAC est une application unique.
Elle a été programmée exclusivement pour
l'organe de compensation.



Protection des données de l'assurance-chômage

Étant donné les évolutions technologiques et sociales, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information ne cesse de croître et peut avoir des conséquences sur la vie privée. En raison de cette numérisation en forte progression, la protection des données a pris une importance considérable. Les données de l'assurance-chômage (AC) sont en partie considérées comme sensibles, d'où l'importance de la protection des données dans ce domaine.

TAMARA BLUMENTHAL, PATRIZIA FRIEDRICH, NOUR NAZIM

Le droit à la protection des données personnelles est ancré tant au niveau national qu'international. Il découle du droit au respect de la vie privée prévu à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et à l'article 13 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst.). Grâce à la loi fédérale sur la protection des données (LPD), la protection des données en Suisse a été inscrite dans la législation. Les détails sont contenus dans l'ordonnance relative à la LPD (OLPD).

La protection des données

La protection des données régit le traitement des données personnelles et vise à protéger la personnalité. Une de ses tâches principales est de protéger les données personnelles contre une utilisation abusive. Les organes publics et les responsables du traitement des données ne peuvent traiter les données personnelles qu'en présence d'une base légale et conformément aux prescriptions légales. Les principes généraux de la protection des données (licéité, bonne foi, proportionnalité, finalité, transparence, exactitude et sécurité des données) doivent être respectés lors de chaque traitement de données. Le droit à l'autodétermination informationnelle des personnes concernées est renforcé puisque la protection des données personnelles leur confère des droits exécutoires. Les personnes concernées ont le droit de savoir quelles données personnelles sont traitées et peuvent, sous certaines conditions, exiger la rectification, le blocage ou la suppression des données.

Dans le cadre de la transmission transfrontalière des données, il est indispensable que la Suisse dispose d'un niveau de protection des données adéquat, reconnu par l'Union européenne.

Protection des données de l'assurance-chômage

Comme l'assurance-chômage (AC) traite régulièrement des données personnelles pour vérifier les conditions qui donnent droit aux prestations de l'AC, elle est particulière-

ment concernée par la protection des données. Ces données sont considérées en partie comme sensibles et nécessitent une attention particulière, car leur traitement peut toucher à la vie privée des personnes concernées. La collecte et le traitement de ces données sont régis par des exigences légales particulières.

La numérisation croissante doit faire concorder le besoin accru de sécurité des données avec une utilisation simple et intuitive des outils.

Pour les domaines de l'AC et du service de l'emploi, les bases légales et les principes concernant le traitement des données sont définis dans la loi sur l'assurance chômage (LACI), la loi sur le service de l'emploi (LSE) et la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA). L'ordonnance sur les systèmes d'information AC (OSI-AC) régit l'exploitation et l'utilisation des systèmes d'information de l'AC.

Les droits des personnes concernées en matière de protection des données inscrits dans l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) confèrent aux assurés entre autres le droit, déjà mentionné, de savoir quelles données personnelles sont traitées par l'AC. Les assurés ont également le droit de faire rectifier, compléter ou supprimer leurs données. Toutefois, en cas de demande de suppression, les délais de conservation prévus doivent être respectés.

Le centre de prestations TC s'engage pour que tant les organes d'exécution de l'AC que les demandeurs d'emploi soient suffisamment sensibilisés à la protection des données. En vue d'assurer une application uniforme de la législation dans ce contexte, le centre de prestations TC a créé un guide



sur la protection des données qu'il adapte en permanence aux circonstances actuelles.

Projets dans le domaine de l'assurance-chômage

L'organe de compensation de l'AC est responsable de l'organisation, du développement et de l'exploitation des systèmes d'information qui sont nécessaires à l'accomplissement des tâches légales et à des fins statistiques. Les systèmes d'information de l'AC doivent répondre aux exigences légales, en particulier en matière de protection des données, et tenir compte des besoins des utilisateurs ainsi que des attentes des bénéficiaires de prestations.

Le centre de prestations TC travaille depuis 2017 au développement d'un nouveau système pour le traitement et le versement des prestations de l'AC (projet «SIPACfuture»). Ce nouveau système (SIPAC 2.0) devrait faciliter le processus de traitement des cas qui concernent le domaine d'application de la LACI.

La protection des données est soumise aux changements constants de la société et aux développements technologiques.

Un autre projet est la création de plateformes interactives qui permettent aux assurés par exemple d'initier le processus d'inscription au chômage, de fournir la preuve de recherches d'emploi (eServices), ou même de postuler via une bourse d'emploi directement depuis la plateforme (inscription au service de l'emploi – Job-Room). Le jonglage entre la protection des données personnelles et la nécessité de faciliter l'accès et l'utilisation des systèmes pour le plus grand nombre d'utilisateurs a été et reste un des plus grands défis à relever.

L'utilisation d'outils numériques ne peut se développer si elle est réservée aux seuls experts. Lors de la conception des systèmes, il a donc fallu tenir compte non seulement des éléments nécessaires à l'accomplissement des tâches des autorités d'exécution, mais aussi de la sécurité des données qui y sont traitées, ainsi que des manières de rendre l'utilisation des systèmes conviviale.

Les plateformes interactives sont déjà disponibles et les offres de services en ligne ne cessent d'augmenter. L'introduction de SIPAC 2.0 est prévue par étapes à partir du premier trimestre de 2023.

Développements à venir

Compte tenu des rapides développements technologiques, le droit en matière de protection des données est en cours de révision afin de s'adapter aux nouvelles réalités. La nouvelle législation sur la protection des données devrait entrer en vigueur au second semestre 2023. Il conviendra d'examiner en détail les conséquences que cela aura dans le domaine de l'AC.

La protection des données est soumise aux changements constants de la société et aux développements technologiques, c'est pourquoi elle continuera à évoluer. Le renforcement du droit à l'autodétermination informationnelle de l'individu dans un monde numérique en progression reste donc une des tâches principales de la protection des données. Dans le domaine de l'AC, les systèmes d'information devront s'adapter en permanence aux circonstances juridiques et aux développements technologiques.

L'obligation d'annoncer les postes vacants: effets et expériences

La mise en œuvre de l'initiative populaire fédérale «Contre l'immigration de masse» a débouché sur l'obligation d'annoncer les postes vacants. Cette mesure a pour objectif de mieux mettre à profit le potentiel de main-d'oeuvre indigène. Les premiers résultats sur son efficacité et son exécution viennent d'être publiés.

DANIEL KELLER, NATHANAËL MOSER

Indicateurs de pilotage relatifs à l'obligation d'annoncer les postes vacants

Développés de concert avec les cantons, ces indicateurs fournissent d'importantes informations de pilotage pour l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants.

Depuis fin mai 2021, l'organe de compensation de l'AC et les organes d'exécution disposent d'indicateurs en ce qui concerne:

- les postes soumis à l'obligation d'annonce;
- les personnes à la recherche de tels postes;
- les propositions de placement des ORP.

Les données en question sont mises à disposition sur la plateforme LAMDA:

- Les valeurs relatives aux postes soumis à l'obligation d'annonce sont disponibles depuis l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce en juillet 2018.
- Pour les propositions de placement, des indicateurs mensuels existent depuis juillet 2020.

Grâce à l'utilisation de Job-Room comme nouvelle source de données et l'introduction de cockpits avec différents indicateurs concernant les thèmes des «postes vacants», des «demandeurs d'emploi» et des «propositions de placement», d'importants progrès ont été réalisés en matière de modernisation et de développement du système de gestion des données (datawarehouse) de l'AC. Les standards développés dans ce cadre sont le fruit d'un travail de pionnier. Ils fournissent une orientation en vue des développements futurs dans le domaine de l'analyse des affaires (business intelligence).

MANUEL STEINER

Le 9 février 2014, le peuple et les cantons ont accepté l'initiative populaire «Contre l'immigration de masse» et inscrit un nouvel article relatif à la gestion de l'immigration dans la Constitution fédérale. En décembre 2016, le Parlement a voté diverses modifications de la loi visant à promouvoir davantage le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Indi-

rectement ces modifications visaient une meilleure gestion de l'immigration. L'une des mesures décidées consiste en une obligation d'annoncer les postes vacants dans les genres de professions présentant un chômage élevé. Le Conseil fédéral a adopté les précisions à ce sujet dans l'ordonnance sur le service de l'emploi en décembre 2017, puis a mis en vigueur la loi et l'ordonnance au 1^{er} juillet 2018.

La phase d'introduction

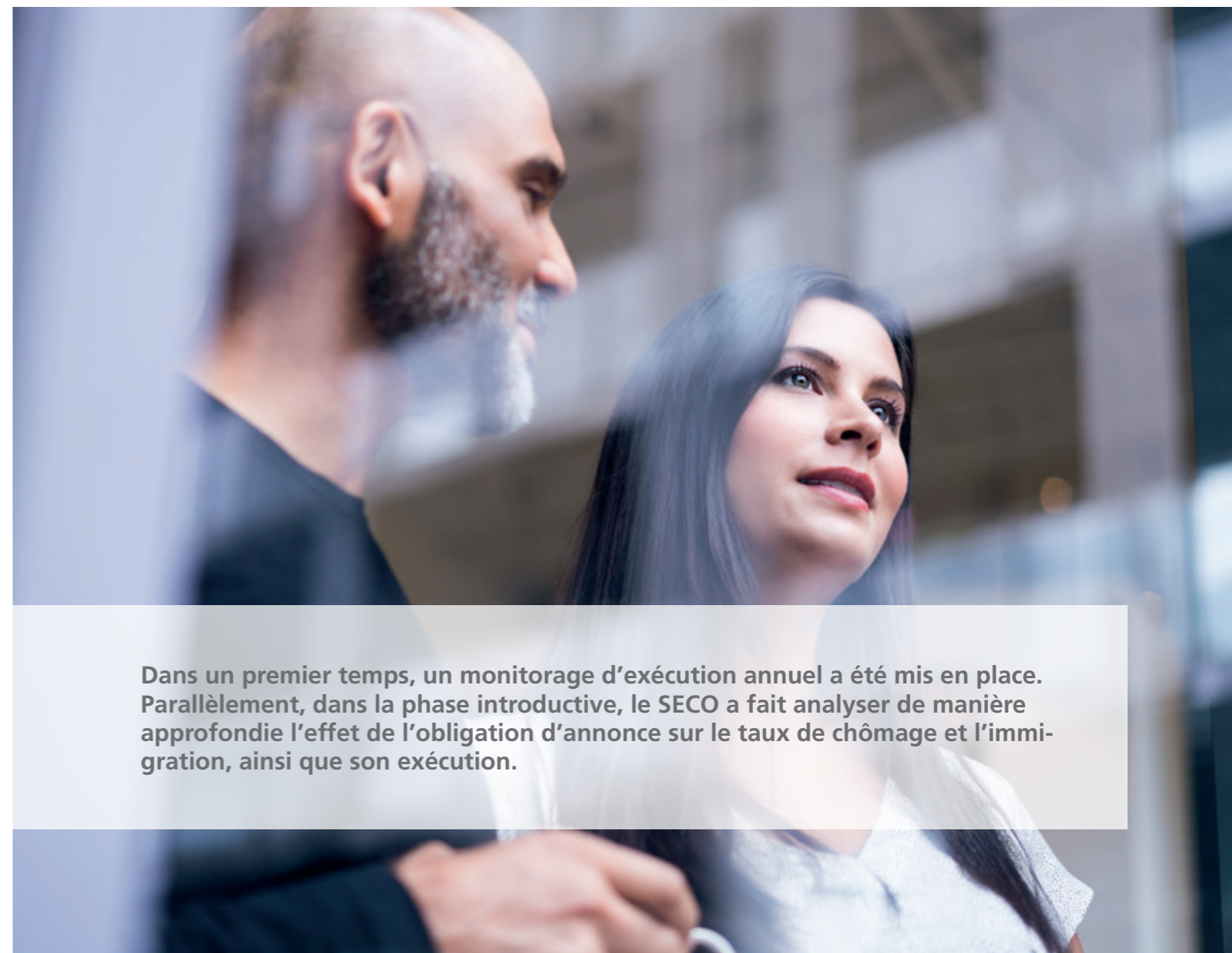
Le premier rapport de monitoring, du 1^{er} novembre 2019, confirme que l'obligation d'annonce a été intégrée avec succès dans le système du service public de l'emploi (SPE) et qu'elle a été exécutée de manière efficace et conforme à la loi au cours de la première année (du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019).

Après son introduction, le nombre de postes annoncés est parti à la hausse. Les procédures administratives entre les employeurs, les agences de placement privées et les ORP sont globalement bien établies.

L'obligation d'annonce demande aux employeurs d'annoncer les postes vacants aux offices régionaux de placement (ORP) dans les genres de professions qui enregistrent un taux de chômage supérieur à la moyenne. Dans la phase de son introduction, la valeur seuil se situait à 8%. Depuis l'année 2020, cette valeur est passée à 5%.

Si l'obligation d'annoncer les postes vacants ne produit pas l'effet escompté ou si de nouveaux problèmes apparaissent, le Conseil fédéral soumet des mesures supplémentaires à l'Assemblée fédérale après avoir entendu les cantons et les partenaires sociaux (art. 21a, al 8, loi fédérale sur les étrangers et l'intégration [LEI]). Ce mandat légal nécessite une évaluation de ses effets. Avec l'acceptation de la motion 16.4151 «Initiative contre l'immigration de masse. Mettre en place un suivi de l'efficacité de la loi d'application», le Conseil national et le Conseil des États ont confirmé ce mandat légal. Dans un premier temps, le Secrétariat d'État

→



Dans un premier temps, un monitoring d'exécution annuel a été mis en place. Parallèlement, dans la phase introductive, le SECO a fait analyser de manière approfondie l'effet de l'obligation d'annonce sur le taux de chômage et l'immigration, ainsi que son exécution.



à l'économie (SECO) a mis en place un monitoring d'exécution annuel. Parallèlement, dans la phase introductive, le SECO a fait analyser de manière approfondie l'effet de l'obligation d'annonce sur le taux de chômage et l'immigration, ainsi que son exécution. Cette analyse s'est déroulée sous la forme de deux évaluations d'efficacité et de deux évaluations de monitoring.

Effet: taux de chômage et immigration

Deux études qui ont mesuré les effets de causalité n'ont fait apparaître aucun effet statistiquement significatif sur le chômage et l'immigration pendant la phase d'introduction de l'obligation d'annonce. Ces résultats doivent être interprétés dans le contexte du marché du travail de la phase d'introduction. En effet, le taux de chômage se situait à un niveau historiquement bas: l'obligation d'annonce a été introduite à un moment où le marché du travail ne connaissait pas de grande pénurie de postes. Le concours d'un taux de chômage bas et d'une valeur seuil élevée de 8% a fortement limité la portée de l'obligation d'annonce.

Cependant, des résultats partiels indiquent un effet légèrement positif. Ainsi, le taux de départ du chômage pour les hommes de plus de 35 ans a connu une légère hausse. Or la réduction du taux de chômage pour ce groupe n'est pas significative du point de vue statistique. Par ailleurs, on a constaté un lien légèrement positif entre l'intensité du placement et l'effet de l'obligation d'annonce sur le taux de départ du chômage. De plus, l'obligation d'annonce augmente légèrement la probabilité de trouver, par le biais de l'ORP, un emploi dans une profession soumise à l'obligation d'annonce. Les résultats semblent indiquer que les activités de placement des ORP constituent bel et bien un levier potentiel pour l'augmentation du taux de départ du chômage.

Optimisations dans l'exécution pour un meilleur effet

Comme le premier rapport de monitoring, les deux évaluations de monitoring montrent elles aussi une forte hausse

des postes annoncés après l'entrée en vigueur de l'obligation d'annonce. Cette augmentation diffère d'un canton à l'autre. Certaines caractéristiques structurelles, comme la structure des branches ou le nombre d'emplois saisonniers, sont un élément explicatif de ces disparités. Une grande part de ces différences reste toutefois inexplicée, ce qui est vraisemblablement dû au fait qu'un bon nombre des spécificités des marchés du travail régionaux (p. ex. la fluctuation des postes dans les entreprises) ne transparaissent pas suffisamment dans les statistiques disponibles.

La probabilité que l'annonce d'un poste conduise à un placement fructueux par les ORP était plus élevée lorsque le dossier du candidat était meilleur et lorsque la proposition a été transmise rapidement. On ne s'étonnera pas que le nombre de propositions ait joué un rôle important, mais l'élément central pour le succès du placement était surtout qu'au moins une proposition par poste soit transmise le plus rapidement possible. Il existe encore un potentiel d'amélioration à cet égard dans de nombreux cantons et une collaboration inter-cantonale renforcée serait souhaitable dans les cas où le nombre de candidats appropriés disponibles dans un des cantons est trop bas.

De bonnes relations entre les ORP et les employeurs sont un élément clé.

De bonnes relations entre les ORP et les employeurs sont un élément clé pour une mise en œuvre fructueuse de l'obligation d'annonce. C'est ce qui ressort d'entretiens avec des chefs d'ORP de différents cantons. Les expériences positives des entreprises avec le SPE augmentent elles aussi leur disponibilité à engager des demandeurs d'emploi des ORP. En effet, le succès de placement est sensiblement plus élevé pour les annonces faites directement auprès de l'ORP qu'en utilisant les canaux d'annonce numériques.

Les demandeurs d'emploi ont la possibilité d'être eux-mêmes actifs en utilisant un compte Job-Room et ainsi de profiter de la priorité de l'information de cinq jours des offres d'emploi soumises à l'obligation d'annonce qui y sont publiées dans le domaine protégé. Pendant la phase d'introduction, cette possibilité a été relativement peu utilisée. Seul environ un quart des demandeurs d'emploi se sont enregistrés pour accéder au domaine protégé. En novembre 2021, cette part a augmenté pour atteindre 57%.

proposées. En 2019, le succès de placement était encore de 7,8%.

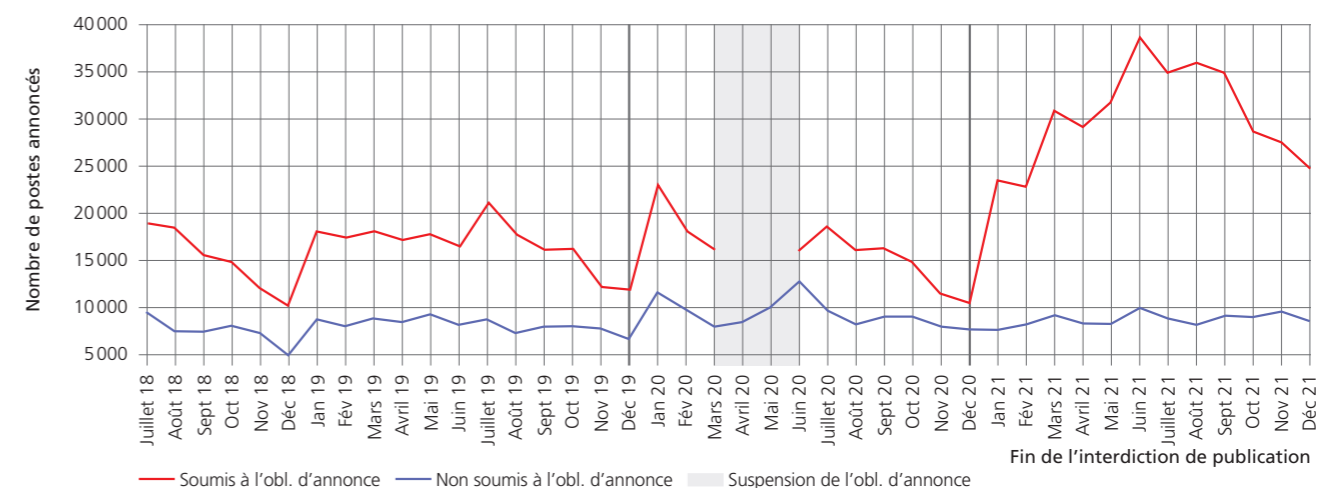
Perspectives pour 2021 et 2022

La portée de l'obligation d'annonce a presque doublé entre 2020 et 2021. 14,7% des personnes actives le sont dans des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce. Le nombre de postes vacants annoncés a sensiblement augmenté. Cette dynamique va probablement se poursuivre en 2022. La hausse du taux de chômage due à la pandémie de COVID-19 était déjà visible dans la liste des professions soumises à l'obligation d'annonce de 2021. À cause du taux de chômage durablement supérieur à la moyenne dans les genres de professions les plus touchés par la pandémie, en 2022 de nouveaux genres de professions seront soumis à l'obligation d'annonce, entre autres les commerçants et vendeurs magasins, les spécialistes du marketing et de la publicité, et les consultants et employés d'agences de voyages. Ainsi, la portée de l'obligation d'annonce atteint 19,7%.

L'obligation d'annonce en 2020

Le deuxième rapport de monitoring du SECO, du 14 juin 2021, a confirmé l'efficacité et la conformité à la loi de l'exécution de l'obligation d'annonce en 2020. Si l'on prend en compte la suspension due à la pandémie, le nombre d'annonces est resté constant. Les ORP ont pu proposer un peu plus souvent, au moins un demandeur d'emploi par poste annoncé. De plus, les employeurs qui ont reçu des propositions adéquates de la part des ORP affirmaient dans 8,2% des cas avoir pu engager au moins une des personnes

Nombre de postes annoncés de 2018 à 2021



La modernisation PLASTA mise en œuvre avec succès

Avec le projet «Modernisation PLASTA», le service public de l'emploi fait un nouveau pas vers la numérisation. Outre le fait que le déploiement s'est achevé avant le délai prévu, le design de l'instrument de travail principal des offices régionaux de placement (ORP) a été refait à neuf.

JONAS SÜSS

Le projet «Modernisation PLASTA» s'est terminé avec succès à la fin décembre 2021. La nouvelle interface utilisateurs du système informatique servant au placement et à la statistique du marché du travail (PLASTA) a même pu être déployée plus tôt que prévu. Après douze ans d'exploitation, l'application utilisée jusque-là (PLASTA UR2), introduite en 2009 dans le cadre du projet «Nouvelle conception PLASTA», est arrivée au terme de son cycle de vie.

Déploiement en cinq étapes de réalisation

La modernisation de PLASTA (PLASTA UR3) a été déployée entre fin 2019 et fin 2021 en plusieurs unités de réalisation (UR). Les unités ont été créées selon les processus d'affaires existants et selon la structure de l'application remplacée:

- **Unité de réalisation 3.1**
Déploiement le 4 novembre 2019
Saisie des demandeurs d'emploi
- **Unité de réalisation 3.2**
Déploiement le 20 juillet 2020
Affaires qui concernent les demandeurs d'emploi
- **Unité de réalisation 3.3**
Déploiement le 10 mai 2021
Affaires qui concernent les employeurs
- **Unité de réalisation 3.4**
Déploiement le 6 octobre 2021
Affaires qui concernent les mesures relatives au marché du travail (MMT)
- **Unité de réalisation 3.5**
Déploiement le 6 octobre 2021
Administration

Durant toute la phase du déploiement, l'ancien système est resté à disposition. Pendant cette période, les utilisateurs PLASTA ont pu travailler à la fois avec PLASTA UR2 et avec les parties de PLASTA UR3 déjà réalisées. La mise hors service

de PLASTA UR2 le 8 décembre 2021 a constitué le terme du déploiement de la modernisation de PLASTA. Le projet s'est ainsi achevé trois mois avant le délai prévu.

Organisation réussie du déploiement

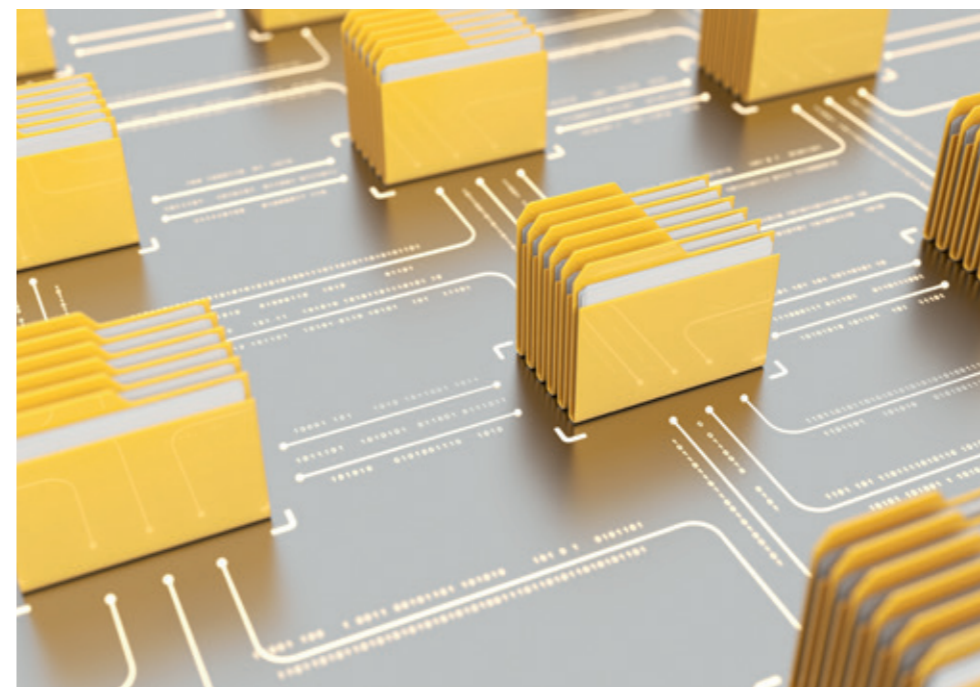
Grâce au déploiement en étapes successives, les utilisateurs PLASTA ont pu se familiariser pas à pas avec le nouveau système. Dans le cadre de la modernisation de PLASTA, c'est principalement l'interface utilisateurs qui a été renouvelée, tandis que la structure et le fonctionnement de l'application sont restés les mêmes. Le besoin de formation a donc été minime.

Afin de garantir un déploiement sans accroc des différentes étapes de réalisation, le SECO TC s'est efforcé de mener des échanges continus et étroits avec les responsables du déploiement dans les cantons, lui permettant ainsi de répondre aux questions avec rapidité et simplicité.

Un prochain défi s'annonce déjà

Avec ce déploiement réussi, le cycle de vie de PLASTA est garanti pour un certain temps au niveau technique. Toutefois, le service public de l'emploi doit se pencher suffisamment tôt sur la prochaine génération de PLASTA.

C'est pourquoi, à partir de 2023, un groupe interdisciplinaire de collaborateurs réfléchira à la question de ce qu'un «futur PLASTA» doit mettre à disposition pour soutenir les ORP et les services de logistique des MMT, et à la manière d'intégrer cela dans le paysage informatique de l'assurance-chômage.



Grâce au déploiement en cinq unités de réalisation successives, les utilisateurs PLASTA ont pu se familiariser pas à pas avec le nouveau système.

Le dialogue est incontournable!

Dans cette série nous vous présentons tour à tour des collaborateurs de TC et des organes d'exécution. Ces personnes nous dévoilent leur travail de tous les jours et nous expliquent comment les organes de surveillance et d'exécution collaborent dans la pratique.

STEFAN MEUWLY

Placement, réinsertion, collaboration interinstitutionnelle, responsabilité des processus d'affaires pour diverses applications spécialisées, enfin et surtout, point de contact pour le soutien opérationnel aux ORP/LMMT/ACT: le domaine d'activité de Mauro Tomeo est vaste et diversifié. Depuis plus de cinq ans, il dirige le groupe MIVR (soutien opérationnel) au sein du secteur Marché du travail et Réinsertion et considère ce poste comme le job de ses rêves. «Dans ma fonction, je peux procéder à des changements stratégiques et opérationnels, ainsi que conseiller et soutenir d'autres services. C'est cette diversité qui rend mon travail si passionnant.» Il faut dire qu'il dispose d'excellentes connaissances de base, car avant de rejoindre TC, il a été conseiller en personnel ORP, puis chef d'un ORP et enfin responsable de la gestion des processus et de la qualité au Département de l'économie et des affaires sociales du canton de Bâle-Ville. «Mon expérience dans 'l'exécution' me permet d'appréhender les besoins des demandeurs d'emploi, des employeurs, mais également ceux du service public de l'emploi.»

L'évolution constante du marché du travail a des conséquences non négligeables sur les exigences posées aux conseillers en personnel des ORP.

Conseiller en personnel, une activité complexe

L'évolution constante du marché du travail a des conséquences non négligeables sur les exigences posées aux conseillers en personnel des ORP. Si par le passé les tâches du conseiller se limitaient exclusivement au conseil et au placement, elles sont aujourd'hui plus étendues et plus complexes: «Aujourd'hui les conseillers en personnel ORP sont très bien formés, effectuent des analyses de situation détaillées, entre-

tiennent des contacts étroits avec les employeurs et ont à disposition un nombre important de mesures de marché du travail visant une réinsertion rapide du demandeur d'emploi sur le marché du travail», explique Tomeo. L'aspect social de cette fonction n'est pas à sous-estimer non plus: «Au quotidien, tu es confronté aux problèmes personnels de nombreux demandeurs d'emploi. Il faut à la fois faire preuve de compréhension et maintenir un certain recul.»

Parcours similaire dans l'assurance-chômage

Cette problématique n'est pas nouvelle pour Hugues Sautière, dont le parcours est similaire à celui de Tomeo. Après des études dans le nord de la France et diverses fonctions dans le marketing et les médias, il s'installe en Suisse, où il débute en 2003 à l'ORP Centre à Fribourg en tant que conseiller en personnel. Après quatre années au poste de chef de l'ORP Sud à Bulle, il retourne à Fribourg, où il prend la direction de la section Chômage (avec 150 collaborateurs et environ 9000 demandeurs d'emploi) au sein du Service public de l'emploi du canton de Fribourg. Comme pour Tomeo, son expertise dans le domaine de l'assurance-chômage est un atout: «En tant que conseiller en personnel, j'ai observé de bonnes et de moins bonnes pratiques. Grâce à mon expérience dans ce domaine, je peux exercer une influence ciblée sur l'environnement de travail et sur la qualité des prestations.» Le pilote amateur qu'il est ne rechigne pas à aller sur le terrain: «S'il y a des problèmes entre un conseiller en personnel et un demandeur d'emploi, il m'arrive d'inviter ce dernier à un entretien pour tenter, en tant que médiateur, de trouver une solution. La plupart du temps, j'y arrive!»

Des solutions par le dialogue

Les deux se sont rencontrés pour la première fois lors de la présentation du projet de l'obligation d'annoncer les postes vacants dans les cantons par Mauro Tomeo. Depuis, ils ont des échanges réguliers: «Mauro est mon premier interlocuteur lorsqu'il s'agit d'introduire de nouvelles structures ou de prendre des décisions stratégiques. Chaque canton a



une organisation différente et attend parfois du SECO des solutions individuelles. Je suis très heureux de pouvoir compter sur Mauro en cas de besoin. Le dialogue entre le SECO et les organes d'exécution est important et incontournable.»

Tomeo abonde dans le même sens: «J'apprécie Hugues avant tout en tant que personne. Il est authentique et fidèle à lui-même, aussi bien comme personne privée que comme chef de section. Il est toujours transparent, ouvert et direct. Ce sont des qualités idéales pour trouver des solutions constructives.»

Avec la lutte contre la pandémie et l'adaptation constante des exigences posées au service public de l'emploi, les deux hommes ne manqueront sûrement pas de sujets de discussion animés.

«Hugues est toujours transparent, ouvert et direct.»

Mauro Tomeo a 52 ans, est marié et père de deux enfants. Il vit à Sissach dans le canton de Bâle-Campagne. Le 1^{er} mars 2016, il intègre le SECO. Depuis début 2017, il dirige le groupe de soutien opérationnel aux ORP/LMMT/ACT.



«Je suis très heureux de pouvoir compter sur Mauro en cas de besoin.»

Hugues Sautière a 55 ans, est marié et père de trois enfants. Il vit à Rossens dans le canton de Fribourg. Le 1^{er} avril 2003, il débute au Service public de l'emploi à Fribourg. En septembre 2011, il prend la direction de la section Chômage.



Informations complémentaires 2021

Compte d'exploitation

	2021	2020	en millions de CHF	
Chômeurs inscrits (moyenne annuelle)	137 614	145 720		
Taux de chômage	3.0%	3.1%		
01.01.2021–31.12.2021	2021*	2020*	Différence	%
Cotisations salariales	7 657.8	7 472.1	185.7	2.5
Dommages-intérêts	4.0	3.7	0.3	8.1
./. Amortissements des cotisations	-15.9	-14.9	1.0	6.7
Cotisations assurés et employeurs	7 645.8	7 460.9	184.9	2.5
Confédération	597.5	585.8	11.7	2.0
Participation financière de la Confédération COVID-19	5 648.1	9 185.7	-3 537.6	-38.5
Participation financière de la Confédération	6 245.6	9 771.5	-3 525.9	-36.1
Cantons	176.0	172.1	3.9	2.3
Contributions des pouvoirs publics	6 421.6	9 943.6	-3 522.0	-35.4
PRODUITS	14 067.4	17 404.5	-3 337.1	-19.2
Indemnités de chômage	6 226.8	5 892.9	333.9	5.7
Indemnités journalières non soumises à l'AVS	22.3	20.5	1.8	8.8
Allocations familiales	85.1	79.7	5.4	6.8
Cotisations AVS, SUVA et LPP	908.0	854.9	53.1	6.2
./. Cotisations assurés à AVS, SUVA et LPP	-490.3	-462.3	28.0	6.1
./. Participations employeurs aux stages professionnels	-3.3	-2.2	1.1	50.0
Indemnités de chômage	6 748.5	6 383.6	364.9	5.7
Indemnités réduction horaire de travail	5 648.3	9 196.1	-3 547.8	-38.6
Indemnités en cas d'intempéries	24.4	12.2	12.2	100.0
Indemnités en cas d'insolvabilité	24.7	37.4	-12.7	-34.0
./. Recette indemnités insolvabilité	-9.2	-8.4	0.8	9.5
Indemnités en cas d'insolvabilité	15.4	29.1	-13.7	-47.1
Mesures relatives au marché du travail	657.4	601.1	56.3	9.4
./. Participations des cantons aux frais de cours	-10.0	-10.3	-0.3	-2.9
Mesures relatives au marché du travail	647.4	590.8	56.6	9.6
CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES	13 084.1	16 211.8	-3 127.7	-19.3
Indemnisation accords bilatéraux	327.8	207.6	120.2	57.9
RÉSULTAT D'EXPLOITATION I	655.5	985.1	-329.6	-33.5
Frais d'administration des caisses de chômage	235.0	228.6	6.4	2.8
Frais d'administration des cantons	539.2	539.9	-0.7	-0.1
Frais d'administration de la centrale de compensation	22.0	21.5	0.5	2.3
Frais d'administration de l'organe de compensation	85.9	81.3	4.6	5.7
./. Participation de la Confédération à l'informatique de l'organe de compensation	-18.9	-17.7	1.2	6.8
Frais d'administration de l'organe de compensation	67.0	63.5	3.5	5.5
Frais d'administration	863.2	853.5	9.7	1.1
Résultat de l'intérêt des caisses de chômage	-0.1	-0.2	-0.1	-50.0
Résultat de l'intérêt de l'organe de compensation	0.0	-0.4	-0.4	-100.0
Résultat de l'intérêt de la centrale de compensation	3.6	7.2	-3.6	-50.0
Résultat d'évaluation	14.6	2.7	11.9	440.7
Résultat financier	18.2	9.3	8.9	95.7
RÉSULTAT D'EXPLOITATION II	-189.5	140.9	-330.4	-234.5
Autres résultats	-1.5	-0.7	0.8	114.3
Résultats non incorporés à la période	5.2	4.5	0.7	15.6
Résultats extraordinaires	3.7	3.9	-0.2	-5.1
RÉSULTAT	-185.8	144.8	-330.6	-228.3

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

Bilan

au 31.12.2021	2021*	2020*	Différence	%
ACTIFS				
Liquidités des caisses de chômage	135.2	198.4	-63.2	-31.9
Liquidités de l'organe de compensation	814.5	2 467.9	-1 653.4	-67.0
Liquidités	949.7	2 666.3	-1 716.6	-64.4
Créances diverses des caisses de chômage	118.5	86.0	32.5	37.8
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	47.9	51.3	-3.4	-6.6
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	84.5	97.4	-12.9	-13.2
Créances stages professionnels	1.0	1.0	0.0	0.0
Créances envers les cantons	176.0	172.1	3.9	2.3
Créances diverses de l'organe de compensation	0.0	0.1	-0.1	-100.0
Créances de l'organe de compensation envers la centrale	902.5	873.2	29.3	3.4
Retenue de la centrale de compensation	107.1	100.0	7.1	7.1
Créances accords bilatéraux	11.7	9.7	2.0	20.6
Créances et avoirs	1 449.4	1 390.8	58.6	4.2
Comptes de régularisation actifs	168.2	127.7	40.5	31.7
ACTIF CIRCULANT	2 567.2	4 184.7	-1 617.5	-38.7
Immobilisations corporelles mobilières des caisses de chômage	2.0	1.5	0.5	33.3
Immobilisations corporelles mobilières de l'organe de compensation	10.5	8.7	1.8	20.7
Immobilisations corporelles	12.5	10.2	2.3	22.5
ACTIF IMMOBILISÉ	12.5	10.2	2.3	22.5
TOTAL ACTIFS	2 579.7	4 194.9	-1 615.2	-38.5
PASSIFS				
Engagements des caisses de chômage	27.9	31.2	-3.3	-10.6
Engagements de l'organe de compensation	-1.5	57.3	-58.8	-102.6
Engagements accords bilatéraux	342.7	299.7	43.0	14.3
Engagements à court terme	369.0	388.1	-19.1	-4.9
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	48.1	51.5	-3.4	-6.6
Provisions insolvabilité	84.5	97.4	-12.9	-13.2
Provisions stages professionnels	1.0	1.1	-0.1	-9.1
Provisions diverses des caisses de chômage	12.5	12.4	0.1	0.8
Provisions de l'organe de compensation	68.2	142.1	-73.9	-52.0
Autres dettes à court terme	214.4	304.5	-90.1	-29.6
Comptes de régularisation passifs	282.3	1 602.6	-1 320.3	-82.4
FONDS ÉTRANGERS À COURT TERME	865.7	2 295.2	-1 429.5	-62.3
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
TOTAL FONDS ÉTRANGERS	865.7	2 295.2	-1 429.5	-62.3
Capital propre Fonds de l'AC au 01.01.	1 899.7	1 754.9	144.8	8.3
Résultat comptable	-185.8	144.8	-330.6	-228.3
Capital propre Fonds de l'AC au 31.12.	1 713.9	1 899.7	-185.8	-9.8
TOTAL PASSIFS	2 579.7	4 194.9	-1 615.2	-38.5

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

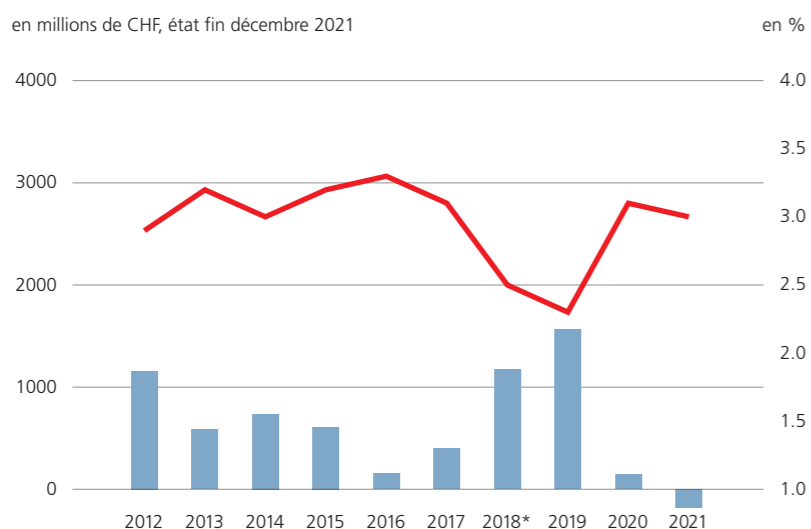
Concernant le compte de résultats et le bilan

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

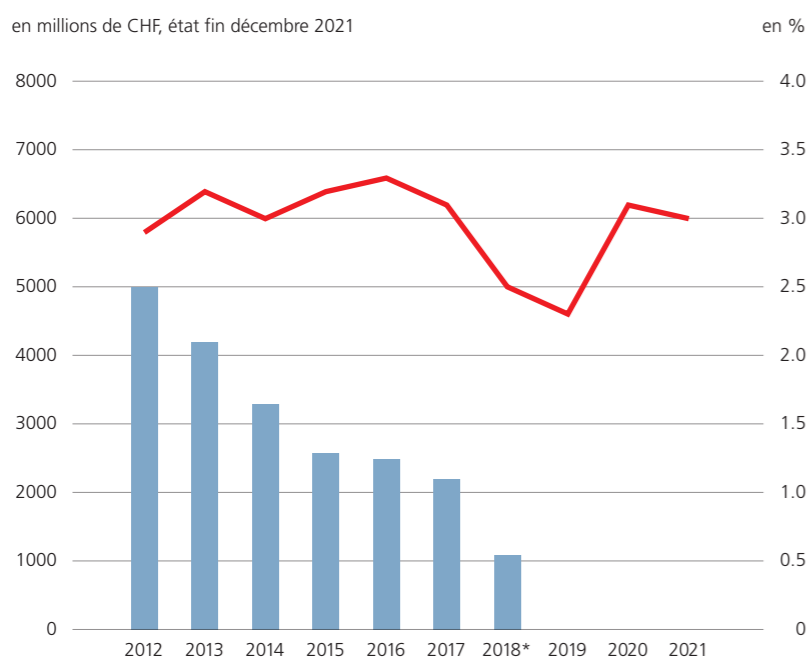
Les frais de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) dus la crise du COVID-19 ont été pris en charge par la Confédération en 2021, comme l'année précédente. Ceux-ci ont diminué de 3547,8 millions de francs

par rapport à 2020. Le taux de chômage a baissé de 0,1 %. Malgré cela, l'assurance-chômage a clôturé son exercice annuel avec une perte de près de 185,8 millions de francs.



Résultat de l'assurance-chômage 2012-2021

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



Dettes 2012-2021

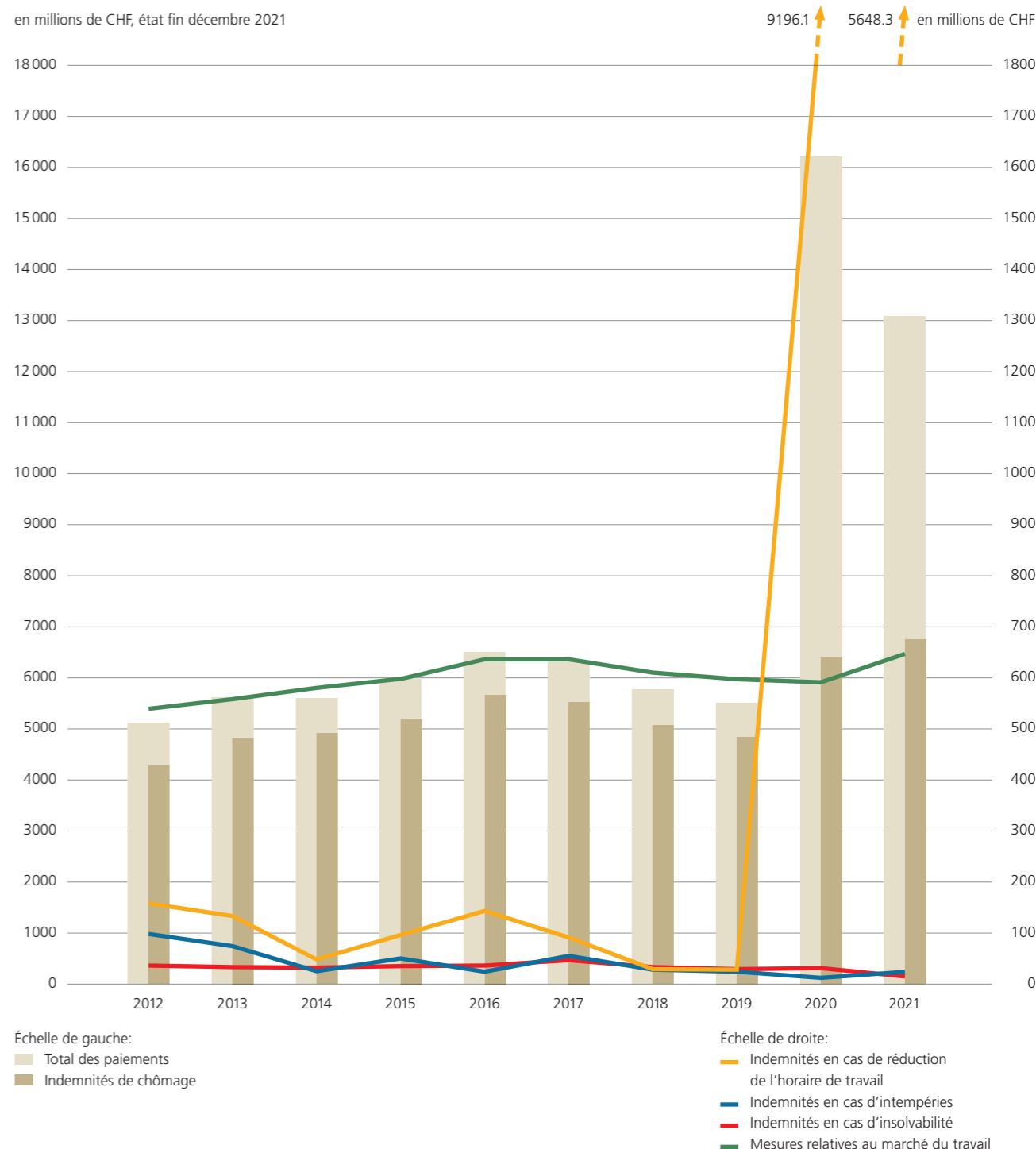
Échelle de gauche: Dettes
Échelle de droite: Taux de chômage

* 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 2015 à 2017 concernant la vie active de la population. Ces nouveaux chiffres (recalculés jusqu'à janvier 2017) remplacent donc les chiffres relatifs à la population active établis sur la base du relevé structurel concernant la vie active réalisés de 2012 à 2014.

Évolution des paiements

Suite à la crise du COVID-19, un montant exceptionnellement élevé a de nouveau été dépensé pour les indemnités en cas de RHT (5648,3 millions de francs). Celui-ci a toutefois diminué de 3547,8 millions de francs par rapport à l'année précédente. Les versements des indemnités de chômage ont augmenté de 364,9 millions de francs par rapport à l'année précédente (+ 5,7 %). De plus, les indemnités

en cas d'intempéries ont également connu une hausse et ont atteint 12,2 millions de francs (+ 100 %). Les indemnités en cas d'insolvabilité ont, au contraire, diminué de 13,7 millions de francs (-41,7 %) par rapport à l'année précédente. Les frais pour les mesures relatives au marché du travail se sont accrus de 56,6 millions de francs (+ 9,6 %).



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 2021, 139 991 personnes ont participé à des mesures relatives au marché du travail. Par rapport à l'année précédente, cela correspond à une augmentation de 16 973 participants. Les frais occasionnés par ces mesures se sont montés

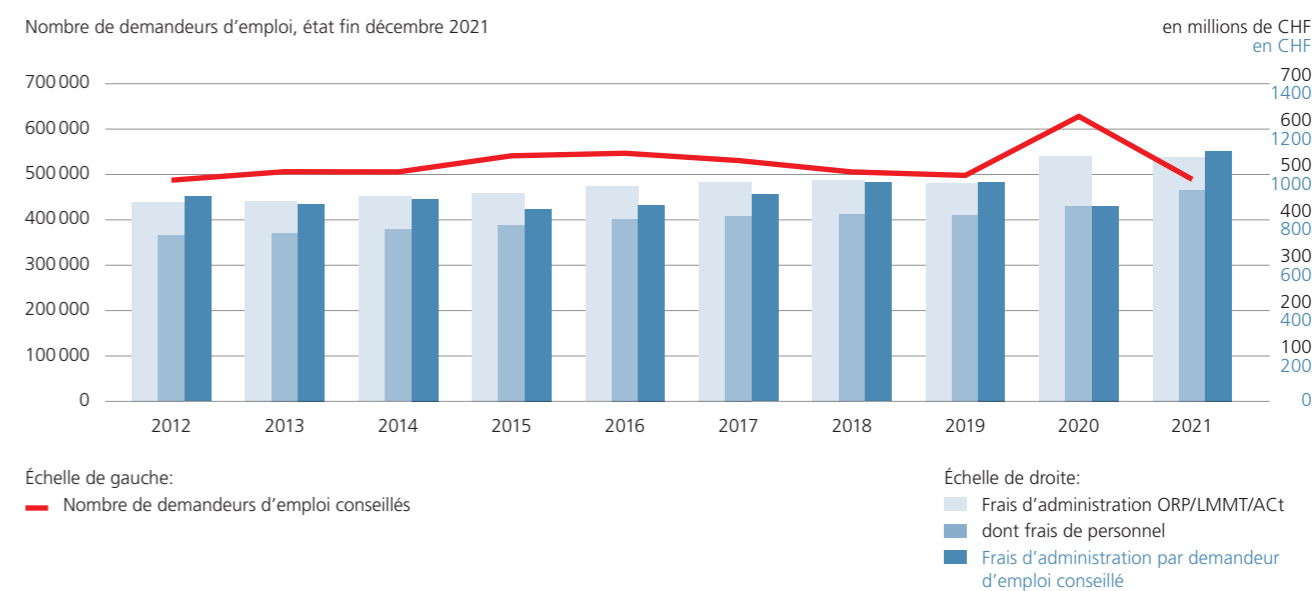
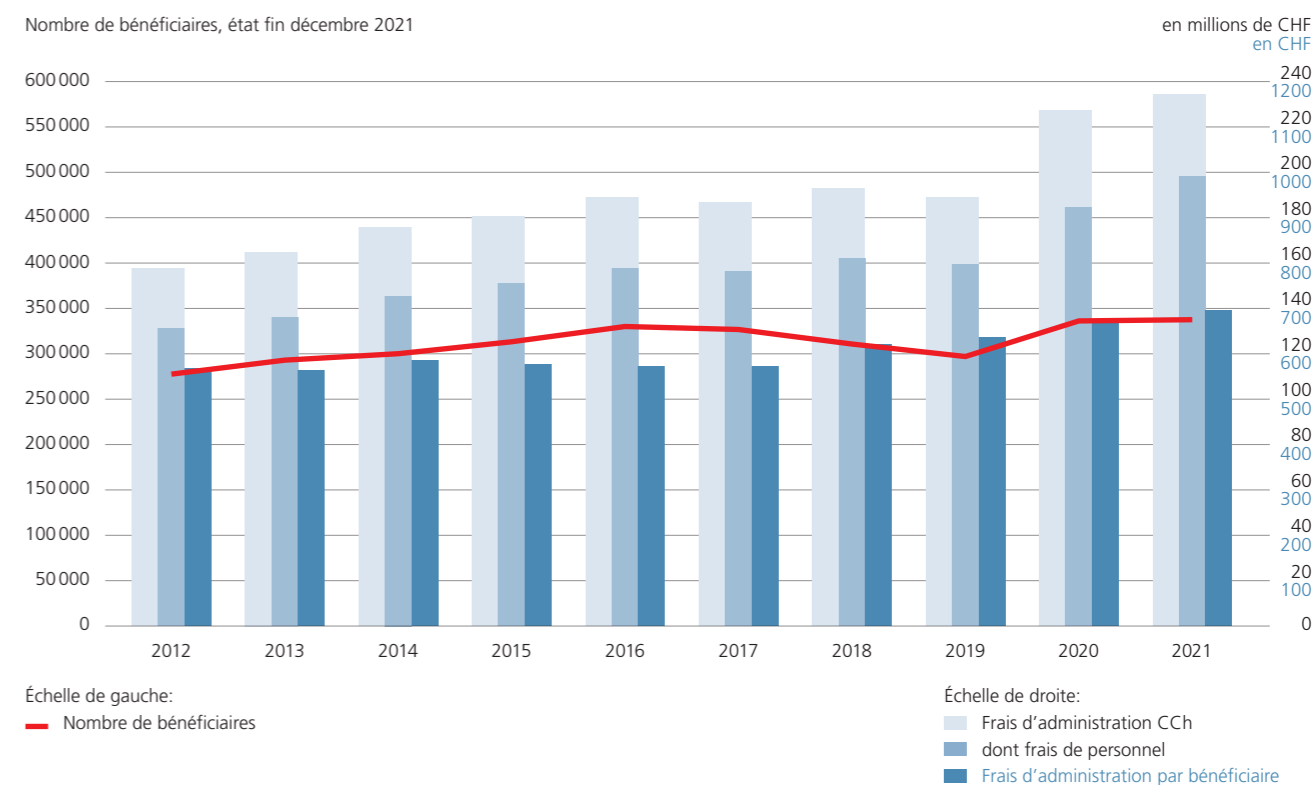
à 631 millions de francs. Par rapport à l'année précédente, les dépenses de l'assurance-chômage pour les mesures relatives au marché du travail se sont accrues d'environ 16 millions de francs.



Frais d'administration de l'assurance-chômage

Les frais d'administration pour l'exécution de l'assurance-chômage ont légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Les organes d'exécution ont continué à faire face à un fort volume de travail en lien avec les indemnités en cas de RHT (délivrance des autorisations et établissement des décomptes mensuels). Le pourcentage des frais d'administration des caisses de chômage et des organes cantonaux d'exécution n'a que peu évolué, bien que le nombre de bénéficiaires ait augmenté de 0,2 % pour atteindre 337 587 personnes et que le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant de conseils ait diminué de 22,1 %. Comme l'année précédente, ce sont les frais de personnel qui ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration avec plus de 80 %.

naux d'exécution n'a que peu évolué, bien que le nombre de bénéficiaires ait augmenté de 0,2 % pour atteindre 337 587 personnes et que le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant de conseils ait diminué de 22,1 %. Comme l'année précédente, ce sont les frais de personnel qui ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration avec plus de 80 %.



Parts de marché des caisses de chômage

La diversité des caisses de chômage dans le système suisse de l'assurance-chômage est visible à travers les parts de marché des caisses de chômage.

Paiements d'indemnités de chômage 2021

État fin février 2022

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paiement	%
TOTAL*	337 587	35 981 433	6 210 877 835	595 495 366	82 998 802	5 698 381 271	100.00
60 UNIA	91 969	9 857 957	1 646 196 551	157 282 441	23 194 014	1 512 108 123	26.54
22 VD	30 538	3 314 783	619 541 453	69 643 173	11 244 840	561 143 120	9.85
01 ZH	27 736	2 963 404	576 087 363	54 221 938	5 268 710	527 134 135	9.25
02 BE	23 112	2 350 174	371 234 760	33 358 271	4 716 936	342 593 426	6.01
25 GE	14 744	1 848 338	366 204 940	41 573 527	6 536 060	331 167 472	5.81
19 AG	18 302	1 977 916	341 570 966	29 349 688	3 581 709	315 802 987	5.54
17 SG	15 888	1 691 922	271 173 616	24 359 248	3 937 092	250 751 460	4.40
57 SYNA	13 775	1 504 590	260 424 420	25 259 117	3 581 464	238 746 767	4.19
20 TG	10 423	1 050 462	168 776 155	15 362 125	1 766 640	155 180 670	2.72
03 LU	9 764	961 048	155 037 185	13 550 852	1 458 486	142 944 819	2.51
12 BS	7 253	800 696	136 615 156	13 366 199	2 182 326	125 431 283	2.20
13 BL	7 309	777 652	135 219 573	11 539 050	972 240	124 652 763	2.19
10 FR	8 129	799 396	134 892 569	12 311 459	2 059 629	124 640 738	2.19
23 VS	9 201	835 649	131 019 569	12 130 019	1 794 878	120 684 428	2.12
11 SO	7 290	748 710	119 837 281	10 359 837	1 301 496	110 778 939	1.94
24 NE	5 407	620 203	102 747 166	8 774 663	1 224 125	95 196 628	1.67
09 ZG	3 925	431 191	98 516 328	8 517 970	1 090 886	91 089 243	1.60
47 OCST	5 834	596 428	91 188 181	7 675 603	860 312	84 372 890	1.48
58 OCSV	5 883	542 306	88 566 178	9 384 622	1 848 591	81 030 147	1.42
35 Syndicom	2 907	326 389	61 191 966	5 797 636	642 847	56 037 177	0.98
18 GR	5 119	363 949	56 175 849	5 866 615	600 699	50 909 932	0.89
05 SZ	2 452	233 253	50 352 452	4 401 964	283 761	46 234 249	0.81
21 TI	2 200	242 007	43 281 646	3 760 146	342 039	39 863 539	0.70
14 SH	2 368	253 056	40 446 571	3 621 242	590 962	37 416 292	0.66
44 SIT	1 810	225 970	38 184 624	4 539 491	858 059	34 503 192	0.61
15 AR	1 409	148 902	24 026 835	2 106 826	241 766	22 161 775	0.39
06 OW/NW	1 488	138 324	24 154 154	2 276 747	172 851	22 050 258	0.39
26 JU	1 319	136 415	21 251 689	1 779 824	234 333	19 706 197	0.35
08 GL	1 021	100 305	15 482 168	1 431 856	131 093	14 181 405	0.25
49 IP Porrentruy	639	66 519	9 896 011	815 531	139 356	9 219 835	0.16
04 UR	687	55 048	8 418 871	787 240	102 598	7 734 229	0.14
16 AI	197	18 473	3 165 590	290 444	38 005	2 913 151	0.05
Total VAK	217 281	22 861 274	4 015 229 905	384 740 924	51 874 158	3 682 363 139	64.62
Total ERFAA	122 178	13 053 640	2 185 751 920	209 938 911	30 985 288	2 006 798 297	35.22
Total Passages	639	66 519	9 896 011	815 531	139 356	9 219 835	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. La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.

Paiements d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail 2021

État fin février 2022

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL*	71 998	4 405 636 317	352 630 737	4 758 267 054	100.00
01 ZH	12 279	1 138 799 293	92 079 059	1 230 878 352	25.87
02 BE	7 543	385 633 712	30 903 594	416 537 306	8.75
25 GE	4 414	359 169 216	29 111 514	388 280 730	8.16
22 VD	4 698	263 070 359	20 955 371	284 025 729	5.97
03 LU	3 786	230 185 919	18 460 714	248 646 633	5.23
60 UNIA	3 762	206 930 676	16 523 737	223 454 412	4.70
12 BS	2 220	202 920 636	16 150 935	219 071 571	4.60
17 SG	3 713	198 192 393	15 894 321	214 086 714	4.50
19 AG	3 483	173 211 036	13 837 934	187 048 970	3.93
23 VS	3 084	130 082 219	10 181 770	140 263 989	2.95
18 GR	2 439	122 303 155	9 586 779	131 889 934	2.77
47 OCST	1 984	115 127 496	8 870 554	123 998 050	2.61
11 SO	1 827	103 490 111	8 322 027	111 812 139	2.35
09 ZG	1 743	93 952 076	7 483 966	101 436 043	2.13
10 FR	2 052	90 065 236	7 186 554	97 251 790	2.04
20 TG	1 942	88 384 204	7 085 389	95 469 593	2.01
21 TI	1 959	79 388 993	6 098 892	85 487 885	1.80
13 BL	1 777	78 350 067	6 268 231	84 618 298	1.78
24 NE	1 461	72 804 261	5 838 983	78 643 244	1.65
05 SZ	1 188	61 286 464	4 860 610	66 147 074	1.39
57 SYNA	685	39 190 894	3 125 785	42 316 678	0.89
06 OW/NW	680	34 018 141	2 705 619	36 723 760	0.77
58 OCSV	732	29 596 136	2 332 098	31 928 234	0.67
14 SH	584	27 638 146	2 225 353	29 863 499	0.63
26 JU	538	21 328 129	1 696 816	23 024 946	0.48
15 AR	366	16 848 066	1 358 476	18 206 542	0.38
08 GL	419	13 593 535	1 087 820	14 681 355	0.31
04 UR	255	13 043 778	1 032 760	14 076 538	0.30
49 IP Porrentruy	199	9 472 697	761 766	10 234 464	0.22
16 AI	163	6 395 975	508 051	6 904 026	0.15
44 SIT	23	1 163 299	95 258	1 258 556	0.03
Total VAK	64 613	4 004 155 120	320 921 540	4 325 076 660	90.90
Total ERFAA	7 186	392 008 500	30 947 431	422 955 931	8.89
Total Passages	199	9 472 697	761 766	10 234 464	0.22

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



Paiements d'indemnités en cas d'intempéries 2021

État fin février 2022

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL*	1088	22 346 042	2 235 124	24 581 166	100.00
60 UNIA	152	4 220 932	416 717	4 637 649	18.87
47 OCST	80	2 870 754	272 261	3 143 015	12.79
57 SYNA	74	2 627 922	247 361	2 875 283	11.70
01 ZH	119	1 964 594	199 295	2 163 890	8.80
23 VS	55	1 323 162	127 485	1 450 647	5.90
19 AG	76	1 186 640	126 204	1 312 844	5.34
17 SG	73	1 108 799	110 365	1 219 164	4.96
05 SZ	34	908 237	86 317	994 555	4.05
18 GR	32	715 789	69 474	785 264	3.19
22 VD	54	669 459	78 084	747 542	3.04
21 TI	26	652 815	63 420	716 235	2.91
58 OCSV	20	575 553	54 119	629 672	2.56
02 BE	49	563 340	63 915	627 256	2.55
03 LU	45	455 989	48 525	504 515	2.05
20 TG	26	421 065	48 085	469 150	1.91
09 ZG	20	326 444	35 247	361 690	1.47
10 FR	23	287 433	32 712	320 145	1.30
11 SO	23	288 597	30 722	319 319	1.30
13 BL	23	238 315	27 306	265 620	1.08
08 GL	11	188 481	19 489	207 970	0.85
24 NE	13	180 851	19 132	199 983	0.81
49 IP Porrentruy	15	179 126	18 659	197 785	0.80
26 JU	16	153 308	15 579	168 887	0.69
16 AI	7	56 501	5 463	61 964	0.25
15 AR	5	55 827	5 604	61 432	0.25
14 SH	6	43 339	4 451	47 790	0.19
12 BS	4	39 031	4 073	43 104	0.18
04 UR	4	25 582	2 584	28 166	0.11
06 OW/NW	1	11 364	1 157	12 521	0.05
25 GE	2	6 793	1 319	8 111	0.03
Total VAK	747	11 871 756	1 226 008	13 097 763	53.28
Total ERFAA	326	10 295 160	990 458	11 285 618	45.91
Total Passages	15	179 126	18 659	197 785	0.80

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

Paiements d'indemnités en cas d'insolvabilité 2021

État fin février 2022

Caisse	Nombre d'entreprises	Créances des travailleurs	%
TOTAL*	648	18 968 594	100.00
01 ZH	114	3 089 958	16.29
21 TI	65	2 434 833	12.84
19 AG	53	2 007 502	10.58
25 GE	45	1 630 829	8.60
22 VD	41	1 338 485	7.06
02 BE	42	1 125 924	5.94
23 VS	38	1 046 056	5.51
05 SZ	19	883 035	4.66
09 ZG	32	797 685	4.21
10 FR	27	752 273	3.97
06 OW/NW	11	582 939	3.07
03 LU	24	574 604	3.03
13 BL	21	568 886	3.00
11 SO	18	436 834	2.30
24 NE	12	421 478	2.22
17 SG	35	332 558	1.75
20 TG	13	325 703	1.72
12 BS	18	281 795	1.49
18 GR	11	131 593	0.69
26 JU	3	106 011	0.56
14 SH	1	67 018	0.35
15 AR	4	25 524	0.13
16 AI	1	7 071	0.04

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

Aperçu

Le montant de l'indemnité de chômage se situe à environ 5,7 milliards de francs, ce qui est légèrement supérieur à l'année précédente. La caisse de chômage UNIA et les caisses publiques des cantons de Vaud, de Zurich et de Berne ont versé plus de 50 % du total des paiements. Le tableau indique que près des deux tiers des versements ont été effectués par les caisses publiques (VAK).

Le montant de l'indemnité en cas de RHT a diminué de moitié au cours de la deuxième année de la crise COVID-19, passant de près de 10 milliards de francs à 4,7 milliards de francs au cours de l'année sous revue. Le nombre de secteurs d'exploitation a diminué dans une proportion supérieure, passant de 173 293 à 71 998 au cours de l'année sous revue. La part des prestations d'indemnité en cas de RHT versée par les caisses publiques (VAK) se situe à 90 %.

Le total de l'indemnité en cas d'intempérie a plus que doublé par rapport à l'année précédente, passant de 10 millions de francs à 24 millions de francs. En plus des trois caisses de travail privées UNIA, Familia et SYNA, la caisse de chômage du canton de Zurich s'est classée parmi les caisses qui ont versé le plus de prestations.

Par rapport à l'année précédente, les versements d'indemnité en cas d'insolvabilité étaient à nouveau en baisse et s'élevaient encore à environ 19 millions de francs. Ce sont les caisses de chômage des cantons de Zurich et du Tessin qui ont versé la plus grande part, soit presque 30 %.

Indemnisation des frais d'administration caisses de chômage

Frais d'administration caisses de chômage 2021

Etat fin février 2022

Au moment de la publication du rapport d'activités, les frais d'administration n'ont pas encore été révisés.

Caisse	IFA	FA effectifs	dont frais personnel	dont frais locaux	EPT	Frais personnel/ EPT	Bonus/ résultat*	UP	IFA/ UP
TOTAL	234 467 399	238 983 536	200 226 818	14 796 344	1 941	103 166		41 595 006	5.64
20 TG	4 996 860	4 996 860	4 347 005	307 386	43.1	100 835	136 105	1 207 080	4.14
22 VD	15 965 859	15 965 859	13 277 665	1 341 724	133.2	99 690	276 484	3 516 791	4.54
21 TI	2 234 365	2 234 365	1 899 996	170 026	19.5	97 436	16 561	470 860	4.75
47 OCST	3 814 671	3 814 671	3 070 452	441 846	30.9	99 496	22 123	792 097	4.82
35 Syndicom	1 423 748	1 423 748	1 243 877	76 330	11.1	112 162	11 208	292 823	4.86
49 IP Porrentruy	414 882	414 882	354 234	25 861	3.6	98 126	2 030	85 325	4.86
04 UR	454 369	454 369	401 944	22 668	4.3	93 043	4 222	92 753	4.90
05 SZ	1 858 189	1 858 189	1 687 939	98 840	16.2	104 001	5 340	368 711	5.04
17 SG	8 887 014	8 887 014	7 609 586	435 578	76.4	99 615	-	1 754 118	5.07
06 OW/NW	1 207 757	1 207 757	1 038 639	85 551	9.3	112 285	966	233 479	5.17
15 AR	913 221	913 221	790 151	41 522	7.8	100 913	-	175 018	5.22
23 VS	5 971 752	5 971 752	5 203 471	322 854	46.5	112 023	14 192	1 143 290	5.22
60 UNIA	50 180 742	54 696 879	42 147 133	3 078 993	405.5	103 939	-4 516 137	9 582 244	5.24
18 GR	3 661 300	3 661 300	3 224 514	168 585	31.9	101 082	10 769	694 048	5.28
26 JU	1 098 166	1 098 166	941 847	51 240	9.1	103 273	-	203 598	5.39
24 NE	4 120 175	4 120 175	3 356 675	382 214	31.0	108 420	-	752 288	5.48
11 SO	5 065 706	5 065 706	4 359 848	285 666	41.0	106 338	-	917 436	5.52
14 SH	1 703 077	1 703 077	1 490 964	117 777	11.9	125 608	-	301 751	5.64
12 BS	6 702 193	6 702 193	5 694 456	497 099	56.6	100 591	-	1 149 946	5.83
10 FR	6 280 223	6 280 223	4 790 398	342 924	48.8	98 124	-	1 069 286	5.87
19 AG	12 774 056	12 774 056	11 209 545	724 354	112.7	99 481	-	2 113 871	6.04
01 ZH	25 381 035	25 381 035	21 845 638	1 282 353	220.7	98 979	-	4 096 000	6.20
25 GE	11 941 190	11 941 190	10 249 073	971 968	93.2	109 945	-	1 918 249	6.23
44 SIT	1 178 864	1 178 864	934 803	158 633	9.0	103 407	-	188 779	6.24
02 BE	19 990 192	19 990 192	17 957 507	990 081	170.4	105 391	-	3 137 380	6.37
58 OCSV	4 036 248	4 036 248	3 248 312	451 040	27.8	116 972	-	628 426	6.42
13 BL	7 614 454	7 614 454	6 773 501	438 047	63.0	107 550	-	1 137 049	6.70
57 SYNA	9 630 340	9 630 340	8 126 586	621 184	85.1	95 528	-	1 431 530	6.73
03 LU	9 522 311	9 522 311	8 208 656	510 924	84.7	96 926	-	1 401 475	6.79
08 GL	943 354	943 354	863 218	29 100	7.8	110 386	-	136 444	6.91
09 ZG	4 109 944	4 109 944	3 539 325	306 190	25.3	140 060	-	567 052	7.25
16 AI	391 139	391 139	339 861	17 787	3.6	95 199	-	35 809	10.92
Total VAK	163 787 905	163 787 905	141 101 421	9 942 457	1 368	2 627 193		28 593 782	5.73
Total ERFAA	70 264 612	74 780 749	58 771 163	4 828 026	569	103 229		12 915 899	5.44
Total Passages	414 882	414 882	354 234	25 861	4	98 126		85 325	4.86

IFA indemnisation des frais d'administration (montant de l'indemnisation)

FA frais d'administration (frais engendrés)

EPT équivalents plein temps

UP unités de prestations

* résultat en cas de décompte forfaitaire



Un accord passé entre la Confédération et les fondateurs des caisses règle les détails de l'indemnisation des frais d'administration des caisses. Pour chaque prestation, la caisse comptabilise un certain nombre d'unités de prestations en fonction de la charge en temps de travail. Selon l'accord, les fondateurs ont le choix entre une indemnisation des frais effectifs avec un système de bonus/malus et une indemnisation forfaitaire par unité de prestation. Pour les années allant de 2020 à 2023, seule UNIA a choisi l'indemnisation forfaitaire. Conformément à l'accord, les caisses ayant choisi le forfait sont également tenues de publier leur frais effectifs.

L'efficacité des caisses en matière de coûts peut se lire à la hauteur de l'indemnisation des frais d'administration par unité de prestation (IFA/UP, voir dernière colonne). Si ces chiffres sont inférieurs à une valeur cible donnée, les fondateurs des caisses se voient octroyer un bonus.

À cet effet, 500 000 francs sont répartis selon une formule qui tient compte de la distance jusqu'à la valeur cible et les unités de prestations réalisées. Le système de malus, qui demande une participation aux frais de la part des fondateurs dont l'efficacité en matière de coûts est clairement inférieure à la moyenne, a été supprimé en vue de l'introduction du nouveau système de paiement des caisses de chômage.

La publication de ces chiffres dans le rapport d'activité TC intervient en réaction à la motion Müller Damian (20.3665) «Caisses d'assurance-chômage. Améliorer la transparence».

Mesure des résultats AC

Un accord entre la Confédération et les cantons règle le pilotage du service public de l'emploi (SPE). Les mesures des résultats du SPE sont un élément clé de cet accord.

L'objectif stratégique prioritaire du SPE est d'intégrer le plus rapidement et durablement possible les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC dans le marché du travail. Les résultats annuels de la mesure des résultats AC montrent avec quelle efficacité les cantons atteignent ces objectifs prioritaires.

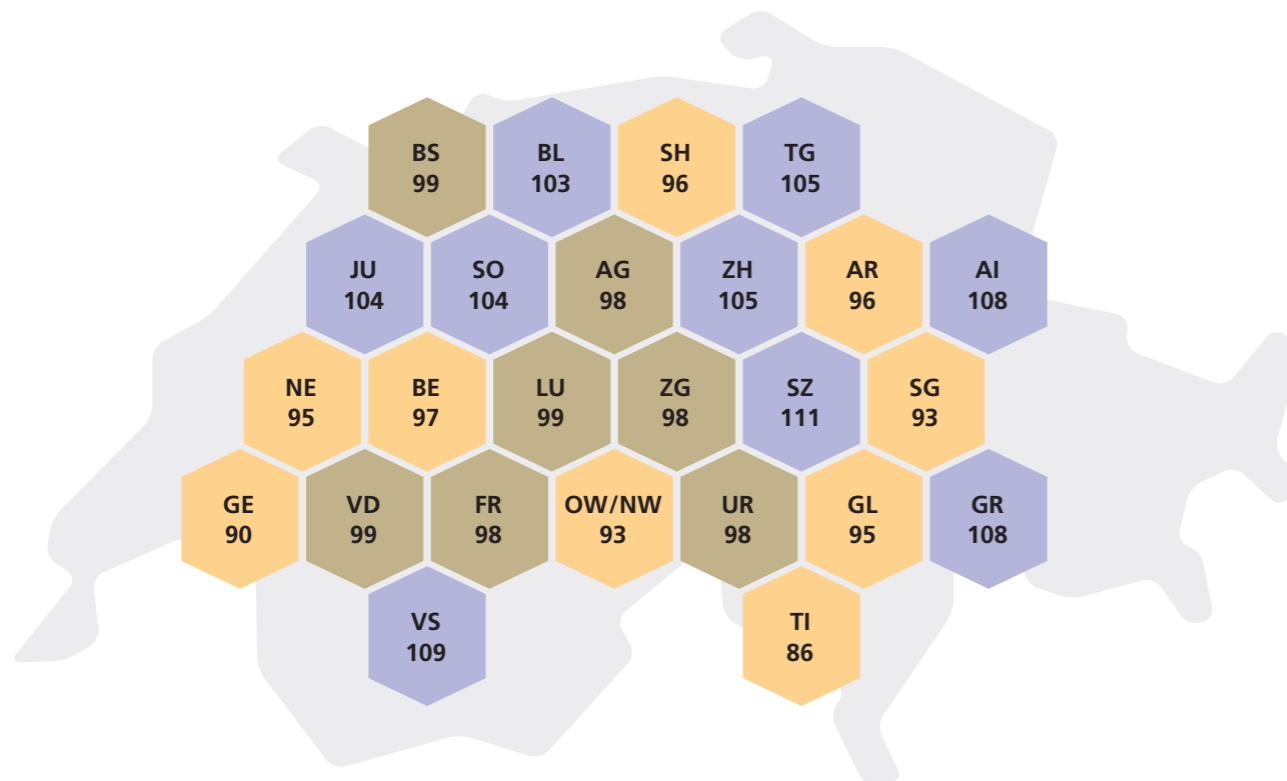
L'atteinte de l'objectif est mesurée à l'aide de quatre indicateurs de résultats:

- durée moyenne de perception d'indemnités journalières
- part des entrées au chômage de longue durée
- part des arrivées en fin de droits
- part des réinscriptions

L'organe de compensation calcule chaque année, par une procédure statistique, un benchmark cantonal relatif à ces quatre indicateurs de résultats. Des valeurs supérieures à 100 signifient des résultats supérieurs à la moyenne, tandis que des valeurs inférieures à 100 indiquent des résultats en dessous de la moyenne.



Benchmark mesure des résultats AC 2021



L'objectif stratégique prioritaire du SPE est d'intégrer le plus rapidement et durablement possible les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC dans le marché du travail.



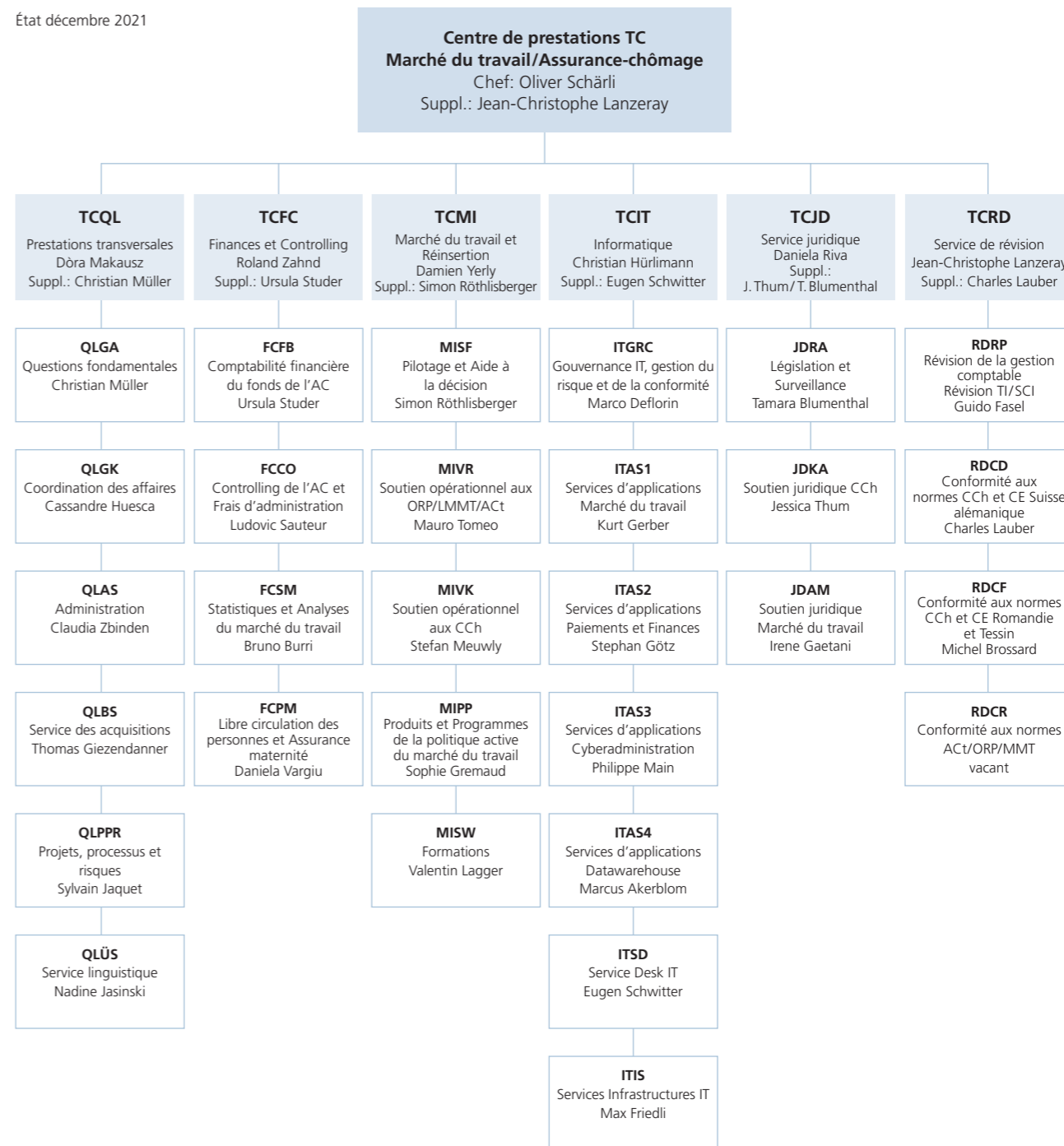
Aperçu des interventions parlementaires

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 31.12.2021
Interpellation	21.3277	Chômage après la formation. Quelles mesures pendant la pandémie de Covid-19 pour les secteurs fermés?	Philippe Nantermod Conseiller national	Liquidé
Interpellation	21.3300	Crise du Covid-19. Chômage des jeunes	Marina Carobbio Guscetti Conseillère aux Etats	Liquidé
Motion	21.3301	Entreprises de transport public. Uniformiser le droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail	Greta Gysin Conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Interpellation	21.3319	Permettre aux indépendants touchés par la crise du coronavirus de bénéficier des mesures relatives au marché du travail	Céline Widmer Conseillère nationale	Non encore traité par le conseil
Interpellation	21.3465	Améliorer le portail Job-Room du SECO afin de prévenir les discriminations	Samira Marti Conseillère nationale	Liquidé
Motion	21.3522	Non au versement par la Suisse des indemnités de chômage des frontaliers de l'UE	Albert Rösti Conseiller national	Non encore traité par le conseil
Motion	21.3640	RHT. Les travailleurs «temporaires» ont aussi besoin de mesures pour éviter les licenciements!	Denis de la Reussille Conseiller national	Non encore traité par le conseil
Motion	21.3688	Obligation d'annoncer les postes vacants. Pour une meilleure saisie des données	Hans Wicki Conseiller aux Etats	Retiré
Motion	21.3732	Assurance-chômage. Pour des mesures du marché du travail efficaces à long terme	Mustafa Atici Conseiller national	Non encore traité par le conseil
Motion	21.3761	Investir dans les perspectives professionnelles plutôt que dans le chômage de longue durée	Christian Lohr Conseiller national	Non encore traité par le conseil
Interpellation	21.4122	Besoin de transparence sur l'indemnisation de la caisse de chômage Unia par le SECO	Groupe libéral-radical	Liquidé
Motion	21.4665	Obligation de déclarer les postes vacants. Rétablir un seuil réaliste	Erich Ettlin Conseiller aux Etats	Non encore traité par le conseil

Organigramme TC

État décembre 2021



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.

Dans le cadre 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: 23,0

Informatique (TCIT)

En tant que prestataire interne de services informatiques, le secteur Informatique (TCIT), au vu de son rôle de coacteur et de promoteur de la numérisation, participe à la gestion globale des applications informatiques spécialisées et des solutions de cyberadministration de l'assurance-chômage, 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, des solutions de cyberadministration et des infrastructures IT qu'elles requièrent, et à en assurer la maintenance et le développement. Par ailleurs, il fournit un soutien aux quelque 6000 utilisateurs internes et aux désormais plus de 100 000 utilisateurs des solutions en ligne.

Une autre 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 applications

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

Les applications spécialisées 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: 56,9

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, 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 participe à l'élaboration 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, ces dernières par échantillonnage. 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 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: 15,5

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 «SIPAC future», l'«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: 31,2

Prestations transversales (TCQL)

Le secteur TCQL compte six groupes, qui couvrent un large éventail de tâches. Le secteur fournit, d'une part, des prestations à l'intérieur de TC, et, d'autre part, il élabore des bases stratégiques et thématiques en matière de politique du marché du travail. Par ailleurs, la direction du bureau national de la collaboration interinstitutionnelle (CII) est rattachée à TCQL sur le plan du droit du personnel. La présidence du comité de pilotage de la CII est assurée à tour de rôle, pour une durée de deux ans, par les quatre offices fédéraux concernés.

Le groupe Questions fondamentales (QLGA) est responsable de l'accompagnement et du soutien stratégiques et techniques. Ses activités comprennent l'évaluation et l'analyse scientifique de questions thématiques spécifiques dans les domaines de l'assurance-chômage, l'accompagnement des affaires politiques en matière de politique du marché du travail, ainsi que la collaboration à l'échelle fédérale avec les autres institutions de la sécurité sociale, de la migration, de l'intégration et de la formation, afin de permettre à tous les demandeurs d'emploi en Suisse de réintégrer le plus rapidement et durablement possible le marché du travail. De plus, QLGA assume les tâches liées au secrétariat scientifique de la commission de surveillance et est responsable de certains projets d'envergure tels que le programme d'impulsion de la série de mesures du Conseil fédéral visant à encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène, l'obligation d'annoncer les postes vacants ou encore les révisions de la loi dans le domaine de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi.

Le groupe Coordination des affaires (QLGK) traite et coordonne les affaires politiques. Il garantit une communication cohérente et unifiée de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi, à l'interne comme 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 Projets, processus et risques (QLPPR) 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, le système de contrôle interne SCI) →

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 la sélection, la priorisation et le pilotage des projets 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, les recommandations ainsi que les instruments nécessaires.

Le Service des acquisitions (QLBS) 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 (QLAS) a le rôle de plaque tournante pour toutes les questions administratives et organisationnelles des différents secteurs. Par ailleurs, il s'occupe de la gestion des actes de défaut de biens des caisses de chômage ainsi que des formulaires et des brochures de l'assurance-chômage. Enfin, il est responsable de l'envoi d'informations telles que les communications ou les directives aux organes de compensation.

Le groupe Service linguistique (QLÜS) traduit des textes de l'allemand vers le français et est généralement compétent pour toutes les traductions et questions relatives aux langues pour l'ensemble de la Direction du travail. Afin de faire face aux pics de travail et de traiter les demandes de traduction vers des langues non officielles ou vers l'anglais, le service linguistique entretient un réseau étoffé de traducteurs externes, auxquels il attribue des mandats, et dont il gère le suivi et la révision. Le développement d'une banque de terminologie spécialisée fait également partie de son cahier des charges.

Le Bureau national de la CII est un centre de compétences et une plateforme d'échange d'informations pour les thèmes ayant trait à la collaboration interinstitutionnelle. Il soutient le comité de pilotage de la CII ainsi que le comité de développement et de coordination s'agissant de questions opérationnelles et techniques. Par ailleurs il entretient des échanges intenses avec les coordinateurs cantonaux de la CII.

- Nombre de postes: 31,8

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:

- RDRP (Révision de la gestion comptable, Révision TI/SCI)
- 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 autorités cantonales, des offices régionaux de placement et des mesures du marché du travail)

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), TCFC (finances) et TCIT (informatique).

- Nombre de postes: 17,8

Achevé d'imprimer

© 2022 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

Bettina Dürr, Tamara Blumenthal, Guido Fasel, Patrizia Friedrich, Jürg Gilgen, Stephan Götz, Iris Guggisberg, Katja Hager, Daniel Keller, Alan Knaus, Samuel Kost, Jean-Christophe Lanzeray, Stefan Meuwly, Nathanaël Moser, Nour Nazim, Michael Peter, Laura Rothen, Manuel Steiner, Jonas Süss, Thanya Tharmalingam, Mélanie Tinguély, Rainer Volz, Janka Wegmüller

Traduction

Services linguistiques de la Direction du travail du SECO et du SG-DEFR

Conception graphique

Haller Artwork AG, Béatrice Haller

Expédition

Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage

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

Faits
Chiffres
Données
2021

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