



Faits Chiffres Données 2019

Rapport d'activité Marché du travail et assurance-chômage

Juillet 2020



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

ACt

Autorités cantonales

AELE

Association européenne de libre-échange

AVS

Assurance-vieillesse et survivants

CCh

Caisse de chômage

CFC

Certificat fédéral de capacité

CH-ISCO-19

Nouvelle nomenclature des professions

CI

Collaboration interinstitutionnelle

CS AC

Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage

DEFR

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche

DFAE

Département fédéral des affaires étrangères

ERFAA

Groupe d'échanges d'expériences des caisses de chômage des organisations de travailleurs

EURES

Services européens de l'emploi (*European Employment Services*)

IC

Indemnité de chômage

LAA

Loi sur l'assurance-accidents

LACI

Loi sur l'assurance-chômage

LMMT

Logistique des mesures relatives au marché du travail

LMS

Learning Management System

LPP

Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité

MMT

Mesures relatives au marché du travail

NSP 2000

Nomenclature suisse des professions 2000

OFIAMT

Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail

OFS

Office fédéral de la statistique

OIT

Organisation internationale du Travail

OMC

Organisation mondiale du commerce

ORP

Office régional de placement
Passages Fédération suisse des caisses d'assurance-chômage de l'économie privée

PLASTA

Système TED pour le placement et la statistique du travail

SCI

Système de contrôle interne

SECO

Secrétariat d'État à l'économie

SIPAC

Système informatique de paiement des caisses de chômage

SPE

Service public de l'emploi

SUVA

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

TC

Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage de la Direction du travail (DA) du SECO

TCFC

Secteur Finances et Controlling

TI

Technologie de l'information

UE

Union européenne

VAK

Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein

Contenu

- 5 **Éditorial**
 - 6 **Pour faire court**
 - 8 **Système de contrôle interne**
 - 12 **Blended Learning CCh**
 - 14 **La nomenclature suisse des professions**
 - 18 **Série Collaboration TC / Organes d'exécution**
 - 22 **Exercice comptable**
 - 24 **Aperçu des résultats annuels**
 - 25 **Versements**
 - 32 **Interventions parlementaires**
 - 34 **Organigramme TC**
 - 36 **Organisation TC**
-



Au travail

Dans cette édition nous vous présentons la nouvelle nomenclature des professions. Elle nous rappelle à quel point le monde professionnel moderne est varié. C'est pourquoi les illustrations de ce rapport sont consacrées aux profils professionnels. La grande diversité des images de personnes au travail reflète de manière saisissante la richesse des activités et des métiers nécessaires au bon fonctionnement de notre société.

Faits Chiffres Données 2019



Chères lectrices, chers lecteurs,

Le coronavirus domine toute l'actualité et détermine nos vies d'une manière inédite. En Suisse, pour beaucoup, la situation économique est difficile et incertaine. Cependant, nous ne devons pas oublier que 2019 a de nouveau représenté une bonne année pour le marché du travail suisse. Malgré une croissance économique modérée, le chômage a continué de baisser par rapport à l'année précédente. Le taux de chômage moyen a été de 2,3 % – ce qui constitue son niveau le plus bas depuis 2002. Le nombre de demandeurs d'emploi s'est situé légèrement au-dessus de 180 000 en moyenne annuelle, soit presque 5 % en dessous du niveau de 2018.

L'évolution très positive sur le marché du travail a eu des répercussions directes sur l'assurance-chômage (AC): fin 2019, le Fonds de compensation de l'AC s'était complètement désendetté.

Comme prévu, nous avons pu mettre en œuvre le 1^{er} janvier 2020 l'ensemble des mesures liées à l'introduction du nouveau seuil de 5 % fixé pour l'obligation d'annoncer les postes vacants. Cela inclut la nouvelle nomenclature des professions (CH-ISCO-19), née d'une révision opérée en collaboration avec les associations professionnelles et les branches partenaires. Le premier rapport sur le monitoring de l'exécution, publié par le SECO en novembre 2019, a montré que, dans l'ensemble, l'obligation d'annonce est respectée et qu'elle est mise en œuvre de manière efficace.

Dans un premier temps, il faut se réjouir de ces bonnes nouvelles.

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

Toutefois: si début 2020 nous nous attendions encore à une croissance économique mondiale plutôt contenue et des tendances au ralentissement sur le plan de l'emploi en Suisse, le groupe d'experts de la Confédération table actuellement sur une récession en raison du coronavirus. Ici, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, en parallèle aux autres mesures mises en œuvre, se révèle un instrument efficace pour éviter les licenciements et atténuer les répercussions économiques de la crise.

Pour mieux être à même de surmonter des situations extrêmes telles qu'une pandémie, nous poursuivrons la modernisation de l'AC avec détermination et en tenant compte des enseignements de la situation actuelle. Pour être couronnés de succès, les projets actuels nécessitent une gestion efficace des risques et de la qualité, de manière à réduire les risques qui ont été identifiés. Sans oublier bien sûr la formation, orientée vers les besoins de tous ceux qui seront amenés à travailler avec des instruments et des applications encore plus avancés du point de vue de la numérisation.

Les articles qui suivent abordent en détail ces thèmes et d'autres qui ont marqué 2019, une année où une majorité d'entre nous ne parlait pas encore de la COVID-19.

Je vous souhaite une lecture enrichissante.

Pour faire court

■ Outil de matching basé sur les compétences

La première étape du projet «Matching basé sur les compétences» a été d'élaborer une version initiale d'un catalogue de compétences qui doit servir d'outil de référence pour les conseillers en personnel. Cet outil de référence soutient les organes d'exécution dans la saisie des compétences des demandeurs d'emploi et liste, dans trois langues nationales, les professions dont le taux de chômage dépasse 5 % et les compétences requises dans ces professions.

Après l'introduction de l'outil de référence en janvier 2020, aura lieu l'élaboration du catalogue national des compétences en tant que base de données pour un futur matching (mise en correspondance des demandeurs d'emploi et des postes vacants). Ce catalogue est un répertoire de données structurées, validé par les associations professionnelles et les cantons, et accessible au public. En plus d'être publié en français, allemand et italien, le catalogue sera aussi disponible en anglais et contiendra toutes les professions courantes qui existent sur le marché du travail suisse.

■ Conseil aux Suisses de l'étranger

Le 1^{er} juillet 2019, l'office de l'économie et du travail de Bâle-Ville a repris les activités de conseil en matière d'emploi et de placement des Suisses vivant à l'étranger que le SECO exerçait jusqu'à présent. Ainsi, les Suisses établis à l'étranger qui envisagent un retour au pays profitent de l'expérience de conseillers en personnel qui sont proches du marché du travail. Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) reste compétent pour toutes les questions qui ne concernent pas le marché du travail.

■ Mesures visant à renforcer le potentiel de la main-d'œuvre en Suisse

Le 15 mai 2019, le Conseil fédéral a arrêté sept mesures visant à mieux exploiter le potentiel de la main d'œuvre disponible en Suisse. Deux de ces mesures relèvent du domaine de compétences de l'assurance chômage (AC) et du service public de l'emploi (SPE):

- le programme d'impulsion de trois ans visant à financer des mesures en faveur des demandeurs d'emploi difficiles à placer, en particulier les demandeurs d'emploi seniors (mesure 5)
- le projet pilote visant à faciliter l'accès des personnes en fin de droits aux mesures de l'AC (mesure 6)

Les deux mesures ont pour objectif de faciliter l'entrée sur le marché du travail primaire aux demandeurs d'emploi difficiles à placer, en particulier les personnes de plus de 50 ans. Depuis janvier 2020, le programme d'impulsion permet de financer des projets cantonaux qui respectent l'objectif fixé dans les directives correspondantes sur le dépôt de projets. Pendant l'essai pilote, plusieurs cantons testent le recours au «Supported Employment», dans le cadre duquel un coach soutient activement les chômeurs dans leur recherche d'emploi.

■ Désendettement complet du fonds de compensation de l'assurance-chômage fin 2019

Les prêts de Trésorerie de la Confédération s'élevaient encore à 1,1 milliard de francs fin 2018. Ils ont pu être totalement remboursés en 2019, si bien que le fonds de compensation était complètement désendetté à la fin de l'année.



■ Collaboration interinstitutionnelle (CII)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) assure la présidence du Comité national de pilotage CII. La présidence du comité passe tous les deux ans d'un office fédéral participant à un autre. Les cantons, l'Association des Communes Suisses et l'Union des villes suisses, notamment, sont représentés dans le comité. En tant qu'organe stratégique, le comité de pilotage fixe les conditions-cadres de la CII afin d'harmoniser de manière optimale les processus et l'organisation des différents systèmes relatifs à la sécurité sociale, la formation et l'insertion dans le marché du travail. La professionnalisation de la coordination et de la collaboration des partenaires de la CII est un objectif prioritaire du programme de travail pendant la période de comité du SECO. Le Bureau national CII, dont la responsable depuis fin 2019 est Sabina Schmidlin, est d'un grand soutien à cet égard. En outre, les projets CII, menés aux points de jonction des compétences de plusieurs partenaires CII et nécessitant donc une collaboration étroite entre eux, tendent eux aussi vers l'objectif prioritaire.

■ Développement des mesures de formation

En 2018, le rapport du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) relatif à l'utilisation des mesures du marché du travail de l'assurance-chômage (AC), lors de réorientations professionnelles d'ordre structurel, a mis en exergue les besoins d'ajustement des pratiques des autorités de l'AC dans le domaine du soutien à la formation professionnelle et continue. En 2019, l'organe de compensation de l'AC a communiqué à ses organes d'exécution que le financement de cours ou de modules menant à un diplôme du degré secondaire 2 via une procédure de validation d'acquis ou d'examen fractionné est possible, dans le respect des conditions de la LACI. D'autres ajustements ont été introduits, par exemple le coaching en cas d'allocations de formation (AFO) ou l'élargissement de la durée maximale des AFO à quatre ans.

■ eAC – Services en ligne

La stratégie de numérisation de l'assurance-chômage (AC) porte aussi sur des offres de libre-service qui doivent être conçues sur le portail de l'AC «travail.swiss» pour les différents groupes cibles. Dans le cadre du projet «eAC – Services en ligne», les deux services «Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi (PRE)» et «Documentation de candidature (DC)» ont été introduits avec succès en novembre 2019 comme pilote dans les cantons de BS, ZH, SG, GR et GE. Ils seront étendus à toute la Suisse en avril 2020.

Les demandeurs d'emploi pourront désormais transmettre électroniquement le formulaire PRE et la documentation de candidature par l'intermédiaire du portail de l'AC. La phase de conception a démarré pour d'autres services en ligne.

Contrôles internes – une valeur ajoutée qui revêt une grande importance

Notre quotidien professionnel est exposé aux risques et serait ingérable sans contrôles. Ces derniers permettent d'éviter les erreurs et les abus ou, tout du moins, de s'assurer que les irrégularités sont détectées. Des contrôles automatisés pertinents revêtent également une importance capitale pour le projet SIPACfuture. Le système de contrôle interne offre à tous les utilisateurs une vraie plus-value.

THOMAS ACKERMANN, GUIDO FASEL, URS MEIER

La révision du Code des obligations en 2008 a permis d'inscrire les contrôles internes et le système de contrôle interne (SCI) dans la loi. Les contrôles internes constituent déjà depuis longtemps des outils incontestables pour minimiser les risques lorsqu'il en va de la sécurité des personnes ou lorsque des montants importants sont en jeu. Nous nous fions par exemple depuis des décennies aux deux pilotes, qui, avant de décoller, vérifient le bon fonctionnement de l'appareil à l'aide de listes de contrôle.

Les exigences imposées à l'AC sont élevées et diverses, tout comme celles qui sont imposées à une compagnie aérienne.

À l'instar des exigences imposées à une compagnie aérienne, les exigences dans le domaine de l'assurance-chômage (AC) sont élevées et diverses: les cotisants et les instances politiques s'attendent à ce que l'AC assure une gestion économe du Fonds. Les bénéficiaires, quant à eux, tiennent surtout à ce que les calculs soient effectués correctement, à ce que les versements soient réalisés dans les temps et à ce que les données personnelles soient traitées de manière confidentielle. Ces exigences et de nombreuses autres sont respectées au sein du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) grâce à des processus d'affaires professionnels et au travail de collaborateurs responsables, compétents et motivés.

Trouver le juste milieu

Des erreurs peuvent se produire en dépit de tous les efforts déployés pour les éviter. Malheureusement, les défaillances humaines ne peuvent pas être non plus totalement exclues. Le risque d'actes frauduleux augmente logiquement en fonction de l'importance de la somme. Des erreurs de manipulations peuvent avoir aussi rapidement une répercussion financière. C'est précisément dans ce genre de cas que les

contrôles internes interviennent: ils aident à atteindre les objectifs de l'organisation. Pour ce faire, il faut déterminer la mesure optimale, c'est-à-dire trouver le juste milieu entre une confiance aveugle et un nombre excessif de contrôles. L'un ouvre la voie aux abus, l'autre coûte cher et atténue la responsabilité individuelle des collaborateurs.

Objectifs et utilité reconnus d'un SCI

Par «SCI», on entend l'ensemble des contrôles qui sont systématiquement intégrés dans les processus d'affaires. Ils permettent de détecter ou d'éviter des erreurs ou des abus. Le SCI se base sur une analyse des risques et vise surtout à minimiser ceux qui sont élevés. Une fois les risques identifiés, la direction peut ainsi fixer des priorités et définir le nombre idéal de contrôles, permettant à l'organisation de mieux atteindre ses objectifs.

Font notamment partie des objectifs généralement reconnus d'un SCI:

- la fonctionnalité et l'efficacité des processus d'affaires
- la fiabilité des informations relatives aux finances et à la conduite des affaires
- la protection des avoirs
- le respect des règles

Les principes SCI suivants revêtent également une grande importance:

- le principe de double contrôle
- la séparation des tâches
- l'autorisation du supérieur hiérarchique direct
- la transparence
- limiter au strict nécessaire l'attribution de droits d'accès pour le travail

Il est également essentiel de distinguer les différents types de contrôles internes. Un contrôle préventif est destiné à empêcher une erreur de survenir, par exemple dans un processus défini dans un système informatique et portant sur des autorisations à accorder, tandis que les contrôles de

→



Informaticien de gestion/informaticienne de gestion ES

L'informatique de gestion étant une interface entre l'économie d'entreprise, la gestion et l'informatique, les informaticiens de gestion assument des responsabilités dans plusieurs domaines. Ils analysent des solutions informatiques, conseillent les utilisateurs et apportent leur soutien lors de la mise en place des systèmes.



détection permettent de vérifier seulement a posteriori que les dispositions ont été respectées. Il existe en outre une distinction entre les contrôles manuels et les contrôles automatisés. Le rapprochement bancaire fait par exemple partie des contrôles manuels. Les contrôles automatiques, eux, sont mis en place au moyen d'une technologie de l'information. Ils englobent notamment la gestion des droits d'accès, la surveillance des interfaces ou la validation des clés de contrôle.

Dans l'idéal, un SCI repose avant tout sur des contrôles préventifs automatisés. C'est justement ce qui est prévu pour SIPAC 2.0.

Limites du SCI

Un SCI procure de nombreux avantages, mais montre également ses limites. Les négligences, les erreurs d'appréciation et de raisonnement peuvent empêcher la détection de risques et d'erreurs. Si plusieurs collaborateurs déforment délibérément des informations, les règles SCI peuvent être contournées. Les modifications effectuées au cours de l'année pour des processus peuvent faire évoluer le risque. C'est pourquoi il ne faut pas oublier d'analyser la situation après avoir procédé à de telles modifications et, le cas échéant, d'adapter les contrôles. Les activités de contrôle définies dans le SCI finissent naturellement par perdre en efficacité avec le temps. Il faut donc une surveillance régulière pour s'assurer que les contrôles prévus sont réalisés et pour maintenir la qualité de ces contrôles.

Le SCI au service de la gestion des risques pour le TC

Pour le TC, les règles relatives au SCI ont été définies dans une directive pour les organes d'exécution ainsi que dans un manuel d'organisation. Le modèle des «trois lignes de

défense» y est utilisé en tant que stratégie-cadre. Celles-ci servent d'abord de base aux activités de contrôle et de pilotage au sein des organes d'exécution au moyen du SCI, puis aux contrôles réalisés par l'organe de surveillance du TC, et, enfin, aux contrôles réalisés par le service de révision interne du SECO ou le Contrôle fédéral des finances. Ces contrôles échelonnés permettent de maintenir à un niveau tolérable les risques auxquels est exposée l'AC.

Contrôles automatisés dans le nouveau SIPAC 2.0

Dans le nouveau système de paiement de l'AC, de nombreux contrôles de processus doivent, dans la mesure du possible, être effectués automatiquement. Une plateforme intégrée sera en outre utilisée avec l'application SAP, limitant ainsi le nombre d'interfaces entre les applications. Le contrôle des interfaces demandant une charge de travail importante, la plateforme intégrée permettra de réduire considérablement les risques.

Dans le cadre du projet SIPACfuture, le premier module portant sur le décompte des prestations internes pour les organes d'exécution a été introduit avec succès en automne 2019.

En décembre 2019 ont débuté les tests permettant, d'ici l'introduction du release de base au printemps 2021, d'examiner sous toutes les coutures chaque partie de la nouvelle application ou d'observer minutieusement l'interaction entre les parties. Ces tests sont effectués par le TC en collaboration avec les organes d'exécution. Une attention particulière est accordée aux contrôles automatisés des processus, qui doivent être testés de manière très précise.

Pas de confiance aveugle dans l'informatique et le SCI

En fin de compte, la responsabilité des activités incombe plus que jamais à l'Homme. Il ne faut pas se fier aveuglément au système informatique et aux contrôles qui y sont intégrés. L'Histoire nous l'a déjà montré à plusieurs reprises.



Neil Armstrong, le commandant d'Apollo 11, a par exemple utilisé le contrôle automatisé des processus lors de la procédure d'approche vers la lune. Malgré les avertissements générés par le système, il a poursuivi l'alunissage et l'Humanité tout entière l'a remercié de cette décision courageuse.

Le SCI pour le bien des citoyens et des entreprises

L'objectif prioritaire de l'AC est de verser correctement et dans les délais des indemnités à leurs bénéficiaires. Étant donné que les modifications apportées à un système informatique peuvent compromettre cet objectif, toute modification est contrôlée plusieurs fois avant la réalisation et la validation. Les contrôles débutent par la vérification d'une modification et par son autorisation conformément au principe de double contrôle et se terminent par des tests sur cette modification, effectués par plusieurs personnes.

Un SCI conçu logiquement et respecté par tous les utilisateurs apporte une vraie plus-value.

Un SCI conçu logiquement, respecté par tous les utilisateurs et présent au quotidien apporte à une organisation telle que l'AC une vraie plus-value. Dans l'idéal, ce système permet non seulement de préserver le droit des citoyens et des entreprises à des indemnités de chômage versées correctement et dans les délais, mais également de protéger les actifs du Fonds, d'empêcher les collaborateurs de commettre des erreurs et d'éviter quelques nuits blanches aux responsables.

«Blended Learning» – la nouvelle formation de base IC/MMT

La formation de base pour les collaborateurs des caisses de chômage (CCh) a été modernisée pour la prestation «indemnité de chômage». À la place des cours en présentiel figure désormais au programme l'apprentissage mixte («Blended Learning»). La formation de base devient ainsi plus flexible, plus efficace et financièrement plus avantageuse.

RALPH WIESER

Chaque année, la formation de base concerne entre 5 et 10 % des 1700 collaborateurs dans le domaine de l'indemnité de chômage et des mesures du marché du travail (IC/MMT). Jusqu'à présent, la formation initiale n'était proposée que sous forme de cours en présentiel. Six cours ont ainsi été organisés sur une période de un à neuf mois. En excluant les trois jours de cours de communication, la formation de base comprenait cinq cours en présentiel (douze journées de cours au total), qui pouvaient être suivis sur une durée de six mois.

En 2018 et en 2019, ce format a été analysé, modernisé et développé dans le cadre d'un projet. Les différents groupes d'intérêt des caisses de chômage publiques et privées et du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) du SECO ont ainsi été impliqués en permanence.

Le nouveau format de la formation de base

En raison de l'utilisation de formats numériques d'apprentissage («E-Learning»), la formation de base a été restructurée. Avant de suivre un atelier, les participants doivent effectuer une série de sept à dix unités en ligne. Il faut compter 10 à 20 minutes par unité. Les participants peuvent décider de se former quand et où ils l'entendent. Ils peuvent en outre observer et tester leurs progrès à l'aide de questionnaires.

Comme les participants peuvent acquérir les bases les plus importantes de manière autonome, les ateliers prennent également une tout autre signification. En effet, il ne s'agit dorénavant plus simplement d'assimiler des connaissances, mais également de les mettre en pratique et les intégrer en s'appuyant sur des exemples concrets.

L'atelier débute par un rappel des différents points traités en ligne. Les participants élaborent ensuite en petits groupes des solutions pour résoudre des cas complexes.

Le nombre de cours en présentiel passe à trois, et le nombre de journées de cours de douze à six au total.

Blended Learning, un apprentissage mixte.

Le projet «Blended Learning CCh» a pu être achevé avec succès fin 2019. Les unités en ligne sont disponibles dans trois langues nationales. Les ateliers, eux, sont proposés en allemand et en français.

Avantages du nouveau format

Le nouveau format a déjà fait ses preuves. Les participants peuvent maintenant adapter individuellement les contenus en fonction de leur rythme d'apprentissage. De ce fait, la durée de la formation de base est aussi devenue plus flexible: cette dernière dure entre trois et douze mois. Les frais de transport et le nombre de cours en présentiel ont dans le même temps été divisés par deux. La formation de base est donc plus économique pour les participants provenant d'organisations ou de cantons plus éloignés.

Par ailleurs, l'apprentissage devient plus clair et plus interactif pour les participants. Le traitement de cas concrets en petits groupes, c'est-à-dire avec des collègues issus d'autres cantons et unités organisationnelles, permet de voir de nouvelles perspectives. Les participants se sont montrés enthousiastes lors de l'évaluation des nouveaux ateliers (3,6 sur une échelle de 1 à 4). Ce qui a été particulièrement apprécié, c'est la possibilité d'approfondir et d'intégrer les connaissances.

Les nouveaux formats numériques d'apprentissage offrent également de nouvelles possibilités pour le contrôle de la qualité. Les unités en ligne sont structurées de façon à permettre aux participants de donner un retour aussi bien



sur le plan quantitatif que qualitatif. La structure peut ainsi être adaptée en permanence aux besoins des participants. Les 150 premiers participants se sont dit très satisfaits du nouveau format (4,5 sur une échelle de 1 à 5).

E-Learning	Langue	Vues
Médiabox EESSI	de	4484
Job-Room Login & fonctions	de	3626
Médiabox EESSI	fr	3159
Obligation d'annonce	de	1407
Job-Room Login & fonctions	fr	1212

Le projet a permis de poser les jalons de la numérisation pour la formation du TC. Les compétences et les expériences requises ainsi que les applications nécessaires contribuent au développement futur des médias d'apprentissage et des tutoriels numériques pour divers thèmes. En 2019, de nombreuses unités en ligne portant sur des thèmes tels que la médiabox EESSI, l'utilisation du nouveau portail Job-Room ou encore la structure et les répercussions de l'obligation d'annoncer les postes vacants, ont été créées et publiées par les différents collaborateurs du TC. L'évaluation révèle que les nouveaux formats numériques d'apprentissage sont largement acceptés. Des milliers de collaborateurs les utilisent de temps à autre.

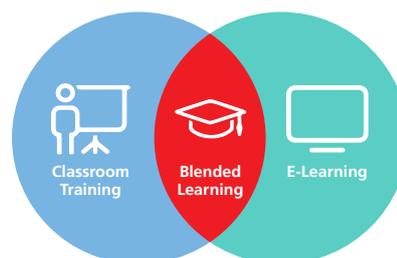
Perspectives

Le recours aux nouveaux formats numériques d'apprentissage pour la formation de base a été couronné de succès. Ceux-ci seront également de plus en plus utilisés dans les autres offres de formation continue et dans des projets spécifiques. Par exemple pour l'introduction du nouveau système de paiement de l'assurance-chômage (SIPAC 2.0), tous les cas d'utilisation et tous les processus les plus importants seront présentés sous forme d'unités en ligne, garantissant aux collaborateurs une initiation claire et structurée à la nouvelle application. Parallèlement, grâce à l'évaluation

des unités, les membres du projet reçoivent rapidement des informations qui leur indiquent où il faut apporter des améliorations. Le prérequis pour recourir à ces formats d'apprentissage et à ces tutoriels modernes lors de l'introduction de SIPAC 2.0 est de renforcer l'infrastructure numérique actuelle de la formation du TC. Outre le recours à différentes applications pour créer des unités en ligne, il faut également un système de gestion de l'apprentissage (LMS). Ce type de système permet de mettre à disposition des formats numériques d'apprentissage, de classer les différents groupes d'utilisateurs et d'évaluer leurs activités et leurs réponses.

Les unités en ligne soutiennent l'introduction de SIPAC 2.0 et la formation pour cette application.

Il est prévu d'agrandir en conséquence la plateforme de gestion des cours, qui a été actualisée récemment, afin de pouvoir prendre en compte tous les groupes cibles pour l'introduction de SIPAC 2.0. Ainsi, du point de vue de la formation, plus rien ne peut faire obstacle à l'introduction de SIPAC 2.0.



Apprentissage mixte
Modèle combinant l'apprentissage en ligne (p. ex. par internet) et un enseignement classique sous forme de cours.

La nomenclature suisse des professions

La nouvelle nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 constitue la base pour déterminer les professions soumises à l'obligation d'annonce après que la valeur seuil a été abaissée à 5 %. Elle permet de mieux mettre en correspondance les demandeurs d'emploi et les professions soumises à l'obligation d'annonce.

DANIELA BIERI

La nomenclature suisse des professions de l'Office fédéral de la statistique (OFS) est déterminante pour la classification des activités professionnelles exercées en Suisse. Elle classe les désignations de professions et d'activités de la banque de données des professions (également gérée par l'OFS) selon le principe de la qualification dans des catégories de professions qui portent des noms uniformisés et sont utilisées à l'échelle internationale.

L'objectif

La nomenclature uniformisée représente un élément clé pour garantir un échange de données immédiat, efficace et sûr entre les différentes instances telles que les fournisseurs de données, les unités administratives à différentes échelles fédérales, l'économie, la recherche et les milieux scientifiques.

La nomenclature permet une utilisation multiple ainsi qu'un échange immédiat des données.

Le recours à des désignations et des codes uniformisés pour certains genres de professions facilite grandement les processus – du relevé à la saisie et à la réutilisation ultérieure, sans oublier l'utilisation multiple des données professionnelles.

Exemple d'application

Un exemple d'utilisation multiple de la banque de données des professions est l'obligation d'annoncer les postes vacants. Le taux de chômage différencié selon les genres de métiers est le seul critère pour déterminer les professions soumises à l'obligation d'annonce. Pour calculer les taux de chômage, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a recours à deux sources: le nombre de personnes actives selon le relevé structurel de l'OFS (au dénominateur) et le nombre de chômeurs

inscrits auprès d'un office régional de placement (ORP) relevé par le SECO (au numérateur). La nomenclature des professions permet de combiner les jeux de données relevés de manière indépendante les uns des autres, parce que les informations relatives à l'activité professionnelle des personnes et celles relatives à l'activité exercée en dernier par les chômeurs ont le même code dans les deux sources de données. Ainsi, le calcul du taux de chômage – déterminant pour les professions soumises à l'obligation d'annonce – peut se faire directement pour chacun des genres de professions. La liste des professions soumises à l'obligation d'annonce est mise à jour et publiée chaque année.

Le nombre de chômeurs enregistrés relevé par le SECO par désignation de profession est établi sur la base de la liste des professions du système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA). Dans les ORP, cette liste, appelée liste des professions PLASTA, sert à la catégorisation des postes vacants annoncés et des demandeurs d'emploi enregistrés. Vu que cette liste est extraite de la banque de données des professions de l'OFS, les désignations de professions sont également subdivisées en genres de professions (selon le principe de classification de la nomenclature suisse des professions). La liste des professions PLASTA, complétant celle des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce, facilite le travail des employeurs, qui, grâce à des désignations reflétant la pratique professionnelle, peuvent attribuer plus aisément leurs postes vacants à une catégorie.

Les bouleversements

Pour une classification simple et pertinente de la réalité complexe du monde professionnel, la nomenclature des professions structure la banque de données selon des critères clairement définis. Ces derniers veulent répondre à différentes exigences en matière de qualité et d'usages de la banque de données des professions. La nomenclature suisse des professions 2000 (NSP 2000), en usage de 2000 à fin 2019, se basait sur une logique de branches pour classer les

→



Fleuristes CFC

Les fleuristes travaillent chez des fleuristes spécialisés ou dans des jardineries. Ils transforment fleurs et autres plantes en bouquets, compositions florales et couronnes. Dans le magasin, ils servent les clients. À l'extérieur, ils élaborent des plantations et des décorations.



désignations de métiers et d'activités. Suite à des évolutions visibles sur le marché du travail pendant ces deux dernières décennies, le recours à la logique des branches a toutefois perdu sa pertinence. Le grand dynamisme des technologies de l'information et de la communication (TIC), pendant cette période, n'y est pas étranger. D'une part, cet univers a touché de nombreux secteurs en modifiant les activités professionnelles. D'autre part, les TIC sont elles-mêmes devenues un secteur à part entière où de nouvelles professions ont vu le jour.

Suite à ces bouleversements, les catégories de la NSP 2000 ne reflétaient plus le monde professionnel de manière adéquate. Avec la logique de branches, certaines catégories étaient devenues très hétérogènes, surtout en ce qui concerne la qualification. En outre, on pouvait constater que de plus en plus de compétences très similaires étaient demandées – indépendamment de la branche.

La liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce pour l'année 2020 a été établie sur la base de la nouvelle nomenclature des professions.

Le lien faible entre la NSP 2000 et le niveau de qualification rendait difficile la mise en correspondance entre les postes soumis à l'obligation d'annonce et le potentiel de main d'œuvre représenté par les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP. Actuellement, les activités à haut niveau de qualification connaissent plutôt une pénurie de main d'œuvre, tandis que celles à faible niveau de qualification ont tendance à enregistrer un surplus de main d'œuvre disponible. Les catégories de la NSP 2000 réunissaient parfois des activités exigeant des qualifications très différentes.

Par conséquent, il pouvait arriver dans NSP 2000 que des professions requérant des qualifications fort diverses soient classées dans le même genre de professions. Un bon exemple en est le personnel de cuisine: du chef spécialisé à l'aide de cuisine sans formation, tout était réuni sous l'étiquette d'un même genre de professions soumis à l'obligation d'annonce.

Afin d'éviter ce type d'asymétries, la structure de classification de la banque de données des professions a été revue. La révision a été achevée juste à temps pour établir la liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce pour l'année 2020 avec la nouvelle nomenclature des professions.

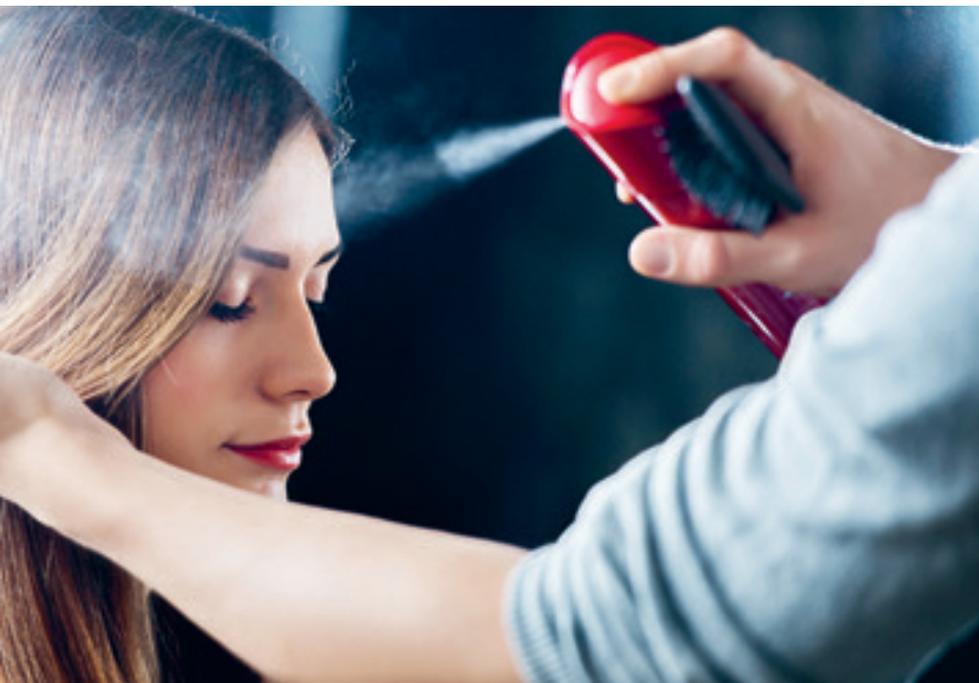
La révision

L'OFS a élaboré la nouvelle nomenclature suisse des professions, appelée CH-ISCO-19, en collaboration avec le SECO et d'entente avec les associations patronales et professionnelles. La classification internationale type des professions CITP (International Standard Classification of Occupations – ISCO 08) a servi de base, et un niveau supplémentaire a été créé là où les particularités du marché du travail suisse le requéraient.

L'ISCO 08 comprend quatre niveaux de qualifications. Ainsi, la CH-ISCO-19 suit également une logique de qualification et abandonne une pure et simple logique de branches. La nomenclature suisse des professions CH-ISCO-19 dispose d'un cinquième niveau (complémentaire) d'agrégation. Ce dernier permet une différenciation encore plus fine entre les fonctions spécialisées et auxiliaires ainsi qu'une prise en compte des spécificités structurelles du marché du travail suisse, par exemple celles de l'industrie horlogère.

Les avantages

Vu que la liste des professions PLASTA représente un extrait de la banque de données des professions, elle est directe-



ment reliée à la CH-ISCO-19. Instrument de catégorisation des postes vacants et des demandeurs d'emploi, la liste des professions PLASTA aide les ORP, dans le cadre de l'obligation d'annonce, à sélectionner les dossiers pertinents. Grâce à la différenciation adéquate (due à la logique qui la sous-tend) des qualifications requises pour l'exercice de la profession, la mise en correspondance entre les postes soumis à l'obligation d'annonce et les demandeurs d'emploi enregistrés est améliorée.

La mise en correspondance entre les postes soumis à l'obligation d'annonce et les demandeurs d'emploi enregistrés est nettement améliorée.

Par ailleurs, étant donné son modèle (classification internationale type des professions), la CH-ISCO-19 se prête bien à des comparaisons internationales. La reprise, jusqu'au quatrième niveau, de la structure de la ISCO 08 lui permet par exemple d'être employée pour des analyses consacrées à la structure sociale de la population. Enfin, l'ISCO 08 est très bien documentée par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Les conséquences

Le passage à la nouvelle nomenclature des professions (de la NSP 2000 à la CH-ISCO-19) a une influence sur la portée de l'obligation d'annoncer les postes vacants. La meilleure différenciation se répercute en premier lieu sur le niveau de qualification, ce que l'exemple du personnel de cuisine illustre bien: dès janvier 2020, les cuisiniers qualifiés ne seront plus soumis à l'obligation d'annonce, tandis que les aides-cuisiniers et aides de cuisine y resteront soumis. Il en va de même pour le service, domaine où les postes va-

cants de travailleurs qualifiés ne seront plus concernés par l'obligation d'annonce, alors que ceux des auxiliaires de restauration continueront à l'être.

En raison du taux de chômage nettement plus bas comparé à 2018, l'abaissement de la valeur seuil n'entraîne probablement pas encore d'extension de l'obligation d'annoncer les postes vacants. En revanche, avec l'introduction de la nouvelle liste, le rayon des employeurs concernés peut subir des variations. Le niveau de qualification comme principe de classification premier a pour effet qu'il y a moins de secteurs qui sont entièrement soumis à l'obligation d'annonce, mais davantage de désignations de professions courantes dans de nombreux secteurs qui le sont, en particulier celles qui concernent les travailleurs non qualifiés.

«Nous sommes tous dans le même bateau»

Dans cette série, nous vous présentons des collaborateurs du TC et des organes d'exécution afin de vous donner une idée de leur quotidien professionnel et du fonctionnement, dans la pratique, de la collaboration entre les organes de surveillance et d'exécution.

STEFAN MEUWLY

Tenue des comptes, frais d'administration, gestion des liquidités. S'agissant de finances, Roland Zahnd joue un rôle incontournable au sein du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC). Cela fait désormais vingt-trois ans que ce Fribourgeois de 51 ans dirige le secteur Finances et Controlling (TCFC) et ses 26 collaborateurs. Dans cette fonction, il est en quelque sorte le responsable de la bonne santé financière du fonds de l'assurance-chômage (AC), avec un chiffre d'affaires annuel d'environ huit milliards de francs.

Garantir la disponibilité de ces fonds est en effet l'une des premières tâches de Roland Zahnd: «Ma fonction la plus importante est de garantir qu'il y a suffisamment de liquidités

pour l'assurance-chômage. Elles doivent se trouver au bon moment au bon endroit, pour éviter tout dysfonctionnement, notamment pour ce qui est des paiements.» Son secteur est en quelque sorte le cœur de l'assurance-chômage, qui injecte de l'argent vers les différents organes de paiement.

«Les liquidités doivent se trouver au bon moment au bon endroit, pour éviter tout dysfonctionnement.»

Roland Zahnd

Roland Zahnd fait ses premiers pas dans le domaine de l'assurance-chômage. Après des études en économie d'entreprise, il travaille d'abord au centre informatique des caisses de chômage du canton de Berne. Déjà une année après, il prend un poste dans les finances de l'AC de ce qui s'appelait encore Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT). «Je suis arrivé au centre informatique dans une phase très intéressante, puisqu'on introduisait alors à l'échelle de la Suisse le système de paiement des caisses de chômage (SIPAC). À l'OFIAMT, j'appréciais de pouvoir mettre en pratique ce que j'avais appris durant mes études. Ce travail m'a par ailleurs permis de toucher à différents domaines de l'assurance-chômage.» Enfin, en 1997, M. Zahnd prend les rênes du secteur des finances de TC, et cela à seulement 29 ans.

La variété du travail comme atout

Si Roland Zahnd, après presque trente ans, continue à travailler avec motivation et enthousiasme, il le doit notamment à la variété des activités que lui offre ce poste: «J'ai le privilège d'endosser une position centrale. Les activités et les thèmes varient constamment. Si, par le passé, mon travail était marqué par le thème de l'endettement du fonds de l'AC, je suis aujourd'hui confronté entre autres



Jean-Claude Frésard

a 51 ans, vit à Savièse VS, est marié et père de deux enfants. Depuis le 1^{er} février 2010, il dirige la caisse de chômage du canton du Valais.

Roland Zahnd

a 51 ans, vit à Villars-sur-Glâne FR, est marié et père de quatre enfants. Depuis le 1^{er} septembre 1993, il travaille pour l'actuel SECO. Depuis le 1^{er} novembre 1997, il est chef des finances de TC.



aux défis liés à la constitution d'un capital. Et depuis la réorganisation, je m'occupe en outre de questions de statistique du marché du travail.»

Estime mutuelle

De par sa fonction, Roland Zahnd siège dans plusieurs commissions et organes. À l'occasion de l'une des séances de commission, il a fait la connaissance de Jean-Claude Frésard. Depuis plus de dix ans, ce dernier dirige la caisse de chômage du canton du Valais, qui compte cinq offices de paiement et pas moins de cinquante collaborateurs. Par ailleurs, il préside l'Association des caisses publiques de chômage et est membre de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC). Sa caisse se distingue de toutes les autres par un statut juridique particulier: «Nous avons un statut autonome, en vertu duquel le directeur de la caisse est directement subordonné au directeur de l'économie publique du canton du Valais. En revanche, mes collaborateurs ont tous des contrats de travail de droit privé.» Pour Jean-Claude Frésard, ce statut constitue un avantage dont ses confrères ne disposent pas: «Plus flexible, je peux réagir beaucoup plus rapidement à l'évolution de la situation économique. Si nécessaire, je peux engager une personne du jour au lendemain.» Bien que ce statut particulier entraîne forcément une plus grande charge de travail, Jean-Claude Frésard ne peut que recommander une telle réforme aux autres caisses.

«Mes collaborateurs ont tous des contrats de travail de droit privé.»

Jean-Claude Frésard

Roland Zahnd partage cet avis: «Jean-Claude bénéficie de conditions-cadres dont les autres caisses ne disposent pas. Grâce à cette autonomie, il peut diriger sa caisse avec da-

vantage d'efficacité. Enfin, son modèle de gestion soulève également des questions qui sont uniques pour le SECO.» C'est l'une des raisons pour lesquelles les deux hommes sont en contact régulier. Un contact empreint d'estime mutuelle et de respect. Et Jean-Claude Frésard d'ajouter: «Même si j'entretiens d'excellents rapports avec tous les secteurs du TC, j'apprécie particulièrement Roland. Il est toujours transparent, connaît les problèmes et les soucis des caisses et cherche des solutions. Même si nous ne sommes pas toujours du même avis et que nous ne représentons pas forcément les mêmes intérêts, nous sommes tous dans le même bateau – que nous soyons du SECO ou des organes d'exécution.»

Outre l'estime personnelle et l'année de naissance, les deux hommes se sont découverts une passion commune dans la vie privée: ils sont en effet tous deux des coureurs passionnés depuis de nombreuses années. Si Roland Zahnd enfile ses chaussures de running plusieurs fois par semaine durant la pause de midi, Jean-Claude Frésard prend régulièrement part à des courses de fond et de demi-fond. Aux deux, la course offre un dérivatif bienvenu à une activité professionnelle parfois intense. D'ailleurs, au vu des nombreux défis à relever dans le domaine de l'assurance-chômage, la charge de travail ne diminuera sans doute pas – ni pour l'un ni pour l'autre.

Informations complémentaires 2019

Compte d'exploitation

Chômeurs inscrits (moyenne annuelle)	106 932	118 103		
Taux de chômage	2.3%	2.5%		
1.1.2019–31.12.2019	2019*	2018**	Différence	%
Cotisations salariales	7 394.9	7 210.2	184.7	2.6
Dommages-intérêts	3.4	3.4	0.0	0.0
./ Amortissements des cotisations	-16.7	-14.1	2.6	18.4
Cotisations assurés et employeurs	7 381.6	7 199.5	182.1	2.5
Confédération	510.4	498.7	11.7	2.3
Cantons	170.1	166.2	3.9	2.3
Contributions des pouvoirs publics	680.5	664.9	15.6	2.3
PRODUITS	8 062.1	7 864.4	197.7	2.5
Indemnités de chômage	4 458.0	4 665.0	-207.0	-4.4
Indemnités journalières non soumises à l'AVS	20.4	20.7	-0.3	-1.4
Allocations familiales	59.7	62.7	-3.0	-4.8
Cotisations AVS, SUVA et LPP	636.7	696.4	-59.7	-8.6
./ Cotisations assurés à l'AVS, à la SUVA et à la LPP	-343.8	-374.2	-30.4	-8.1
./ Participations employeurs aux stages professionnels	-2.8	-3.7	-0.9	-24.3
Indemnités de chômage	4 828.2	5 066.9	-238.7	-4.7
Indemnités réduction horaire de travail	27.5	29.0	-1.5	-5.2
Indemnités en cas d'intempéries	24.2	27.8	-3.6	-12.9
Indemnités en cas d'insolvabilité	41.6	41.6	0.0	0.0
./ Recette indemnités insolvabilité	-10.5	-13.0	-2.5	-19.2
Indemnités en cas d'insolvabilité	31.2	28.6	2.6	9.1
Mesures relatives au marché du travail	611.5	624.5	-13.0	-2.1
./ Participations des cantons aux frais de cours	-14.2	-14.3	-0.1	-0.7
Mesures relatives au marché du travail	597.3	610.2	-12.9	-2.1
CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES	5 508.3	5 762.5	-254.2	-4.4
Indemnisation accords bilatéraux	250.5	195.3	55.2	28.3
RÉSULTAT D'EXPLOITATION I	2 303.2	1 906.6	396.6	20.8
Frais d'administration des caisses de chômage	189.2	193.4	-4.2	-2.2
Frais d'administration des cantons	482.5	487.9	-5.4	-1.1
Frais d'administration de la centrale de compensation	21.3	21.1	0.2	0.9
Frais d'administration de l'organe de compensation	82.4	74.4	8.0	10.8
./ Participation de la Confédération à l'informatique de l'organe de compensation	-18.6	-20.4	-1.8	-8.8
Frais d'administration de l'organe de compensation	63.8	54.0	9.8	18.1
Frais d'administration	756.8	756.4	0.4	0.1
Résultat de l'intérêt de l'organe de compensation	-0.3	-0.9	-0.6	-66.7
Résultat de l'intérêt de la centrale de compensation	5.5	4.9	0.6	12.2
Résultat d'évaluation	9.0	11.9	-2.9	-24.4
Résultat financier	14.3	15.9	-1.6	-10.1
RÉSULTAT D'EXPLOITATION II	1 560.7	1 166.1	394.6	33.8
Autres résultats	-1.2	3.8	-5.0	-131.6
Résultats non incorporées à la période	4.5	3.4	1.1	32.4
Résultats extraordinaires	3.3	7.2	-3.9	-54.2
RÉSULTAT	1 564.0	1 173.3	390.7	33.3

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

** 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 issus du pooling réalisé sur la base des données du relevé structurel de 2012 à 2014.

Bilan

au 31.12.2019

	2019*	2018	Différence	%
ACTIFS				
Liquidités des caisses de chômage	64.5	104.7	-40.2	-38.4
Liquidités de l'organe de compensation	596.2	99.3	496.9	500.4
Liquidités	660.7	204.0	456.7	223.9
Créances diverses des caisses de chômage	74.5	74.0	0.5	0.7
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	47.5	46.3	1.2	2.6
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	93.4	92.0	1.4	1.5
Créances stages professionnels	0.8	1.0	-0.2	-20.0
Créances envers les cantons	170.1	166.2	3.9	2.3
Créances de l'organe de compensation envers la centrale de compensation	984.4	880.5	103.9	11.8
Retenue de la centrale de compensation	109.0	177.0	-68.0	-38.4
Créances accords bilatéraux	9.7	5.3	4.4	83.0
Créances et avoirs	1489.4	1442.3	47.1	3.3
Comptes de régularisation actifs	144.9	125.4	19.5	15.6
ACTIF CIRCULANT	2295.1	1771.7	523.4	29.5
Immobilisations corporelles mobilières des caisses de chômage	1.0	1.5	-0.5	-33.3
Immobilisations corporelles mobilières de l'organe de compensation	7.2	5.3	1.9	35.8
Immobilisations corporelles	8.2	6.8	1.4	20.6
ACTIF IMMOBILISÉ	8.2	6.8	1.4	20.6
TOTAL ACTIFS	2303.3	1778.5	524.8	29.5
PASSIFS				
Engagements des caisses de chômage	21.9	22.6	-0.7	-3.1
Engagements de l'organe de compensation	15.9	18.9	-3.0	-15.9
Engagements accords bilatéraux	272.2	210.1	62.1	29.6
Engagements à court terme	310.0	251.6	58.4	23.2
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	47.8	46.5	1.3	2.8
Provisions insolvabilité	93.4	92.0	1.4	1.5
Provisions stages professionnels	0.8	1.0	-0.2	-20.0
Provisions diverses des caisses de chômage	9.4	9.2	0.2	2.2
Provisions de l'organe de compensation	81.6	81.7	-0.1	-0.1
Autres dettes à court terme	233.0	230.4	2.6	1.1
Comptes de régularisation passifs	5.3	5.6	-0.3	-5.4
FONDS ÉTRANGERS À COURT TERME	548.3	487.6	60.7	12.4
Prêts de trésorerie portant intérêt	0.0	1 100.0	-1 100.0	-100.0
FONDS ÉTRANGERS À LONG TERME	0.0	1 100.0	-1 100.0	-100.0
TOTAL FONDS ÉTRANGERS	548.3	1587.6	-1 039.3	-65.5
Capital propre fonds de l'AC au 01.01	190.9	-982.4	1 173.3	119.4
Résultat comptable	1564.0	1 173.3	390.7	33.3
CAPITAL PROPRE FONDS DE L'AC AU 31.12	1754.9	190.9	1564.0	819.3
TOTAL PASSIFS	2303.3	1778.5	524.8	29.5

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

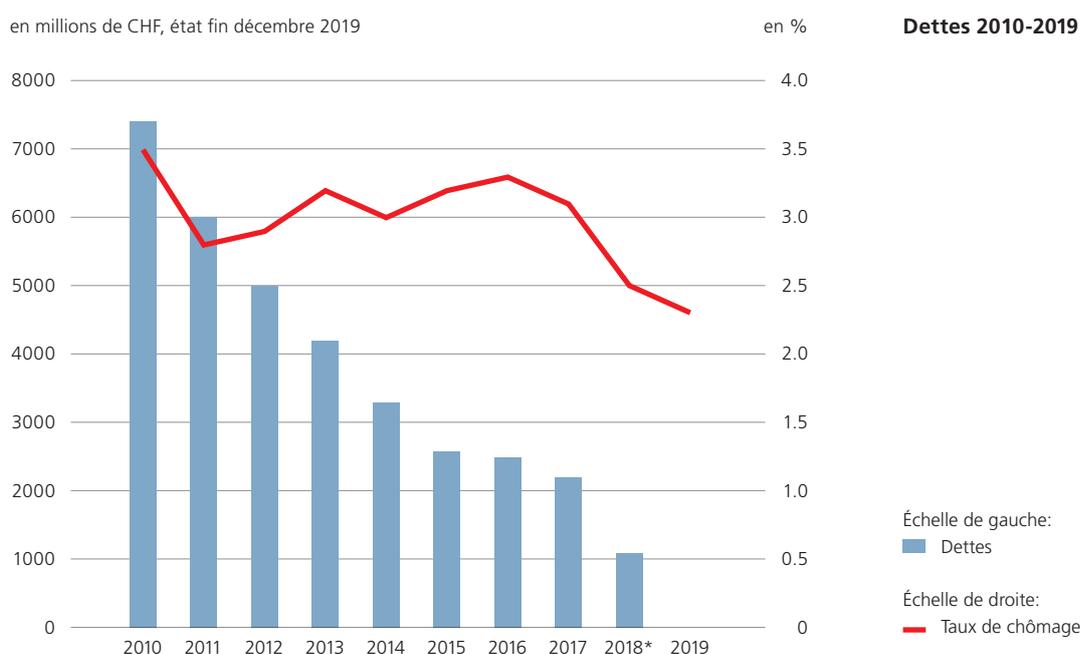
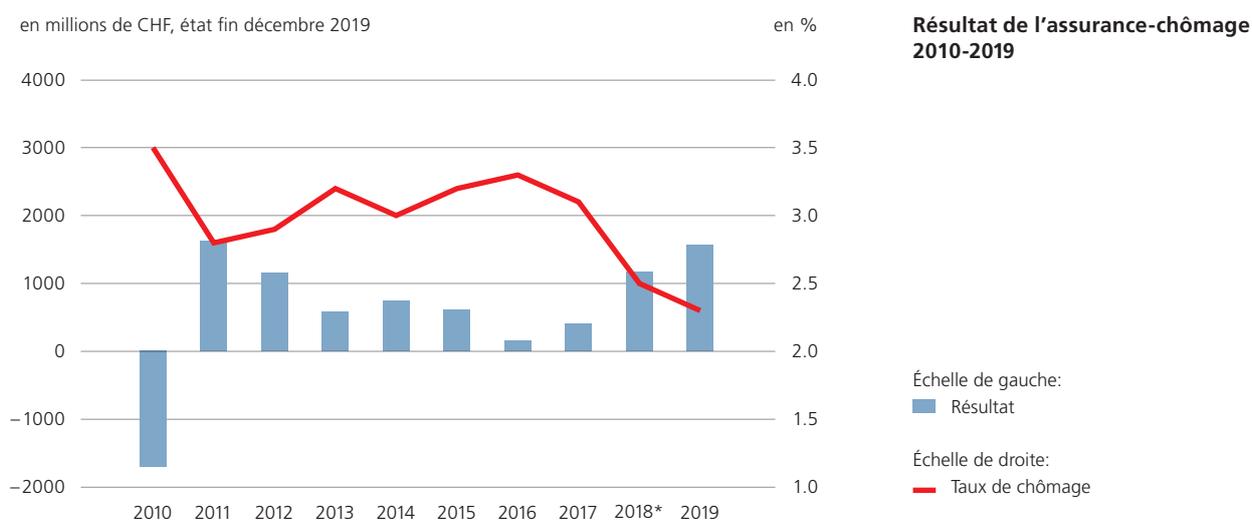
Concernant le compte de résultats et le bilan

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

Le taux de chômage a reculé en 2019 (-0,2 %), provoquant notamment une hausse de l'excédent des recettes de 390,7 millions de francs par rapport à l'année précédente.

L'excédent enregistré a permis en 2019 de rembourser intégralement les prêts octroyés par la Trésorerie de la Confédération. Le Fonds a donc été complètement désendetté à la fin du mois de décembre 2019.



**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 issus du pooling réalisé sur la base des données du relevé structurel de 2012 à 2014.

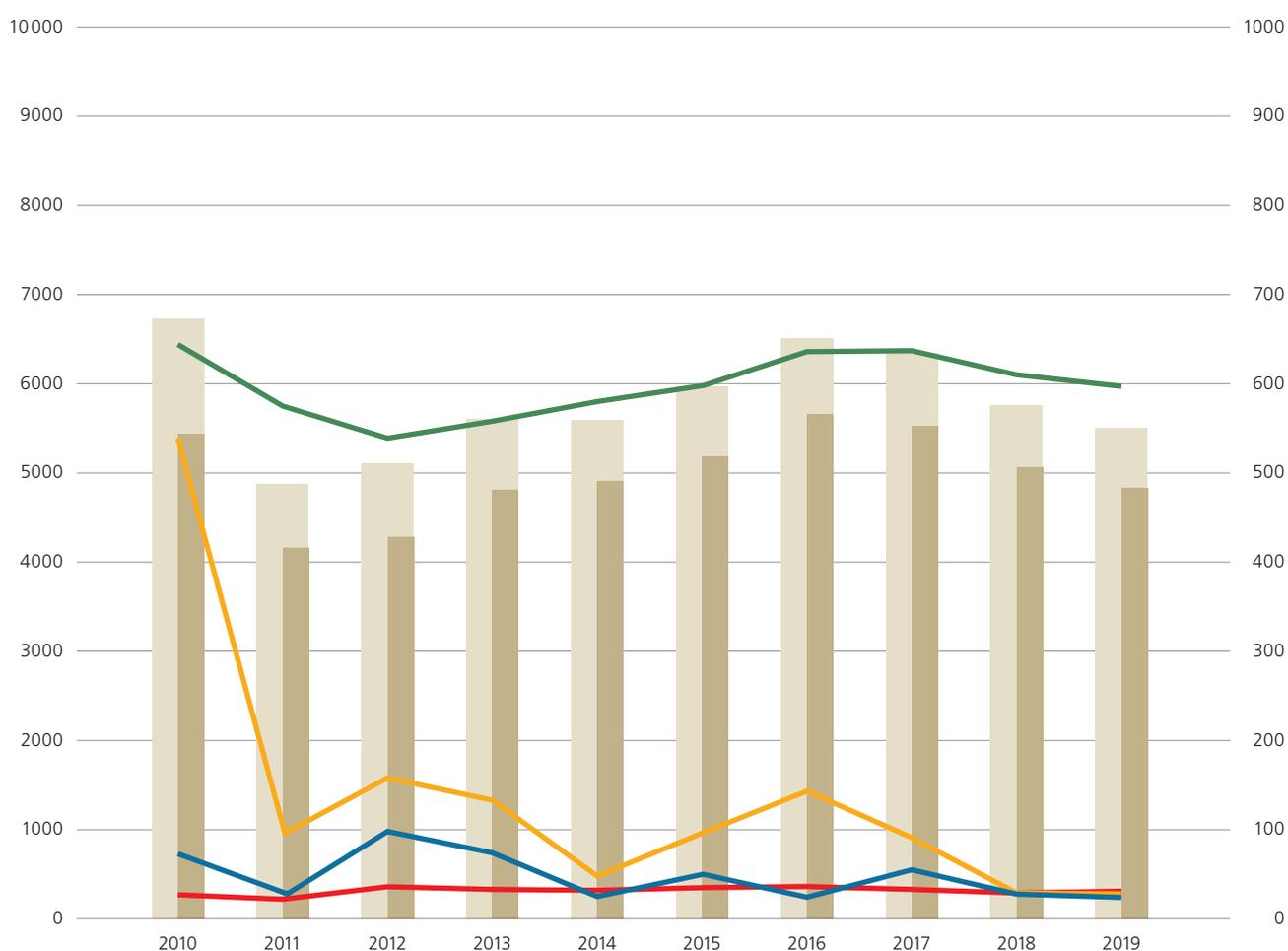
Évolution des paiements

Vu la baisse du taux de chômage (-0,2 %), la somme des versements effectués par les caisses de chômage a diminué de 4,4 % en 2019 pour s'établir à 5508,3 millions de francs. La plus grande partie de cette somme concerne les indemnités de chômage, qui diminuent de 238,7 millions de francs (-4,7 %) par rapport à l'année passée. Le montant total des indemnités versées en cas de réduction de

l'horaire de travail a diminué de 1,5 millions de francs (-5,2 %), et celui des indemnités en cas d'intempéries a baissé de 3,6 millions de francs (-12,9 %). Quant aux indemnités liées aux mesures relatives au marché du travail, elles ont baissé de 12,9 millions de francs (-2,1 %). Les indemnités en cas d'insolvabilité, en revanche, ont augmenté de 2,6 millions de francs (9,1 %).

en millions de CHF, état fin décembre 2019

en millions de CHF



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 2019, 134 586 personnes ont participé à des mesures relatives au marché du travail, ce qui représente une diminution de 5275 participants par rapport à l'année précédente. Le coût de ces mesures s'est élevé à 602 millions de francs.

Par rapport à l'année précédente, l'assurance-chômage a donc investi 2 millions de francs de moins pour les mesures relatives au marché du travail.

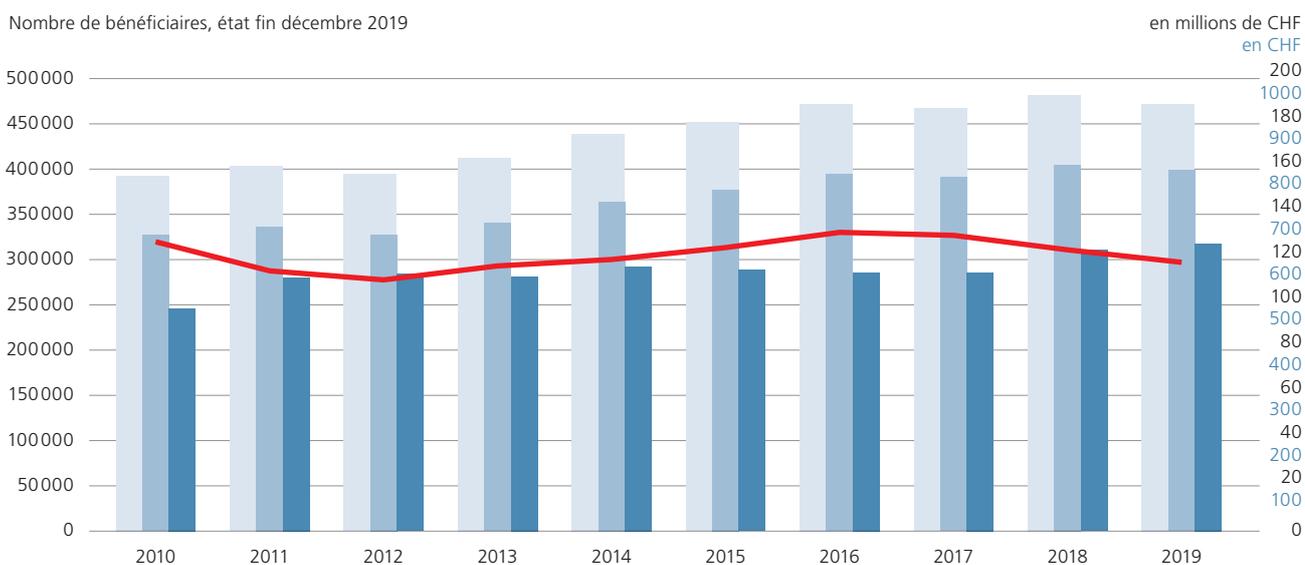


Frais d'administration de l'assurance-chômage

Les frais d'administration induits par l'exécution de l'assurance-chômage ont été légèrement plus bas en 2019 en comparaison avec l'année précédente. La quote-part des frais d'administration des caisses de chômage et des organes d'exécution cantonaux n'a que peu évolué. Le nombre des bénéficiaires a diminué de 4,4 % pour s'établir à

296 678 personnes. Quant au nombre des demandeurs d'emploi ayant bénéficié de conseils, il a baissé de 1,5 % en 2019. Comme l'année précédente, les frais de personnel ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration (plus de 80 %).

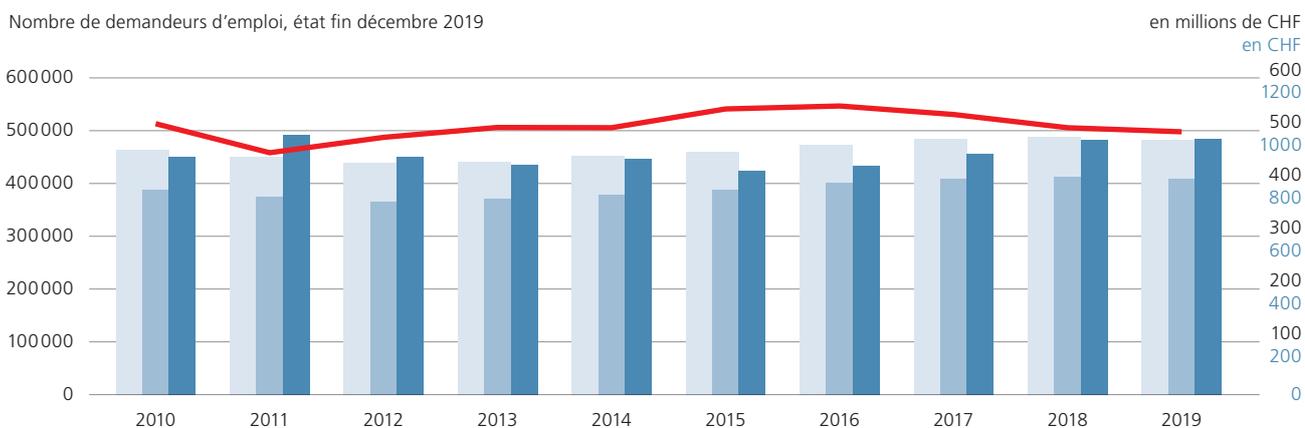
Nombre de bénéficiaires, état fin décembre 2019



Échelle de gauche:
— Nombre de bénéficiaires

Échelle de droite:
 ■ Frais d'administration CCh
 ■ dont frais de personnel
 ■ Frais d'administration par bénéficiaire

Nombre de demandeurs d'emploi, état fin décembre 2019



Échelle de gauche:
— Nombre de demandeurs d'emploi conseillés

Échelle de droite:
 ■ Frais d'administration ORP/LMMT/ACT
 ■ dont frais de personnel
 ■ Frais d'administration par demandeur d'emploi conseillé

Parts de marché des caisses de chômage

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

Paievements d'indemnités de chômage 2019

État fin février 2020

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paievement	%
TOTAL*	296 678	26 321 555	4 495 569 490	406 227 254	59 310 107	4 148 652 342	100.00
60 UNIA	74 313	6 625 911	1 084 621 550	96 989 777	15 843 646	1 003 475 419	24.19
01 ZH	27 972	2 403 762	469 854 797	39 496 755	4 002 920	434 360 963	10.47
22 VD	26 701	2 467 550	459 116 221	50 876 173	7 664 220	415 904 268	10.03
25 GE	13 385	1 410 647	273 290 637	30 676 368	5 082 864	247 697 133	5.97
02 BE	20 201	1 692 965	265 632 699	22 001 450	3 455 862	247 087 111	5.96
19 AG	16 508	1 430 811	244 736 944	19 928 992	2 415 921	227 223 874	5.48
57 SYNA	13 364	1 190 760	204 904 086	18 575 661	2 831 790	189 160 215	4.56
17 SG	13 432	1 171 125	180 371 979	14 925 022	2 244 541	167 691 498	4.04
20 TG	9 046	758 982	119 402 465	10 129 046	1 277 111	110 550 531	2.66
03 LU	8 519	701 546	112 379 382	9 383 841	1 129 880	104 125 421	2.51
23 VS	8 684	684 085	107 226 622	8 836 385	1 640 087	100 030 324	2.41
12 BS	6 507	613 511	102 825 209	9 566 729	1 058 285	94 316 765	2.27
13 BL	6 515	584 422	101 821 821	8 292 445	708 659	94 238 036	2.27
10 FR	7 203	599 688	98 563 732	8 484 498	1 423 809	91 503 043	2.21
47 Familia	5 844	555 855	88 026 816	7 318 495	1 019 044	81 727 365	1.97
11 SO	6 437	526 320	84 056 368	6 958 286	885 613	77 983 695	1.88
24 NE	4 960	470 578	76 846 168	6 377 033	894 204	71 363 339	1.72
09 ZG	3 587	318 896	71 760 167	5 869 981	912 885	66 803 071	1.61
58 OCSV	5 419	432 458	70 526 581	6 893 437	1 765 971	65 399 116	1.58
35 Syndicom	2 303	226 437	41 146 829	3 617 120	433 384	37 963 094	0.92
18 GR	4 461	274 320	40 956 692	3 645 345	458 415	37 769 762	0.91
05 SZ	2 194	179 249	37 697 655	3 133 555	186 786	34 750 886	0.84
14 SH	2 126	191 577	30 719 713	2 624 825	449 324	28 544 211	0.69
21 TI	1 974	185 326	30 730 644	2 623 140	257 556	28 365 060	0.68
44 SIT	1 388	149 743	25 110 851	2 893 246	552 703	22 770 309	0.55
06 OW/NW	1 264	94 945	16 614 786	1 409 122	139 064	15 344 728	0.37
15 AR	1 264	109 625	16 216 883	1 336 380	139 026	15 019 529	0.36
26 JU	996	84 349	12 846 989	1 018 332	132 960	11 961 618	0.29
08 GL	850	70 827	10 499 177	915 143	70 823	9 654 857	0.23
49 IP Porrentruy	539	46 191	6 774 229	541 748	89 379	6 321 860	0.15
04 UR	603	43 506	6 384 019	550 374	102 914	5 936 559	0.14
16 AI	289	25 588	3 906 777	338 551	40 460	3 608 685	0.09
Total VAK	195 678	17 094 200	2 974 458 546	269 397 771	36 774 189	2 741 834 964	66.09
Total ERFAA	102 631	9 181 164	1 514 336 715	136 287 736	22 446 539	1 400 495 518	33.76
Total Passages	539	46 191	6 774 229	541 748	89 379	6 321 860	0.15

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

Paiements d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail 2019

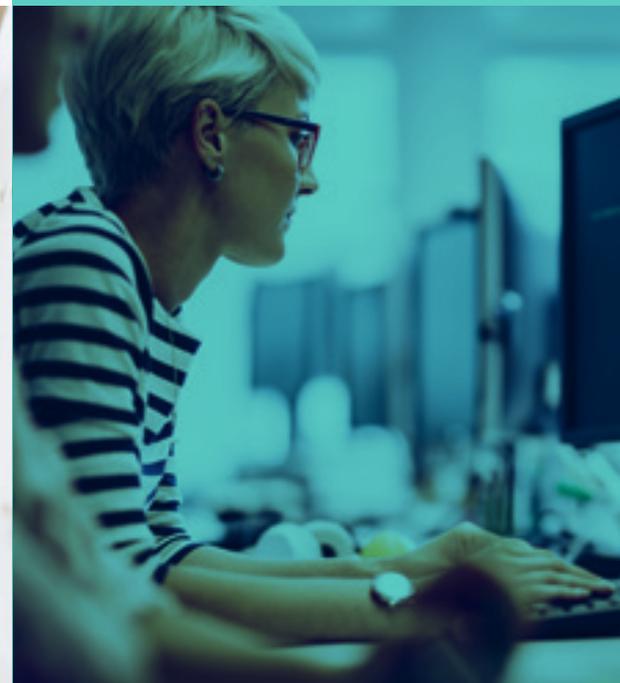
État fin février 2020

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	482	28 995 319	3 086 166	32 081 485	100.00
03 LU	48	3 988 607	413 043	4 401 650	13.72
17 SG	41	2 814 404	316 136	3 130 540	9.76
24 NE	49	2 631 870	257 803	2 889 673	9.01
02 BE	55	2 407 028	257 524	2 664 552	8.31
60 UNIA	14	1 933 300	204 257	2 137 556	6.66
20 TG	23	1 670 331	194 952	1 865 282	5.81
10 FR	4	1 383 484	154 772	1 538 256	4.79
47 Familia	15	1 382 897	140 330	1 523 228	4.75
19 AG	16	1 255 884	125 600	1 381 484	4.31
49 IP Porrentruy	16	1 071 303	92 352	1 163 655	3.63
01 ZH	17	907 182	109 290	1 016 473	3.17
22 VD	22	896 158	90 489	986 647	3.08
08 GL	30	864 603	104 129	968 731	3.02
11 SO	14	823 630	91 572	915 201	2.85
26 JU	14	821 626	83 180	904 806	2.82
15 AR	12	716 444	89 520	805 964	2.51
25 GE	18	619 825	67 456	687 280	2.14
23 VS	14	571 607	59 049	630 657	1.97
13 BL	10	406 735	47 030	453 765	1.41
21 TI	8	334 115	34 391	368 506	1.15
58 OCSV	6	293 841	27 149	320 991	1.00
05 SZ	6	279 538	27 664	307 202	0.96
18 GR	3	240 586	25 187	265 774	0.83
06 OW/NW	5	166 736	17 608	184 344	0.57
09 ZG	5	153 949	17 169	171 119	0.53
12 BS	7	143 553	16 642	160 195	0.50
44 SIT	1	139 605	13 862	153 467	0.48
14 SH	3	36 751	4 051	40 802	0.13
57 SYNA	4	24 315	2 410	26 725	0.08
16 AI	1	13 715	1 354	15 069	0.05
04 UR	1	1 697	195	1 891	0.01
Total VAK	426	24 150 058	2 605 806	26 755 863	83.40
Total ERFAA	40	3 773 958	388 008	4 161 967	12.97
Total Passages	16	1 071 303	92 352	1 163 655	3.63

Paiements d'indemnités en cas d'intempéries 2019

État fin février 2020

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	977	21 986 486	2 157 563	24 144 045	100.00
60 UNIA	151	4 448 609	432 787	4 881 396	20.22
47 Familia	122	3 925 083	388 484	4 313 567	17.87
57 SYNA	87	3 183 814	297 940	3 481 753	14.42
21 TI	46	1 066 377	105 407	1 171 784	4.85
23 VS	37	1 042 191	96 203	1 138 394	4.72
01 ZH	57	889 415	88 785	978 200	4.05
17 SG	58	875 652	87 976	963 628	3.99
18 GR	33	746 577	69 658	816 235	3.38
58 OCSV	16	700 992	62 792	763 784	3.16
10 FR	58	684 153	76 301	760 454	3.15
24 NE	21	669 263	62 051	731 314	3.03
05 SZ	30	657 841	63 862	721 703	2.99
22 VD	56	505 882	60 067	565 949	2.34
02 BE	34	491 528	50 293	541 820	2.24
03 LU	39	420 927	45 629	466 556	1.93
19 AG	21	259 694	26 824	286 519	1.19
09 ZG	19	245 445	25 953	271 398	1.12
49 IP Porrentruy	13	187 489	18 798	206 287	0.85
08 GL	8	175 850	16 512	192 362	0.80
11 SO	18	165 254	17 197	182 451	0.76
15 AR	9	160 111	15 397	175 507	0.73
06 OW/NW	6	132 141	13 355	145 496	0.60
26 JU	15	116 798	11 376	128 174	0.53
16 AI	7	91 138	8 509	99 646	0.41
13 BL	5	54 743	5 472	60 215	0.25
20 TG	4	43 892	4 955	48 847	0.20
04 UR	4	27 462	3 059	30 521	0.13
12 BS	1	12 087	1 261	13 347	0.06
14 SH	1	4 729	450	5 179	0.02
25 GE	1	1 349	210	1 559	0.01
Total VAK	588	9 540 499	956 762	10 497 258	43.48
Total ERFAA	376	12 258 498	1 182 003	13 440 500	55.67
Total Passages	13	187 489	18 798	206 287	0.85



Paiements d'indemnités en cas d'insolvabilité 2019

État fin février 2020

Caisse	Nombre d'entreprises	Créances des travailleurs	%
TOTAL	863	35 522 330	100.00
13 BL	22	5 038 896	14.19
21 TI	150	4 923 085	13.86
19 AG	55	3 747 688	10.55
01 ZH	129	3 400 631	9.57
23 VS	63	3 014 713	8.49
25 GE	49	1 686 754	4.75
22 VD	45	1 556 163	4.38
02 BE	60	1 499 778	4.22
20 TG	29	1 448 496	4.08
09 ZG	32	1 371 236	3.86
03 LU	36	1 292 089	3.64
17 SG	32	1 231 418	3.47
14 SH	5	930 816	2.62
05 SZ	31	869 740	2.45
11 SO	15	777 588	2.19
18 GR	15	606 297	1.71
10 FR	28	509 735	1.43
24 NE	18	489 171	1.38
12 BS	21	430 078	1.21
26 JU	8	277 289	0.78
15 AR	5	191 062	0.54
06 OW/NW	11	168 923	0.48
08 GL	3	56 030	0.16
04 UR	1	4 654	0.01

Vue d'ensemble

S'élevant à 4,1 milliards de francs, la somme des **indemnités de chômage** se situe pour la troisième année consécutive en dessous du montant acquitté l'année précédente. La caisse de chômage UNIA ainsi que les caisses publiques des cantons de Zurich, Vaud et Genève ont procédé à elles seules à 50 % de tous les versements. Le tableau montre que les caisses publiques (VAK) ont versé les deux tiers des prestations de chômage.

La somme des **indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail** a augmenté de 24,5 millions de francs à 32 millions de francs pendant l'année sous revue. Cependant, le nombre des entreprises concernées est resté presque identique par rapport à l'année précédente. La proportion des prestations versées par les caisses publiques (VAK) est de plus de 80 %.

Le montant total des **indemnités en cas d'intempéries** a légèrement reculé par rapport à 2018, passant de 26,3 millions de francs à 24,1 millions de francs. En plus des trois caisses de chômage privées UNIA, Familia et SYNA, la caisse de chômage du canton du Tessin s'est aussi placée parmi les caisses ayant versé le plus d'indemnités.

Par rapport à l'année précédente, la somme des **indemnités en cas d'insolvabilité** n'a pratiquement pas changé et s'est élevée à 35,5 millions de francs. Avec 28 % du total, les caisses de chômage des cantons de Bâle-Campagne et du Tessin sont celles qui ont enregistré la plus grande part d'indemnités versées.

Aperçu des interventions parlementaires

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2019
Motion	19.3032	Non au versement par la Suisse des indemnités de chômage des frontaliers de l'UE!	Groupe V, Conseil national Orateur: Franz Ruppen	Non encore traité au conseil
Interpellation	19.3046	Immigration de masse – obligation d'annonce des postes vacants – état de situation	Jacques Bourgeois Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3016	Indemnités de chômage pour les frontaliers et accord-cadre institutionnel	Jean-Luc Addor Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.301	Rente à vie après trois mois de travail pour les frontaliers ressortissants d'un pays de l'UE?	Thomas Matter Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3149	Indemnités de chômage des frontaliers. Le Conseil fédéral entend-il refuser de se conformer aux règles européennes?	Lorenzo Quadri Conseiller national	Liquidé
Question	19.1008	Indemnités de chômage des frontaliers. En serons-nous de notre poche?	Marco Chiesa Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3201	Réduction de l'horaire de travail. Le SECO modifie-t-il les règles du jeu en cours de partie?	Philippe Nantermod Conseiller national	Liquidé
Motion	19.3226	Langue de la procédure pour les demandes d'indemnités en cas d'insolvabilité: frais de traduction	Mathias Reynard Conseiller national	Non encore traité au conseil
Motion	19.3239	Application du principe de la préférence nationale (mise en œuvre de l'initiative «contre l'immigration de masse»). Ne pas exclure les personnes à l'AI qui sont à la recherche d'un emploi	Pascale Bruderer Wyss Conseillère des États	Motion au 2 ^e conseil
Motion	19.3289	Langue de la procédure pour les demandes d'indemnités en cas d'insolvabilité. Renforcer le plurilinguisme	Marco Romano Conseiller national	Non encore traité au conseil
Initiative parlementaire	19.425	Financement de mesures de (ré)insertion professionnelle pour les 50 ans et plus et l'accès des jeunes à leur premier emploi	Carlo Sommaruga Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3622	Frontaliers au chômage. Abus à l'échelle internationale	Lorenzo Quadri Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3629	Les ex-employés de Campione qui reçoivent l'indemnité de chômage suisse gagnent-ils plus que lorsqu'ils travaillaient?	Lorenzo Quadri Conseiller national	Liquidé
Motion	19.3662	Des prestations d'aide au placement aussi pour les chômeurs seniors en fin de droit	Jean-Luc Addor Conseiller national	Non encore traité au conseil
Postulat	19.3748	Réglementer le travail sur appel	Robert Cramer Conseiller des États	Adopté
Interpellation	19.3844	SECO 2014. Affaire de corruption au service informatique de l'assurance-chômage (1)	Franz Ruppen Conseiller national	Liquidé
Interpellation	19.3845	SECO 2014. Affaire de corruption au service informatique de l'assurance-chômage (2)	Franz Ruppen Conseiller national	Liquidé

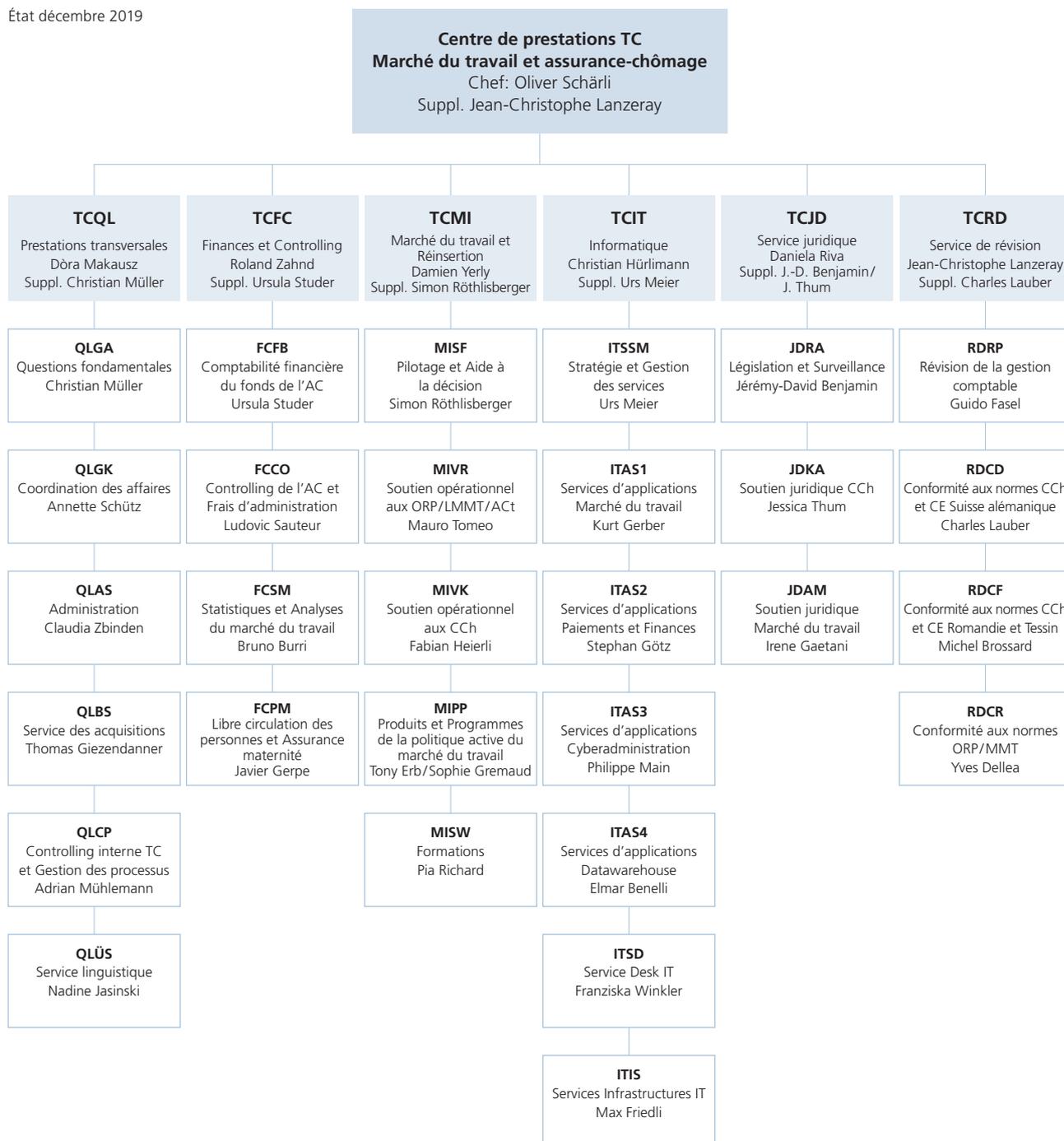


Les interventions parlementaires, y compris les prises de position et réponses y relatives, peuvent être consultées dans la base de données des objets parlementaires *Curia Vista* à l'adresse suivante: www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/curia-vista

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2019
Postulat	19.3875	Refonte des financements pour l'insertion dans le marché du travail	Ada Marra Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Question	19.1046	Offres d'emploi de la Confédération publiées sur EURES, le portail européen de la mobilité de l'emploi. Mais n'avons-nous pas voté pour la préférence aux travailleurs indigènes?	Marco Chiesa Conseiller national	Liquidé
Motion	19.4130	Obligation d'annoncer les places vacantes en cas de dépassement du taux de chômage. Tenir compte des différences régionales	Magdalena Martullo-Blocher Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Motion	19.4149	Projet pilote chômeurs longue durée âgés	Ada Marra Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Motion	19.4187	Créer un fonds de réinsertion pour les personnes exclues du marché du travail	Mattea Meyer Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Motion	19.4088	Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par un fonds pour la formation continue	Martina Munz Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Motion	19.4400	Obligation d'annoncer les postes vacants. Améliorer la qualité des données de base	Christian Wasserfallen Conseiller national	Non encore traité au conseil
Interpellation	19.4413	Monitoring relatif à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Un échec bien camouflé	Gregor Rutz Conseiller national	Non encore traité au conseil
Interpellation	19.4426	Préférence indigène (?) light. Disons les choses comme elles sont	Lorenzo Quadri Conseiller national	Non encore traité au conseil
Postulat	19.4489	Rapport sur les mesures de réinsertion professionnelles pour les 50 ans et plus	Isabelle Chevalley Conseillère nationale	Non encore traité au conseil
Motion	19.4560	Réduire la bureaucratie pour faciliter l'engagement de travailleurs saisonniers	Beat Rieder Conseiller des États	Non encore traité au conseil
Interpellation	19.4554	Caisses de chômage publiques et privées. Transparence	Damian Müller Conseiller des États	Non encore traité au conseil

Organigramme TC

État décembre 2019





Techniscéniste CFC

Les techniscénistes sont responsables de la sonorisation, de l'éclairage et des projections vidéo lors de manifestations publiques telles que des productions télévisées ou cinématographiques. Ils préparent, installent et pilotent les éléments scénographiques et techniques.

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 organes d'exécution. 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 l'indemnité en cas d'intempéries, de réduction de l'horaire de travail et d'insolvabilité. Tous les mois, il élabore et publie une documentation de presse complète concernant la situation du marché du travail. De plus, une fois par année, il publie la brochure *Le chômage en Suisse*. La plateforme www.amstat.ch permet de consulter toutes les statistiques publiques.

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

- Nombre de postes: 22,3

Informatique (TCIT)

Le secteur Informatique (TCIT) est un prestataire de services qui participe à la gestion globale des applications informatiques de l'assurance-chômage, du service public de l'emploi et de la statistique du marché du travail.

Ses tâches principales sont les suivantes:

- exploiter l'ensemble des applications informatiques de l'assurance-chômage et des infrastructures IT qu'elles requièrent, en assurant la maintenance et le développement
- fournir un soutien aux utilisateurs
- soutenir et conseiller le domaine spécialisé s'agissant de la gestion de l'information
- observer et évaluer les innovations et les produits sur le marché avant de les intégrer de manière sélective dans la chaîne de valeur ajoutée du TC et de l'assurance-chômage

Les applications informatiques s'utilisent dans des domaines fondamentaux tels que le placement, les mesures relatives

au marché du travail, le versement des indemnités de chômage, des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, en cas d'intempéries ou d'insolvabilité, les applications financières, les statistiques du marché du travail, les terminaux en libre-service, ainsi que les 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.

D'une part, les services de TCIT s'adressent aux secteurs spécifiques du TC, lesquels fournissent toutes les prestations requises à l'intention des organes d'exécution. D'autre part, TCIT soutient le secteur et les quelque 6000 utilisateurs des organes d'exécution dans leur activité quotidienne, entre autres par le biais d'un service d'aide et d'assistance technique (*Service Desk*) qui traite environ 15 000 demandes par année.

- Nombre de postes: 49,6

Service juridique (TCJD)

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

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

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

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

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

Une application uniforme du droit est également garantie par une surveillance concrète des décisions d'exécution de la LACI. Le service juridique contrôle en effet les décisions des tribunaux cantonaux et les décisions sur opposition. En cas d'application incorrecte de la législation sur l'assurance-chômage, il est légitimé à faire opposition ou recours. Il est ainsi très régulièrement amené à prendre position dans le cadre de procédures devant les tribunaux fédéraux.

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

- Nombre de postes: 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 SIPACfuture, outil de matching basé sur les compétences (kbM), eAC et la modernisation PLASTA. L'assurance de la qualité des données ainsi que les décomptes des assurances sociales (AVS, LPP, LAA) dans le cadre des prestations de l'assurance-chômage font aussi partie intégrante des tâches du TCMI.

L'assurance-chômage a pour tâche de promouvoir l'employabilité des demandeurs et demandeuses d'emploi en les assignant aux mesures relatives au marché du travail (MMT).

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

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

- Nombre de postes: 30,5

Prestations transversales (TCQL)

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

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

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

Le groupe Controlling interne TC et Gestion des processus prépare d'une part les instruments de pilotage de l'organe

→

de compensation en tenant compte de différents aspects (p. ex. les directives et les principes organisationnels, l'orientation stratégique, les risques, etc.) et, d'autre part, traite et synthétise des informations à l'intention de la direction du centre de prestations, afin qu'elle puisse prendre des décisions stratégiques et piloter les processus d'affaires. Il se charge également du portefeuille de projets et gère le bureau de la gestion de projets.

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

Le groupe Service administratif soutient les secteurs spécialisés et la direction du centre de prestations en se chargeant de diverses activités administratives. Il s'attelle entre autres à la préparation des actes de défaut de biens des caisses de chômage et des formulaires et autres brochures de l'assurance-chômage.

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

Le Bureau national CII contribue à la conception des activités de la CII en Suisse en tant que centre de compétence et est l'interlocuteur spécialisé de la Confédération pour toutes les questions relatives à la CII. Il s'engage en outre pour un travail professionnel aux points de jonction des systèmes de la sécurité sociale et soutient les comités nationaux de la CII.

- Nombre de postes: 29,5

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:

- RDCD (Conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse alémanique)
- RDCF (Conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse romande et Tessin)

- RDCR (Conformité aux normes des offices régionaux de placement et des services de logistique des mesures du marché du travail)
- RDRP (Révision de la gestion comptable)

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

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

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

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

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

En outre, il propose des formations aux collaborateurs des CCh, ORP et LMMT.

- Nombre de postes: 19,0



Achevé d'imprimer

© 2020 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

Thomas Ackermann, Joffrey Asta, Jérémy Benjamin, Daniela Bieri, Noémie Bussat,
Laurence Dévaud, Lina Farré, Guido Fasel, Jürg Gilgen, Iris Guggisberg, Alan Knaus,
Samuel Kost, Urs Meier, Stefan Meuwly, Verena Müller, Lourdes Regueiro,
Ursula Studer, Thanya Tharmalingam, Ralph Wieser

Traduction

Blandine Sardonini, Mélanie Tinguely, Stéphane von Roten, Renato Weber

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
2019

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