



# Faits Chiffres Données 2023

## Rapport d'activité Marché du travail et assurance-chômage

Juin 2024



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.

<b>AC</b> Assurance-chômage	<b>EURES</b> Services européens de l'emploi <i>European Employment Services</i>	<b>SIPAC</b> Système informatique de paiement des caisses de chômage
<b>ACt</b> Autorité cantonale	<b>INTEMP</b> Indemnité en cas d'intempérie	<b>SPE</b> Service public de l'emploi
<b>AELE</b> Association européenne de libre-échange	<b>LAA</b> Loi fédérale sur l'assurance-accidents	<b>SUVA</b> Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
<b>AI</b> Assurance-invalidité	<b>LACI</b> Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	<b>TC</b> Centre de prestations Marché du Travail et assurance-chômage, centre de prestations au Secrétariat d'État à l'économie SECO
<b>AMS</b> Service autrichien du marché du travail <i>Österreichischer Arbeitsmarktservice</i>	<b>LMMT</b> Service de logistique des mesures relatives au marché du travail	<b>UP</b> Unités de prestations
<b>AOST</b> Association des offices suisses du travail	<b>LPP</b> Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité	<b>VAK</b> Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la principauté du Liechtenstein <i>Verband der öffentlichen Arbeitslosenkassen der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein</i>
<b>AVS</b> Assurance-vieillesse et survivants	<b>MMT</b> Mesures relatives au marché du travail	
<b>BA</b> Agence fédérale du travail allemande <i>Bundesagentur für Arbeit</i>	<b>OACI</b> Ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	
<b>CCh</b> Caisse de chômage	<b>OMC</b> Organisation mondiale du commerce	
<b>CDAS</b> Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales	<b>ORP</b> Office régional de placement	
<b>CDEP</b> Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique	<b>Passages</b> Association des caisses d'assurance-chômage patronales	
<b>CE</b> Contrôles auprès des employeurs	<b>PLASTA</b> Placement et statistique du marché du travail (système d'information)	
<b>CII</b> Collaboration interinstitutionnelle	<b>RHT</b> Réduction de l'horaire de travail	
<b>CS AC</b> Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage	<b>RPA</b> Traitement automatisé de processus au moyen de robots logiciels <i>robotic process automation</i>	
<b>DEFR</b> Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	<b>SCI</b> Système de contrôle interne	
<b>ErfAA</b> Groupe d'échange d'expériences des caisses de chômage des organisations de travailleurs <i>Erfahrungsaustauschgruppe der ALK der Arbeitnehmerorganisationen</i>	<b>SECO</b> Secrétariat d'État à l'économie	

# Contenu

5	Éditorial
6	Pour faire court
10	Stratégie SPE 2030
14	SIPACfutur
16	Conférence des huit pays
18	Lutte contre les abus
20	Page LinkedIn
22	Automation
24	Série Collaboration TC/Organes d'exécution
28	Exercice comptable
30	Aperçu des résultats annuels
31	Versements
38	Pilotage de l'exécution
42	Interventions parlementaires
43	Organigramme TC
44	Organisation TC



## Bleu et technologie 2023

*Innovation, vision et sécurité sont associées à la couleur bleue. C'est sans doute la raison pour laquelle le bleu est si présent dans les logos de nombreuses entreprises technologiques. Les images techniques et la couleur bleue dominent également le rapport d'activité de cette année: plusieurs articles évoquent le potentiel de l'automatisation, de la numérisation et du développement des systèmes et des processus.*

# Faits Chiffres Données 2023



Chères lectrices, cher lecteurs,

**En 2023, le marché du travail s'est révélé une nouvelle fois robuste, ce qui est réjouissant. Le taux de chômage a atteint l'année dernière le taux historiquement bas de 2 %, son niveau le plus bas depuis 2001. Au cours de l'année toutefois, le marché du travail a lentement repris le chemin de la normalité. Le ralentissement conjoncturel a ainsi entraîné une légère hausse du chômage, qui, en valeurs corrigées des variations saisonnières, a légèrement augmenté, passant de 1,9 % en janvier à 2,2 % en décembre.**

Grâce à la situation économique globalement bonne, les indemnités versées en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) ont continué à présenter une nette tendance à la baisse en 2023. En outre, la vérification des plus de 2200 annonces relatives à des abus de l'indemnité en cas de RHT versée dans le contexte du COVID-19, que nous avons reçues jusqu'à fin 2023, est très avancée. L'année dernière, nous avons beaucoup investi afin de découvrir les cas d'abus. Le SECO a constaté et dénoncé un abus intentionnel chez une entreprise sur dix auprès desquelles un contrôle sur place a été réalisé en raison d'une probabilité augmentée d'abus.

Une ombre au tableau demeure malgré la situation positive dans le domaine de l'emploi: la pénurie de personnel qualifié unanimement déplorée. Le faible taux de chômage va de pair avec la rareté actuelle du personnel qualifié disponible. Conduire vers le marché du travail le potentiel de main-d'œuvre inexploité doit donc constituer une priorité. C'est pourquoi notre attention s'est aussi portée en 2023 sur la «Stratégie du service public de l'emploi (SPE) 2030». L'objectif de celle-ci est un SPE en phase avec son temps: proche du marché du travail et reposant sur un conseil professionnel et sur une numérisation rigoureuse.

En ce qui concerne SIPACfutur, notre projet clé de renouvellement du système de traitement et de paiement de l'assurance-chômage (AC), nous avons réussi à réaliser la première étape du déploiement pendant la période de Pâques 2023, comme cela était prévu. Même si, l'année dernière, des charges supplémentaires ont rendu nécessaire de revoir la planification du projet en concertation avec les organes d'exécution, nous continuons à tout mettre en œuvre pour garantir le succès du déploiement d'un système SIPAC 2.0 complet et de bonne qualité.

TC est désormais présent sur les réseaux sociaux, grâce à sa nouvelle page sur la plateforme professionnelle LinkedIn. La page *SECO – Marché du travail et assurance chômage*, créée en septembre 2023, donne plus de visibilité aux activités, mesures et projets dans le domaine de l'AC et du SPE, et suscite l'échange professionnel sur ces sujets.

Je remercie vivement tous les collaborateurs des organes d'exécution et de l'organe de compensation pour leur engagement et leur travail professionnel pendant l'année sous revue et au-delà. Le présent rapport d'activité offre à toutes les personnes intéressées un aperçu instructif de la large palette de tâches que nous avons menées à bien l'année dernière dans le domaine de l'AC et du SPE.

Oliver Schärli  
Chef Marché du travail et assurance-chômage



### Axes de recherche de la Commission de surveillance

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

- En 2023, deux études ont été publiées dans le cadre des axes de recherche déterminés par la CS AC. La recherche «L'impact de la pandémie de coronavirus sur le marché du travail et le rôle de l'assurance-chômage pendant la crise» retrace l'évolution de l'offre et de la demande de travail tout au long de la pandémie, ainsi que le rôle des mesures prises par l'AC visant à atténuer les conséquences économiques de la pandémie. Quant à lui, le rapport «Classification MMT» a permis l'établissement d'une nouvelle classification des mesures relatives au marché du travail (MMT) et de leurs modules, élaborée en collaboration avec les cantons.
- Deux études seront publiées en 2024: la première sera consacrée au conseil à distance prodigué par les ORP, et la seconde aux sanctions prononcées par les ORP.

### Une étude propose une nouvelle classification des mesures relatives au marché du travail

**Dans le système d'information (PLASTA) employé par le service public de l'emploi**, les classifications des mesures relatives au marché du travail (MMT) ne répondent plus aux besoins de TC et des cantons. Commanditée par la CS AC (voir l'article «Axes de recherche de la commission de surveillance»), l'entreprise de conseil BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG a publié en 2023 une étude dans laquelle elle propose une nouvelle classification, élaborée en collaboration avec les autorités cantonales d'exécution. En outre, elle a recommandé d'entreprendre des modifications dans la gestion des MMT dans PLASTA et des systèmes environnants.

L'adoption de la classification et des modifications recommandées dépendra de la planification des projets stratégiques de TC, et notamment de la nouvelle conception PLASTA 2030. Une analyse approfondie des modifications indiquées sera conduite dans le cadre de ce projet stratégique.

### CS AC: rétrospectives Période législative 2020-2023 et Renouvellement intégral en 2023

**La fin 2023 a marqué le terme** d'une période législative supplémentaire pour la Commission de surveillance du fonds de l'assurance-chômage (CS AC). Le mandat 2020-2023 a été empreint des défis posés par la pandémie. Même après avoir retrouvé ses bureaux, la CS AC a dû se consacrer aux répercussions engendrées par la crise sanitaire: par exemple, lors de nombreuses séances, ses membres se sont penchés sur le paiement rétroactif des indemnités pour vacances et jours fériés, en lien avec l'arrêt du Tribunal fédéral, ou sur les contrôles afin de détecter les abus dans la perception de l'indemnité RHT COVID-19. Outre la gestion des défis liés à la pandémie, la CS AC a aussi fêté d'autres succès, tels que l'achèvement du projet «Modernisation PLASTA» ou l'adoption de l'innovatrice «Stratégie service public de l'emploi 2030». À la suite du renouvellement intégral fin 2023, la CS AC poursuivra son travail dans une nouvelle configuration.

### Révision partielle de la LACI – Indemnités en cas de RHT pour les formateurs

**Le Conseil fédéral a décidé le 24 janvier 2024**, que les modifications de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et celle de l'ordonnance sur l'assurance-chômage (OACI) relatives aux indemnités pour les formatrices et formateurs durant la réduction de l'horaire de travail (RHT) entrent en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les formatrices et formateurs, qui perçoivent des indemnités en cas de RHT, peuvent continuer à encadrer les personnes en apprentissage, lorsque la formation de ces dernières ne peut pas être assurée d'une autre manière. Tel est le contenu de la révision partielle de la LACI adoptée par le Parlement le 29 septembre 2023.

Ces nouvelles dispositions visent à garantir que la formation des apprentis ne soit pas interrompue pendant que leur entreprise formatrice sollicite la RHT.

Ces modifications font suite à l'adoption par le Parlement en juin 2019 de la motion Bühler 16.3884.

### Sondages menés auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi en 2023

**Sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie SECO**, les entreprises Empiricon et DemoSCOPE ont interrogé 37 000 demandeurs d'emploi et 5500 employeurs.

Ces deux groupes considèrent la numérisation de l'assurance-chômage (AC) et du service public de l'emploi (SPE) comme positive. Plus de 80 % des personnes interrogées se disent satisfaites de l'outil disponible sur *Job-Room.ch* permettant de rechercher des offres d'emploi ou des candidats. Au total, 84 % des demandeurs d'emploi sondés emploient cette plateforme, et 77 % des employeurs questionnés connaissent le site du SPE.

La satisfaction à l'égard des services proposés par les offices régionaux de placement (ORP) et des caisses de chômage (CCh) reste élevée: quatre demandeurs d'emploi sur cinq sont globalement satisfaits de ces prestations. 79 % des personnes interrogées recommanderaient leur CCh à leurs proches, et 75 % des employeurs disent être contents de leur ORP.

À l'avenir, les sondages seront menés chaque année.

### Projet «Développement du système de formation»

**La Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC)** a décidé en décembre 2023 de mettre en place un système de formation intégré pour les organes d'exécution (CCh, ORP/LMMT/ACT). Ce système de formation englobera l'assurance-chômage (AC) et le service public de l'emploi (SPE) et proposera aussi bien des formations de base que des formations continues. La pièce maîtresse en sera une nouvelle commission composée de représentants de TC et des autorités du marché du travail (AOST, VAK et ErfAA). Cette dernière sera chargée de piloter le système de formation, de concevoir les contenus de formation et de développer la gestion de la formation initiale et continue en tenant compte des exigences les plus récentes. Le mandat de mise en œuvre sera soumis à la CS AC pour validation à la fin du premier semestre 2024.

### Indemnités de chômage pour les personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur

**Afin de mettre en œuvre l'initiative parlementaire Silberschmidt**, la Commission de la sécurité nationale et de la santé publique du Conseil national a élaboré, avec le concours de TC, une variante majoritaire et une minoritaire.

■ La variante de la majorité prévoit que les personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur ainsi que les conjoints travaillant dans l'entreprise aient droit à l'indemnité de chômage, si elles ont entre autres travaillé au moins deux ans dans l'entreprise, sont sans emploi et ne sont pas membres du conseil d'administration d'une société anonyme.

■ La variante minoritaire libère de l'obligation de cotiser et exclut du droit aux prestations de l'assurance-chômage les personnes ayant une position assimilable à celle d'un employeur ainsi que les conjoints travaillant dans l'entreprise.

Les partis, les représentants des employeurs ainsi que les associations faitières des différents secteurs saluent la variante majoritaire. La majorité des cantons et des représentants des travailleurs se prononcent en faveur d'un statu quo. En fonction des résultats de vote des Chambres fédérales, la loi sur l'assurance-chômage pourrait être révisée en conséquence.

### Renouvellement de l'accord sur les prestations des caisses de chômage

**L'ancien accord conclu** entre la Confédération et les fondateurs des caisses de chômage (CCh) arrivant à échéance fin 2023, les représentants des CCh et du TC ont élaboré un nouvel accord au sein de la «Commission Accord CCh» compétente en la matière. L'abolition de l'indemnité forfaitaire en représente un des changements principaux. Quant à la question du système de bonus-malus, elle sera réglée dans une ordonnance prévue dans le cadre de la révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) «Système d'indemnisation des caisses de chômage» et, partant, ne fait plus partie intégrante de l'accord. Tant que l'introduction du nouveau système de paiement des caisses de chômage SIPAC 2.0 est en cours, le système de bonus-malus ne s'applique pas.





### Réintégration des femmes dans le monde professionnel

En juin 2023, le Conseil fédéral a adopté un rapport concernant le parcours professionnel des femmes avec enfants, donnant ainsi suite au postulat 20.4327, déposé par la conseillère nationale Sibel Arslan. L'étude mandatée à cet effet identifie les facteurs d'influence principaux sur l'activité professionnelle des mères, à savoir: la réduction des coûts de l'accueil extrafamilial; la création de conditions de travail favorables à la famille; le renforcement de la sensibilisation, du conseil et de la formation des personnes employées ainsi que la suppression des incitations négatives à l'emploi.

Le rapport révèle que des mesures importantes existent déjà et que la thématique est bien intégrée stratégiquement. La Confédération, les cantons, les communes, les employeurs et les employés se partagent les responsabilités. Pour le Conseil fédéral, l'objectif premier reste de continuer à renforcer et à développer les mesures existantes et la coopération entre les acteurs impliqués.

### Analyse simplifiée des besoins de protection

Les informations et les données sont les valeurs centrales qui doivent être protégées. Le besoin de protection est évalué au moyen de l'analyse en matière de protection des données. Jusqu'à présent, une telle analyse était générée à chaque projet, et ce, même si les informations à protéger étaient déjà utilisées dans d'autres applications informatiques. Cette charge administrative supplémentaire a entraîné la création d'un nombre inutilement élevé de documents redondants, sans améliorer la sécurité de l'information.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection des données, les informations ayant le même besoin de protection sont regroupées dans des catégories adéquates et le besoin de protection est consolidé dans un seul document. Les applications et projets informatiques peuvent ainsi se référer à l'analyse des besoins de protection existante et s'épargner la création d'un document séparé. Le nombre de documents est pratiquement divisé par deux et la charge de travail est considérablement réduite.

### Obligation d'annoncer les postes vacants: monitoring de l'exécution et contrôle

TC établit un rapport de monitoring annuel pour vérifier l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. Comme le révèle le quatrième rapport, l'obligation d'annonce a pu être mise en œuvre avec succès en 2022 également, tandis que la plateforme *Job-Room.ch* a encore gagné en importance. Étant donné l'augmentation du chômage due à la crise du coronavirus, les genres de professions soumis à l'obligation d'annonce étaient nombreux. Plus de 475 000 postes soumis à l'obligation d'annonce ont été annoncés auprès des offices régionaux de placement, la plupart dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de la gastronomie.

Après le pic atteint en janvier et février 2021 (taux de chômage de 3,7%), le taux de chômage a connu une baisse rapide et forte. En dépit de cela, il a été possible de placer plus de 8000 demandeurs d'emploi en 2022 – sans compter ceux qui ont retrouvé un poste de manière autonome grâce à *Job-Room.ch*.

En novembre 2023, TC a établi la liste des genres de professions soumis à l'obligation d'annonce pour 2024. Grâce à la baisse du chômage, les genres de professions concernés seront moins nombreux. Les agents d'entretien et les auxiliaires de service, par exemple, ne sont plus soumis à l'obligation d'annonce.

Les violations de l'obligation d'annonce doivent être dénoncées aux autorités cantonales de poursuite pénale et peuvent être punies d'une amende de 40 000 francs au plus. Les contrôles sont du ressort des cantons. À la demande de ces derniers, la Confédération a participé aux frais de contrôle (sous la forme de contributions forfaitaires) à hauteur de 800 000 francs de 2020 à 2022. Durant cette même période, les cantons ont effectué 24 000 contrôles à l'écran et 430 contrôles sur place et ont dénoncé 130 infractions. Dans la plupart des cas, les amendes se sont élevées à 400 francs. Preuve s'il en faut que les employeurs ont, dans leur grande majorité, respecté l'obligation d'annonce.

## «Stratégie SPE 2030»: pour un service proche du marché du travail, professionnel et numérique

En 2023, il était temps pour la «Stratégie SPE 2030». Son élaboration dans le cadre d'une collaboration étroite entre la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux était tout aussi importante que son contenu pour que sa mise en œuvre soit un succès. Celle-ci débute en 2024 et repose également sur un processus participatif.

SIMON RÖTHLISBERGER, MELANIA RUDIN

La «Stratégie SPE 2030» a permis de développer pour la première fois des axes stratégiques contraignants pour l'ensemble du système de service public de l'emploi (SPE) de Suisse. L'année 2023 s'est révélée le moment opportun pour ce projet, et ce, pour différentes raisons.

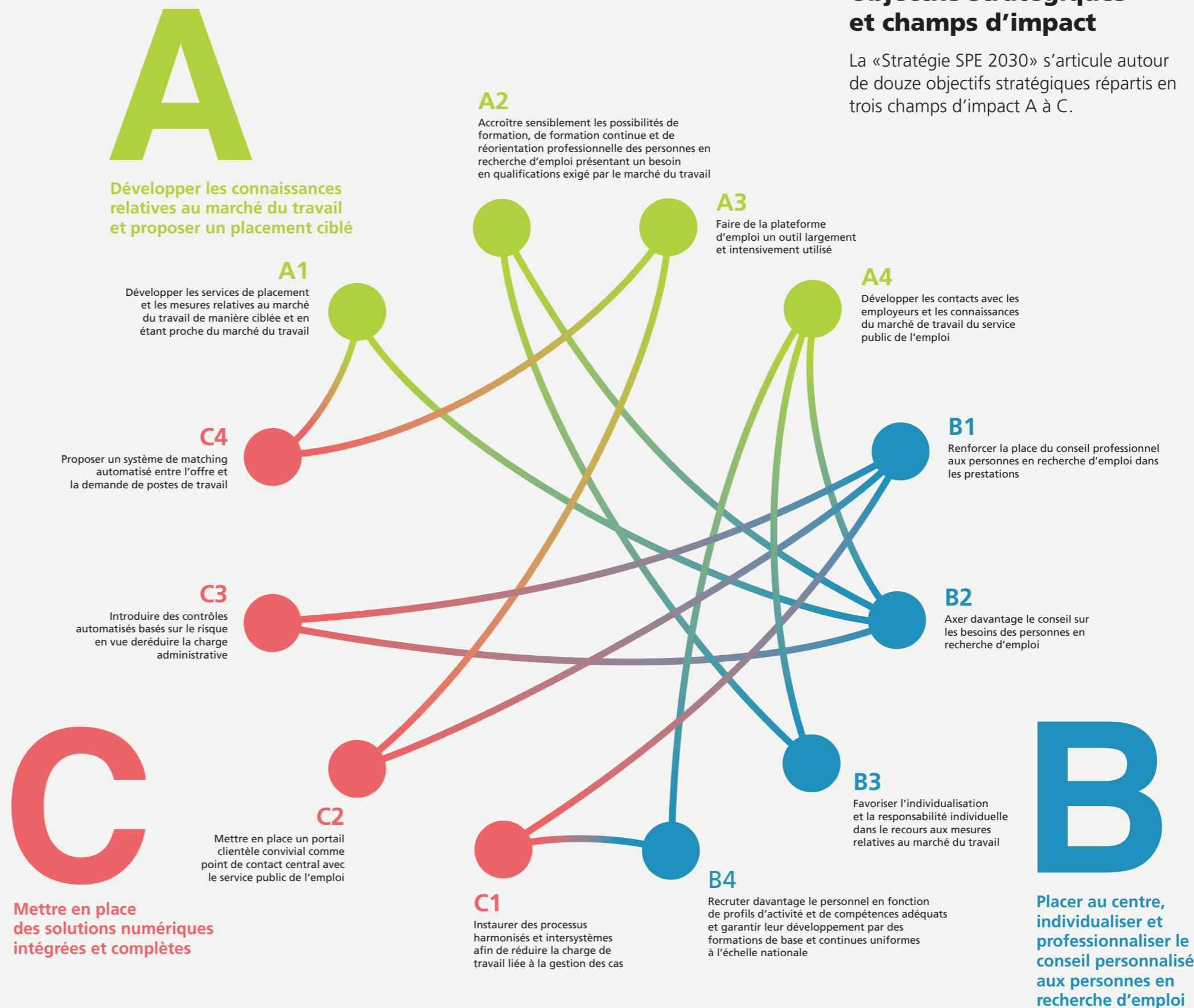
### Développement de la stratégie: différents déclencheurs

D'une part, la nouvelle conception du système de gestion des cas pour le placement et la statistique du marché du travail (PLASTA) se dessine à l'horizon. Ce projet impose de savoir dans quelle direction le service public de l'emploi va se développer. D'autre part, il est de plus en plus évident que l'environnement du SPE a fortement changé au cours des dernières décennies, depuis la création des offices régionaux de placement (ORP). Les clients, personnes en recherche d'emploi et employeurs, attendent des prestations de conseil et de placement de grande qualité ainsi que des processus simples et numérisés. En 2018, la mise en œuvre de l'obligation d'annoncer les postes vacants est venue s'ajouter aux tâches du SPE. En outre, la collaboration interinstitutionnelle (CII) a gagné en importance au cours des dernières années.

Dans ce contexte, la commission de surveillance de l'assurance-chômage (CS AC) a chargé, en décembre 2022, l'organe de compensation de l'assurance-chômage (TC) d'élaborer la «Stratégie SPE 2030» d'ici l'été 2023. Elle a demandé que les objectifs soient définis de manière suffisamment concrète afin d'indiquer une direction pour les projets à venir comme pour le travail quotidien. Elle tenait également à mettre les besoins du marché du travail et des différents groupes de clientèle au cœur de la stratégie, et à ce que les cantons soutiennent la stratégie et participent à son élaboration.

## Objectifs stratégiques et champs d'impact

La «Stratégie SPE 2030» s'articule autour de douze objectifs stratégiques répartis en trois champs d'impact A à C.



Graphique: Hahn+Zimmermann, Berne



La première étape de l'élaboration de la stratégie a porté de manière soutenue sur l'analyse de la situation. Il s'est agi d'abord de rassembler et de pondérer les forces et faiblesses internes, ainsi que les chances et les dangers dans le contexte du SPE – des éléments sur lesquels il n'est pas possible d'influer directement.

#### **Analyse utilisée comme base d'élaboration des objectifs stratégiques**

Le service public de l'emploi peut s'appuyer sur ses points forts, à savoir d'importantes marges de manœuvre cantonales, des services professionnels aux employeurs et de l'expérience pratique en matière de conventions individuelles d'objectifs et de réinsertion avec les personnes en recherche d'emploi. Les faiblesses du SPE résident avant tout dans le peu de temps à disposition pour le conseil et le manque d'équilibre dans la répartition des ressources entre conseil, contrôle et tâches administratives. En outre, la marge de manœuvre existante pour l'individualisation des prestations n'est pas encore utilisée de manière optimale.

Il existe sans aucun doute de grandes opportunités pour exploiter encore mieux à l'avenir le potentiel d'automatisation des activités au sein des ORP, ce qui permettrait de libérer des ressources pour les contacts personnels avec la clientèle. Il existe également un potentiel concernant d'autres aspects dans le contexte du SPE. L'environnement du service public de l'emploi se caractérise notamment par une offre de formation et de perfectionnement adaptée aux besoins des branches, et par une collaboration interinstitutionnelle éprouvée dans tous les cantons. L'hétérogénéité croissante des personnes en recherche d'emploi constitue, elle, un enjeu particulier. Elle est liée entre autres à la nécessité grandissante d'apprendre tout au long de la vie, qui concerne la quasi-totalité des groupes de professions et des niveaux de qualification, ainsi qu'aux mouvements migratoires. Les changements du marché du travail, pour part rapides et difficiles à prévoir, représentent un défi supplémentaire.

**Le contenu de la stratégie est le bon pour servir de ligne directrice au SPE pour les années à venir.**

#### **Un processus tout en transparence**

Étant donné le calendrier serré et les grondements relativement sonores de certaines personnes et institutions lors de la phase de lancement, développer cette stratégie était une entreprise ambitieuse. Au début de l'année 2023, il n'était toujours pas certain qu'un dénominateur commun pût être trouvé.

Concevoir le projet avec circonspection était donc essentiel. Une équipe de conseil externe a accompagné le processus d'élaboration de la stratégie, qui a été conçu en plusieurs étapes: à chacune d'entre elles, les cantons ont tout d'abord

élaboré des contenus dans le cadre d'ateliers et le comité de pilotage, dans lequel les partenaires sociaux étaient également représentés, a ensuite approuvé et complété les résultats des ateliers. Il était important de documenter tous les résultats et toutes les décisions de manière transparente, tant à l'égard de l'équipe de projet que du comité de pilotage. Cette transparence de bout en bout a assurément contribué à aboutir à un dénominateur commun. La volonté patente de tous les intervenants de s'écouter les uns les autres a également été décisive. Les avis quant au caractère audacieux de la stratégie développée divergent toujours. En revanche, les acteurs semblent désormais s'accorder sur le fait que le contenu de la stratégie est le bon pour servir de ligne directrice au SPE pour les années à venir.

#### **Trois champs d'impact et douze objectifs stratégiques**

La «Stratégie SPE 2030» peut schématiquement se résumer en trois points:

- être proche du marché du travail,
- fournir un conseil professionnel et
- promouvoir une numérisation systématique.

Les objectifs stratégiques sont interdépendants, non seulement au sein d'un même champ d'impact mais aussi de manière transversale, comme le montre l'illustration des pages 10 et 11. Il en découle que la voie vers le SPE 2030 implique la mise en œuvre parallèle, concertée et corrélée de tous ces buts.

#### **L'heure est à présent à la mise en œuvre**

L'approche convenue pour la mise en œuvre est une démarche participative similaire à celle empruntée par l'élaboration de la «Stratégie SPE 2030». Il s'agit maintenant de planifier les projets et mesures nationaux, intercantonaux et cantonaux afin d'atteindre les objectifs stratégiques, de les coordonner et de mettre en place la transparence en ce qui les concerne. Ces projets et mesures vont du simple échange d'expériences à de grands projets informatiques.

Un aspect qui revêt toutefois encore plus d'importance que ces projets et mesures est le travail quotidien du personnel du SPE. La stratégie déploiera pleinement ses effets lorsque toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, en particulier ceux qui travaillent quotidiennement au contact de la clientèle, adopteront sa vision.

# La première étape du déploiement de SIPAC 2.0 a été achevée

L'année passée, SIPAC 2.0 a franchi la première étape de son déploiement dans les caisses de chômage et auprès des autorités cantonales. En 2026, une fois son introduction échelonnée terminée, ce nouveau système de traitement et de paiement remplacera le système SIPAC 1.0 actuel.

ALAN KNAUS, RAINER VOLZ

Dans le cadre du projet SIPACfutur, TC travaille intensivement à l'élaboration du nouveau système SIPAC 2.0 pour le traitement et le paiement des prestations de l'assurance-chômage (AC), mis au point en étroite collaboration avec les organes d'exécution.

La planification de SIPACfutur prévoit une mise en service échelonnée du système dans les organes d'exécution. La première étape de cette introduction partielle a été menée, comme prévu, à Pâques 2023. Depuis lors, les organes d'exécution peuvent traiter l'intégralité des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) et en cas d'intempérie (INTEMP) au moyen de SIPAC 2.0. Par la suite, il a notamment été question de corriger les erreurs et d'optimiser la gestion des cas par le nouveau système pour ces deux genres de prestations. Ce processus a été mené sur la base des commentaires formulés par les caisses de chômage (CCh) et les autorités cantonales (ACT) auxquels la priorité avait été accordée en accord avec ces organes d'exécution. Fin 2023, près de 320 millions de francs d'indemnités en cas de RHT et INTEMP ont déjà été correctement versés par les organes d'exécution. Cette exploitation opérationnelle de SIPAC 2.0 a permis le partage et la prise en compte de nouvelles informations, qui se montreront précieuses pour le déploiement global du système.

La nouvelle planification de SIPACfutur prévoit l'introduction globale du système pour 2026.

## Quid de la nouvelle planification?

L'année passée, il a été constaté que la poursuite de l'élaboration et de l'introduction du système SIPAC 2.0 engendrerait des travaux supplémentaires occasionnant des retards. Une adaptation de la planification du projet s'est ainsi révélée nécessaire. Lors du second trimestre 2023, la direction du

projet SIPACfutur s'est donc concentrée sur cette nouvelle planification: le délai d'introduction du système dans sa globalité sera désormais prolongé et prévu pour 2026. Outre les remarques exprimées par les CCh et les ACT, les responsables du projet ont également pris en compte les recommandations présentées par le Contrôle fédéral des finances dans l'ajustement de la planification. En novembre 2023, afin d'optimiser la conduite du projet et d'y impliquer davantage l'exécution, la gouvernance et l'organisation du projet ont été adaptées au niveau de la direction: deux responsables expérimentés travaillant dans des caisses de chômage publiques et privées ont été nommés délégués. Les organes d'exécution peuvent ainsi exercer une influence directe sur l'élaboration du projet.

## Poursuite de l'élaboration

Parallèlement à cette nouvelle planification, l'élaboration de SIPAC 2.0 pour les autres genres de prestations indemnités en cas d'insolvabilité et indemnités de chômage ainsi que pour le domaine international, menée en collaboration avec le fournisseur externe NOVO, a nettement progressé. Les responsables de projet mettent en œuvre sans relâche des mesures d'amélioration visant à garantir que l'introduction globale de SIPAC 2.0 sera qualitative, menée dans les temps et couronnée de succès. Les organes d'exécution sont continuellement informés de l'avancée du projet, et TC les accompagne afin de planifier suffisamment en avance les activités nécessaires à l'introduction et de tenir les délais impartis.



Fin 2023, les organes d'exécution ont déjà pu verser près de 320 millions de francs d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ou en cas d'intempérie aux employeurs concernés.



# Conférence des huit pays sur le thème des besoins en personnel qualifié

Les 9 et 10 septembre 2023, la conférence rassemblant le service public de l'emploi en langue allemande de huit pays, consacrée aux «besoins en personnel qualifié», s'est tenue à Gerzensee dans le canton de Berne. Les pays participants ont discuté de nouvelles mesures et offres à l'intention des demandeurs d'emploi ainsi que du potentiel de l'immigration et de la numérisation.

DORIT GRIGA

Tous les pays et régions qui participaient à la conférence avaient en commun une augmentation des besoins en personnel qualifié enregistrée depuis la fin de la crise liée au coronavirus, une hausse combinée à un taux de chômage comparativement bas. Malgré la similarité du contexte de départ, les mesures et approches présentées par les délégués variaient les unes des autres.

## L'évolution démographique, le facteur déclenchant

Pour donner le coup d'envoi de la conférence, l'Agence fédérale du travail allemande (BA) a présenté les modifications de la loi allemande sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée. Confronté à un déplacement du contexte démographique d'une manière inconnue jusqu'ici, le pays a formulé cinq champs d'action visant à satisfaire ses besoins en main-d'œuvre qualifiée. Parmi eux, le champ 5 «Faciliter l'immigration».

Afin d'apporter une contribution à l'immigration de travail, la BA a défini trois stratégies partielles:

1. elle souhaite se positionner en gardienne de conditions équitables de recrutement et de travail;
2. en tant que prestataire de services numériques, elle propose des plateformes numériques d'information et de recherche de travail en langue étrangère;
3. elle souhaite faire office de pionnière et recourir au partenariat pour ouvrir des corridors de migration de travail régulée.

Dans ses réflexions sur l'approche présentée, le chef de la Direction du travail, Boris Zürcher, a ensuite abordé la sphère thématique qui occupe l'Europe au confluent du besoin en main-d'œuvre et en personnel qualifié, des défis démographiques et de l'immigration.

D'autres exposés ont mis l'accent sur de nouvelles mesures afin d'exploiter le potentiel de la main-d'œuvre disponible dans le pays. Ainsi, le Luxembourg se voit confronté à un décalage croissant entre les postes vacants annoncés par les

employeurs et les souhaits professionnels des demandeurs d'emploi. Afin de combler le déficit de qualification constaté, le pays a opté pour une démarche dénommée Initiative Future Skills. La formation continue de demandeurs d'emploi et de travailleurs centrée sur des composantes requises à l'avenir est un élément central de cette initiative. Quelque 300 licences d'apprentissage par internet, reposant sur un partenariat avec le Competence Center de l'Université du Luxembourg, sont ainsi actuellement disponibles pour des demandeurs d'emploi. Une autre pierre angulaire est la nouvelle base légale qui permet au Luxembourg de proposer des offres de formation continue y compris aux salariés. Cette initiative cible les entreprises qui doivent reconfigurer leurs activités en raison des mutations structurelles du marché et qui ont donc besoin d'un personnel dont le profil de compétences correspond.

## Exploiter le potentiel de la numérisation

Une autre question qui a été abordée est celle du potentiel des outils numériques, par exemple pour appairer les demandeurs d'emploi et les postes vacants en vue du placement ou pour anticiper les besoins futurs en personnel qualifié et en termes de compétences. Les délégués du service autrichien du marché du travail (AMS) et le chef du TC, Oliver Schärli, ont présenté leurs solutions existantes respectives et leurs projets pilotes en cours dans le domaine du matching entre les emplois vacants et les compétences. Les délégués de l'AMS ont en outre présenté leur prototype d'interlocuteur fondé sur l'intelligence artificielle auquel les écoliers et les personnes actives peuvent faire appel pour répondre à leurs questions concernant l'orientation professionnelle et de carrière.

Au volet des mesures dépassant ce cadre susceptibles d'aider à couvrir les besoins en main-d'œuvre qualifiée dans les huit pays et régions participant à la conférence, il a finalement été question de nouvelles formes d'organisation du travail (incluant des offres d'accueil des enfants), d'intégration des réfugiés et d'amélioration des possibilités de gain.

La conférence des huit pays du service public de l'emploi en langue allemande se compose de délégués des pays et régions suivants: Belgique de l'Est, Luxembourg, Pays-Bas, Allemagne, Autriche, Tyrol du Sud, Principauté du Liechtenstein et Suisse.







# La lutte contre les abus de RHT ou l'aiguille dans la botte de foin

Pendant la pandémie du coronavirus, le Service de révision de l'assurance-chômage a reçu plus de 2200 annonces et signalements d'abus présumés. Un examen plus approfondi a cependant démontré que le nombre réel des abus est bien plus faible qu'attendu, et trouver le chiffre exact équivaut à chercher une aiguille dans une botte de foin.

VIVIANA ZITOLA, JEAN-CHRISTOPHE LANZERAY

La loi sur l'assurance-chômage (LACI) prévoit le recours à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) entre autres lorsque les pertes de travail sont dues à des mesures prises par les autorités (art. 32, al. 3, LACI), comme ce fut le cas lors de la crise du coronavirus. Or la procédure ordinaire pour percevoir cette indemnité est très complexe.

Le nombre historiquement élevé de demandes de RHT pendant la crise appelait une simplification de la procédure. Aussi a-t-on introduit la procédure dite de décompte sommaire, allégeant grandement la charge administrative des entreprises.

	<b>167 000</b> entreprises
	<b>1 053 000</b> périodes de décompte
	<b>16 milliards de CHF</b> payés pour la RHT
	<b>2241 annonces</b> vérifiées
	<b>127 millions de CHF</b> à restituer

Avec la procédure sommaire, il a fallu fournir moins d'informations sur les pertes de travail. En revanche, les organes d'exécution ont pu vérifier moins d'informations avant le paiement des indemnités. Le risque de perceptions illégales

en général et d'abus intentionnels en particulier a donc augmenté. Quoi qu'il en soit, une question continue à se poser: qu'entend-on au juste par «abus»?

## Toutes les fautes ne sont pas des abus

On peut parler de perception abusive de prestations de l'assurance-chômage (AC) lorsque cette perception est rendue possible par des indications fausses ou incomplètes dont l'intentionnalité est avérée. Vu qu'une intention doit être prouvée, tous les décomptes fautifs ne constituent pas en soi un cas d'abus. Au contraire, il faut pour cela que l'entreprise fournisse délibérément des informations fausses ou trompeuses afin d'obtenir des prestations auxquelles elle n'aurait pas eu droit autrement. Il s'agit d'une forme de fraude à l'assurance, dans laquelle des moyens frauduleux sont utilisés pour obtenir un avantage financier d'une indemnité (par exemple pour compenser une perte de chiffre d'affaires ou de bénéfices). En cas d'abus avéré, l'organe de compensation dépose plainte auprès des autorités de poursuite pénale.

Distinguer les entreprises qui ont commis des erreurs de celles qui ont effectivement agi de manière frauduleuse reste un véritable travail de fourmi.

## Séparer le grain de l'ivraie

La législation sur l'AC prévoit que l'organe de compensation de l'AC vérifie par échantillonnage les indemnités en cas de RHT versées en effectuant des contrôles auprès des employeurs (CE). Lors d'un CE, le Service de révision de l'organe de compensation (TCRD) procède à des contrôles approfondis des documents au siège de l'entreprise, notamment de la saisie du temps de travail.

Pendant la durée de validité de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage, le SECO a reçu 2241 annonces d'abus. Ces signalements sont examinés d'office et en priorité. Une autre priorité, c'est le délai de péremption



absolu, qui intervient pour chaque période de décompte cinq ans après le paiement (date de valeur).

## Résultats: faits et chiffres

Fin 2023, les 2241 signalements d'abus ont été examinés par TCRD au moyen d'analyses de données. Dans 1008 cas, des opérations de contrôle analytiques ont révélé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à des contrôles approfondis sur place. Dans 847 cas en revanche, la vérification a permis de confirmer le soupçon d'abus et des contrôles ont été effectués au siège des entreprises. 386 autres contrôles sur place ont été planifiés et seront effectués prochainement.

Les soupçons d'abus ont pu être prouvés dans 89 cas examinés sur place. Le taux d'abus se situe autour de 10,5 %.

Sur les 847 CE réalisés sur place, TCRD a constaté des erreurs dans le décompte de 555 entreprises. 203 contrôles n'ont donné lieu à aucune contestation. Un abus a pu être prouvé dans 89 cas (10,5 %). En tout, le montant à restituer calculé par TCRD s'élève à environ 127 millions de francs, tandis que l'organe de compensation a dépensé quelque 14,5 millions de francs pour la lutte contre les abus.

## Le travail se poursuit

La stratégie de l'organe de compensation relative aux contrôles de l'indemnité en cas de RHT pour les années 2024 à 2026 met l'accent sur une identification des risques d'abus indépendante des signalements externes. Afin de développer une procédure efficace, six critères logiques d'identification

des risques ont été identifiés dans un premier temps, qui, pour des raisons tactiques d'enquête, ne sont pas révélés. Ensuite, différentes analyses statistiques ont été effectuées. Ainsi, on a par exemple pu constater que dans la majorité des cas d'abus, les indemnités en cas de RHT versées dépassaient 50 000 francs.

Enfin, on a pu identifier 5972 entreprises présentant un risque d'abus et devant donc être contrôlées. L'application des critères mentionnés ci-dessus permet en outre de déterminer l'importance du risque d'abus. Les analyses montrent que seules six entreprises cumulent plus de trois critères (sur six).

## Synthèse

L'indemnité en cas de RHT a largement contribué à garantir la stabilité de l'économie suisse pendant la pandémie. Malheureusement, certaines entreprises ont délibérément abusé de cet instrument pour obtenir des avantages injustifiés. L'organe de compensation de l'AC a travaillé d'arrache-pied afin de détecter ces cas. Et il continuera à le faire de manière ciblée au cours des trois prochaines années grâce à une stratégie de contrôle axée sur les risques et une méthode d'audit optimisée.

# L'introduction de la nouvelle page LinkedIn est un succès

L'organe de compensation de l'assurance-chômage a marqué en 2023 une étape importante dans la communication numérique avec sa page LinkedIn *SECO – Marché du travail et assurance-chômage*, dont le but est de promouvoir l'expertise et le dialogue dans le domaine du marché du travail et de l'assurance-chômage.

DANIEL STUBER

Le 18 septembre 2023, l'organe de compensation de l'assurance-chômage (TC) a étendu sa présence numérique avec la plateforme professionnelle LinkedIn. La page *SECO – Marché du travail et assurance-chômage* sert d'interface centrale pour rendre accessibles à un large public les thèmes actuels concernant l'assurance-chômage (AC) et le service public de l'emploi (SPE). Il s'agit de partager des informations et des expériences pertinentes avec les groupes d'ayants droit, de susciter des discussions et de permettre des échanges professionnels. Cela favorise la transparence et la confiance dans le travail de l'AC et du SPE. De plus, TC peut se présenter sur LinkedIn comme un employeur attractif avec une mission publique d'importance.

## Diversité des thèmes et portée

La page couvre une large palette de thèmes et atteint ainsi des groupes cibles variés. Des analyses approfondies aux approches innovantes, la plateforme offre de précieux aperçus sur l'AC et le SPE et favorise la compréhension de situations complexes.

LinkedIn vise à rendre les activités, les mesures et les projets dans le domaine de l'AC et du SPE visibles à un plus large public.

L'implication active des groupes d'ayants droit est une caractéristique clé de la page. En favorisant le dialogue entre les différents groupes, la page conduit à un échange vivant et à étendre les réseaux. Elle couvre des thèmes allant des actualités en lien avec le marché du travail à des informations utiles au sujet des prestations et des offres de l'AC et du SPE, en passant par des explications sur l'assurance et sur le placement. L'objectif est de proposer des contenus pertinents,

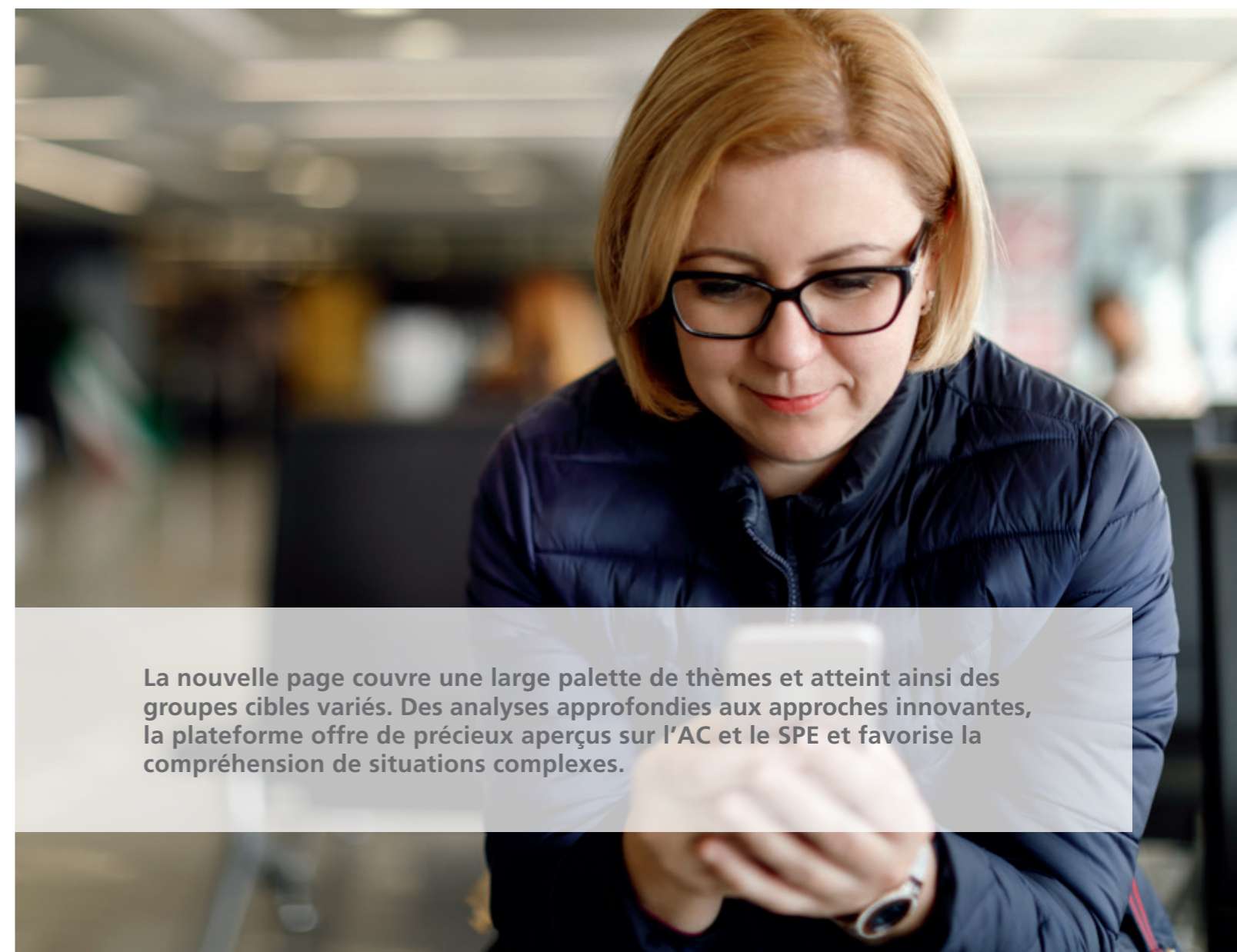
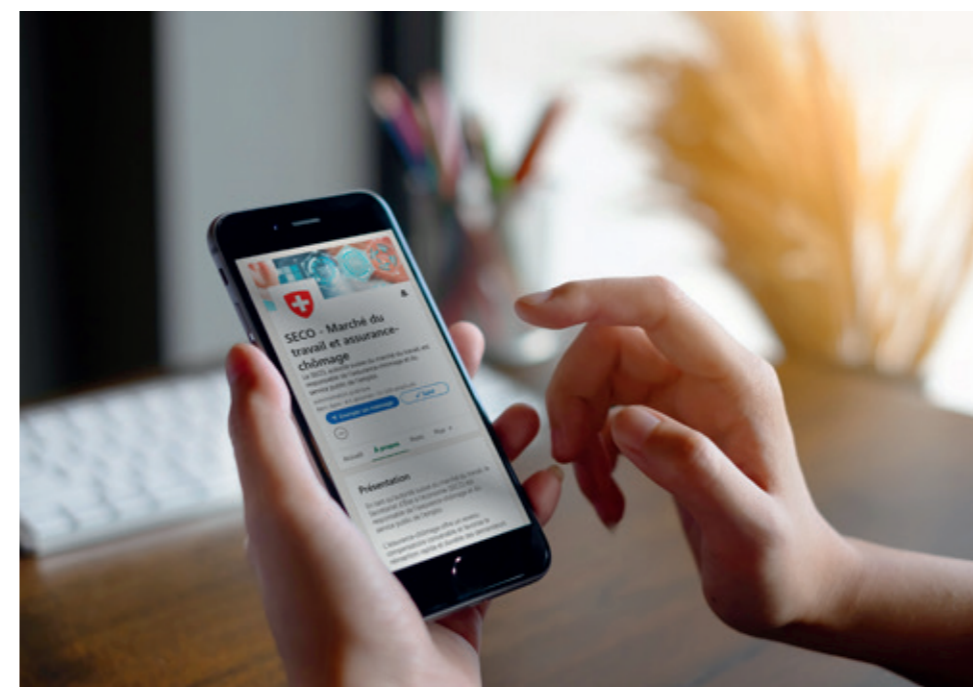
notamment pour les demandeurs d'emploi et les entreprises. C'est pourquoi les contenus et les formats sont étoffés et affinés en permanence afin de répondre aux besoins et aux intérêts de nouveaux groupes cibles. En outre, il s'agit de présenter régulièrement les activités, les mesures et les projets de la Confédération et des cantons dans le domaine de l'AC et du SPE, améliorant ainsi leur visibilité.

L'intégration des apports d'experts vise à renforcer la connaissance sur des thèmes complexes concernant le marché du travail et à offrir un regard professionnel. Le but de la page est aussi de transmettre une compréhension aboutie des tendances sur le marché du travail. Les analyses des évolutions nationales et internationales et de leurs répercussions sur le marché du travail vont dans ce sens.

## Réseautage au-delà des frontières des branches

La présence en ligne vise à bâtir un pont entre différentes branches et différents cercles professionnels de manière à favoriser un échange multidisciplinaire. À côté de la transmission de connaissances, l'un des axes de la page consiste à rendre compte des innovations dans le domaine de l'AC et du SPE. Cela implique de présenter de nouveaux concepts et de nouvelles technologies et méthodes.

La plateforme met également en lumière des thèmes orientés sur l'avenir comme l'impact de la numérisation et le rôle de la durabilité sur le marché du travail. Ces contenus ouvrent des perspectives sur des évolutions et tendances à venir.



La nouvelle page couvre une large palette de thèmes et atteint ainsi des groupes cibles variés. Des analyses approfondies aux approches innovantes, la plateforme offre de précieux aperçus sur l'AC et le SPE et favorise la compréhension de situations complexes.

# Nous automatisons les processus: peur ou joie?

Quand les premières automobiles sont apparues sur les routes, il se disait qu'elles étaient dangereuses. La numérisation et l'automation se heurtent aujourd'hui au même scepticisme que les voitures d'alors. Comment appréhender des évolutions qui transforment fondamentalement la société?

RONALD RYSER, RENATO TOVAR

Robotic Process Automation (RPA) est le nom que l'on donne au traitement automatisé de processus d'affaires par des robots-logiciels numériques. On discute et on écrit beaucoup au sujet du RPA, de l'automatisation en général et de l'intelligence artificielle sur les plateformes les plus diverses. En tout cas depuis l'apparition de ChatGPT, l'agent conversationnel reposant sur l'intelligence artificielle, nombre de gens réfléchissent sur l'évolution actuelle et sur l'appui qu'apportent ces outils techniques dans le monde du travail. Pourtant, comment aborder cette question sans préjugés? Et comment l'assurance-chômage (AC) utilise-t-elle le RPA?

## Les robots, des assistants durs à la tâche ou une menace dormante?

Le terme de «robots» provoque une fascination chez certains. Chez d'autres, l'idée d'être assisté par des robots dans la vie quotidienne ou au travail est source d'angoisse et de craintes. Le risque d'être remplacé par les robots ou de perdre le contrôle sur eux est réel et a déjà conduit à l'examen de pistes de réglementation de l'intelligence artificielle par la Confédération.

Le Conseil fédéral entend exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle tout en réduisant autant que possible les risques pour la société. Il est prévu de constituer une vue d'ensemble des options de réglementation d'ici fin 2024. Le Conseil fédéral se propose de créer ainsi la base pour pouvoir octroyer en 2025 le mandat d'élaborer un projet de réglementation et définir les responsabilités.

Comme n'importe quel outil, la fonction de la Robotic Process Automation est, pour nous les êtres humains, de nous aider, de résoudre des problèmes pour nous et de nous faciliter la vie. L'invention de l'automobile reposait en son temps sur le souhait de faciliter le transport des personnes et de permettre à celles-ci de se déplacer plus rapidement et plus agréablement. De manière analogue, le RPA est essentiellement un moyen pour atteindre un but. Comprendre

en quoi le RPA peut nous servir aide à surmonter les inquiétudes existantes.

Un système de RPA est en principe rapide à mettre en place et peut prendre en charge des tâches à moindre coût. Cela conduit souvent à ne pas se demander suffisamment si le recours à un tel système est véritablement approprié. Selon l'ampleur et la complexité de la tâche à entreprendre, le recours à un système de RPA peut se révéler très exigeant et coûteux. Il peut en résulter que le rapport coût-bénéfice ne soit plus intéressant. C'est pourquoi il convient de bien réfléchir avant de recourir à un tel système.

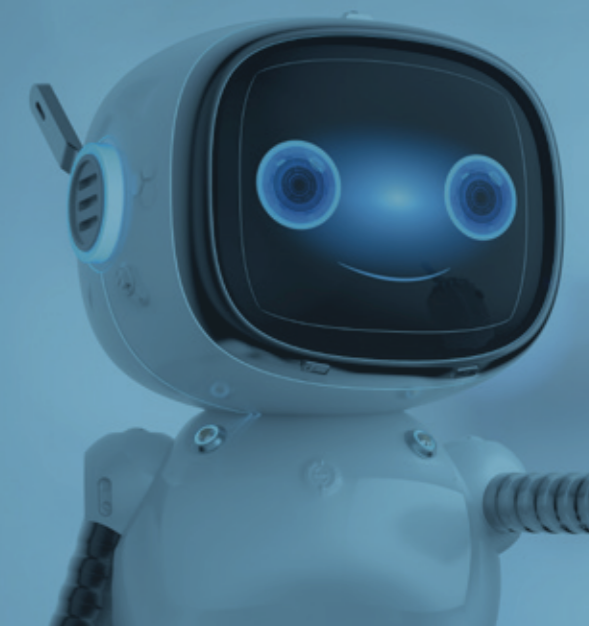
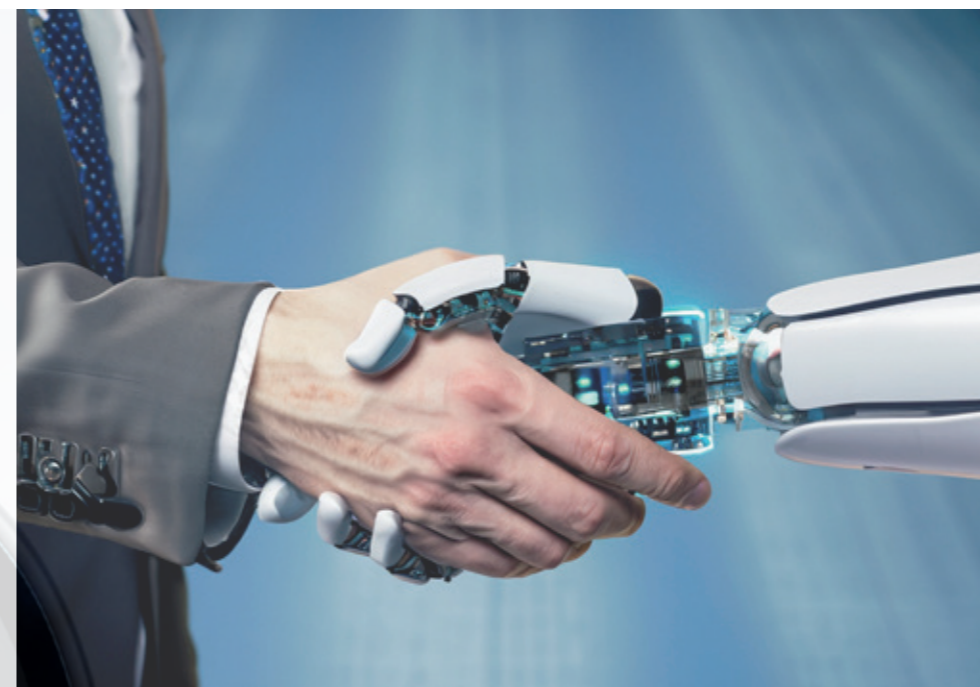
Les processus qui conviennent le mieux à l'automatisation sont des processus manuels pouvant être répétés et devant être effectués avec une qualité constante. Le processus est dirigé par des règles dont la complexité ne doit pas dépasser ce qu'une machine est en mesure de comprendre. Plus un processus doit être effectué de manière fréquente, plus son automation en vaut la peine. Un objectif clairement défini ou un problème dont la solution est claire sont des prérequis incontournables d'un projet d'automatisation. Enfin, les logiciels d'automatisation employés et les connaissances en matière de RPA présentes dans l'organisation sont des facteurs importants à prendre en compte.

## Comment le RPA peut-il soutenir l'AC?

Dans le contexte de l'AC, le RPA aide à faire face à des exigences nouvelles et changeant rapidement. Ces situations imprévues apparaissent par exemple en cas de

- modifications de lois,
- décisions de tribunaux,
- défis techniques,
- changements de délais et d'échéances.

Elles conduisent à ce que des travaux ad hoc créent une charge supplémentaire pour l'organisation. Un système de RPA peut permettre d'assurer une passerelle jusqu'à ce que l'on puisse affronter la situation de manière appropriée.



Outil technique moderne, la Robotic Process Automation peut être utilisée par exemple pour concevoir des processus fastidieux de manière plus efficace et suivre des pistes de solution nouvelles et innovantes. TCIT joue ainsi un rôle d'innovateur en étroite collaboration avec les secteurs spécialisés.

Malgré la forte sollicitation par le projet SIPACfutur, les secteurs spécialisés et TCIT s'efforcent de s'investir ponctuellement dans le RPA de manière à gagner de la disponibilité pour d'autres tâches.

Tel fut ainsi le cas après l'arrêt du Tribunal fédéral sur le paiement rétroactif d'indemnités pour vacances et jours fériés pour les employés. Un processus impliquant le RPA a été mis au point en très peu de temps afin d'aider les services spécialisés à évaluer la plausibilité de 336 000 cas et à les examiner. Seul cet appui a permis de traiter ces cas dans le délai imparti.

## Utiliser l'automation pour dégager de la disponibilité pour d'autres tâches.

Vers la fin de l'année 2023, un nouveau projet d'automatisation a déjà été lancé; il porte sur le processus concernant les décomptes de frontaliers. Le passage inattendu à une interface technique entre le système européen d'échange électronique de données relatives aux assurances sociales et l'AC a pour conséquence que, sans l'aide du RPA, sept postes à plein temps auraient dû être créés pour une période de deux à trois ans. Ces collaborateurs auraient eu exclusivement pour tâche de passer manuellement des données du système source européen au système de l'AC. De telles activités manuelles sont d'une part sujettes à risque, car des erreurs peuvent survenir lors du transfert de données,

erreurs qui sont susceptibles d'entraîner des versements erronés d'indemnités de chômage. D'autre part, il s'agit d'un travail extrêmement répétitif et monotone ne satisfaisant pas aux exigences d'une activité porteuse de sens. En prenant en charge ces tâches et en transférant les données à l'identique au système de l'AC, le système de RPA libère des ressources qui peuvent être investies pour mettre en œuvre la solution cible prévue.

À l'échelon fédéral, l'informatique de l'AC s'engage dans la «communauté d'intérêts RPA» afin de se concerter avec d'autres offices et de bénéficier de leurs expériences. Cela permettra de représenter les intérêts de l'AC en tant qu'utilisateur dans le contexte de la réglementation et de l'introduction du RPA comme service informatique par la Confédération.

## L'automatisation est judicieuse

À chaque fois que des tâches monotones et répétitives s'imposent, le recours au RPA est une aide précieuse. L'AC continuera à s'efforcer d'apporter les meilleures prestations possible à ses clients en recourant aux outils techniques les plus modernes.

# Main dans la main avec des tâches différentes

La collaboration interinstitutionnelle intervient aux échelons cantonal et national, mais avec des tâches qui diffèrent. Si les cantons sont responsables de la mise en œuvre opérationnelle, la CII nationale assure la mise à disposition des conditions nécessaires à l'échelle de la Suisse.

ANNE BENEY CONFORTOLA, SABINA SCHMIDLIN

La collaboration interinstitutionnelle (CII), telle que nous la connaissons aujourd'hui, existe depuis 2011. Les premières propositions pour une CII provenaient des cantons. Deux conférences – celle des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP) et celle des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) – ont ensuite rédigé des recommandations qui proposaient notamment la mise en place de bureaux de coordination CII dans les cantons, avec pour objectif la promotion de la collaboration au sein du système de sécurité sociale. Dans cette contribution, nous répondrons aux questions suivantes:

- Pourquoi la CII est-elle plus importante que jamais et quels sont les défis auxquels elle est confrontée?
- Comment les partenaires de la CII nationale et cantonale agissent-ils ensemble?
- Que souhaitons-nous pour la CII de demain?

## Qui sommes-nous?

Anne Beney Confortola est la coordinatrice CII du canton du Valais et dirige à ce titre le bureau cantonal CII. Depuis plus d'une douzaine d'années, elle s'engage afin de faire passer l'idée de collaboration interinstitutionnelle auprès de tous les acteurs concernés visant à développer une culture de la coopération. Sabina Schmidlin dirige le bureau national CII depuis 2020. Interlocutrice des cantons, elle veille à améliorer la visibilité et l'acceptation de la CII auprès de tous les partenaires. Nous sommes convaincues que l'importance de la CII ne cessera de croître. Car, en effet, les situations des personnes concernées et les exigences en matière d'intégration sociale et professionnelle deviennent plus complexes et nécessitent des solutions variées qui vont au-delà des frontières entre les institutions et les disciplines.

## En quoi la CII est-elle nécessaire?

Dans le système de sécurité sociale suisse, chaque institution couvre des risques spécifiques pour ses groupes d'ayants droit. L'assurance-chômage (AC) par exemple est compétente pour les demandeurs d'emploi, tandis que l'assurance-invali-

dité (AI) couvre les conséquences de la maladie et de l'accident. L'aide sociale se situe en aval des deux systèmes et vise à assurer l'existence. Selon la situation, les autorités chargées de la formation ou de la migration peuvent également jouer un rôle clé. Bien qu'efficaces, ces systèmes fonctionnent de manière largement autonome. Cependant, chez les personnes présentant des problèmes multiples, ils atteignent rapidement leurs limites. Les bases légales, les structures de compétence, les mécanismes de financement et les domaines d'action ne sont souvent pas harmonisés entre eux, ce qui entraîne des inefficacités aux interfaces des systèmes. On estime qu'environ 3,5 % des chômeurs sont confrontés à des situations où les responsabilités ne sont pas claires ou avec un besoin accru de coordination entre les systèmes.

3,5 % des chômeurs se trouvent dans des situations où les responsabilités ne sont pas claires.

## Que fait la CII cantonale?

La collaboration directe entre les institutions et les personnes concernées a lieu dans les cantons. Aussi l'organisation de la CII relève-t-elle de leur compétence. En Valais, la CII présente plusieurs facteurs qui favorisent la collaboration: les institutions participant à la CII ont inscrit celle-ci dans une convention et se sont dotées d'une charte. En outre, la CII valaisanne s'inscrit dans un cadre politico-stratégique plus large. Sur le plan opérationnel, les événements de réseautage, les formations continues ou les tables rondes sont des occasions centrales pour résoudre ensemble les défis complexes de l'intégration professionnelle et sociale. Mais pour Anne Beney Confortola, ces performances ne sont que la pointe de l'iceberg. En fait, de multiples formes de collaboration interprofessionnelle ad hoc ont lieu dans l'ombre. À l'avenir, il s'agira d'apprécier davantage cet aspect et de le rendre visible, afin que la CII puisse encore mieux jouer son rôle.



De multiples formes de collaboration interprofessionnelle ad hoc ont lieu dans l'ombre.

## Quelle plus-value apporte la CII nationale?

La CII nationale est responsable des conditions juridiques et structurelles et permet une collaboration pragmatique et contraignante dans les cantons. Elle s'occupe par exemple de clarifier les compétences floues découlant de législations différentes. En tant que plaque tournante de la communication et de l'information, le bureau national CII organise et encourage les échanges entre les bureaux de coordination cantonaux. Elle est en outre une plate-forme permettant d'informer sur les activités CII cantonales. Sabina Schmidlin place de grands espoirs dans le nouveau concept de mise en œuvre de la CII nationale, qui vise à améliorer l'interaction entre les échelons national et cantonal. Les demandes

ou besoins doivent parvenir plus facilement à la CII nationale et le transfert de connaissances doit s'effectuer dans les deux sens. À cet effet, trois coordinateurs cantonaux seront désormais représentés dans le comité national de développement et de coordination.

## Et quelles sont nos attentes?

Nous croyons au potentiel de la CII et souhaitons qu'elle intègre la culture des institutions de sécurité sociale, de la formation et de la migration à tous les niveaux, tout en étant moins dépendante de personnes individuelles. Enfin, nous souhaitons que les structures interinstitutionnelles existantes soient encore améliorées. Car sans elles, la collaboration aux interfaces ne peut pas se faire sans perte d'efficacité et pour le bien des personnes concernées.



**Anne Beney Confortola** (à gauche) habite en Valais et voyage souvent en Italie. Elle est la chargée cantonale de la CII du canton du Valais et fait partie de l'autorité cantonale du marché du travail. La CII lui tient à cœur parce que la collaboration avec les collègues permet de trouver de meilleures solutions.

**Sabina Schmidlin** (à droite) habite en Valais et voyage aussi beaucoup en Italie. Elle dirige le bureau national CII, rattaché au secteur Prestations transversales du TC. La CII lui tient à cœur parce qu'elle place l'être humain au centre et offre des solutions dans des situations complexes.



# Informations complémentaires 2023

	2023	2022		
	en millions de CHF			
Taux de chômage	2.0%	2.2%		
Chômeurs inscrits (moyenne annuelle)	93 536	99 577		
01.01.2023–31.12.2023	<b>2023*</b>	2022*	Différence	%
Cotisations salariales	7 867.7	7 955.0	-87.3	-1.1
Dommages-intérêts	4.5	4.2	0.3	7.1
./ Amortissements des cotisations	-16.5	-15.1	1.4	9.3
<b>Cotisations assurés et employeurs</b>	<b>7 855.7</b>	<b>7 944.1</b>	<b>-88.4</b>	<b>-1.1</b>
Confédération	568.6	618.0	-49.4	-8.0
Participation financière de la Confédération COVID-19	529.7	897.0	-367.3	-40.9
<b>Participation financière de la Confédération</b>	<b>1 098.3</b>	<b>1 515.0</b>	<b>-416.7</b>	<b>-27.5</b>
Cantons	189.5	182.8	6.7	3.7
<b>Contributions des pouvoirs publics</b>	<b>1 287.8</b>	<b>1 697.8</b>	<b>-410.0</b>	<b>-24.1</b>
<b>PRODUITS</b>	<b>9 143.5</b>	<b>9 641.9</b>	<b>-498.4</b>	<b>-5.2</b>
Indemnités de chômage	3 939.3	4 418.8	-479.5	-10.9
Indemnités journalières non soumises à l'AVS	23.8	21.2	2.6	12.3
Allocations familiales	51.8	58.2	-6.4	-11.0
Cotisations AVS, SUVA et LPP	572.3	645.2	-72.9	-11.3
./ Cotisations assurés à AVS, SUVA et LPP	-308.7	-348.1	-39.4	-11.3
./ Participations employeurs aux stages professionnels	-1.9	-2.6	-0.7	-26.9
./ Participations AI aux indemnités journalières	0.0	-0.1	-0.1	-100.0
<b>Indemnités de chômage</b>	<b>4 276.6</b>	<b>4 792.7</b>	<b>-516.1</b>	<b>-10.8</b>
<b>Indemnités réduction horaire de travail</b>	<b>581.0</b>	<b>897.3</b>	<b>-316.3</b>	<b>-35.3</b>
<b>Indemnités en cas d'intempéries</b>	<b>14.6</b>	<b>10.9</b>	<b>3.7</b>	<b>33.9</b>
Indemnités en cas d'insolvabilité	42.2	29.6	12.6	42.6
./ Recette indemnités insolvabilité	-11.0	-8.5	2.5	29.4
<b>Indemnités en cas d'insolvabilité</b>	<b>31.2</b>	<b>21.1</b>	<b>10.1</b>	<b>47.9</b>
Mesures relatives au marché du travail	560.5	618.4	-57.9	-9.4
./ Participations des cantons aux frais de cours	-8.9	-8.2	0.7	8.5
<b>Mesures relatives au marché du travail</b>	<b>551.5</b>	<b>610.2</b>	<b>-58.7</b>	<b>-9.6</b>
<b>CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES</b>	<b>5 455.0</b>	<b>6 332.1</b>	<b>-877.1</b>	<b>-13.9</b>
<b>Indemnisation accords bilatéraux</b>	<b>203.0</b>	<b>201.8</b>	<b>1.2</b>	<b>0.6</b>
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION I</b>	<b>3 485.5</b>	<b>3 108.0</b>	<b>377.5</b>	<b>12.1</b>
Frais d'administration des caisses de chômage	210.4	219.6	-9.2	-4.2
Frais d'administration des cantons	464.3	511.7	-47.4	-9.3
Frais d'administration de la centrale de compensation	22.7	22.7	0.0	0.0
Frais d'administration de l'organe de compensation	106.1	96.6	9.5	9.8
./ Participation de la Confédération à l'informatique de l'organe de compensation	-18.5	-17.9	0.6	3.4
<b>Frais d'administration de l'organe de compensation</b>	<b>87.6</b>	<b>78.7</b>	<b>8.9</b>	<b>11.3</b>
<b>Frais d'administration</b>	<b>784.9</b>	<b>832.7</b>	<b>-47.8</b>	<b>-5.7</b>
Résultat de l'intérêt des caisses de chômage	0.1	0.0	0.1	0.0
Résultat de l'intérêt de l'organe de compensation	38.9	6.0	32.9	548.3
Résultat de l'intérêt de la centrale de compensation	4.8	3.5	1.3	37.1
Résultat d'évaluation	13.5	18.3	-4.8	-26.2
<b>Résultat financier</b>	<b>57.4</b>	<b>27.8</b>	<b>29.6</b>	<b>106.5</b>
<b>RÉSULTAT D'EXPLOITATION II</b>	<b>2 757.9</b>	<b>2 303.2</b>	<b>454.7</b>	<b>19.7</b>
Autres résultats	-4.7	-1.8	2.9	161.1
Résultats non incorporés à la période	7.0	5.3	1.7	32.1
<b>Résultats extraordinaires</b>	<b>2.2</b>	<b>3.5</b>	<b>-1.3</b>	<b>-37.1</b>
<b>RÉSULTAT</b>	<b>2 760.2</b>	<b>2 306.7</b>	<b>453.5</b>	<b>19.7</b>

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

## Bilan

au 31.12.2023	2023*	2022*	Différence	%
<b>ACTIFS</b>				
Liquidités des caisses de chômage	193.2	153.5	39.7	25.9
Liquidités de l'organe de compensation	1 020.9	2 515.5	-1 494.6	-59.4
Placements à court terme de l'organe de compensation	4 150.0	0.0	4 150.0	0.0
<b>Liquidités et placements</b>	<b>5 364.1</b>	<b>2 669.0</b>	<b>2 695.1</b>	<b>101.0</b>
Créances diverses des caisses de chômage	170.4	151.4	19.0	12.5
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	43.4	43.8	-0.4	-0.9
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	88.7	83.7	5.0	6.0
Créances stages professionnels	0.6	0.7	-0.1	-14.3
Créances envers les cantons	189.5	182.8	6.7	3.7
Créances diverses de l'organe de compensation	24.5	44.5	-20.0	-44.9
Créances de l'organe de compensation envers la centrale de compensation	1 048.8	1 050.9	-2.1	-0.2
Retenue de la centrale de compensation	112.7	112.7	0.0	0.0
Créances accords bilatéraux	11.4	12.4	-1.0	-8.1
<b>Créances et avoirs</b>	<b>1 690.0</b>	<b>1 682.9</b>	<b>7.1</b>	<b>0.4</b>
<b>Comptes de régularisation actifs</b>	<b>179.7</b>	<b>183.8</b>	<b>-4.1</b>	<b>-2.2</b>
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>7 233.8</b>	<b>4 535.7</b>	<b>2 698.1</b>	<b>59.5</b>
Immobilisations corporelles mobilières des caisses de chômage	3.5	2.6	0.9	34.6
Immobilisations corporelles mobilières de l'organe de compensation	10.4	6.8	3.6	52.9
<b>Immobilisations corporelles</b>	<b>13.9</b>	<b>9.4</b>	<b>4.5</b>	<b>47.9</b>
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>	<b>13.9</b>	<b>9.4</b>	<b>4.5</b>	<b>47.9</b>
<b>TOTAL ACTIFS</b>	<b>7 247.8</b>	<b>4 545.1</b>	<b>2 702.7</b>	<b>59.5</b>
<b>PASSIFS</b>				
Engagements des caisses de chômage	28.1	26.1	2.0	7.7
Engagements de l'organe de compensation	18.7	13.2	5.5	41.7
Engagements accords bilatéraux	210.3	222.0	-11.7	-5.3
<b>Engagements à court terme</b>	<b>257.1</b>	<b>261.3</b>	<b>-4.2</b>	<b>-1.6</b>
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	43.7	44.1	-0.4	-0.9
Provisions insolvabilité	88.7	83.7	5.0	6.0
Provisions stages professionnels	0.7	0.7	0.0	0.0
Provisions diverses des caisses de chômage	13.1	12.8	0.3	2.3
Provisions de l'organe de compensation	61.9	72.4	-10.5	-14.5
<b>Autres dettes à court terme</b>	<b>208.1</b>	<b>213.7</b>	<b>-5.6</b>	<b>-2.6</b>
<b>Comptes de régularisation passifs</b>	<b>1.8</b>	<b>49.5</b>	<b>-47.7</b>	<b>-96.4</b>
<b>FONDS ÉTRANGERS À COURT TERME</b>	<b>467.0</b>	<b>524.5</b>	<b>-57.5</b>	<b>-11.0</b>
Prêts de trésorerie portant intérêt	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>FONDS ÉTRANGERS À LONG TERME</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>
<b>FONDS ÉTRANGERS</b>	<b>467.0</b>	<b>524.5</b>	<b>-57.5</b>	<b>-11.0</b>
Capital propre Fonds de l'AC au 01.01.	4 020.6	1 713.9	2 306.7	134.6
Résultat comptable	2 760.2	2 306.7	453.5	19.7
<b>Capital propre Fonds de l'AC au 31.12.</b>	<b>6 780.8</b>	<b>4 020.6</b>	<b>2 760.2</b>	<b>68.7</b>
<b>TOTAL PASSIFS</b>	<b>7 247.8</b>	<b>4 545.1</b>	<b>2 702.7</b>	<b>59.5</b>

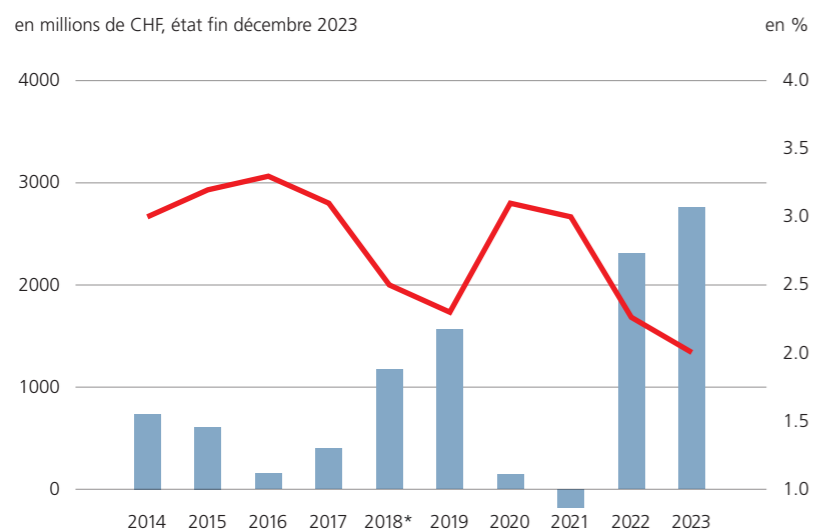
### Concernant le compte de résultats et le bilan

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.

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

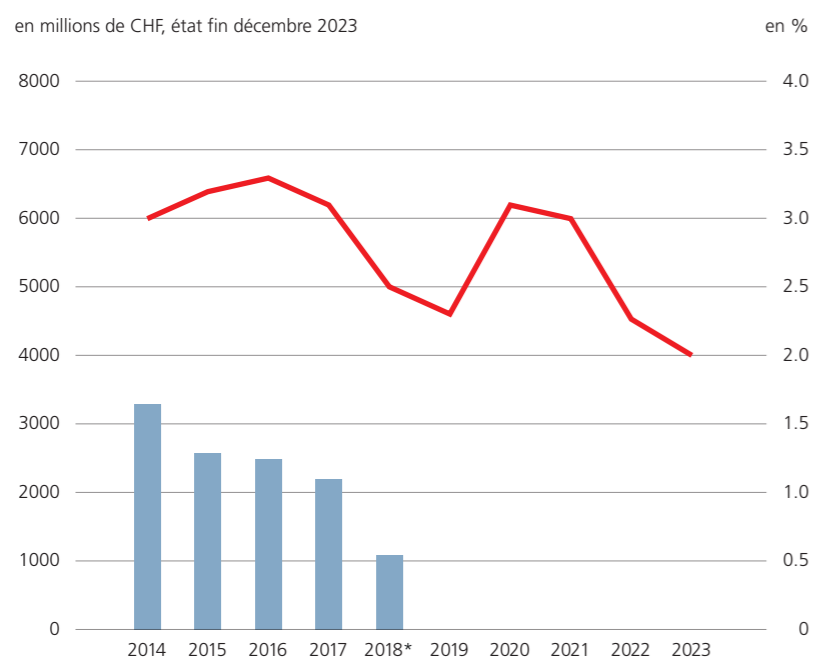
## Résultat et dettes

En 2023 également, les frais de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) liés à la crise de la COVID-19, avant tout ceux dus pour le paiement rétroactif de l'indemnité pour vacances et jours fériés, ont été pris en charge par la Confédération. Le taux de chômage a baissé de 0,2%. Les comptes annuels de l'assurance-chômage ont été clôturés avec un bénéfice de 2760,2 millions de francs.



Résultat de l'assurance-chômage 2014–2023

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



Dettes 2014–2023

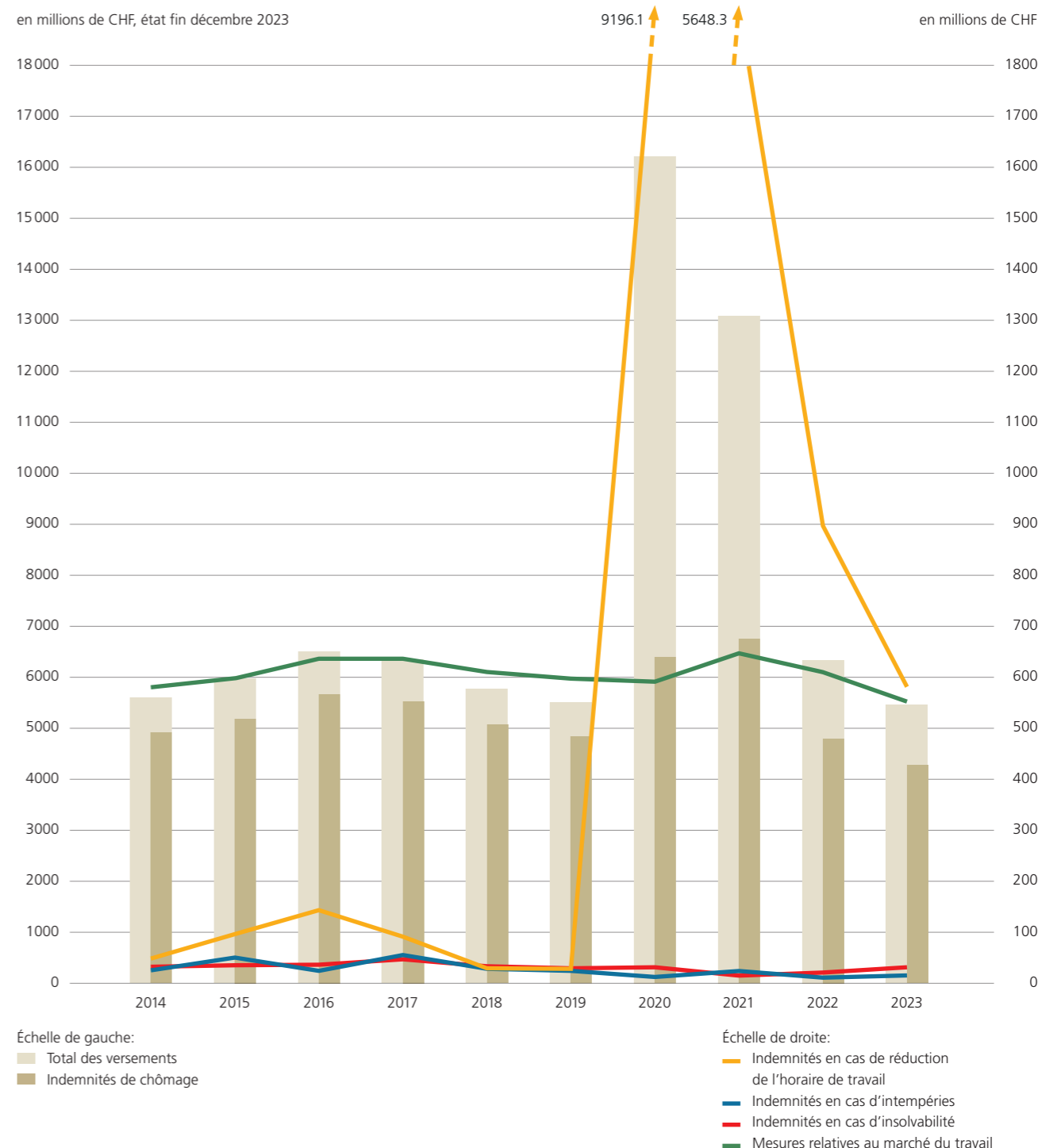
Échelle de gauche: Dettes  
Échelle de droite: Taux de chômage\*

\* 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 réalisé de 2012 à 2014.

## Évolution des versements

Le montant versé à titre d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) en 2023 comporte une grande part de paiements rétroactifs pour les vacances et jours fériés en lien avec la crise de la COVID-19. Le total, de 581,0 millions de francs (316,3 millions de francs de moins qu'en 2022), se compose de 51,3 millions de francs pour l'indemnité en cas de RHT pour 2023 et de 529,7 millions

de francs pour celle résultant de la crise liée à la COVID-19. Les indemnités de chômage ont reculé de 516,1 millions de francs (-10,8%) et les frais liés aux mesures relatives au marché du travail ont diminué de 58,7 millions de francs (-9,6%). En revanche, l'indemnité en cas d'intempéries a augmenté de 3,7 millions de francs (+33,9%) et celle en cas d'insolvabilité de 10,1 millions de francs (+47,9%).



Échelle de gauche: Total des versements, 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

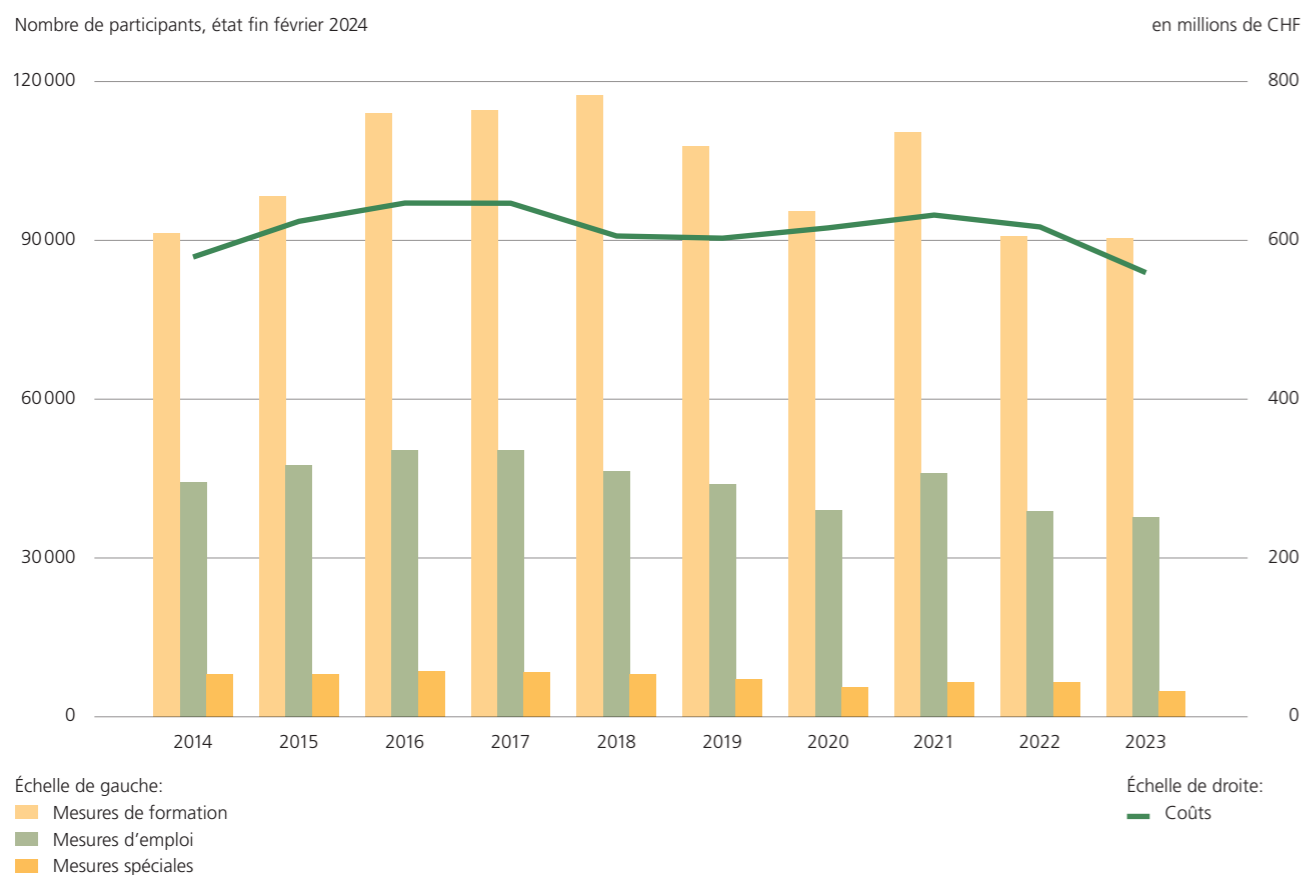


## Mesures relatives au marché du travail

### Participants et coûts

En 2023, 112 198 personnes ont participé à des mesures relatives au marché du travail, soit une baisse de 3,5 % ou 4130 participants par rapport à l'année précédente. Le nombre de participants a donc moins baissé que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits, lequel a reculé

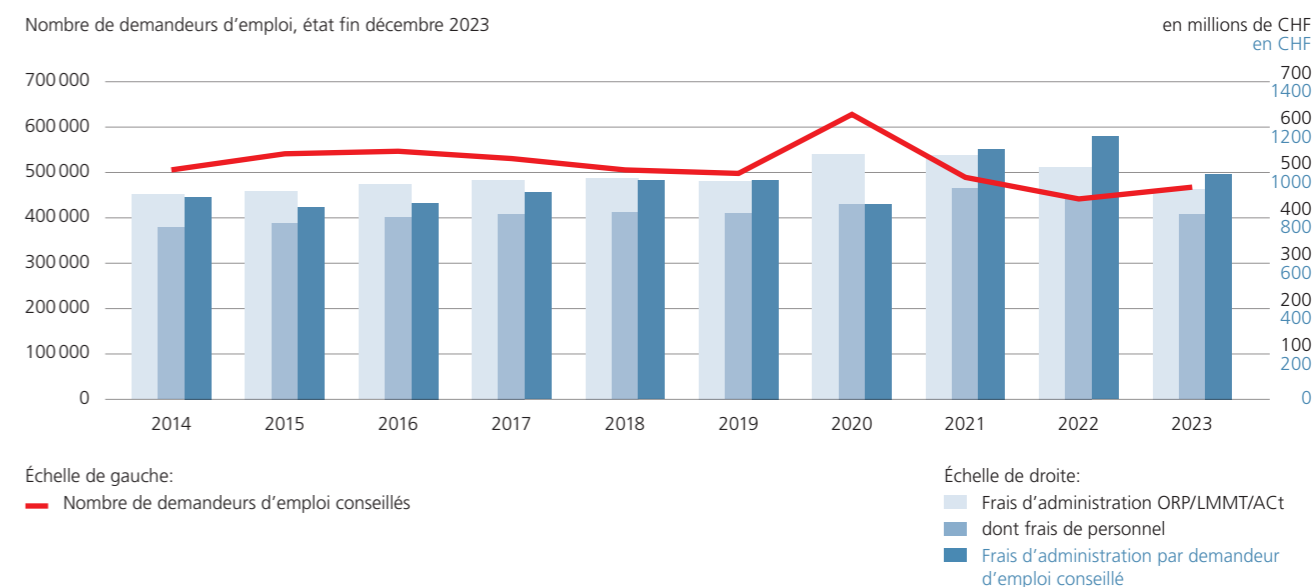
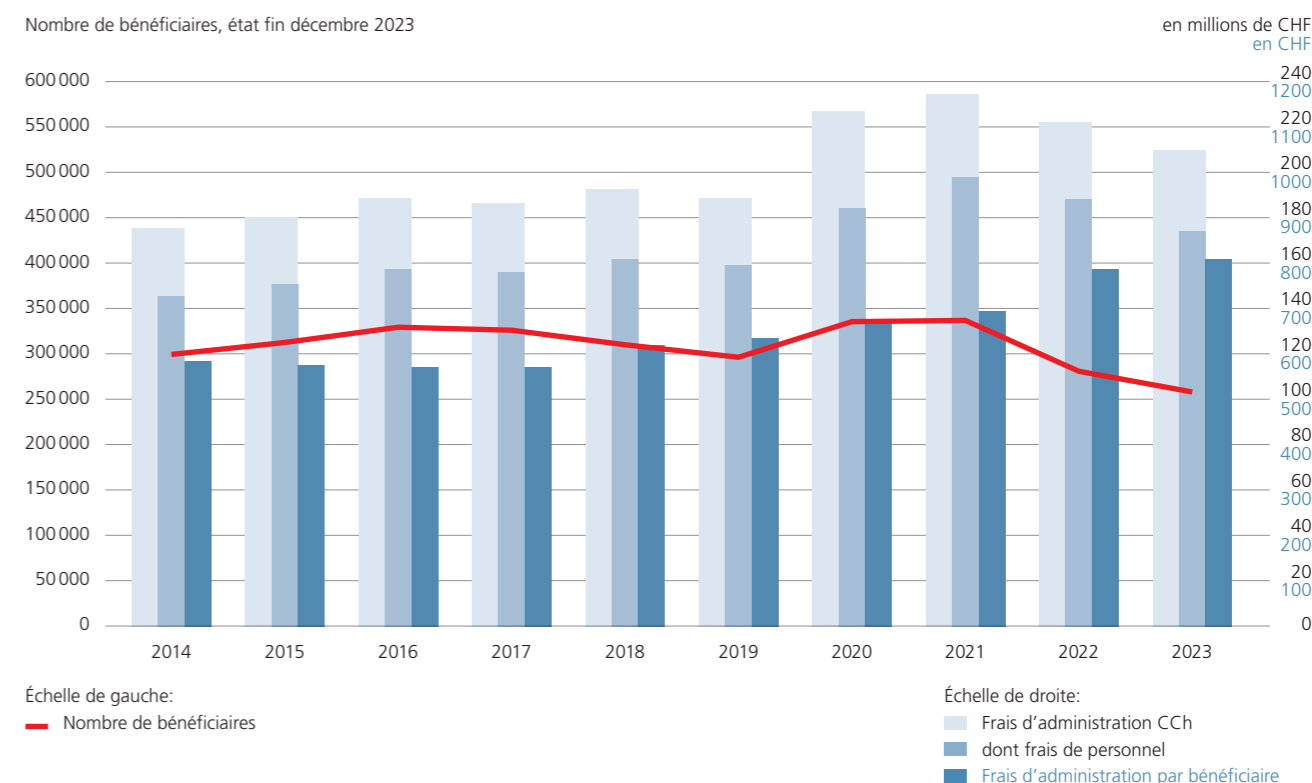
de 8,8% au cours de la même période. Les frais occasionnés par les mesures relatives au marché du travail se sont montés à 559 millions de francs. Par rapport à 2022, les dépenses de l'assurance-chômage pour ces mesures ont diminué d'environ 57 millions de francs.



## Frais d'administration de l'assurance-chômage

Les frais d'administration pour l'exécution de l'assurance-chômage ont légèrement baissé. S'agissant du pourcentage des frais d'administration des caisses de chômage et des organes d'exécution cantonaux, il n'a que peu évolué. Le nombre de bénéficiaires a reflué de 8,1 % pour atteindre 259 331 personnes et celui des demandeurs d'emploi béné-

ficiant de conseils a augmenté de 5,9 %. À nouveau, ce sont les frais de personnel qui ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration (plus de 80 %).



## Parts de marché des caisses de chômage

Les parts de marché des caisses de chômage témoignent de la diversité des caisses dans le système suisse de l'assurance-chômage.

### Paiements d'indemnités de chômage 2023

État fin février 2024

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paiement	%
<b>TOTAL*</b>	<b>259 331</b>	<b>22 572 303</b>	<b>4 039 029 929</b>	<b>401 203 100</b>	<b>51 571 742</b>	<b>3 689 398 571</b>	<b>100.00</b>
60 UNIA	70 949	6 126 276	1 065 557 594	105 542 097	14 210 506	974 226 003	26.41
22 VD	26 096	2 420 291	462 869 814	54 763 935	7 514 324	415 620 202	11.27
01 ZH	19 804	1 643 784	356 034 937	34 540 071	2 548 515	324 043 381	8.78
25 GE	12 076	1 271 816	248 399 223	30 114 877	4 711 868	222 996 214	6.04
02 BE	17 007	1 386 674	228 062 353	21 048 444	2 711 988	209 725 897	5.68
19 AG	12 876	1 137 399	203 573 909	17 804 801	2 022 459	187 791 567	5.09
17 SG	12 696	1 063 947	172 886 776	15 831 926	2 396 110	159 450 960	4.32
57 SYNA	9 574	828 182	146 940 377	14 482 446	1 759 373	134 217 304	3.64
20 TG	8 147	691 201	111 149 376	10 159 748	1 115 395	102 105 023	2.77
12 BS	6 319	583 608	105 231 232	10 208 450	1 657 209	96 679 991	2.62
10 FR	6 821	567 851	96 342 636	8 867 882	1 442 709	88 917 462	2.41
13 BL	5 730	513 525	91 653 879	7 807 175	640 069	84 486 773	2.29
23 VS	6 962	546 383	89 351 669	8 298 318	1 361 546	82 414 897	2.23
03 LU	6 794	508 669	87 172 193	7 733 101	918 652	80 357 745	2.18
58 OCSV	5 257	429 822	72 864 447	8 152 576	1 323 115	66 034 987	1.79
47 OCST	5 203	448 944	68 515 297	5 849 585	616 071	63 281 782	1.72
11 SO	4 932	411 636	68 340 224	6 136 457	619 368	62 823 135	1.70
09 ZG	2 938	264 470	66 006 288	5 709 882	616 279	60 912 685	1.65
24 NE	3 803	348 871	58 650 011	5 100 832	594 597	54 143 776	1.47
18 GR	3 658	216 416	33 179 377	3 465 314	382 853	30 096 916	0.82
35 Syndicom	1 807	167 014	32 423 337	3 231 132	387 213	29 579 419	0.80
21 TI	2 028	182 666	31 242 426	2 717 159	244 959	28 770 225	0.78
44 SIT	1 577	167 605	29 585 603	3 675 737	693 762	26 603 628	0.72
14 SH	1 928	162 841	27 367 978	2 409 663	319 511	25 277 826	0.69
05 SZ	1 478	112 085	26 067 141	2 254 368	168 774	23 981 547	0.65
15 AR	989	84 638	13 610 132	1 190 907	137 347	12 556 573	0.34
26 JU	878	77 437	11 977 566	1 002 742	148 913	11 123 737	0.30
06 OW/NW	892	63 779	11 529 315	1 068 318	90 878	10 551 875	0.29
08 GL	678	59 231	9 200 473	852 210	65 815	8 414 078	0.23
49 IP Porrentruy	482	43 375	6 361 098	537 127	80 904	5 904 875	0.16
04 UR	496	32 742	5 084 180	487 581	56 768	4 653 368	0.13
16 AI	122	9 125	1 799 071	158 242	13 892	1 654 721	0.04
<b>Total VAK</b>	<b>166 148</b>	<b>14 361 086</b>	<b>2 616 782 177</b>	<b>259 732 401</b>	<b>32 500 798</b>	<b>2 389 550 575</b>	<b>64.77</b>
<b>Total ErfAA</b>	<b>94 367</b>	<b>8 167 843</b>	<b>1 415 886 654</b>	<b>140 933 572</b>	<b>18 990 039</b>	<b>1 293 943 122</b>	<b>35.07</b>
<b>Total Passages</b>	<b>482</b>	<b>43 375</b>	<b>6 361 098</b>	<b>537 127</b>	<b>80 904</b>	<b>5 904 875</b>	<b>0.16</b>

\* La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.  
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 2023

État fin février 2024

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
<b>TOTAL</b>	<b>740</b>	<b>65 035 040</b>	<b>6 155 253</b>	<b>71 190 293</b>	<b>100.00</b>
03 LU	143	10 061 203	940 737	11 001 940	15.45
17 SG	80	9 945 168	966 210	10 911 378	15.33
23 VS	17	5 397 160	523 662	5 920 822	8.32
11 SO	46	5 120 842	476 844	5 597 685	7.86
01 ZH	39	3 853 942	367 733	4 221 674	5.93
20 TG	55	3 604 259	346 841	3 951 101	5.55
19 AG	60	3 457 986	330 468	3 788 454	5.32
02 BE	54	3 330 647	304 346	3 634 994	5.11
15 AR	19	2 512 573	246 328	2 758 902	3.88
47 OCST	17	2 361 057	220 667	2 581 723	3.63
10 FR	18	2 221 060	204 701	2 425 761	3.41
26 JU	22	1 675 822	147 399	1 823 221	2.56
22 VD	14	1 535 806	142 401	1 678 207	2.36
24 NE	15	1 362 281	127 085	1 489 365	2.09
13 BL	12	1 269 986	124 567	1 394 554	1.96
05 SZ	20	1 263 002	122 897	1 385 899	1.95
21 TI	4	1 182 229	108 518	1 290 746	1.81
60 UNIA	22	1 166 436	107 437	1 273 873	1.79
18 GR	15	955 825	94 809	1 050 634	1.48
08 GL	13	700 724	64 041	764 764	1.07
57 SYNA	3	504 639	43 409	548 048	0.77
04 UR	6	359 573	33 205	392 778	0.55
12 BS	14	320 393	30 583	350 976	0.49
49 IP Porrentruy	8	316 430	28 605	345 035	0.48
09 ZG	9	197 765	19 663	217 428	0.31
06 OW/NW	5	198 070	18 019	216 090	0.30
25 GE	8	144 495	12 714	157 209	0.22
58 OCSV	1	10 573	896	11 469	0.02
14 SH	1	5 097	467	5 564	0.01
<b>Total VAK</b>	<b>689</b>	<b>60 675 906</b>	<b>5 754 240</b>	<b>66 430 146</b>	<b>93.31</b>
<b>Total ErfAA</b>	<b>43</b>	<b>4 042 705</b>	<b>372 408</b>	<b>4 415 112</b>	<b>6.20</b>
<b>Total Passages</b>	<b>8</b>	<b>316 430</b>	<b>28 605</b>	<b>345 035</b>	<b>0.48</b>

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



### Paiements d'indemnités en cas d'intempéries 2023

État fin février 2024

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
<b>TOTAL</b>	<b>538</b>	<b>12 564 322</b>	<b>1 261 336</b>	<b>13 825 658</b>	<b>100.00</b>
57 SYNA	46	1 772 324	170 163	1 942 487	14.05
47 OCST	51	1 686 519	162 635	1 849 154	13.37
60 UNIA	74	1 535 725	156 504	1 692 229	12.24
01 ZH	28	1 311 182	126 307	1 437 489	10.40
23 VS	39	1 023 058	98 330	1 121 388	8.11
22 VD	58	809 227	89 204	898 431	6.50
10 FR	56	718 698	79 417	798 116	5.77
21 TI	27	693 700	71 854	765 554	5.54
58 OCSV	21	538 908	51 185	590 092	4.27
11 SO	4	445 288	43 447	488 735	3.53
18 GR	12	328 566	33 905	362 471	2.62
02 BE	21	296 274	33 652	329 927	2.39
03 LU	25	268 906	28 197	297 104	2.15
49 IP Porrentruy	16	263 209	27 126	290 335	2.10
05 SZ	6	208 947	19 027	227 974	1.65
26 JU	11	164 637	16 123	180 760	1.31
25 GE	3	105 080	9 666	114 745	0.83
19 AG	10	90 965	11 256	102 221	0.74
24 NE	6	78 955	8 838	87 793	0.63
17 SG	8	70 258	7 330	77 588	0.56
13 BL	3	43 114	5 382	48 497	0.35
20 TG	3	27 435	2 906	30 341	0.22
08 GL	3	26 810	3 024	29 833	0.22
15 AR	2	23 740	2 620	26 360	0.19
12 BS	2	18 349	1 883	20 232	0.15
06 OW/NW	3	14 449	1 355	15 804	0.11
<b>Total VAK</b>	<b>330</b>	<b>6 767 637</b>	<b>693 724</b>	<b>7 461 361</b>	<b>53.97</b>
<b>Total ErfAA</b>	<b>192</b>	<b>5 533 476</b>	<b>540 486</b>	<b>6 073 962</b>	<b>43.93</b>
<b>Total Passages</b>	<b>16</b>	<b>263 209</b>	<b>27 126</b>	<b>290 335</b>	<b>2.10</b>

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

### Paiements d'indemnités en cas d'insolvabilité 2023

État fin février 2024

Caisse	Nombre d'entreprises	Créance des travailleurs	%
<b>TOTAL</b>	<b>882</b>	<b>33 286 578</b>	<b>100.00</b>
01 ZH	177	7 249 079	21.78
25 GE	55	5 463 210	16.41
21 TI	122	4 423 519	13.29
02 BE	55	1 891 758	5.68
03 LU	32	1 556 586	4.68
09 ZG	33	1 413 814	4.25
17 SG	43	1 407 615	4.23
19 AG	48	1 372 268	4.12
22 VD	64	1 076 065	3.23
13 BL	22	987 945	2.97
23 VS	51	874 961	2.63
12 BS	27	804 687	2.42
14 SH	11	788 473	2.37
05 SZ	20	774 766	2.33
10 FR	30	640 297	1.92
20 TG	26	588 759	1.77
24 NE	21	565 313	1.70
18 GR	11	505 262	1.52
06 OW/NW	7	291 954	0.88
04 UR	3	226 910	0.68
15 AR	8	165 594	0.50
26 JU	6	120 285	0.36
11 SO	10	97 458	0.29

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

### Aperçu

S'élevant à près de 3,7 milliards de francs, le montant de l'indemnité de chômage est de 9 % inférieur à celui de l'an passé. La caisse de chômage UNIA ainsi que les caisses publiques des cantons de Vaud, de Zurich et de Genève ont versé à elles seules plus de 50 % du total des paiements. Près des deux tiers des versements ont été effectués par des caisses publiques (VAK).

Au cours de l'année sous revue, le montant de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a continué de baisser, passant de plus de 300 millions de francs à 71 millions de francs. Ce montant correspond encore à plus du double du montant indemnisé avant la pandémie de COVID-19 (32 millions de francs). Au cours de cette même période, le nombre de secteurs d'exploitation touchés a chuté de 11 637 à 740. La part des prestations d'indemnité en cas de RHT versées par les caisses publiques (VAK) s'est élevée à plus de 90 %.

Le montant total de l'indemnité en cas d'intempéries est passé de 10 millions de francs à 13,8 millions de francs. Les trois caisses de chômage privées SYNA, OCST et UNIA ainsi que la caisse de chômage publique du canton de Zurich ont versé le plus de prestations. Avec une somme d'environ 7 millions de francs, cela équivaut à la moitié du total des prestations.

Par rapport à l'année précédente, la somme de l'indemnité en cas d'insolvabilité versée a crû une nouvelle fois, s'élevant à près de 33 millions de francs. Les caisses de chômage des cantons de Zurich, de Genève et du Tessin ont versé la plus grande part, soit plus de 50 % au total.

## Indemnisation des frais d'administration caisses de chômage

### Frais d'administration caisses de chômage 2023

État fin février 2024

Caisse	Frais d'administration	dont frais personel	dont frais locaux	EPT	Frais personel/ EPT	Bonus	UP	FA/UP
<b>TOTAL</b>	<b>209 884 800</b>	<b>174 312 258</b>	<b>14 965 291</b>	<b>1 569</b>	<b>111 132</b>	<b>500 000</b>	<b>37 969 677</b>	<b>5.53</b>
01 ZH	16 903 224	14 368 441	1 138 620	127.1	113 093	140 444	4 197 971	4.03
21 TI	2 141 758	1 891 398	142 497	18.6	101 852	10 176	506 925	4.23
49 IP Porrentruy	370 184	312 738	25 745	2.9	109 733	2 410	83 681	4.42
22 VD	15 013 653	12 450 509	1 483 472	119.7	104 023	81 573	3 318 351	4.52
18 GR	3 107 241	2 759 463	143 355	23.6	117 125	12 562	674 720	4.61
17 SG	7 725 441	6 684 348	455 387	62.6	106 745	30 193	1 634 439	4.73
04 UR	342 266	311 549	14 169	2.7	117 566	902	68 926	4.97
20 TG	4 937 213	4 307 944	307 627	39.9	108 023	16 445	991 724	4.98
05 SZ	1 224 827	1 097 736	69 908	9.7	113 285	3 321	245 528	4.99
02 BE	15 511 994	13 717 279	949 752	122.0	112 418	68 851	3 093 726	5.01
23 VS	5 762 092	4 881 386	426 106	42.3	115 290	15 076	1 102 624	5.23
47 OCST	3 963 821	3 334 517	362 678	32.0	104 236	3 828	751 944	5.27
19 AG	8 407 855	7 331 668	660 573	69.2	105 964	23 090	1 587 396	5.30
24 NE	3 441 542	2 797 169	342 122	24.8	112 653	10 831	647 495	5.32
15 AR	832 527	733 774	42 102	6.2	117 592	1 534	155 060	5.37
25 GE	10 633 079	8 796 957	1 002 581	75.8	116 085	49 540	1 957 367	5.43
14 SH	1 448 470	1 257 907	99 542	10.1	124 545	2 399	266 033	5.45
10 FR	5 094 195	4 262 372	363 547	38.4	110 941	10 177	920 609	5.53
11 SO	4 295 603	3 705 243	295 104	32.4	114 359	10 686	765 277	5.61
12 BS	5 678 435	4 757 525	483 408	42.1	113 086	4 886	987 952	5.75
08 GL	796 915	720 477	29 100	6.4	112 049	0	130 079	6.13
03 LU	8 026 381	7 050 805	438 930	67.4	104 673	0	1 300 439	6.17
35 Syndicom	1 352 031	1 199 352	73 006	10.3	116 216	125	214 956	6.29
26 JU	1 077 378	941 396	48 374	7.8	120 229	247	170 079	6.34
60 UNIA	55 760 800	42 661 959	3 439 164	380.7	112 065	0	8 728 869	6.39
58 OCSV	4 054 332	3 279 671	456 288	26.3	124 608	0	620 157	6.54
06 OW/NW	1 031 389	892 612	83 181	7.8	114 437	0	155 729	6.62
13 BL	6 387 942	5 647 484	428 655	47.8	118 247	0	933 419	6.84
09 ZG	2 882 634	2 441 834	306 243	15.8	154 449	0	416 763	6.92
44 SIT	1 210 238	953 529	166 899	9.3	102 640	704	172 808	7.00
57 SYNA	10 203 263	8 532 373	676 062	85.1	100 275	0	1 145 840	8.91
16 AI	266 079	230 840	11 092	1.9	123 444	0	22 791	11.68
<b>Total VAK</b>	<b>132 970 132</b>	<b>114 038 119</b>	<b>9 765 449</b>	<b>1 022</b>	<b>111 588</b>	<b>492 933</b>	<b>26 251 422</b>	<b>5.07</b>
<b>Total ErfAA</b>	<b>76 544 483</b>	<b>59 961 401</b>	<b>5 174 096</b>	<b>544</b>	<b>110 284</b>	<b>4 657</b>	<b>11 634 574</b>	<b>6.58</b>
<b>Total Passages</b>	<b>370 184</b>	<b>312 738</b>	<b>25 745</b>	<b>3</b>	<b>109 733</b>	<b>2 410</b>	<b>83 681</b>	<b>4.42</b>

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

FA frais d'administration  
EPT équivalents plein temps  
UP unités de prestations



Un accord passé entre la Confédération et les fondateurs des caisses de chômage règle les détails de l'indemnisation des frais d'administration des caisses de chômage (CCh). Pour chaque prestation, la CCh comptabilise un certain nombre d'unités de prestations en fonction de la charge en temps de travail. Selon l'accord CCh 2019–2023, 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. Depuis 2023, toutes les caisses doivent décompter les coûts effectifs.

L'efficacité des CCh en matière de coûts peut se lire à la hauteur des frais d'administration par unité de prestation (FA/UP, voir dernière colonne). À partir de 2020, la crise du coronavirus a entraîné d'importantes fluctuations quant à la charge de travail des CCh, avec pour effet des variations du nombre d'unités de prestation et (avec un décalage temporel) des frais d'administration. Il convient de tenir compte de ce contexte lors de la lecture de ces chiffres. Les changements de ces dernières années reflètent en premier lieu ces fluctuations et ne permettent pas de conclure à des changements plus profonds de l'efficacité des CCh en matière de coûts.

Si ces coûts d'administration par unité de prestation sont inférieurs à une valeur cible donnée, les fondateurs des CCh se voient octroyer un bonus. À cet effet, 500 000 francs sont répartis selon une formule basée sur 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 (SIPAC 2.0).

## Mesure des résultats de l'assurance-chômage

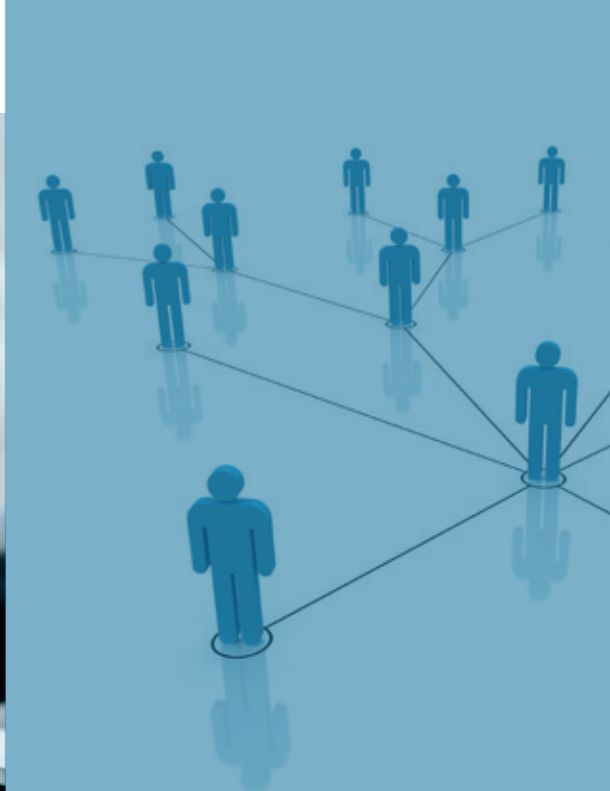
Un accord entre la Confédération et les cantons règle le pilotage du service public de l'emploi. Les mesures des résultats du service public de l'emploi sont un élément clé de cet accord.

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

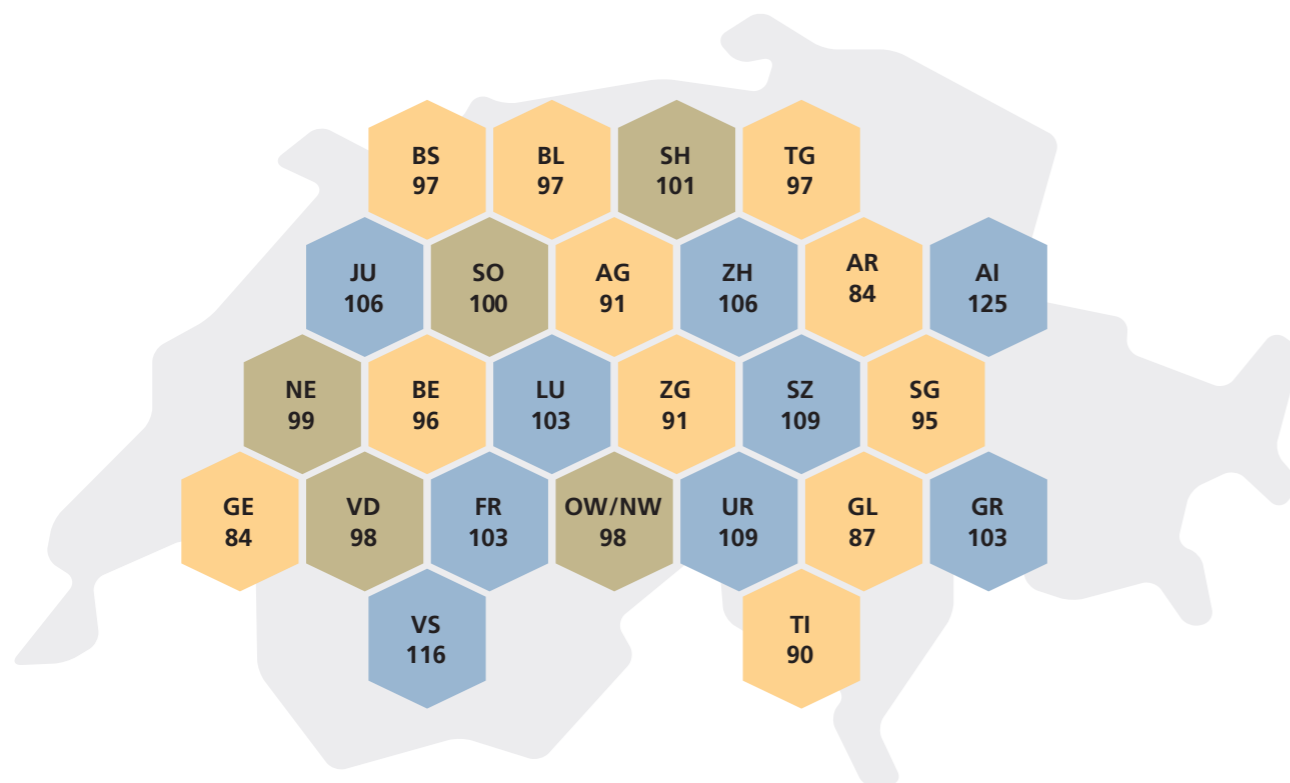
L'atteinte de l'objectif est mesurée à l'aide de quatre indicateurs de résultats:

- 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.



### Benchmark mesure des résultats de l'assurance-chômage 2023



- Valeurs supérieures à 102: résultats supérieurs à la moyenne
- Valeurs inférieures à 98: résultats inférieurs à la moyenne
- Valeurs entre 98 et 102: résultats dans la moyenne

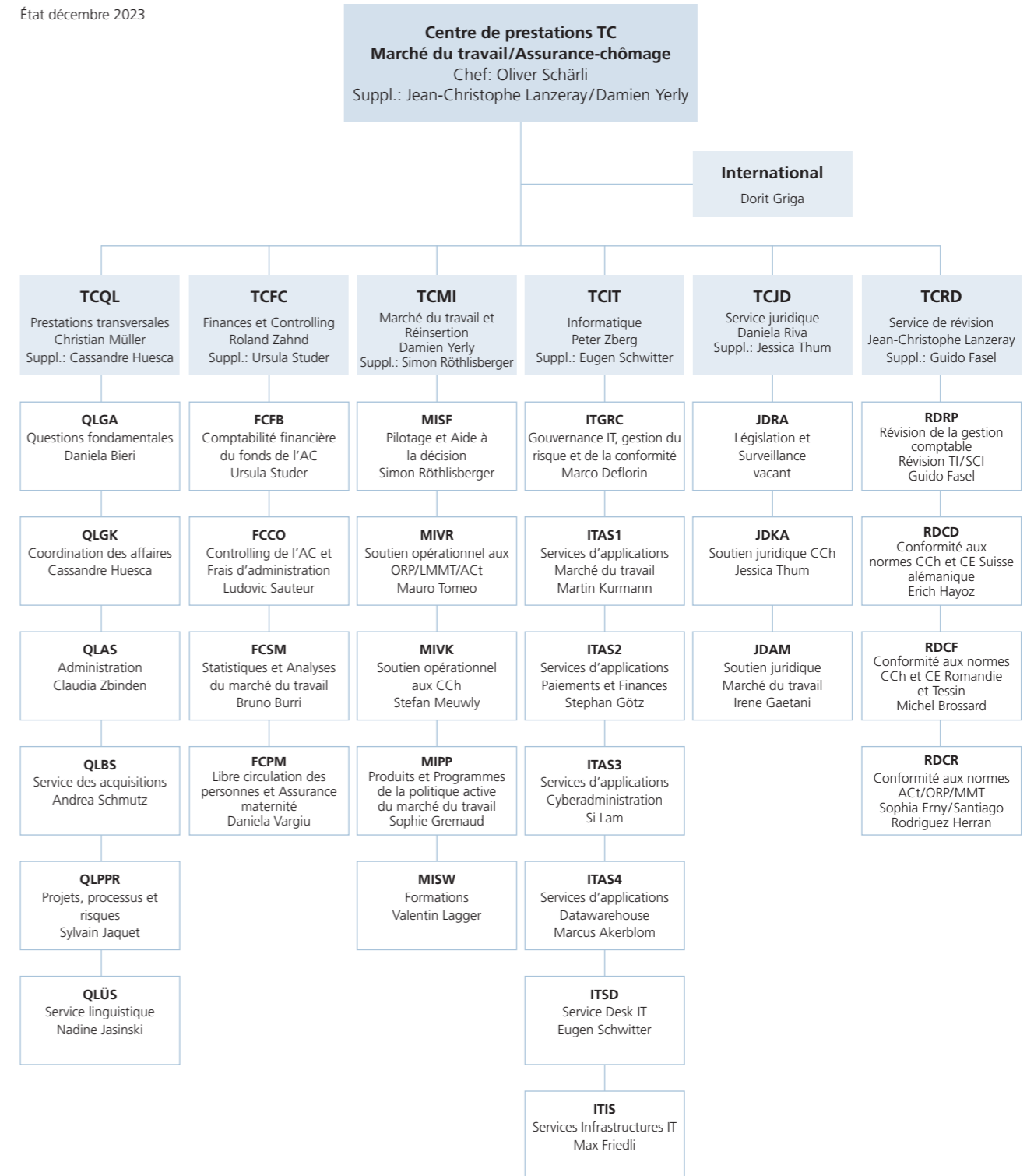


L'objectif stratégique prioritaire du service public de l'emploi est d'intégrer le plus rapidement et durablement possible les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'assurance-chômage dans le marché du travail.



# Organigramme TC

État décembre 2023



## 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](http://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/curia-vista)

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2023
Question	23.1028	<b>SECO et RHT. Quel suivi des dossiers et quelle vitesse d'exécution?</b>	Philippe Nantermod, Conseil national	Liquidé
Motion	23.3216	<b>Communication des postes vacants. Abroger une obligation inutile</b>	Thomas Minder, Conseil aux Etats	Liquidé
Motion	23.4521	<b>Chômage des seniors. Pour une politique pro-active!</b>	Laurence Fehlmann Rielle, Conseillère nationale	Déposé

## 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 financier 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](http://www.amstat.ch) permet de consulter toutes les statistiques publiées.

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: 20,8

### 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 de l'environnement applicatif mis à disposition de manière centralisée, qui inclut des applications spécialisées et des solutions de cyberadministration de l'assurance-chômage, du service public de l'emploi et de la statistique du marché du travail.

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 100000 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 orientées vers les besoins. À cet égard, l'offre de conseil axée sur les 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: 55,1

### Service juridique (TCJD)

Le secteur Service juridique (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 principalement, par courriel ou par courrier, les organes d'exécution. Le secteur traite également les interventions parlementaires inhérentes à son domaine de compétence. Enfin de manière générale, il conseille les autres secteurs de TC sur toute question juridique.

- Nombre de postes: 15,3

### 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 des processus métiers pour le développement des systèmes informatiques tels que les applications spécialisées SIPAC (système d'information pour le paiement de prestations de l'assurance-chômage) et PLASTA (système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail) et formule des exigences métier dans le cadre de la mise en œuvre de projets stratégiques tels que «SIPAC futur» et l'«eAC». 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 assistant 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: 35,2

### Prestations transversales (TCQL)

Le secteur Prestations transversales (TCQL) assure un large éventail de prestations à l'interne du TC et 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.

Le groupe Questions fondamentales (QLGA) accompagne et soutient les affaires du Conseil fédéral en matière d'assurance-chômage et de politique du marché du travail sur les plans stratégique et scientifique et coordonne ces affaires à l'échelle fédérale avec les autres institutions de la sécurité sociale, de la migration, de l'intégration et de la formation. En particulier, il représente l'assurance-chômage au sein de la CII nationale et assume les tâches liées au secrétariat scientifique de la commission de surveillance. Il est responsable de la mise en œuvre de 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 et les révisions de loi dans le domaine de l'assurance-chômage.

Le groupe Coordination des affaires (QLGK) canalise et coordonne les mandats au sein des secteurs et entre eux ainsi que 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 (p. ex. via le portail [travail.swiss](http://travail.swiss) et la page LinkedIn «SECO – Marché du travail/Assurance-chômage»). En outre, il assure et encourage la transmission d'informations et l'échange d'expériences avec les organes d'exécution, notamment par l'organisation de séminaires et de colloques. Enfin, QLGK se charge de coordonner les apprentis de commerce du centre de prestations.

Le groupe Projets, processus et risques (QLPPR) prépare les instruments et les informations de pilotage de l'organe de compensation en tenant compte de différents aspects comme l'orientation stratégique, les processus, les risques, la continuité des affaires, la gestion des risques et le système de



contrôle interne. 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 d'exécution.

Le 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 groupe travaille au moyen de l'outil de traduction Transit et de son workflow. Le développement d'une banque de terminologie spécialisée fait également partie de son cahier des charges.

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

- Nombre de postes: 31,9

#### 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, surveillance financière des MMT)
- 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.

Afin de procéder de manière encore plus axée sur les risques, TCRD base ses révisions toujours plus sur des analyses de données.

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

- Nombre de postes: 22,5

#### Achévé d'imprimer

© 2024 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](http://www.travail.swiss)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), rubrique Assurance-chômage

#### Rédaction

Christian Angiolini, Anne Beney Confortola, Hugo Brügger, Laurence Dévaud, Fabienne Ducry, Patrizia Friedrich-Pescetti, Selina Furgler, Irene Gaetani, Jürg Gilgen, Dorit Griga, Iris Guggisberg, Daniel Keller, Alan Knaus, Samuel Kost, Valentin Lagger, Jean-Christophe Lanzeray, Thuy Nguyen, Geneviève Robert, Simon Röthlisberger, Melania Rudin, Ronald Ryser, Sabina Schmidlin, Georges Schwarz, Daniel Stuber, Renato Tovar, Rainer Volz, Michael Wolfensberger, Viviana Zitola

#### Traduction

Services linguistiques de la Direction du travail du SECO et du Secrétariat général du DEFR

#### Conception graphique

Haller Artwork AG, Béatrice Haller, Berne

#### Expédition

Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage

Photos: iStock  
Tirage: 530 A/240 F  
Impression: Albrecht Druck AG



Faits  
Chiffres  
Données  
2023

**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**