



Faits Chiffres Données 2014

Rapport annuel Marché du travail/Assurance-chômage

Mai 2015



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

AC

Assurance-chômage

ACC/VAK

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

ACt

Autorités cantonales

AIP

Allocations d'intégration professionnelle

AVS

Assurance-vieillesse et survivants

CCh

Caisse de chômage

CdC

Centrale de Compensation

CI

Collaboration interinstitutionnelle

CI-SIPAC

Centre informatique SIPAC

CNA (Suva)

Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

BNS

Banque nationale suisse

DA

Direction du travail

DEFR

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

EURES

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

GED

Gestion électronique des documents

GEEOT/ErFAA

Groupe d'échange d'expériences des caisses de chômage et des organisations de travailleurs

LAA

Loi fédérale sur l'assurance-accidents

LACI

Loi sur l'assurance-chômage

LAMDA

Analyse des données du marché du travail (*Labour Market Data Analysis*)

LMMT

Logistique des mesures de marché du travail

LPP

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

LSE

Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services

MMT

Mesures du marché du travail

OC

Organe de compensation

OCDE

Organisation de coopération et de développement économiques

OFIT

Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication

OPPC

Ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs

ORP

Office régional de placement

Passages

Fédération suisse des caisses d'assurance-chômage de l'économie privée

PLASTA

Système TED pour le placement et la statistique du travail

RS

Recueil systématique

SECO

Secrétariat d'Etat à l'économie

SIPAC

Système de paiement de l'assurance-chômage

TC

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

TCNet

Intranet de l'assurance-chômage

TI

Technologie de l'information

Contenu

- 5 Editorial
- 6 Assurance-chômage et législation
- 8 Innovation
- 12 Service public de l'emploi
- 16 Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
- 20 Exercice comptable 2014
- 22 Aperçu des résultats annuels
- 23 Versements 2014
- 30 Organisation TC
- 34 Organigramme
- 35 Interventions parlementaires

Achévé d'imprimer

© 2015 Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Berne

Publication

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

Informations

www.espace-emploi.ch
www.amstat.ch
www.seco.admin.ch, rubrique Assurance-chômage

Rédaction

Jean-Christophe Lanzeray, Andrea Nessi,
Giuseppa Ottimofiore, Annette Schütz

Traduction

Laurent Hodio, Francine Jaquet, Nathalie Métral Kurkus,
Blandine Sardonini, Nadine Segesseemann

Conception graphique

Haller Artwork, Béatrice Haller

Expédition

Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage

Photos: Imagepoint (titre, p. 7, 10, 11, 13, 15 et 17), iStock (p. 2, 9, 14 et 18)

Tirage: 2015 400D/200F

Impression: Albrecht Druck AG, Obergerlafingen

Faits
Chiffres
Données
2014

Editorial

Chères lectrices, chers lecteurs,



Après une année agitée, 2015 sera placée sous le signe du changement: l'organe de compensation de l'assurance-chômage renouvelle sa structure. Les objectifs principaux de ce remaniement consistent à focaliser davantage les ressources sur l'essentiel et à gagner en efficacité en optimisant les interfaces.

La collaboration avec les services d'achat de la Confédération a été renforcée en

réponse directe aux irrégularités relevées en début d'année 2014 au niveau des acquisitions de l'organe de compensation dans le domaine de l'informatique. Par ailleurs, toutes ses acquisitions seront dorénavant effectuées par un seul et unique service, spécialement conçu à cet effet; les collaborateurs et collaboratrices lambda ne pourront donc plus procéder directement à des acquisitions, comme ce fut le cas jusqu'à présent.

L'évolution du chômage est restée stable en affichant un taux de 3,2 % en moyenne annuelle. Malgré une légère tendance à la hausse vers la fin de l'année dernière, ce taux est resté constant par rapport à l'année passée. Au cours des deux dernières années, le taux de chômage des seniors actifs a toutefois enregistré une légère augmentation de 0,2 point de pourcentage. Compte tenu de l'arrivée de la génération des babyboomers à l'âge de la retraite, la progression marginale du chômage peut même être considérée comme positive, d'autant plus qu'elle ne s'est pas reportée de manière significative sur les arrivées en fin de droits.

Le 15 janvier 2015, la Banque nationale suisse (BNS) a décidé d'abolir le taux plancher du franc suisse face à l'euro, ce

qui a plongé l'économie dans l'incertitude. La faiblesse de l'euro pèse lourd notamment sur la compétitivité des prix des entreprises suisses fortement dépendantes des exportations et par conséquent sur les perspectives en matière d'emploi dans les entreprises suisses. Le scénario est le même que celui rencontré en 2011, lorsque le franc suisse s'était fortement apprécié face à l'euro et que la BNS avait dû fixer le cours plancher que nous connaissons.

Immédiatement après l'abandon du cours plancher, les prévisions conjoncturelles formulées par tous les instituts ont nettement été revues à la baisse, tout comme celles du groupe d'experts de la Confédération. En effet, alors qu'en décembre de l'année dernière encore, ce groupe tablait sur une accélération de la croissance économique ainsi que sur une légère baisse du chômage, il s'attend à présent à un ralentissement temporaire de la conjoncture et à une légère hausse du taux de chômage en 2015. Selon les prévisions, il devrait s'établir à 3,3 % et passer à 3,4 % en 2016. La croissance annuelle du PIB est évaluée à 0,9 % pour l'année en cours et à 1,8 % pour la suivante.

La présente édition du rapport annuel se concentre sur le changement. Ponctualité, vitesse de réaction et nouvelles évolutions sont les maîtres-mots de la société actuelle dans laquelle tout doit aller le plus vite possible. Les conséquences des difficultés et des crises en tous genres ne s'arrêtent plus aux frontières des pays et il devient toujours plus ardu d'émettre des prévisions. Certes, nous n'inventons rien de nouveau en optimisant l'accord axé sur les résultats, en créant une nouvelle structure au sein de l'organe de compensation ou encore en œuvrant sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Toutefois, il semble primordial de maintenir en l'état ce qui fonctionne bien, sans pour autant faire du surplace, et de saisir les nouvelles opportunités que permet le changement.

Je vous souhaite bonne lecture et, d'ores et déjà, un agréable été.

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

L'actualité de l'assurance-chômage

La législation relative à l'assurance-chômage est en continu développement, au gré des besoins de la société, de l'économie et du financement requis à un moment donné. En sa qualité d'autorité fédérale du marché de l'emploi, le centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) a pour but d'accompagner au mieux une telle évolution.

Sur le plan législatif, l'année 2014 a été marquée par des nouveautés législatives telles que le projet d'adaptation de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle pour chômeurs, l'augmentation du montant maximal du gain assuré ou la suite des pourparlers relatifs à la révision de la loi sur l'assurance-accidents.

Révision de l'OPPC

Le projet de modification de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle obligatoire des chômeurs (OPPC)ⁱ a démarré en février 2014. Il envisage avant tout de simplifier la procédure d'augmentation ou de diminution du taux de cotisation. Une telle révision est prévue en 2015. Pour rappel, les dispositions de l'OPPC, qui assurent les risques liés au décès et à l'invalidité, ont vu le jour en 1997 afin de garantir le maintien d'une couverture de prévoyance en cas de chômage. Sont assurées à titre obligatoire les personnes au chômage dont l'indemnité journalière est supérieure à 80.90 francs.

Augmentation du gain assuré

Le 12 novembre 2014, le Conseil fédéral a annoncé sa décision d'augmenter le montant maximal du gain assuré dans l'assurance-accidents de 126 000 à 148 200 francs annuels au 1^{er} janvier 2016.

Des répercussions sont à prévoir sur les recettes et les dépenses du fonds de compensation de l'assurance-chômage. En effet, le montant maximal du gain assuré, qui détermine les primes de l'assurance-accidents et les prestations versées par l'assurance-accidents obligatoire, définit aussi les cotisations prélevées par l'assurance-chômage et le montant maximal des indemnités journalières versées par cette assuranceⁱⁱ. La tranche de salaire de travailleurs assurés comprise entre 126 000 et 148 200 francs sera désormais soumise au taux ordinaire de cotisation à l'assurance-chômage de 2,2 %. Le pour-cent de solidarité perçu sur cette même tranche de salaire depuis la 4^e révision partielle de la loi sur l'assurance-

chômage (LACI)ⁱⁱⁱ en 2011 ne sera plus prélevé. Au total, il en découlera pour la tranche de salaire concernée une augmentation de 1,1 % assumée pour moitié par les travailleurs et pour moitié par les employeurs.

L'organe de compensation de l'assurance-chômage estime que l'augmentation arrêtée par le Conseil fédéral devrait améliorer l'exercice comptable du fonds de compensation de l'assurance-chômage; les recettes supplémentaires pourraient s'élever à quelque 110 millions de francs, à condition que l'évolution de la conjoncture reste équilibrée. Les dépenses supplémentaires sont estimées à près de 75 millions de francs, en raison de la perception d'indemnités journalières plus élevées pour les nouvelles tranches de salaires assurés. Le montant des dépenses supplémentaires est fortement dépendant du niveau du chômage et donc de la conjoncture.

Révision de la LAA

La révision actuelle de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)^{iv} constitue sa première révision complète depuis son entrée en vigueur en 1984. Une des modifications prévues par le projet de loi concerne l'ancrage de l'assurance-accidents des personnes au chômage dans la LAA^v. En effet, bien que l'article 22a, alinéa 4, de la LACI prévoit que l'assurance-accidents des personnes au chômage est gérée par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA), le législateur avait omis de prévoir une base légale à ce sujet dans la LAA. Ceci constitue sans aucun doute une lacune à laquelle il semble judicieux de remédier. En effet, une telle disposition fournira également la base légale pour édicter des prescriptions complémentaires au niveau de l'ordonnance d'application, par exemple afin de régler la compétence de l'assurance-accidents des personnes au chômage en cas de gain intermédiaire, de chômage partiel ou, également, de mesures relatives au marché du travail.

Le projet de loi relatif à la modification de la LAA propose ainsi la création d'une base légale explicite pour l'assurance-



accidents des personnes au chômage. Si la réglementation actuelle de l'ordonnance en la matière (ordonnance sur l'assurance-accidents des personnes au chômage^{VI}) semble adéquate, la LAA désignera expressément la CNA comme l'assureur compétent et précisera les modalités de financement de l'assurance-accidents en cas de chômage^{VII}.

Lorsque le Conseil fédéral décide d'allouer une allocation de renchérissement parce que les moyens prévus pour couvrir celui-ci ne suffisent pas, le présent projet de révision de la LAA charge l'assurance-chômage de financer les ressources supplémentaires nécessaires par des contributions du fonds de compensation. Il appartient à la CNA de fixer le montant de ces dernières. La Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage ne devrait être que consultée au préalable^{VIII}. Mais un tel système n'est pas jugé adéquat par tous, car il reviendrait à reconnaître à une assurance sociale (l'assurance-accidents) le pouvoir de se financer grâce au capital d'une autre assurance sociale (l'assurance-chômage).

I RS 837.174.

II Voir le communiqué de presse de l'Office fédéral de la santé publique du 12.11.2014 à ce sujet, disponible sur <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=55178>.

III RS 837.0.

IV RS 832.20.

V A propos d'un historique relatif à l'assurance-accidents des personnes au chômage, cf. Message du 30 mai 2008 relatif à la modification de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (Assurance-accidents et prévention des accidents; organisation et activités accessoires de la CNA), FF 2008 4898–4899 et Message additionnel du 19 septembre 2014 relatif à la modification de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (Assurance-accidents et prévention des accidents; organisation et activités accessoires de la CNA), FF 2014 7708–7709.

VI RS 837.171.

VII Concernant l'état d'avancement du projet, voir la note de synthèse sur le site du Parlement, disponible sur: http://www.parlament.ch/f/suche/pages/legislaturrueckblick.aspx?rb_id=20080047 et l'ensemble des documents publiés par l'Office fédéral de la santé publique, disponibles sur: <http://www.bag.admin.ch/themen/versicherung/00321/02413/04163/index.html?lang=fr>.

VIII Cf. article 90c du projet de loi en question.

Du changement à l'assurance-chômage

**Les conditions du marché du travail, en mutation permanente, réclament des solutions innovantes à même de relever concrètement et efficacement les défis.
Vision, souplesse et capacité de renouvellement constituent les piliers absolus d'une assurance-chômage (AC) efficace.**

En matière d'innovation, les besoins de nos assurés et assurées et la nouvelle orientation organisationnelle de l'organe de compensation du fonds de l'AC ont occupé une position de premier plan en 2014. La première phase du projet pilote relatif aux allocations d'intégration professionnelle pour les personnes assurées difficiles à placer a été clôturée. Le but de ce projet consiste à promouvoir leur intégration dans le marché du travail et à améliorer la collaboration avec l'aide sociale avant l'arrivée en fin de droits. *Amstat Mobile*, une toute nouvelle application, a été lancée; elle vise tous les utilisateurs et utilisatrices de *Smartphones* intéressés en leur facilitant l'accès à l'information, en l'occurrence aux données statistiques actualisées et aux données archivées concernant l'évolution de la situation sur le marché du travail. Par ailleurs, la restructuration du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) est en cours. Cette restructuration interne a pour objectif d'augmenter l'efficacité de l'unité organisationnelle. Il s'agit, notamment, de couper court aux chevauchements de compétences actuels en se focalisant plus sur les tâches et les processus fondamentaux.

Allocations d'intégration professionnelle

Le degré d'employabilité et les chances d'intégration professionnelle sur le marché du travail primaire diminuent chez les demandeurs et demandeuses d'emploi dont le chômage perdure. Les organes d'exécution de l'assurance-chômage disposent d'une large palette de mesures du marché du travail (MMT) traditionnelles qui sont allouées aux personnes assurées en fonction de leurs besoins. Il n'en demeure pas moins que les chômeurs et chômeuses de longue durée qui ont bénéficié sans succès de programmes d'occupation et de formation ont besoin d'alternatives.

C'est dans ce contexte que le projet pilote «Dock» a été lancé en 2010, afin de donner de nouvelles perspectives professionnelles à ces demandeurs et demandeuses d'emploi. Dans le canton de Lucerne, les offices régionaux de placement (ORP) leur offrent la possibilité de se faire engager, sur

une base volontaire, par la société Dock Gruppe AG. Cette entreprise sociale – strictement soumise à l'interdiction de faire concurrence – développe ses activités dans le cadre du second marché du travail. La participation au projet pilote ne permet pas d'acquiescer de nouvelles périodes de cotisation AC. Les demandeurs et demandeuses d'emploi se désinscrivent à l'ORP et sont dans le même temps embauché(e)s sur le site d'exploitation de Wolhusen (LU); leur contrat de travail est de durée indéterminée. Le salaire qu'ils touchent, lié aux prestations fournies, correspond aux conditions locales et professionnelles usuelles de la branche. Si leur revenu est inférieur au montant de l'indemnité journalière versé par l'AC, la caisse de chômage leur octroie des allocations d'intégration professionnelle (AIP).

La structure du versement d'un salaire, lié à la performance et à l'AIP, est axée sur des mesures incitatives bien précises. Les participants et participantes sont incité(e)s à améliorer leurs performances de façon à influencer directement non seulement le montant de leur salaire mensuel, mais aussi celui des AIP versé par l'AC. Le cercle des personnes visées par ce nouvel instrument d'insertion est celui des demandeurs et demandeuses d'emploi âgé(e)s de plus de 25 ans, affichant un second, voire plusieurs délais-cadres, ayant encore droit à l'indemnité journalière pour une période de six mois au moins et dont l'arrivée en fin de droits est par la suite fort probable. Les AIP ont pour objectif de libérer ces demandeurs et demandeuses d'emploi de la pression liée à la recherche d'un emploi, à court terme au moins.

Les personnes qui prennent part à la mesure AIP reçoivent des certificats de travail ou des attestations de travail à l'issue de leur engagement et sont soutenues par l'offreur d'AIP dans le cadre de leurs recherches d'un emploi.

Des résultats encourageants

Ce projet pilote a fait l'objet d'une évaluation effectuée de janvier 2011 à mars 2013 par la Haute école spécialisée (HES) de Lucerne et l'institut BASS. Il en ressort que cette nou-



velle mesure est vraisemblablement efficace. Pratiquement les trois quarts de tous les participants et participantes conservent une activité dans le monde du travail: 35 % d'entre eux ont retrouvé un emploi sur le marché du travail primaire avant la date d'expiration de la mesure AIP, tandis que 38 % ont maintenu leur emploi au sein de la société Dock Gruppe AG grâce au financement de l'aide sociale. Lorsque l'arrivée en fin de droits est imminente, l'aide sociale est sollicitée dans le but de trouver des solutions transitoires pour les demandeurs et demandeuses d'emploi concerné(e)s. Ceci doit être fait trois mois au moins avant la date d'épuisement des AIP.

Vu l'importance relativement modeste du projet, il n'a pas été possible de procéder à une évaluation quantitative exhaustive. En revanche, certains indices tendent à prouver que, sur les plans professionnel, social, personnel et relevant de l'ordre de la santé, les demandeurs et demandeuses d'emploi ont pu renforcer leur confiance en soi et améliorer leur aptitude au placement grâce à leur participation à cette mesure. Ceci leur a permis de mobiliser les ressources nécessaires pour rechercher un emploi.

L'esprit de collaboration de tous les acteurs impliqués dans un projet constitue la clé de la réussite.

Il sera possible de tirer un bilan global du rapport coûts/bénéfices sur la base d'une masse de données plus conséquente au cours de ces prochaines années. La durée du projet pilote est prolongée de 2015 à 2017; ledit projet, dont l'objectif sera d'atteindre quelque 400 à 500 engagements AIP, sera étudié dans cinq ou six cantons. La question de savoir si les AIP seront ensuite introduites dans le portefeuille de l'AC en tant que nouvelle mesure débouchera seulement à ce moment-là sur une décision définitive.

De la valeur de l'information

A l'heure actuelle, chiffres et données sont consultables facilement, en tout lieu et en tout temps. L'objectif poursuivi avec la nouvelle application *Amstat Mobile* est de permettre un accès facile, indépendamment du lieu, à des informations statistiques pertinentes concernant la situation actuelle et passée du marché du travail. La valeur ajoutée de cette application développée par le SECO est le fruit d'une structure de données bien pensée pour qui veut obtenir les informations voulues.

L'information en flux continu.

L'application *Amstat Mobile* répartit les données actualisées et archivées en huit catégories principales. L'utilisateur ou utilisatrice de l'application peut avoir un aperçu des chiffres valables à l'échelle nationale et cantonale de même que des taux de chômage, du nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi, de postes vacants et d'arrivées en fin de droits. Il peut également appeler des données supplémentaires à partir des différentes catégories de données.

L'application est particulièrement performante sur le plan de la convivialité en ce sens que l'accent a été mis sur la simplicité des opérations en matière de recherche et de présentation des informations. Les données mensuelles et cantonales sont disponibles et s'affichent sous la forme de pourcentages, de graphiques et de montants exprimés en chiffres absolus.

La catégorie *Postes vacants* affiche des diagrammes en bâtons assortis des chiffres actualisés du «top cinq» des groupes professionnels ou des branches économiques. Ici également, la fonction de recherche permet d'appeler les données par canton et par mois. Le menu principal comporte par ailleurs des catégories telles que Bénéficiaires de l'indemnité journalière, Réduction de l'horaire de travail et Historique, dans lesquelles les séries de données restantes sont stockées. Enfin, les principaux termes techniques



et définitions sont dressés sous forme de liste à l'intention de l'utilisateur ou utilisatrice afin de lui faciliter la compréhension et l'interprétation des données.

Dans les coulisses de la réorganisation

Au fil des années, le centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) s'est développé et a été confronté à de nouveaux défis. Les chevauchements de compétences, la complexité croissante des dossiers et un certain manque en matière d'action stratégique et concertée (la culture du «travail en silo» des secteurs du TC) ont rendu le changement nécessaire. Il a tout particulièrement été nécessaire en ce qui concerne les processus et l'adaptation de la structure organisationnelle.

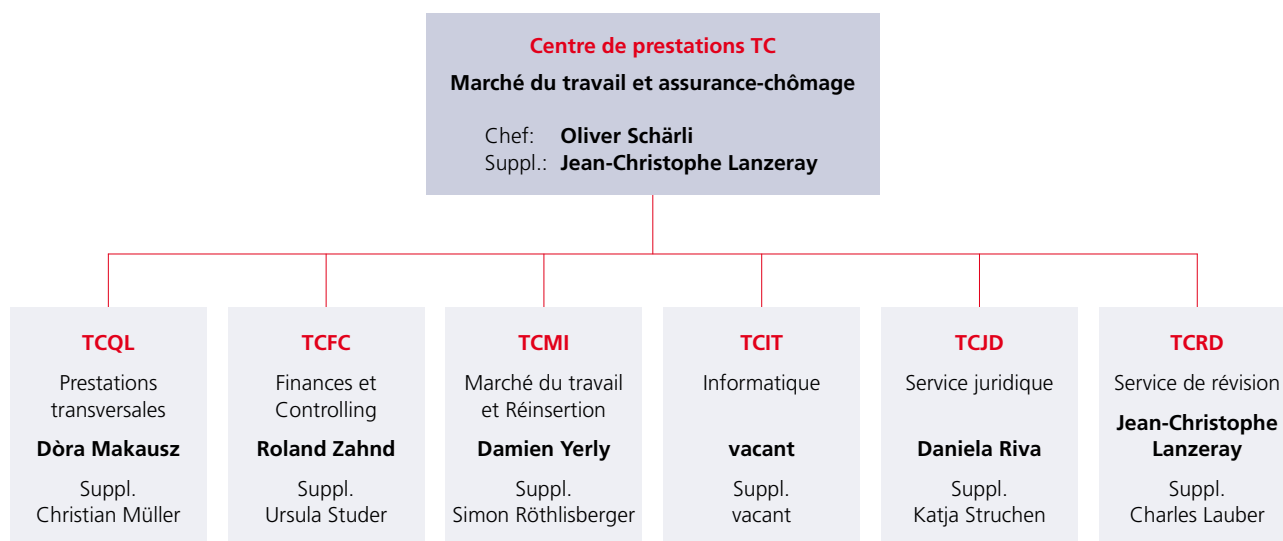
La réorganisation se déroule dans le cadre de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) actuellement en vigueur. L'affaire de

corruption présumée dans le domaine des achats de l'AC n'a pas été l'élément déclencheur de la réorientation, mais a permis d'accélérer une procédure qui avait déjà démarré avec la réorganisation partielle des années 2010 à 2013. L'existence d'un potentiel d'amélioration avait été soigneusement identifiée sur la base des recommandations formulées dans différents rapports, expertises et analyses internes.

La nouvelle structure

Les neuf secteurs d'hier ont été réduits au nombre de six et structurés en fonction des tâches fondamentales de TC. En règle générale, le secteur Prestations transversales (TCQL) s'occupe de toutes les prestations de services internes du TC, dont, entre autres, la coordination et la gestion des affaires, le service central des acquisitions, le contrôle de gestion interne du TC et le service de traduction. Le groupe Questions fondamentales coordonne et suit par ailleurs

Illustration: Le nouvel organigramme du TC



Source: SECO



les affaires politiques (p. ex. les révisions de la LACI), les travaux de TC effectués en collaboration avec les acteurs externes (p. ex. la collaboration interinstitutionnelle ou internationale) et les évaluations se rapportant au domaine de la politique du marché du travail.

L'unification des activités de pilotage et de révision des organes d'exécution a débouché sur la création de deux secteurs spécialisés. D'un côté, les tâches fondamentales du secteur Marché du travail et réinsertion concernent le soutien fourni aux organes d'application de la LACI et le développement et l'introduction de programmes et de produits relevant de la politique du marché du travail. D'un autre côté, il incombe au secteur Service de révision d'assumer les contrôles sur place, les audits et les révisions de la gestion comptable.

De même, le domaine informatique de l'assurance-chômage a été regroupé en un seul et même secteur, le TCIT. Les services dédiés aux finances du fonds de compensation de l'AC et le contrôle de gestion externe forment un autre secteur. Le Service juridique est compétent pour toutes les questions d'ordre juridique qui ont particulièrement trait à la loi fédérale sur l'assurance-chômage et à la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services.

De nouveaux défis appellent de nouvelles solutions.

Cette nouvelle réorientation centrée sur les processus doit s'accompagner d'un indispensable changement de culture et d'une amélioration de l'esprit de collaboration en interne. L'organe du fonds de compensation de l'AC s'engage à atteindre les mêmes objectifs qu'il fixe aux organes d'application de la LACI: l'efficacité, l'économicité, la conformité au droit et l'égalité de traitement.

Le développement du pilotage orienté sur les résultats

Depuis l'an 2000, la Confédération dirige l'exécution cantonale du service public de l'emploi à l'aide d'accords axés sur les résultats. Un nouvel accord est entré en vigueur en janvier 2015. Tout comme dans l'ancien système d'objectifs, l'accent porte sur les résultats. Désormais, des objectifs répondant aux dispositions de la loi sur le service de l'emploi et de la location de services seront également introduits.

Dans les années 80, nous avons assisté à l'apparition d'une nouvelle tendance insistant sur l'importance des critères d'efficacité et d'efficacités au sein des administrations. La nouvelle gestion publique (*New Public Management*), en particulier, a ouvert la voie vers une administration plus moderne et orientée sur les résultats. Ces efforts de réforme ont principalement consisté à renforcer l'orientation sur le marché et la structure concurrentielle, à introduire un pilotage orienté sur les objectifs et les résultats, à donner plus d'autonomie aux unités administratives et à orienter davantage les tâches sur la clientèle et le citoyen. La Suisse a également repris les grands axes de la nouvelle gestion publique. Dans le domaine du service public de l'emploi, le pilotage par les résultats s'est fait l'expression de cette volonté de réforme.

Ce n'est pas par hasard que la Suisse a donné une nouvelle orientation à ses services publics de l'emploi dans les années 90. La flambée du taux de chômage rendait alors évidente la nécessité d'entreprendre des réformes. L'objectif était de professionnaliser le service public de l'emploi et d'axer son fonctionnement sur l'efficacité et les résultats. Les nouveaux offices régionaux de placement (ORP) reprirent à leur compte les activités effectuées avant eux par les quelque 3000 offices communaux du travail, à savoir: le conseil, le contrôle et le soutien des personnes au chômage lors de la recherche d'emploi, l'entretien des contacts avec les employeurs et la surveillance du marché régional de l'emploi. Par ailleurs, la politique active du marché du travail reçut un coup d'accélérateur avec le développement significatif de l'offre en matière de programmes d'emplois temporaires, de cours de qualification et de mesures relatives au marché du travail (MMT). Le financement du service public de l'emploi et des MMT fut intégralement pris en charge par l'AC.

La création des ORP et en particulier l'introduction d'accords dits axés sur les résultats ont permis d'accroître les performances du service public de l'emploi. Il a été démontré que l'efficacité de l'ensemble du système a progressé d'environ 20 % depuis 1998.¹

L'orientation sur les résultats: un principe éprouvé

Les résultats d'une évaluation² ainsi que les estimations du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et des autorités cantonales du marché du travail confirment qu'il faut poursuivre avec le modèle du pilotage par les résultats. L'avantage de ce modèle par rapport au pilotage axé sur les intrants réside dans la marge de manœuvre opérationnelle relativement importante qu'il offre aux cantons au niveau du cadre légal en vigueur. Ceci permet aux autorités du marché du travail d'adapter leurs services publics de l'emploi de manière optimale aux besoins régionaux du marché de l'emploi.

Le but ultime fixé par la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) est la création et le maintien d'un équilibre sur le marché du travail et, partant, une minimisation du chômage. En découlent trois objectifs pour les services publics de l'emploi:

- la réinsertion rapide et durable des demandeurs et demandeuses d'emploi ayant droit aux prestations en vertu de la LACI;
- la réinsertion, en vertu de la LSE, des demandeurs et demandeuses d'emploi n'ayant pas droit aux prestations;
- la prévention du chômage.

Etant donné qu'ils sont peu nombreux et facilement compréhensibles, ces objectifs offrent au pilotage par les résultats la garantie d'un système d'exécution focalisé sur les buts essentiels de la politique du marché du travail. Le pilotage par les résultats fait l'unanimité au niveau politique et jouit d'une très forte acceptation dans les organes d'exécution,³ ce qui forme un contexte idéal pour que les autorités cantonales du marché du travail mettent aussi en œuvre, dans les faits, les objectifs fixés et qu'elles orientent leurs activités opérationnelles en ce sens.

Le nouvel accord reprend également le *benchmark* relatif constitué des résultats obtenus dans les cantons et les ORP. Rendus opérationnels par le biais des indicateurs de résultats



et de la comparaison annuelle de l'indicateur de performance corrigé des facteurs contextuels régionaux, les objectifs stratégiques des services publics de l'emploi permettent, comme auparavant, une évaluation objective de l'efficacité des organes d'exécution cantonaux. L'évaluation comparative annuelle de l'indicateur cantonal de performance crée ainsi une certaine forme de concurrence entre les cantons et incite les organes d'application de la loi à progresser continuellement. Afin de récompenser les efforts des cantons qui ont le plus amélioré leurs résultats par rapport à l'année précédente, une attention toute particulière est désormais portée à ces taux de variation lors de la communication des résultats.⁴

Les éléments du nouvel accord

Le pilotage par les résultats est axé sur des mesures de résultats. En tout, six indicateurs de résultats permettent de déterminer si les objectifs stratégiques ont été atteints. Les modifications les plus importantes qui ont été opérées sur le nouvel accord concernent la mesure de la durabilité de la réinsertion des bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC ainsi que les groupes cibles de demandeurs et demandeuses d'emploi qui n'ont pas (encore) droit aux prestations de l'assurance-chômage. Auparavant les indicateurs de résultats n'étaient mesurés que pour le groupe cible des bénéficiaires d'indemnités journalières. Désormais un projet pilote est en cours pour analyser l'efficacité des services publics de l'emploi aussi au niveau de la réinsertion des personnes dites «non bénéficiaires de prestations».

Nouveautés dans le domaine de la LACI

Dans le domaine de la LACI, les quatre objectifs sont mesurés à l'aide de quatre indicateurs qui sont agrégés, au final, en un indice général (cf. *tableau 1*). La spécification des indicateurs de résultats 1 à 3 n'a été adaptée que dans une moindre mesure dans le nouvel accord. Il s'agit principalement d'adaptations d'ordre technique destinées, d'une part, à la 4^e révision de la LACI et, d'autre part, à améliorer

la prise en compte du gain intermédiaire dans la mesure des résultats.⁵

En revanche, l'indicateur 4 a été remodelé et doté d'une «mémoire» plus longue: au lieu, comme auparavant, de mesurer les réinscriptions des bénéficiaires d'indemnités journalières après quatre mois, on mesure désormais le nombre de bénéficiaires d'indemnités journalières qui se sont réinscrits auprès d'un ORP après douze mois. L'indicateur de résultats 4 utilisé jusqu'à présent soulevait des doutes quant à sa capacité à fournir une indication valable lorsqu'il s'agit de mesurer la durabilité d'une réinsertion.

Dans le cadre du projet d'optimisation de l'accord ORP/LMMT/ACT, une série de spécifications de modèles supplémentaires a été testée pour la correction des facteurs d'influence exogènes. L'ensemble de variables suivant a été jugé le mieux adapté pour la correction exogène:

- Branches saisonnières: part des entrées de bénéficiaires de prestations issus du secteur de la construction et part des entrées de bénéficiaires de prestations issus du secteur de l'hébergement rapportées à toutes les nouvelles inscriptions à l'ORP.
- Frontaliers: part de frontaliers rapportée à l'ensemble de la population résidente en âge d'exercer une activité lucrative (15 à 64 ans) dans la région ORP.
- Proportion de Suisses: part des nouveaux bénéficiaires de prestations de nationalité suisse rapportée au total des nouveaux bénéficiaires inscrits à l'ORP.
- Etat du marché du travail: part des nouveaux bénéficiaires de prestations rapportée à la population établie de la région ORP en âge d'exercer une activité lucrative (15 à 64 ans).

Désormais, deux variables servent à la mesure du facteur Branches saisonnières. Le fractionnement de la variable Saison en une variable Construction et une variable Hôtellerie permet de mieux tenir compte des différences structurelles saisonnières des ORP.



Le nouveau domaine LSE

Dans le cadre du projet visant à améliorer la collaboration entre les ORP et les services de l'aide sociale, la faisabilité d'une mesure des résultats pour les non bénéficiaires de prestations a notamment fait l'objet d'un examen. Il en est ressorti qu'une telle mesure serait en principe possible, à certaines conditions.

Sont considérés comme non bénéficiaires de prestations les demandeurs et demandeuses d'emploi inscrit(e)s auprès d'un ORP qui ne possèdent pas de délai-cadre donnant droit aux indemnités journalières ou qui sont arrivés en fin de droits durant le délai-cadre en cours (cf. *graphique 1*). Les non-bénéficiaires doivent être séparés en deux sous-groupes distincts de par leur proximité ou distance avec le marché du travail. L'un des sous-groupes est composé de personnes qui ne sont pas encore au chômage (et n'ont par conséquent pas encore de délai-cadre ouvert); l'autre sous-groupe est formé de demandeurs et demandeuses d'emploi qui ne sont plus complètement intégré(e)s au marché du travail depuis un certain temps déjà (ne remplissant donc pas les conditions nécessaires relatives à la période de cotisation). Considérer le droit aux prestations permet ainsi de faire la distinction entre les cas relevant de la prévention (non-bénéficiaires de prestations y ayant droit) et les non-bénéficiaires de prestations éloignés du marché du travail n'ayant pas droit à l'indemnité.

Par déduction de ces principes conceptuels, on peut définir deux indicateurs de non-perception de prestations (cf. *tableau 1*). L'indicateur 5 mesure l'atteinte de l'objectif pour des non-bénéficiaires de prestations qui ont droit à l'indemnité, l'indicateur 6 l'atteinte de l'objectif pour des non-bénéficiaires qui n'ont pas droit à l'indemnité:

- L'objectif du conseil aux non-bénéficiaires de prestations qui ont droit à l'indemnité est d'empêcher leur entrée au chômage et d'éviter l'ouverture d'un délai-cadre.⁶ Cet objectif est atteint avec leur intégration précoce sur le

marché du travail. L'indicateur «non-bénéficiaires de prestations y ayant droit» peut également être qualifié d'indicateur de prévention.

- L'objectif du conseil dispensé aux non-bénéficiaires de prestations sans droit à l'indemnité est également de les intégrer au marché du travail. L'hétérogénéité relative des non-bénéficiaires de prestations qui n'ont pas droit à l'indemnité ne facilite pas l'attribution d'une dénomination simplifiée à cet indicateur. Il n'est par exemple pas admissible de le désigner comme un «indicateur Fin de droits». Cependant, tous les non-bénéficiaires de prestations ont en commun le fait qu'ils ne peuvent pas justifier d'une période de cotisation suffisante à l'ouverture d'un délai-cadre. En conséquence, cet indicateur peut être interprété comme un indicateur pour les «personnes éloignées du marché du travail» (non bénéficiaires de prestations).

Comme pour la mesure des résultats LACI, la mesure des résultats LSE nécessite une correction des facteurs exogènes. Méthodologiquement, cette correction peut se dérouler de manière identique. Le projet pilote doit identifier les facteurs exogènes pertinents. Contrairement à la mesure des résultats LACI, les indicateurs de résultats 5 et 6 ne sont pour le moment pas agrégés en un indice global.

Par ailleurs, il convient de contrôler, au cours du projet pilote, d'éventuels indices de changement de pratiques des organes d'exécution cantonaux en raison d'incitations inopportunes.⁷ Au terme de la période d'application de l'accord 2015–2018, il faudra statuer sur une introduction définitive de la mesure des résultats pour les non-bénéficiaires de prestations.

Tableau 1:

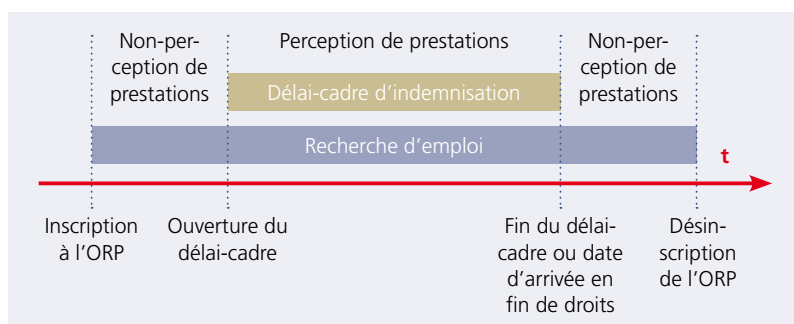
Objectifs et indicateurs de résultats selon la loi sur l'assurance-chômage et leur pondération

Groupe cible	Résultat escompté	Que mesure-t-on?
Non-bénéficiaires de prestations ayant droit à l'indemnité	Eviter la perception d'indemnités journalières	Indicateur de résultats 5: Combien de demandeurs et demandeuses d'emploi ayant droit aux prestations peuvent être intégré(e)s sur le marché du travail avant de toucher leurs premières indemnités journalières?
Non-bénéficiaires de prestations sans droits	Intégration sur le marché du travail	Indicateur de résultats 6: Combien de demandeurs et demandeuses d'emploi n'ayant pas droit aux prestations peuvent être intégré(e)s sur le marché du travail?

Source: SECO, 2014

Graphique 1:

Phases de perception et de non-perception des prestations durant un épisode de chômage



Source: SECO, 2014

1 George Sheldon, *Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998–2007 [Evolution de la performance des services publics de l'emploi en Suisse entre 1998 et 2007]*, Bâle, 2008. Etude mandatée par le Secrétariat d'Etat à l'économie et réalisée par l'Institut de recherche sur le marché du travail et l'économie industrielle de l'Université de Bâle.

2 cf. Bruno Kaltenborn, Petra Kaps, *Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz [Pilotage du service public de l'emploi en Suisse]*, 2013. Source: www.seco.admin.ch > Documentation > Publications et formulaires > Séries de publication > Travail

3 cf. Kaltenborn, Kaps (2013), p. 6.

4 La recommandation de Kaltenborn, Kaps (2013), visant à remplacer l'ancienne évaluation comparative des résultats annuels par une évaluation comparative des taux de variation, n'a pas été jugée pertinente. Une évaluation de ce type avantagerait les cantons présentant jusqu'alors des résultats nettement inférieurs à la moyenne. Afin de ne pas renforcer de manière exagérée la complexité de la mesure des résultats, nous avons également renoncé à présenter une évaluation comparative des taux de variation en parallèle à l'ancienne évaluation comparative des résultats.

5 Est réputé gain intermédiaire, conformément à l'art. 24 LACI, tout gain que la personne au chômage retire d'une activité salariée ou indépendante durant une période de contrôle.

6 Ceci correspond à l'objectif de prévention inscrit à l'art. 1a, al. 2, LACI («Elle vise à prévenir le chômage imminent, [...]»).

7 La mesure du succès à éviter le chômage pourrait inciter les cantons à intervenir davantage sur des cas qui jusqu'alors se résolvait très bien sans le soutien de l'Etat (augmentation du conseil aux demandeurs et demandeuses d'emploi qui ne sont pas inscrit(e)s au chômage et qui sont faciles à placer).

Le phénomène de pénurie de personnel qualifié

La discussion sur la pénurie de personnel qualifié s'inscrit dans le paysage politique tel un fil rouge. Il n'existe guère de secteur de la politique qui ne soit pas concerné par le sujet. Aborder cette problématique en impliquant tous les acteurs concernés est indispensable au succès de la démarche et constitue le défi que l'initiative devra relever.

La thématique de la pénurie de personnel qualifié a intéressé le monde de la politique, les médias, les employeurs, les salariés et la population suisse en 2014. La discussion n'est pas nouvelle, mais sa dynamique et sa complexité se sont accrues avec l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse le 9 février 2014.

La question du personnel qualifié est devenue incontournable tant au regard de la politique des migrations et de la formation qu'à celui de la politique économique et sociale. Elle joue également un rôle primordial quant à la réforme de la prévoyance professionnelle. Plus les acteurs sont nombreux, plus la palette des intérêts en jeu et des solutions envisageables s'élargit. Pour l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié lancée dès 2011 par le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, la coordination permettant d'aboutir à une stratégie cohérente en matière de personnel qualifié relève des travaux d'Hercule.

L'aggravation de la pénurie de personnel qualifié

Compte tenu de l'évolution démographique, l'émergence d'une pénurie de spécialistes était prévisible depuis longtemps. La génération du baby-boom arrive bientôt à la retraite et laisse derrière elle, surtout dans les branches connaissant une croissance de l'emploi, un vide que les générations suivantes, au taux de natalité plus faible, peineront à combler.

Aujourd'hui déjà, les entreprises actives dans le domaine de la santé, de la technique ou de l'informatique rencontrent des difficultés à trouver des candidats adéquats aux postes vacants. Un cadre de vie et de travail attrayant ainsi que la libre circulation des personnes ont permis d'atténuer ces difficultés. Il n'en reste pas moins que la situation démographique est similaire dans tous les pays industrialisés. La concurrence internationale pour attirer la main-d'œuvre qualifiée qui en résulte ne fait que commencer. Par conséquent, le monde politique et l'économie ne pourront plus

compter sur la main-d'œuvre étrangère. L'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse a renforcé cette problématique.

Plus les acteurs sont nombreux, plus la palette des intérêts en jeu et des solutions envisageables s'élargit.

Le 21 mai 2013 déjà, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux se sont assis à une table pour déployer ensemble leurs efforts en faveur de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – chacun dans son domaine de compétences. Les pouvoirs publics et les organisations économiques coopèrent étroitement sous une forme similaire à un partenariat public privé (*public private partnership*), un instrument à même de répondre en commun à des besoins publics et privés.

Agir ensemble pour réussir

L'utilisation optimale des synergies permet une démarche ciblée et adaptée aux différents échelons des intervenants. Elle garantit un déroulement aussi léger que possible. Conformément au système politique suisse, la Confédération s'emploie à assurer des conditions cadre optimales; en tant que l'un des plus gros employeurs du pays, elle joue un rôle de modèle et met au point les bases décisionnelles. Le système d'indicateurs permettant de détecter de manière précoce une pénurie de personnel qualifié dans un champ professionnel donné en est un exemple.

Sans la collaboration des cantons et des entreprises, l'engagement de la Confédération serait inefficace. Dans le système fédéral, les décisions et la concrétisation relèvent par tradition des unités administratives les plus proches



des personnes concernées. Ainsi un rôle déterminant échoit-il aux cantons, par exemple, dans le domaine de la formation de même que pour la conception et la réalisation de projets concrets.

Le système économique d'inspiration libérale de la Suisse laisse une grande marge de manœuvre aux entreprises en matière de recrutement et aux travailleurs et travailleuses en matière de choix professionnel. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel (initiative FKI) n'a pas pour objectif d'attenter à cette liberté personnelle et entrepreneuriale par une trop importante intervention étatique. Il ne s'agit pas de mettre fin à la flexibilité, facteur déterminant du succès et de la résistance du site économique suisse aux crises. Il est d'autant plus important d'impliquer les employeurs et les salariés dans la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Sans leur soutien à l'activation du potentiel de main-d'œuvre indigène, l'initiative FKI reste lettre morte.

Sans la collaboration des cantons et des entreprises, l'engagement de la Confédération serait inefficace.

Champ d'action

Le rapport *Du personnel qualifié pour la Suisse*, élaboré par le Département fédéral de l'économie (aujourd'hui devenu le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche), repère un potentiel inutilisé en particulier chez les femmes et les travailleurs et travailleuses âgés. C'est pourquoi l'initiative FKI met l'accent sur l'activation de ces deux groupes cibles. Des conditions cadre appropriées et un système d'incitations devront améliorer les possibilités de

De la force de travail à l'être humain

Plein emploi: cette notion connaît une renaissance à l'issue des *Trente Glorieuses*, en raison de l'essor économique de la Suisse. Nous serions toutefois bien avisés de ne pas perdre de vue les destins des personnes au chômage, car les entreprises seront en effet à l'avenir plus dépendantes que jamais de la main-d'œuvre indigène.

Un regard sur l'histoire montre l'importance de la main-d'œuvre pour la bonne santé d'un site économique. Dans les années d'après-guerre, une partie des besoins ont été couverts par le recours aux travailleurs et travailleuses immigré(e)s et, depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, par l'immigration en provenance d'Europe.

Il semble toutefois que la Suisse n'ait pas seulement tiré profit de la main-d'œuvre étrangère dans les phases de croissance. Pendant la crise pétrolière et économique mondiale des années 70, les travailleurs et travailleuses immigré(e)s ont dû quitter la Suisse, provoquant ainsi une exportation du chômage. On observe un effet similaire dans le cas de la libre circulation des personnes. Au cours des dernières années, le chômage n'a augmenté que de manière modérée dans les périodes difficiles et l'immigration a eu tendance à reculer dans le même temps.

L'évolution démographique et l'évolution du cadre législatif dans le domaine de la migration, sans oublier le changement de valeurs dans la société, amorcent une nouvelle ère. La clé de voûte de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, qui permettra d'optimiser le recours à la main-d'œuvre indigène, sera la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Songeons à la formule de Max Frisch – «Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen.» (Nous avons demandé des bras, mais ce sont des hommes qui sont venus.)



concilier travail et famille et encourager l'exercice d'une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà. L'amélioration constante des qualifications de la main-d'œuvre en activité en fonction des besoins du monde du travail et un environnement propice à l'innovation doivent contribuer à réduire la pénurie de personnel qualifié.

Difficultés et chances

Le taux de chômage étant relativement faible et le taux d'activité de la population se situant autour de 80 %, l'augmentation du potentiel de main-d'œuvre indigène n'est pas évidente.

Il convient de faire preuve de discernement, de circonspection et d'endurance.

La problématique de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée va-t-elle se résoudre d'elle-même, comme certains semblent le croire? A maintes reprises par le passé, l'économie suisse a fait la preuve de ses capacités d'adaptation et de sa résistance dans un environnement difficile.

Dans ce contexte, il convient de faire preuve de discernement, de circonspection et d'endurance. Ni un interventionnisme exagéré, ni l'inaction ne seront porteurs de résultats.

Informations complémentaires 2014

Compte de résultats

Chômeurs inscrits/Moyenne annuelle	136 764	136 524		
Taux de chômage	3.2	3.2		
1.1.2014–31.12.2014 en millions de CHF				
	2014	2013	Différence	%
Cotisations salariales	6 644.8	6 466.6	178.2	2.8
Domages-intérêts	2.8	3.1	-0.3	-9.7
./ Amortissements des cotisations	-14.2	-11.9	2.3	19.3
Cotisations assurés et employeurs	6 633.4	6 457.7	175.7	2.7
Confédération	454.4	449.0	5.4	1.2
Cantons	151.4	149.7	1.7	1.1
Contributions des pouvoirs publics	605.8	598.6	7.2	1.2
PRODUITS	7 239.2	7 056.4	182.8	2.6
Indemnités de chômage	4 497.8	4 410.3	87.5	2.0
Ind. journ. non soumises à cotisation	20.4	17.6	2.8	15.9
Allocations familiales	65.0	63.8	1.2	1.9
Cotisations AVS, SUVA et LPP	706.9	692.6	14.3	2.1
./ Cotisations assurés à l'AVS/SUVA/LPP	-378.9	-371.2	7.7	2.1
./ Part. employeurs aux stages prof.	-4.0	-4.0	0.0	0.0
Indemnités de chômage	4 907.2	4 809.1	98.1	2.0
Indemnités réduction horaire de travail	47.7	132.8	-85.1	-64.1
Indemnités en cas d'intempéries	24.7	74.3	-49.6	-66.8
Indemnités en cas d'insolvabilité	40.6	40.4	0.2	0.5
./ Recette indemnités insolvabilité	-9.1	-7.0	2.1	30.0
Indemnités en cas d'insolvabilité	31.5	33.3	-1.8	-5.4
Mesures relatives au marché du travail	591.5	567.6	23.9	4.2
./ Part. des cantons aux frais de cours	-11.2	-9.9	1.3	13.1
Mesures relatives au marché du travail	580.3	557.7	22.6	4.1
CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES	5 591.3	5 607.3	-16.0	-0.3
Indemnisation accords bilatéraux	228.9	188.1	40.8	21.7
RESULTAT D'EXPLOITATION I	1 419.0	1 260.9	158.1	12.5
Frais d'administration caisses de chômage	176.9	166.4	10.5	6.3
Frais d'administration des cantons	451.5	441.0	10.5	2.4
Frais d'administration CdC	19.9	19.7	0.2	1.0
Frais d'admin. organe de compensation	35.6	47.0	-11.4	-24.3
Frais d'administration	683.9	674.1	9.8	1.5
Résultat de l'intérêt caisses de chômage	0.1	0.1	0.0	0.0
Résultat de l'intérêt organe de compensation	-5.2	-7.1	-1.9	-26.8
Résultat de l'intérêt Centrale AVS/CdC	4.5	4.2	0.3	7.1
Résultat financier	-0.6	-2.8	-2.2	-78.6
RESULTAT D'EXPLOITATION II	734.4	584.1	150.3	25.7
Autres résultats	1.3	0.6	0.7	116.7
Résultats non incorporées à la période	1.6	2.6	-1.0	-38.5
Résultats extraordinaires	2.9	3.2	-0.3	-9.4
RESULTAT	737.3	587.3	150.0	25.5

Bilan

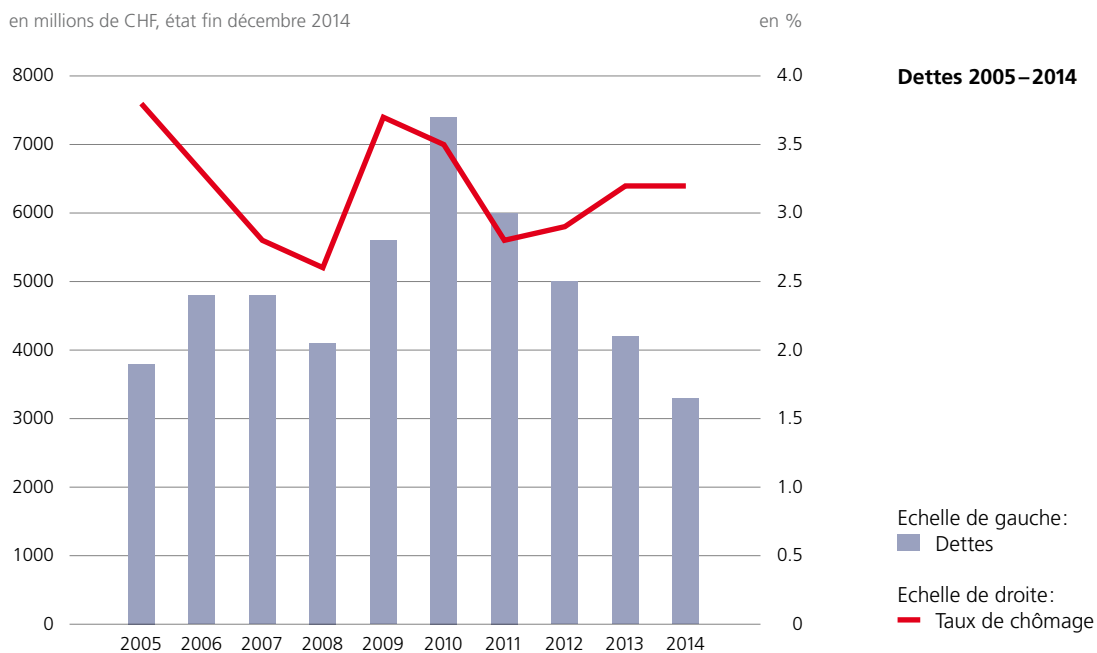
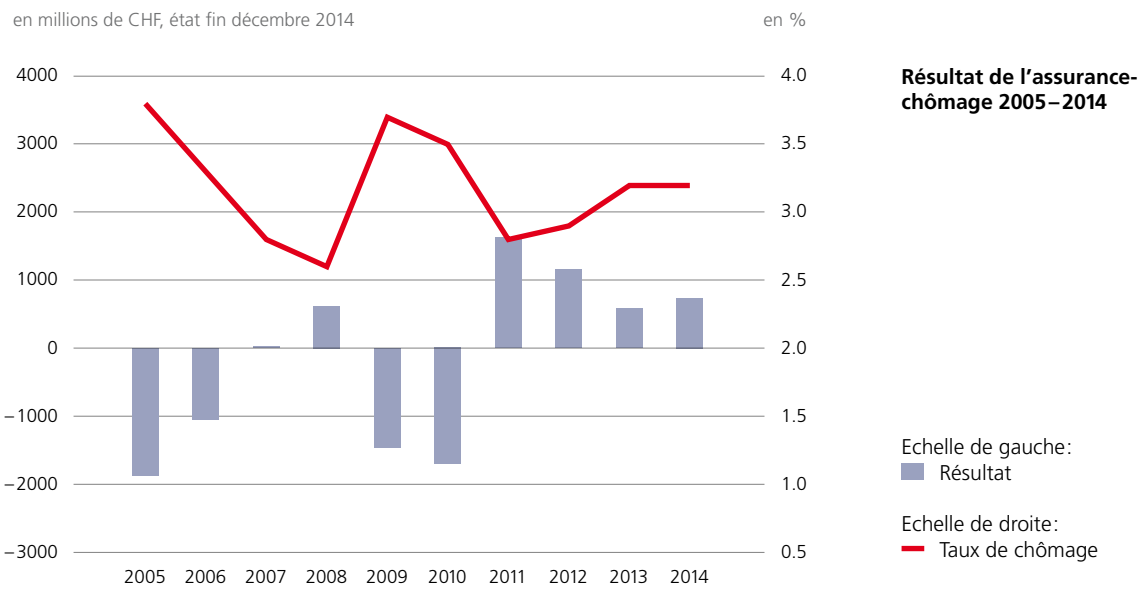
au 31.12.2014 en millions de CHF

ACTIFS	2014	2013	Différence	%
Liquidités des caisses de chômage	119.3	83.2	36.1	43.4
Liquidités de l'organe de compensation	197.4	194.1	3.3	1.7
Placements à court terme organe de comp.	–	–	–	–
Liquidités et placements	316.7	277.3	39.4	14.2
Créances diverses des caisses de chômage	68.8	80.2	–11.4	–14.2
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	35.6	33.5	2.1	6.3
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	75.9	76.8	–0.9	–1.2
Créances stages professionnels	1.4	1.4	0.0	0.0
Créances envers les cantons	151.5	149.7	1.8	1.2
Créances diverses de l'organe de compensation	0.3	0.2	0.1	50.0
Créances de l'organe de compensation envers la CdC/AVS	781.2	768.8	12.4	1.6
Retenue CdC	173.0	168.0	5.0	3.0
Créances accords bilatéraux	1.7	1.0	0.7	70.0
Créances et avoirs	1 289.4	1 279.6	9.8	0.8
Comptes de régularisation actifs	133.8	128.5	5.3	4.1
Actif circulant	1 739.9	1 685.4	54.5	3.2
Immobilisations corpor. mobilières CCh	1.3	2.1	–0.8	–38.1
Immobilisat. corpor. mobi. de l'organe de compensation	8.4	9.5	–1.1	–11.6
Actif immobilisé	9.7	11.7	–2.0	–17.1
TOTAL ACTIFS	1 749.7	1 697.1	52.6	3.1
PASSIFS				
Engagements des caisses de chômage	16.0	20.7	–4.7	–22.7
Engagements de l'organe de compensation	16.2	–5.6	21.8	389.3
Engagements accords bilatéraux	354.1	164.5	189.6	115.3
Engagements à court terme	386.2	179.6	206.6	115.0
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	35.7	33.6	2.1	6.3
Provisions insolvabilité	75.9	76.8	–0.9	–1.2
Provisions stages professionnels	1.5	1.5	0.0	0.0
Provisions diverses des caisses de chômage	10.7	10.8	–0.1	–0.9
Provisions de l'organe de compensation	67.6	55.8	11.8	21.1
Provisions et correctifs de valeur	191.3	178.4	12.9	7.2
Dettes bancaires à court terme	–	–	–	–
Comptes de régularisation passifs	21.3	25.5	–4.2	–16.5
Fonds étrangers à court terme	598.9	383.6	215.3	56.1
Prêts de trésorerie Confédération	3 300.0	4 200.0	–900.0	–21.4
Fonds étrangers à long terme	3 300.0	4 200.0	–900.0	–21.4
FONDS ÉTRANGERS	3 898.9	4 583.6	–684.7	–14.9
Capital propre fonds de l'AC au 01.01.	–2 886.5	–3 473.8	587.3	16.9
Résultat comptable	737.3	587.3	150.0	25.5
CAPITAL PROPRE FONDS DE L'AC AU 31.12.	–2 149.2	–2 886.5	737.3	25.5
TOTAL PASSIFS	1 749.7	1 697.1	52.6	3.1

Résultat et dettes

Le rapport entre le résultat et l'état de la dette de l'assurance-chômage s'est détendu au cours de l'exercice comptable annuel 2014: l'excédent de recettes a augmenté de 25,5% et s'est chiffré à 737,3 millions de francs. Par ailleurs, le taux de chômage est resté proportionnellement stable. L'amortissement du montant de la dette sur prêt a pu continuer d'être réduit en 2014.

Fin 2014, les prêts de trésorerie contractés auprès de la Confédération se sont montés à 3300 millions de francs, contre 4200 millions enregistrés en début d'année.



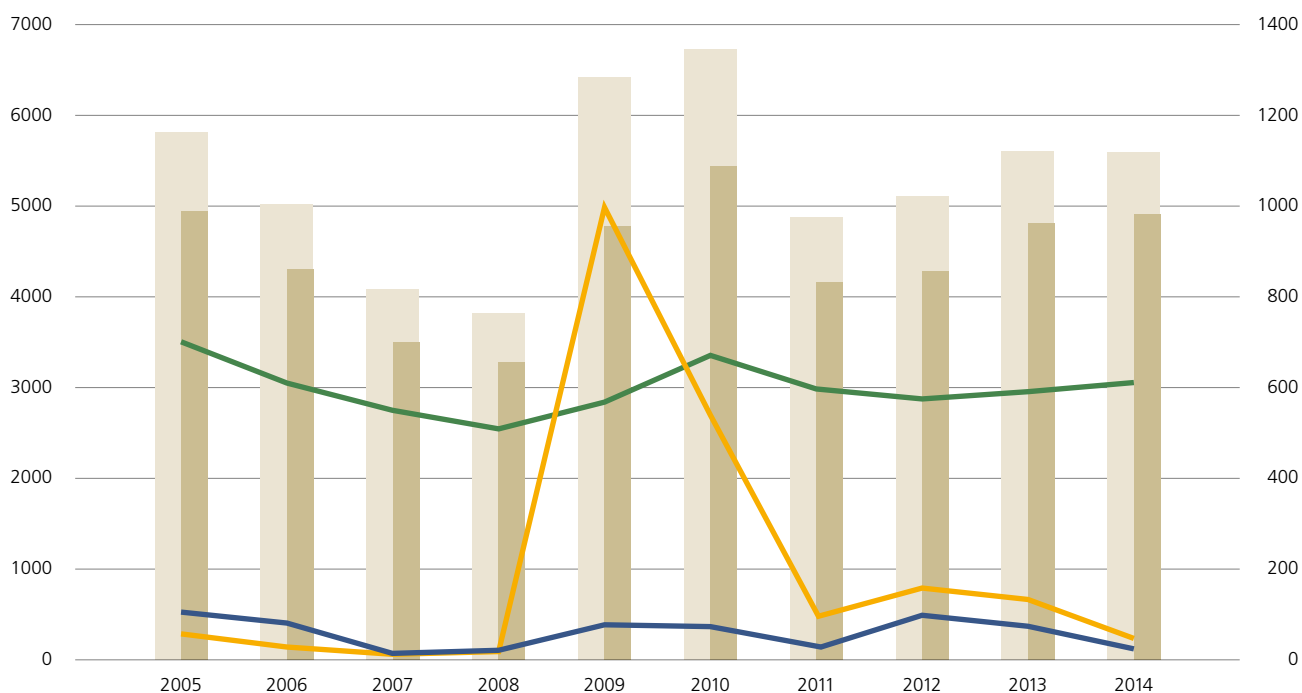
Evolution des paiements

En 2014, la somme des versements effectués par les caisses de chômage a diminué de 0,3 % pour se chiffrer à 5591,3 millions de francs. Ce recul est dû notamment à une diminution des dépenses relatives aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (-64,1%) et aux indemnités en cas d'intempéries (-66,8%). Cette diminution totale se chiffre à 134,7 millions de francs. A l'inverse, les caisses de chômage ont dépensé 98,1 millions de francs (2 %) de

plus que l'année précédente pour les indemnités de chômage. Ce montant représente traditionnellement la plus grande part de l'ensemble des versements. Le taux des indemnités est passé de 85,8 % en 2013 à 87,8 % en 2014. Quant aux indemnités en cas d'insolvabilité (-5,4 %) et aux mesures relatives au marché du travail (4,1 %), leurs taux ne se sont que marginalement modifiés en termes de montants absolus.

en millions de CHF, état fin décembre 2014

en millions de CHF



Echelle de gauche:

- Total des paiements
- Indemnités de chômage

Echelle de droite:

- Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail
- Indemnités en cas d'intempéries
- Mesures relatives au marché du travail et indemnités en cas d'insolvabilité

Participants et coûts inhérents aux mesures relatives au marché du travail

Le nombre de participants aux mesures du marché du travail et le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés dans les offices régionaux de placement évoluent de manière similaire. En 2014, 127 237 personnes ont participé

aux mesures du marché du travail. Le coût de ces dernières s'est élevé à 578,8 millions de francs, soit une augmentation de 3 % du montant investi par l'assurance-chômage pour les mesures du marché du travail.

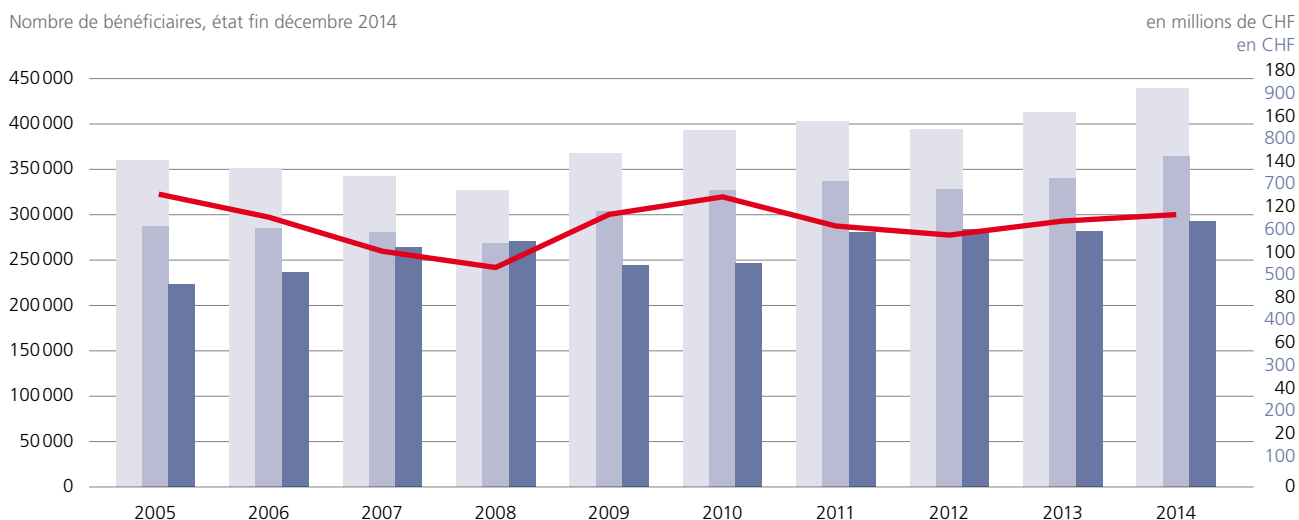


Frais d'administration de l'assurance-chômage

La charge financière induite par l'exécution de l'assurance-chômage est restée stable en 2014. La participation des caisses de chômage et des organes d'exécution cantonaux aux frais d'administration échus s'est élevée à 91,9 %. Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 2,4 % et s'est chiffré

à 300 109 personnes, alors que le recul du nombre de demandeurs d'emploi conseillés ne se fit pratiquement pas ressentir. Comme ce fut le cas l'année précédente, les dépenses liées au personnel (plus de 80 %) revêtent un caractère prépondérant dans le montant total des frais d'administration.

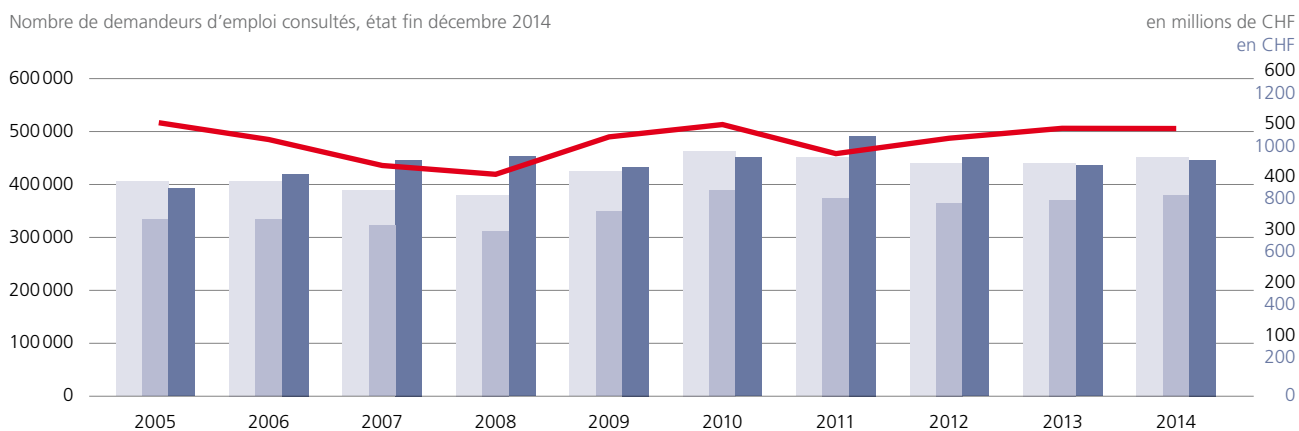
Nombre de bénéficiaires, état fin décembre 2014



Echelle de gauche:
 — Nombre de bénéficiaires

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

Nombre de demandeurs d'emploi consultés, état fin décembre 2014



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

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

Parts de marché des caisses de chômage

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

Paievements des indemnités de chômage 2014

Etat fin février 2015

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paiement	%
TOTAL*	300 109	27 837 367	4 519 055 886	441 035 765	63 878 822	4 141 898 943	100.00
60 UNIA	79412	7 552 493	1 191 590 728	115 344 528	19 071 571	1 095 317 770	26.44
22 VD	26707	2 585 295	448 363 509	50 985 403	7 128 074	404 506 180	9.77
01 ZH	24651	2 149 851	396 511 445	36 295 414	3 725 601	363 941 631	8.79
02 BE	19301	1 690 047	262 643 491	23 371 901	3 548 820	242 820 409	5.86
25 GE	12569	1 392 800	264 992 259	34 888 471	4 316 594	234 420 383	5.66
19 AG	15540	1 403 137	230 089 802	20 208 139	2 260 097	212 141 761	5.12
57 SYNA	13352	1 235 488	195 696 833	19 273 420	3 068 677	179 492 090	4.33
17 SG	13747	1 220 674	182 586 186	16 385 962	2 236 828	168 437 052	4.07
20 TG	9013	812 589	122 025 609	11 121 932	1 319 698	112 223 374	2.71
03 LU	8840	716 669	111 053 326	9 925 819	1 376 628	102 504 135	2.47
23 VS	8947	733 484	109 671 998	9 905 664	2 158 225	101 924 559	2.46
47 Familia	6623	658 410	95 462 878	8 619 104	1 403 289	88 247 063	2.13
13 BL	6270	577 383	92 590 553	8 088 860	733 268	85 234 961	2.06
10 FR	6428	567 143	90 441 031	8 513 315	1 603 801	83 531 517	2.02
12 BS	6233	577 747	91 159 196	8 689 793	987 615	83 457 018	2.01
24 NE	5204	518 348	80 844 661	7 371 275	981 005	74 454 391	1.80
11 SO	5809	499 423	76 970 404	6 751 665	812 685	71 031 425	1.71
09 ZG	3531	340 329	66 844 348	5 918 828	831 827	61 757 348	1.49
58 OCSV	5219	421 497	65 977 523	6 501 371	1 797 234	61 273 386	1.48
18 GR	5601	393 958	56 880 755	5 375 737	566 828	52 071 846	1.26
35 Syndicom	2506	257 432	44 274 933	4 174 639	509 189	40 609 483	0.98
44 SIT	1855	224 171	36 998 016	4 856 693	933 912	33 075 236	0.80
05 SZ	2347	188 171	35 459 132	3 171 695	231 886	32 519 323	0.79
21 TI	1941	192 874	30 445 031	2 769 639	304 894	27 980 286	0.68
14 SH	2 187	194 230	30 218 128	2 760 272	458 880	27 916 736	0.67
15 AR	1 380	124 540	18 824 740	1 693 542	217 259	17 348 457	0.42
08 GL	1 226	112 335	15 798 068	1 427 760	242 448	14 612 755	0.35
06 OW/NW	1 337	99 885	15 607 861	1 425 265	140 839	14 323 436	0.35
26 JU	1 103	103 435	14 483 923	1 269 382	210 083	13 424 624	0.32
50 AVIZO	1 025	91 982	14 390 816	1 256 812	236 942	13 370 947	0.32
55 IAW	891	80 095	12 732 119	1 111 850	231 292	11 851 561	0.29
49 IP Porrentruy	531	53 749	7 476 507	660 664	119 241	6 935 084	0.17
04 UR	595	39 743	5 711 050	521 993	89 154	5 278 212	0.13
16 AI	333	27 964	4 239 028	398 960	24 439	3 864 507	0.09
Total VAK	190 840	17 262 052	2 854 455 532	279 236 684	36 507 476	2 611 726 324	63.05
Total ERFAA	108 967	10 349 490	1 630 000 911	158 769 755	26 783 871	1 498 015 027	36.17
Total Passages	2 447	225 825	34 599 443	3 029 326	587 475	32 157 592	0.78

* 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 des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail 2014

Etat fin février 2015

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	1 109	42 470 727	43 596 711	46 830 398	100.00
03 LU	86	5 263 845	518 443	5 782 288	12.35
60 UNIA	109	4 567 272	408 472	4 975 744	10.63
17 SG	90	3 503 871	388 428	3 892 299	8.31
24 NE	57	2 952 113	292 535	3 244 648	6.93
19 AG	95	2 488 996	279 809	2 768 805	5.91
58 OCSV	48	2 426 480	239 654	2 666 134	5.69
01 ZH	62	2 361 737	253 056	2 614 794	5.58
26 JU	43	2 026 928	188 073	2 215 001	4.73
22 VD	43	1 567 195	166 212	1 733 406	3.70
23 VS	37	1 363 259	151 740	1 514 998	3.24
49 IP Porrentruy	29	1 193 406	133 533	1 326 938	2.83
25 GE	44	1 152 808	113 163	1 265 971	2.70
02 BE	45	1 130 434	121 782	1 252 216	2.67
11 SO	21	1 073 818	126 052	1 199 869	2.56
13 BL	24	1 038 406	112 632	1 151 037	2.46
47 Familia	45	893 103	84 321	977 424	2.09
20 TG	40	879 764	93 209	972 973	2.08
21 TI	21	875 354	85 174	960 528	2.05
44 SIT Genève	31	823 548	84 233	907 780	1.94
10 FR	7	758 960	77 510	836 470	1.79
50 AVIZO	14	661 740	67 572	729 312	1.56
09 ZG	20	657 977	68 684	726 660	1.55
15 AR	16	500 042	62 485	562 528	1.20
06 OW/NW	11	389 603	41 466	431 068	0.92
12 BS	11	367 714	40 953	408 666	0.87
08 GL	14	315 418	34 596	350 014	0.75
05 SZ	11	305 292	32 595	337 887	0.72
16 AI	6	279 169	26 926	306 094	0.65
18 GR	9	208 652	21 762	230 414	0.49
57 SYNA	4	162 811	15 971	178 782	0.38
14 SH	9	134 636	14 045	148 682	0.32
55 IAW	4	80 838	8 340	89 178	0.19
04 UR	3	65 540	6 248	71 787	0.15
Total VAK	825	31 661 530	3 317 575	34 979 105	74.69
Total ERFAA	237	8 873 214	832 651	9 705 864	20.73
Total Passages	47	1 935 983	209 445	2 145 428	4.58

Paiements des indemnités en cas d'intempéries 2014

Etat fin février 2015

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL	711	24 298 338	2 317 798	26 616 136	100.00
47 Familia	232	8 643 493	842 997	9 486 491	35.64
60 UNIA	156	6 377 753	608 673	6 986 426	26.25
57 SYNA	76	3 050 870	276 078	3 326 948	12.50
21 TI	77	2 172 808	206 028	2 378 836	8.94
18 GR	24	904 234	83 889	988 124	3.71
23 VS	41	778 052	71 394	849 446	3.19
22 VD	22	559 862	54 597	614 459	2.31
58 OCSV	16	529 015	48 142	577 156	2.17
25 GE	4	288 397	28 137	316 534	1.19
24 NE	9	211 300	20 731	232 031	0.87
01 ZH	8	155 429	15 223	170 652	0.64
05 SZ	4	118 224	10 840	129 064	0.48
49 IP Porrentruy	4	91 014	8 478	99 492	0.37
10 FR	5	88 813	8 488	97 301	0.37
03 LU	4	77 060	9 146	86 207	0.32
02 BE	8	60 754	6 439	67 193	0.25
17 SG	5	58 161	5 652	63 813	0.24
16 AI	1	30 491	2 678	33 169	0.12
15 AR	3	21 872	2 353	24 224	0.09
19 AG	2	21 095	2 140	23 234	0.09
26 JU	3	19 809	1 829	21 638	0.08
09 ZG	1	13 283	1 245	14 528	0.05
20 TG	1	8 315	866	9 181	0.03
55 IAW	1	6 387	665	7 052	0.03
13 BL	1	6 191	555	6 746	0.03
08 GL	2	3 368	324	3 693	0.01
04 UR	1	2 288	210	2 498	0.01
Total VAK	226	5 599 806	532 764	6 132 571	23.04
Total ERFAA	480	18 601 132	1 775 890	20 377 021	76.56
Total Passages	5	97 400	9 143	106 544	0.40

Paiements des indemnités en cas d'insolvabilité 2014

Etat fin février 2015

Caisse	Nombre d'entreprises	Créances des travailleurs	%
TOTAL	932	31 486 599	100.00
22 VD	107	4 567 798	14.51
01 ZH	119	4 399 794	13.97
21 TI	131	3 826 648	12.15
02 BE	85	3 577 135	11.36
03 LU	52	2 034 112	6.46
25 GE	53	1 833 565	5.82
19 AG	56	1 652 756	5.25
17 SG	49	1 572 397	4.99
23 VS	48	1 067 849	3.39
13 BL	15	947 425	3.01
20 TG	25	851 712	2.70
09 ZG	37	782 539	2.49
12 BS	15	755 394	2.40
18 GR	16	672 705	2.14
10 FR	25	613 610	1.95
05 SZ	28	526 256	1.67
06 OW/NW	18	467 044	1.48
11 SO	15	424 831	1.35
26 JU	10	411 184	1.31
14 SH	9	223 028	0.71
24 NE	10	158 092	0.50
04 UR	2	65 378	0.21
15 AR	5	43 571	0.14
16 AI	1	10 917	0.03
08 GL	1	858	0.00

Vue d'ensemble

La caisse de chômage UNIA a versé un quart des indemnités de chômage à elle seule. Cette dernière ainsi que les caisses des cantons de Vaud et Zurich ont pris en charge près de 45 % de tous les versements.

Le tableau montre que les caisses publiques (ACC) ont versé plus de la moitié des prestations de chômage. Cette proportion est encore plus haute pour les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail avec un total de 75 %.

En revanche, trois caisses de chômage privées sont en tête du tableau des indemnités en cas d'intempéries. L'ensemble des versements dans cette catégorie sont plus concentrés que l'année dernière. Au total, la participation des caisses de chômage Familia, UNIA et Syna s'élève à près de 75 % contre 41 % en 2013.

Les indemnités en cas d'insolvabilité ont enregistré une baisse des versements de 13 % par rapport à l'année précédente. La caisse de chômage du canton de Vaud, quant à elle, a versé la plus grande partie de ces indemnités qui représente 15 % du total.

TC : vue d'ensemble des tâches principales

Mesures du marché du travail (TCAM)

L'assurance-chômage a pour tâche de promouvoir l'employabilité des demandeurs et demandeuses d'emploi en les assignant aux mesures relatives au marché du travail (MMT). Les MMT ont comme but la (ré)insertion rapide et durable des demandeurs et demandeuses d'emploi dans le marché du travail. On distingue trois types de mesures: les mesures de formation, les mesures d'emploi et les mesures spéciales.

Chaque canton est responsable de l'application des MMT; il acquiert ainsi les MMT dont il a besoin suivant un accord de prestations axé sur les résultats conclu avec la Confédération. TCAM se charge de l'élaboration des bases légales en la matière et des modalités de financement. Dans le cadre des contrôles qu'il réalise, le secteur vérifie les acquisitions de MMT et leur organisation dans les cantons en termes de qualité et d'efficacité. Par ailleurs, le TCAM accompagne également les services logistiques des mesures relatives au marché du travail (LMMT) dans la création de projets cantonaux et dans le développement de nouvelles MMT.

Les MMT nationales sont à disposition des groupes-cibles ou des domaines thématiques spécifiques dans le cadre de l'assurance-chômage, lorsque le besoin au niveau cantonal n'est pas assez important, mais qu'une demande suffisante existe au niveau national. Le secteur TCAM assure la mise en œuvre, en particulier la coordination, l'encadrement et le développement, de même que le *controlling* et le contrôle de la qualité de ces mesures.

Dans le domaine des finances, le TCAM consolide les budgets cantonaux pour les MMT, en établit les décomptes des coûts, contrôle le respect du plafond cantonal prévu à cet effet et élabore les directives et décisions nécessaires. Le secteur assure par ailleurs le suivi et l'optimisation du système informatique nécessaire à l'exécution de ses tâches.

Le secteur TCAM se divise en trois groupes: Formation et emploi, Soutien juridique et mesures spéciales et Soutien technique.

- Nombre de postes: 14,1

Applications SIPAC et caisses de chômage (TCAS)

Le secteur TCAS est chargé de la maintenance, de l'entretien et de la mise à jour des applications suivantes:

- Système de paiement (SIPAC)
- Système de gestion des documents (GED)
- Générateur de documents

- Banque de données centrale
- Sunet

Dans ces domaines, le TCAS offre son soutien technique aux caisses de chômage cantonales et privées et il organise et coordonne la formation de base ainsi que la formation continue des collaborateurs et collaboratrices des caisses.

Le système SIPAC est relié à d'autres applications informatiques par le biais de différentes interfaces (PLASTA, registre des allocations familiales, LPP, SUVA). Le secteur TCAS supervise le transfert de données et le décompte des assurances sociales (AVS, LPP, LAA) sur la base des prestations de l'assurance-chômage.

Responsable de la mise en œuvre des traités bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne dans le domaine de l'assurance-chômage (attestation de périodes d'emploi en Suisse), le secteur TCAS est l'interlocuteur des autorités étrangères et des personnes assurées.

- Nombre de postes: 19,9

Système d'information pour le placement et la statistique du marché du travail (TCAV)

Le secteur TCAV met à la disposition des organes d'exécution de l'assurance-chômage l'application spécialisée de placement et statistique du marché du travail (PLASTA). Le système d'information PLASTA gère les données métier des demandeurs et demandeuses d'emploi, des employeurs, des offres d'emploi et des mesures du marché du travail. Il représente également la source de données pour la statistique du marché du travail.

Le système PLASTA se compose d'applications spécialisées PLASTA, de diverses interfaces vers d'autres systèmes d'informations, d'un système de gestion des documents (GED) et de 60 centres de numérisation, dans lesquels est sauvegardé quotidiennement le courrier entrant des organes d'exécution. L'exploitation du système et son évolution sont assurés par l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT).

Le groupe Exploitation est responsable de l'exploitation technique de PLASTA, de l'assistance technique d'environ 3000 utilisateurs et utilisatrices répartis dans 220 services utilisateurs et de la surveillance des interfaces des autres systèmes, comme par exemple le système de paiement des caisses de chômage (SIPAC).

En collaboration avec les représentants des applications et les organes compétents pour PLASTA, le groupe Innovation est chargé de la mise en œuvre et de l'introduction d'exigences techniques nouvelles ou adaptées ainsi que du développement du système.

- Nombre de postes: 12,0

Contrôle de gestion (TCCO) et gestion de service TI (ISM)

Le contrôle de gestion et la gestion de service TI sont des services centraux de soutien à la direction du centre de prestations et lui sont donc directement rattachés. Les deux organes sont responsables de la gestion des risques.

A l'aide d'un système de gestion des informations, le TCCO prépare les données et les rapports permettant le pilotage stratégique du centre de prestations en s'assurant que les diverses activités de surveillance de l'assurance-chômage sont coordonnées.

Le service de gestion TI est tenu de définir une stratégie, des directives et des règles et il est responsable du budget, de la planification financière et du contrôle de gestion dans le domaine de l'informatique de l'assurance-chômage. La mise en service des différentes applications TI est coordonnée et pilotée de manière centralisée par cet organe.

Nombre de postes: 3,0

Finances de l'assurance-chômage (TCFI)

Le secteur TCFI est chargé de contrôler les comptes consolidés du fonds de compensation de l'assurance-chômage, composés des comptes de l'organe de compensation et des sommes périodiques des organes d'exécution. Dans ce contexte, la couverture des besoins financiers pour l'exécution des tâches ainsi que la gestion des placements et des dettes jouent un rôle essentiel.

Dans le domaine des frais administratifs, le secteur TCFI contrôle les dépenses décomptées des organes d'exécution et décide de leur prise en compte. Le pilotage des caisses de chômage se base sur un accord axé sur les résultats.

Le secteur TCFI est en outre responsable de la révision des comptes au sein des organes d'exécution en collaboration avec des sociétés de révision externes, ainsi que de l'appro-

bation finale des comptes annuels. Les audits informatiques réalisés auprès des organes d'exécution en accord avec le gestionnaire de service de la technologie de l'information en font également partie.

Les applications financières utilisées par l'organe de compensation et les organes d'exécution permettent au secteur TCFI de traiter les données facilement et de manière efficace par voie électronique. Ce dernier est également chargé de l'assistance aux utilisateurs, ainsi que des tâches de planification et de coordination en lien avec les applications financières.

- Nombre de postes: 17,9

Inspection (TCIN)

Le TCIN est l'acronyme du secteur Inspection du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage. Son nom résume bien son domaine de compétence: le secteur est chargé des contrôles relatifs au paiement des indemnités versées en vertu de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI).

Le secteur constitue, pour ainsi dire, la «sentinelle» dans le domaine du marché du travail et de l'assurance-chômage. La révision des indemnités perçues par les assurés et les employeurs vise à garantir une certaine uniformité dans l'application de la LACI et la correcte utilisation des ressources financières du fonds de compensation. Finalement et surtout, elle aide à prévenir les abus.

Chaque membre du secteur, responsable pour un canton, se rend sur place pour effectuer les contrôles relatifs au versement des indemnités de chômage, des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et des indemnités en cas d'intempéries. Les révisions ont lieu auprès des caisses de chômage: dans ce cadre, le secteur TCIN vérifie que les indemnités versées ne l'aient pas été à tort; lorsque tel est le cas, il prend les mesures qui s'imposent (afin de récupérer les montants versés à tort ou de décider quelle entité devra couvrir le dommage des montants ne pouvant pas être récupérés, etc.). Auprès des entreprises, le secteur TCIN contrôle notamment si les heures indemnisées correspondent bien au volume d'heures perdues déclarées; dans le cas contraire, il en demande la restitution.

Finalement, le secteur Inspection veille à ce que les caisses de chômage et les offices régionaux de placement remplissent leurs tâches dans le respect de la loi.

Le TCIN est également chargé de former en partie les collaborateurs et collaboratrices des caisses de chômage et de la gestion des divers formulaires relatifs à l'assurance-chômage.

- Nombre de postes: 12,8

Affaires internationales

Les échanges d'expériences qui s'étendent au-delà de nos frontières sont placés au premier plan dans le domaine des affaires internationales.

L'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics (AMSEP) offre une plateforme pour le transfert de savoir-faire en matière de bonnes pratiques et permet de nouer des contacts bilatéraux. Il en découle de nombreux échanges axés sur la pratique.

Nombre de poste: 0,6

Exécution du droit (TCRV)

Le TCRV est le secteur Exécution du droit du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage. Comme son nom le laisse à entendre, il est formé d'une équipe de juristes. Le secteur est l'autorité de surveillance garantissant la correcte et uniforme application de la législation fédérale relative à l'assurance-chômage.

Législation: l'activité de TCRV a lieu tout d'abord en amont du droit de l'assurance-chômage, en participant au processus d'élaboration et de modification des dispositions législatives en la matière.

Instructions: une fois que le droit est en place, le TCRV rédige des directives et des circulaires, adressées aux organes d'application de l'assurance-chômage – tels que les caisses de chômage, les autorités cantonales, etc. –, afin d'en garantir une interprétation homogène.

Consultation: en cas de doute sur l'application de la législation, les organes d'exécution et les autorités adressent leurs questions au TCRV. Le secteur assure également la réponse aux interventions parlementaires inhérentes à son domaine de compétence. Enfin, il est régulièrement appelé à prendre position dans le cadre de procédures de droit administratif au tribunal fédéral ou au tribunal administratif fédéral.

Jurisprudence: le TCRV observe l'évolution de la jurisprudence des tribunaux et publie les arrêts établissant de nou-

veaux principes. Lorsque les autorités administratives ou judiciaires rendent des décisions qui contredisent l'interprétation du SECO, le TCRV s'y oppose par voie d'opposition ou de recours, au besoin jusqu'au tribunal fédéral.

- Nombre de postes: 16,35

Exploitation des systèmes et technique SIPAC (TCSB)

En tant que fournisseur de prestations TI pour les caisses de chômage et les organes de compensation de l'assurance-chômage, le secteur TCSB est responsable de l'exploitation et l'entretien du centre de calcul CI-SIPAC (systèmes de production à Berne et Bümpliz), y compris des différents réseaux.

Le secteur se charge de l'acquisition du matériel informatique et des logiciels pour les caisses de chômage et les organes de compensation de la caisse-chômage ainsi que de leur installation, de leur entretien et de l'assistance technique via le portail de service (*Servicedesk*).

L'évaluation et le développement des systèmes et applications informatiques actuels jouent un rôle central. La qualité des services est assurée grâce à la gestion des niveaux de service.

- Nombre de postes: 24,75

Secteur Pilotage et principes fondamentaux (TCSG)

Le secteur TCSG se charge de la gestion des offices de placement régionaux (ORP) et des services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT). L'accord axé sur les résultats, conclu entre la Confédération et les cantons, fournit le cadre de ces tâches.

Chaque année, en vertu des objectifs fixés dans le cadre de l'accord, l'action des organes cantonaux d'exécution est mesurée, évaluée et comparée. Le Pilotage, un des trois groupes du secteur, est responsable de cette tâche. Cette dernière consiste à élaborer des appréciations de la situation et à analyser les processus des ORP et des LMMT, ainsi qu'à étudier et mettre à disposition les données de pilotage et les analyses.

Le groupe Principes fondamentaux réalise un travail de base stratégique et thématique relatif au marché du travail. Il coordonne les révisions de lois dans le domaine de l'assurance-chômage, traite des thèmes importants comme le

chômage des jeunes et le chômage de longue durée et suit les évolutions dans le domaine des assurances sociales. Il s'occupe par ailleurs de la stratégie et des conditions-cadres de la collaboration interinstitutionnelle (CII). Le groupe lance et accompagne des projets pilotes visant à tester de nouveaux instruments relatifs au marché du travail et prend en charge le suivi des études et les évaluations. Le groupe s'occupe également des travaux liés à l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, qu'il représente au niveau fédéral.

Le troisième groupe du secteur offre un soutien aux ORP dans la réalisation de leurs tâches, encourage l'échange d'expériences entre les cantons ainsi que la collaboration entre les services de l'emploi publics et privés. Il formule également les exigences à l'attention de la cyberadministration et leur mise en œuvre. Le groupe est également responsable de la formation initiale et de la formation continue des collaborateurs et collaboratrices des ORP. Les tâches relatives aux affaires internationales telles que la gestion et l'application des *European Employment Services* (EURES) en Suisse complètent la gamme d'activités du secteur.

- Nombre de postes: 18,0

Statistique du marché du travail (TCSM)

Le TCSM réalise pour le compte d'organes internes et externes des évaluations statistiques sur le chômage et sur l'indemnité en cas d'intempéries, de réduction de l'horaire de travail et d'insolvabilité. Responsable de la base de données statistique LAMDA, le secteur exploite également les interfaces avec d'autres systèmes informatiques de l'assurance-chômage (PLASTA/SIPAC).

Tous les mois, le TCSM élabore et publie une documentation de presse complète concernant la situation sur le marché du travail. Une fois par année, il publie la brochure *Le chômage en Suisse*. La plateforme www.amstat.ch permet de consulter des statistiques publiques. Les organes d'exécution (offices régionaux de placement [ORP], caisses de chômage [CCh]) tirent leurs statistiques de la banque de données LAMDA.

- Nombre de postes: 9,7

Service de traduction (TCÛS)

Le service de traduction TCÛS traduit, de l'allemand vers le français, des textes complexes pour la Direction du travail

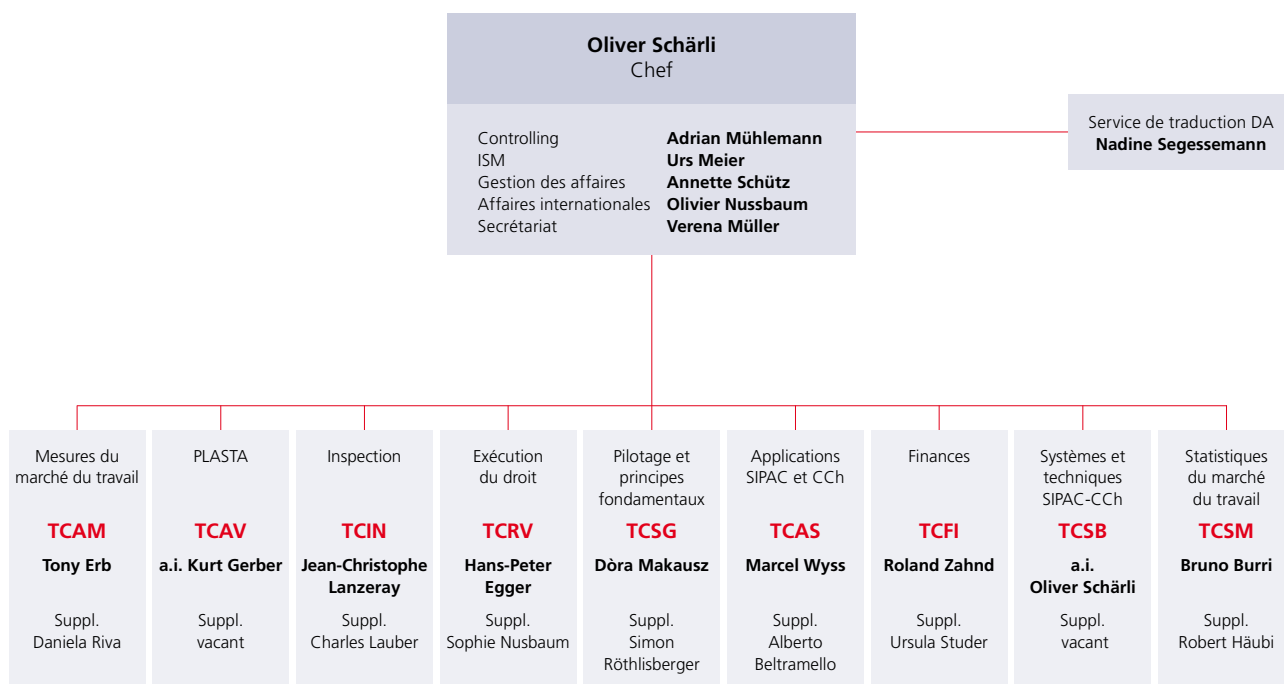
(c'est-à-dire pour les centres de prestations Marché du travail et assurance-chômage, Conditions de travail ainsi que Libre circulation des personnes et relations du travail). Les lois et ordonnances, les directives, les rapports, les études, les correspondances ainsi que les manuels de l'utilisateur et les supports de cours font, entre autres, partie des documents traduits.

Dans la perspective de réduire les coûts de traduction externe au maximum, TCÛS se charge lui-même d'une grande partie des traductions vers le français, malgré un volume de mandats considérable et des délais exigeants. Par ailleurs, les nombreuses langues cibles demandées nécessitent un réseau de traducteurs externes étoffé. Le suivi de tels mandats (attribution des mandats externes, coordination) fait également partie du cahier des charges du TCÛS.

- Nombre de postes: 2,7

Organigramme

Etat le 31 décembre 2014



Interventions parlementaires: aperçu

Type d'intervention	N° d'intervention	Titre	Déposé par	Etat 31.12.2014
Question	14.1005	Exécution de la loi sur l'assurance-chômage. Optimiser les mécanismes de contrôle	Ruedi Noser, Conseil national	Liquidé
Question	14.1021	Été au chantier, hiver à l'assurance-chômage	Ruedi Noser, Conseil national	Liquidé
Motion	14.3009	Mesures visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée eu égard à la nouvelle situation	Commission de la science, de l'éducation et de la culture, Conseil des Etats	Motion adoptée
	14.3380		Commission de la science, de l'éducation et de la culture, Conseil national	
Interpellation	14.3118	Initiative «contre l'immigration de masse». Accentuation du manque de personnel qualifié dans les domaines MINT	Barbara Schmid-Federer, Conseil national	Liquidé
Interpellation	14.3227	Situation des seniors sur le marché du travail et mesures envisageables suite à l'acceptation de l'initiative «contre l'immigration de masse»	Silvia Schenker, Conseil national	Liquidé
Interpellation	14.3327	Action nécessaire en faveur des chômeurs âgés de plus de 50 ans	Ueli Leuenberger, Conseil national	Non encore traité au Conseil national
Motion	14.3407	Mesures de formation prévues par la loi sur l'assurance-chômage	Jacques-André Maire, Conseil national	Non encore traité au Conseil national
Postulat	14.3451	Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle	Konrad Graber, Conseil des Etats	Postulat adopté
Postulat	14.3465	Mettre en œuvre de manière conséquente et rapide des mesures pour renforcer le potentiel de main-d'œuvre indigène	Philipp Müller, Conseil national	Postulat adopté
Interpellation	14.3472	Personnes de plus de 50 ans qui ont perdu leur emploi. Encouragement à l'embauche et halte aux discriminations sur le marché du travail	Pascale Bruderer Wyss, Conseil des Etats	Liquidé
Interpellation	14.3545	Les fonds de l'assurance-chômage sont-ils employés à bon escient?	Sylvia Flückiger-Bäni, Conseil national	Non encore traité au Conseil national
Postulat	14.3569	Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés	Paul Rechsteiner, Conseil des Etats	Postulat adopté
Postulat	14.3609	Chômeurs souffrant de problèmes psychiques. Renforcer les ORP	Silvia Schenker, Conseil national	Non encore traité au Conseil national

Les interventions parlementaires y compris les prises de position respectivement les réponses sont accessibles sur la base de données des objets parlementaires *Curia Vista*: <http://www.parlament.ch/f/dokumentation/curia-vista/Pages/default.aspx>

Faits
Chiffres
Données
2014

Rapport annuel Marché du travail / 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