



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

Stratégie SPE 2030

Présentation aux journées nationales CII

25 octobre 2023

Simon Röthlisberger, Melania Rudin
SECO – travail et chômage,
Marché du travail et Réinsertion

Introduction





Contexte

Révision de la loi sur l'assurance-chômage de 1995 :
création des offices régionaux de placement ORP

Grandes tendances et changements :

- évolution démographique
- migration
- transformation numérique
- comportement en matière de recrutement et attentes des employeurs
- besoins des personnes en recherche d'emploi
- nouvelle conception du système informatique du SPE



Mandat et objectif

Mandat

Le 27 octobre 2022, la CS AC a pris la décision suivante :

« La CS AC charge l'organe de compensation d'élaborer une stratégie SPE pour le SPE, en étroite collaboration avec les cantons et les partenaires sociaux. »

Objectif

Formulation d'une vision forte, motivante et suffisamment concrète pour propulser le SPE vers l'avenir.

Analyse





Analyse SWOT

O

S

T

W

Analyse externe (facteurs sur lesquels les acteurs du SPE n'ont pas d'influence directe)

Opportunités, *Opportunities* (O)

- O1** Possibilités techniques par la transformation numérique/le potentiel d'automatisation
- O2** Pénurie de main-d'œuvre/pénurie de personnel qualifié
- O3** Une bonne offre de formation et de formation continue dans toute la Suisse
- O4** Les partenaires de la collaboration interinstitutionnelle sont prêts à renforcer la CII
- O5** Attentes croissantes de la part des personnes en recherche d'emploi, des employeuses et employeurs, ainsi que du monde politique
- O6** Besoin croissant d'apprendre tout au long de la vie

Dangers, *Threats* (T)

- T1** Augmentation des problèmes multiples et de l'hétérogénéité des personnes en recherche d'emploi
- T2** Changements rapides sur le marché du travail
- T3** Part élevée du chômage incompressible dans un contexte de faible chômage
- T4** Exigences en constante évolution en raison de la migration et de la mobilité
- T5** Cadre légal complexe et ordres abrupts de la politique
- T6** Pression des pouvoirs publics pour faire des économies (cofinancement service public de l'emploi/ mesures relatives au marché du travail Confédération et cantons)
- T7** Evolution (parfois hétérogène) des lois cantonales sur la protection des données
- T8** Solutions cantonales individuelles pour certains systèmes informatiques (fédéralisme de l'informatique)

Analyse interne (facteurs sur lesquels les acteurs du SPE ont une influence directe)

Forces, *Strengths* (S)

- S1** Marge de manœuvre des cantons qui permet d'orienter les activités d'exécution sur les conditions et les marchés du travail régionaux
- S2** Collaboration entre conseillères et conseillers en personnel et personnes en recherche d'emploi avec définition d'objectifs individuels, bons résultats de satisfaction chez les personnes en recherche d'emploi
- S3** Les systèmes informatiques centraux fournissent de bonnes bases de pilotage et d'information
- S4** Grande marge de manœuvre et large palette pour des mesures relatives au marché du travail spécifiques aux groupes cibles
- S5** Les services en ligne (Job-Room, etc.) couvrent les fonctions les plus importantes de manière satisfaisante et fiable
- S6** Possibilités de développement institutionnalisées via des projets et des essais-pilotes
- S7** Pilotage : système d'objectifs clair pour l'AC dans la loi, concrétisation par des indicateurs de résultats
- S8** Services employeurs bien établis, meilleurs résultats de satisfaction chez les employeurs
- S9** Le service public de l'emploi dispose d'un large pool de candidates et candidats très diversifié

Faiblesses, *Weaknesses* (W)

- W1** Manque de temps pour le conseil, déséquilibre entre conseil, contrôle et administration
- W2** Potentiel d'automatisation/numérisation non exploité (outils performants, agiles, conviviaux)
- W3** Décalage entre les profils et les exigences posées au personnel du service public de l'emploi
- W4** Le potentiel d'individualisation des services offerts n'est pas exploité
- W5** Nombreux points de contact pour les personnes en recherche d'emploi et les employeuses et employeurs
- W6** Collaboration entre les organes d'exécution à intensifier
- W7** Marge de manœuvre non exploitée s'agissant des mesures relatives au marché du travail
- W8** Peu d'offres dans le domaine de la prévention et des non-bénéficiaires de prestations
- W9** Faible qualité des données en raison de pratiques hétérogènes en matière de saisie et d'un manque de soutien pour l'assurance qualité (p. ex. contrôle de plausibilité automatisé)
- W10** Financement des services employeurs via les frais d'exécution qui, en dehors de l'obligation d'annonce des postes vacants, se basent seulement sur les personnes en recherche d'emploi comme générateurs de coûts
- W11** Connaissances sur les évolutions actuelles et futures du marché du travail qui pourraient être étendues
- W12** La mesure des résultats ne reflète qu'en partie le mandat du service public de l'emploi



À titre d'exemple : S, W, O, T en lien avec la CII

Opportunities (O)

O4 Les partenaires de la collaboration interinstitutionnelle sont prêts à renforcer la CII

Strengths (S)

S4 Grande marge de manœuvre et large palette pour des mesures relatives au marché du travail spécifiques aux groupes cibles

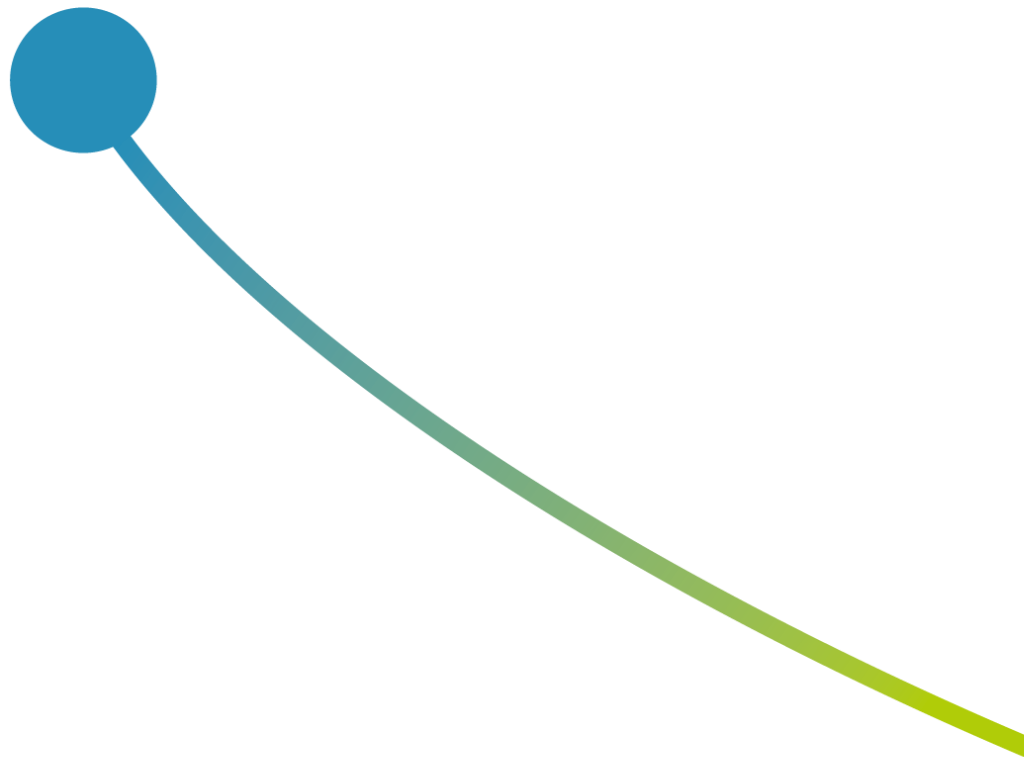
Threats (T)

T1 Augmentation des problèmes multiples et de l'hétérogénéité des personnes en recherche d'emploi

Weaknesses (W)

W8 Peu d'offres dans le domaine de la prévention et des non-bénéficiaires de prestation

Stratégie SPE 2030





Mission

Conformément à son mandat légal, le SPE apporte une contribution essentielle dans la prévention et la lutte contre le chômage en favorisant notamment une réinsertion rapide et durable des personnes en recherche d'emploi sur le marché du travail.

Il conseille les personnes en recherche d'emploi dans leur réinsertion sur le marché du travail, leur transmet des postes vacants et soutient les employeuses et employeurs dans leur recrutement. Il encourage les personnes en recherche d'emploi par des mesures appropriées relatives au marché du travail et contrôle, sur mandat de l'assurance-chômage, le respect de l'obligation de réduire le dommage.

La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux sont responsables du SPE, qui travaille étroitement avec les services privés de l'emploi et est **un partenaire actif dans la collaboration interinstitutionnelle.**



Vision 2030

Le service public de l'emploi est un acteur central de la politique active du marché du travail. En tant qu'organisation capable d'apprendre et d'évoluer, il oriente constamment son action vers les besoins du marché du travail et propose à ses deux principaux groupes de clients, les personnes en recherche d'emploi ainsi que les employeuses et employeurs, des services de conseil et de placement aussi efficaces que professionnels. Grâce à sa plateforme d'emploi attrayante, il contribue, de manière déterminante, à accroître la transparence sur le marché du travail.

Par son conseil personnalisé, adapté aux besoins, le SPE favorise la réinsertion rapide et durable des personnes en recherche d'emploi sur le marché du travail tout en **s'engageant pour une étroite collaboration interinstitutionnelle**. Il emploie des spécialistes qualifiés, auxquels il offre des possibilités de perfectionnement professionnel intéressantes.



Vision 2030

Le service public de l'emploi mise sur un placement personnalisé et un accompagnement basé sur des mesures individualisées relatives au marché du travail pour contribuer à réduire le chômage de longue durée et le chômage récurrent. Il veille en outre à ce que les personnes en recherche d'emploi ainsi que les employeuses et employeurs puissent entrer en contact facilement.

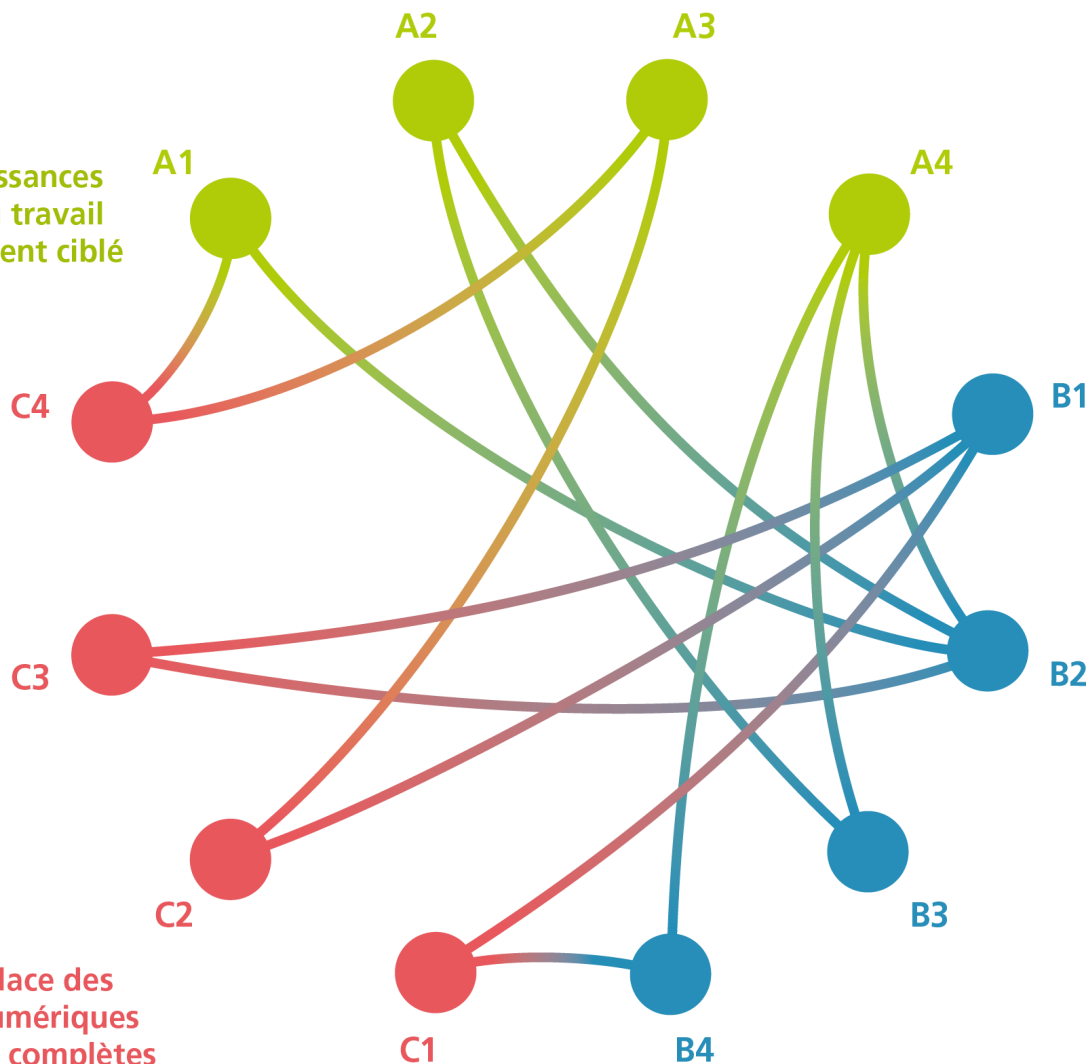
Pour assurer sa mission, le service public de l'emploi conçoit des processus simples et allégés, tout en œuvrant à la numérisation continue de ses services. Les ressources ainsi dégagées sont systématiquement investies dans le contact personnel avec la clientèle.



Objectifs stratégiques

A

Développer les connaissances relatives au marché du travail et proposer un placement ciblé



B

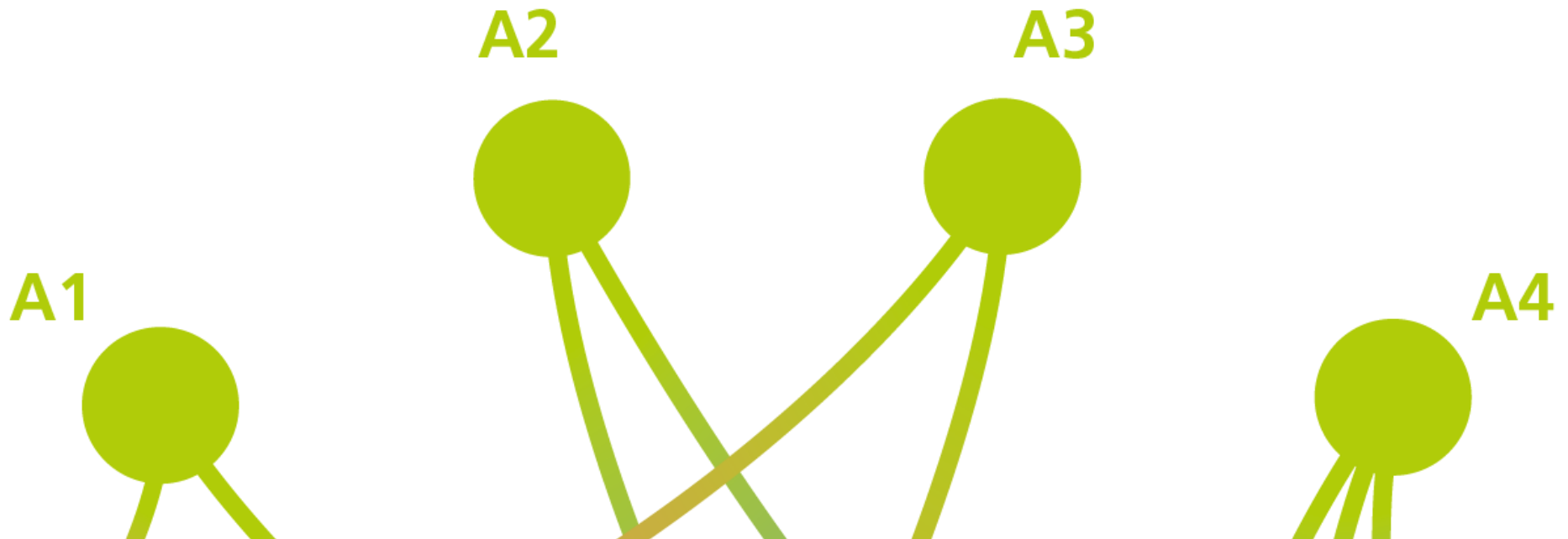
Placer au centre, individualiser et professionnaliser le conseil personnalisé aux personnes en recherche d'emploi

C

Mettre en place des solutions numériques intégrées et complètes

A

Développer les connaissances
relatives au marché du travail
et proposer un placement ciblé

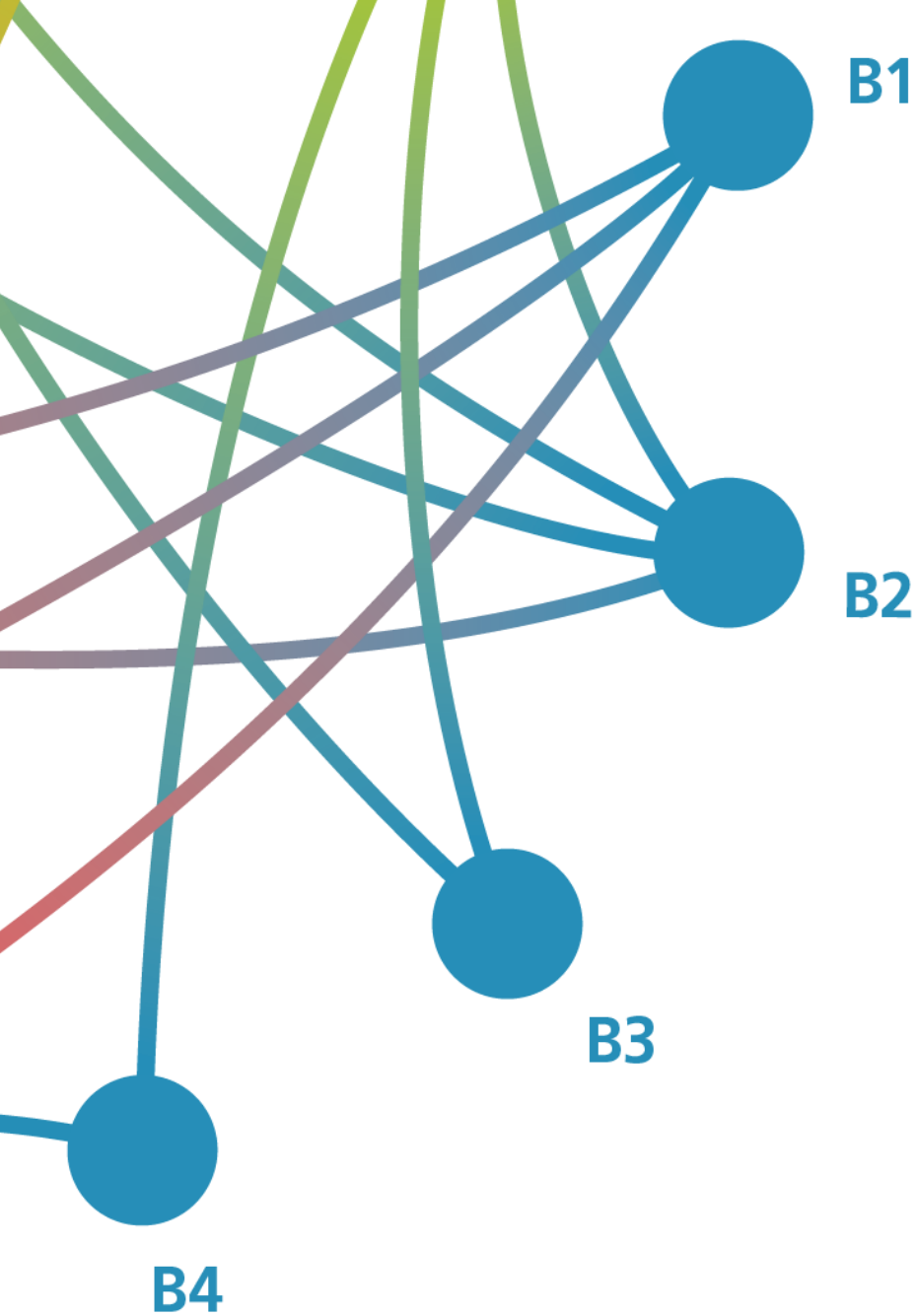


A2

Accroître sensiblement les possibilités de formation, de formation continue et de réorientation professionnelle des personnes en recherche d'emploi présentant un besoin en qualifications exigé par le marché du travail

A2





B

Placer au centre, individualiser et professionnaliser le conseil personnalisé aux personnes en recherche d'emploi



B2

**Axer davantage le conseil
sur les besoins des personnes
en recherche d'emploi**

C

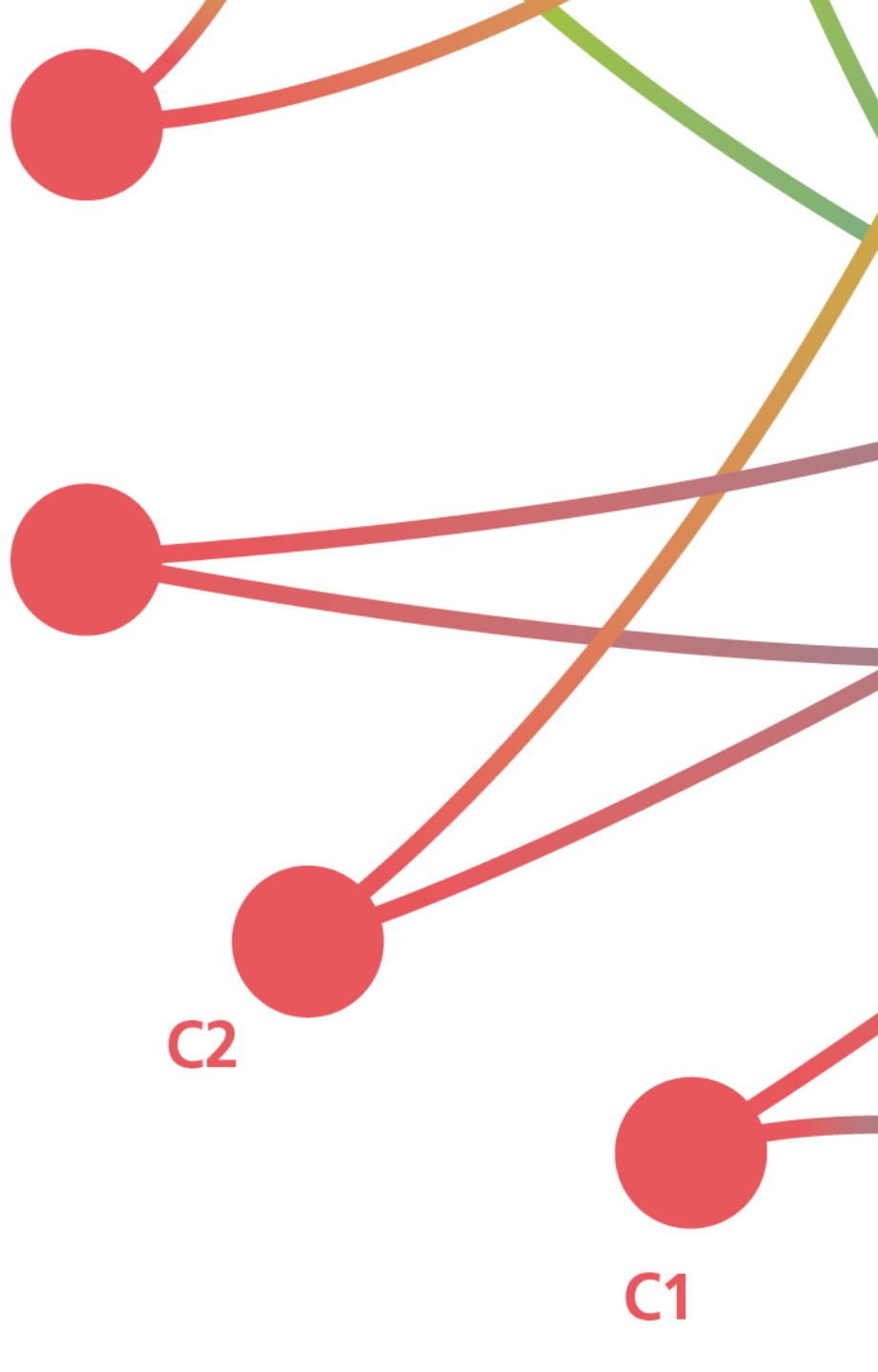
Mettre en place des
solutions numériques
intégrées et complètes

C4

C3

C2

C1



An abstract graphic in the top right corner of the page. It features several red circles of varying sizes connected by thin, curved lines in shades of red, orange, and green. The lines create a network-like structure that extends from the top right towards the center of the page.

C2

**Mettre en place un portail
clientèle convivial comme
point de contact central avec
le service public de l'emploi**

C2

Aperçu des mesures et projets de mise en œuvre





Mise en œuvre de la Stratégie SPE 2030

Par quels moyens ?

- Processus réguliers
- Projets de SECO-TC
- Projets intercantonaux
- Projets cantonaux

Par ex. adaptation des directives relatives à la formation, la formation continue et la réorientation professionnelle pour les DE

Par ex. projet « Optimisation du conseil ORP » et les mesures d'exécution qui en découlent

Par ex. projet « Coaching professionnel » du programme d'impulsion visant à promouvoir le potentiel de main d'œuvre indigène 2020-2024

Par ex. structure intégrale dans le nouveau logiciel de gestion des cas PLASTA 4.0

Les différentes mesures de mise en œuvre ne sont pas encore toutes définies avec précision.

www.travail.swiss

- Institutions / Media
- Mesures et projets actuels
- Strategie SPE 2030

