



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Direction de la politique économique
Analyse du marché du travail et politique sociale

Rapport de synthèse sur les axes de recherche 2016-2019

Berne, le 7 octobre 2019

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Analyse du marché du travail et politique sociale
Tél. +41 58 462 28 60
www.seco.admin.ch

Table des matières

1	Contexte	3
2	Analyses économiques au niveau de l'économie dans son ensemble – marché du travail – société dans son ensemble	4
2.1	Défis économiques pour la politique du marché du travail	4
2.1.1	Études mandatées par la CS AC.....	4
2.1.2	Recherche de l'administration fédérale.....	6
2.2	Effets de la politique du marché du travail sur l'économie dans son ensemble ...	9
3.1	Pilotage du système dans son ensemble : efficacité et précision de ciblage	12
3.2.1	Études mandatées par la CS AC.....	14
3.2.1	Recherche de l'administration fédérale.....	15
3.3	Conclusions du chapitre.....	16
4	Parcours professionnels, transitions et interfaces entre les institutions sociales	17
4.1	Parcours professionnels et transitions	17
4.1.1	Études mandatées par la CS AC.....	17
4.1.2	Recherche de l'administration fédérale.....	18
4.2	Interfaces entre les institutions sociales (AC, AI, aide sociale).....	18
4.2.1	Études mandatées par la CS AC.....	18
4.2.2	Recherche de l'administration fédérale.....	18
4.3	Conclusions du chapitre.....	19
5	Conclusions du rapport	20
6	Bibliographie	22

Contrairement aux trois premiers cycles d'évaluation, les mandats de recherche pour les axes de recherche 2016-2019 n'ont plus été attribués dans le cadre de cycles larges. Les expériences tirées du troisième cycle d'évaluation ont montré qu'il n'était plus optimal de réaliser de grands projets concentrés dans le temps, surtout pour les organes d'exécution, en raison de la charge de travail additionnelle que cela implique. C'est pourquoi les mandats de recherche pour les axes de recherche 2016-2019 ont été attribués séparément³. Ils se basent, d'une part, sur les champs définis dans les axes de recherche et, d'autre part, sur les évolutions déterminantes du marché du travail.

Le présent rapport résume les principaux résultats d'études qui ont un lien avec les axes de recherche 2016-2019. En plus des études mandatées par la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'AC (CS AC), il intègre aussi des études mandatées par le SECO dans le cadre de la recherche de l'administration fédérale ou réalisées en étroite collaboration avec le SECO. Cela doit permettre de livrer un aperçu détaillé sur l'état actuel de la recherche dans le domaine du marché du travail. Le présent rapport de synthèse a pour objectif de présenter les conclusions auxquelles ont abouti ces différentes études et de les placer dans un contexte plus large.

Le rapport est structuré de la manière suivante. Le chapitre 2 présente des études concernant le premier niveau thématique. Le chapitre 3 donne un aperçu des études qui évaluent des questions stratégiques relatives au pilotage général de l'AC et des questions relevant de l'exécution opérationnelle. Le chapitre 4 porte sur le troisième niveau thématique, celui des demandeurs d'emploi. Dans chaque chapitre, des sous-chapitres distinguent les études réalisées sur mandat de la CS AC de celles réalisées dans le cadre de la recherche de l'administration fédérale.

2 Analyses économiques au niveau de l'économie dans son ensemble – marché du travail – société dans son ensemble

2.1 Défis économiques pour la politique du marché du travail

Pour conduire une politique du marché du travail efficace, il est important de comprendre en profondeur les évolutions économiques et leurs conséquences sur le marché du travail suisse. Il s'agit de reconnaître le plus rapidement possible les nouvelles tendances et les changements structurels. Le marché du travail suisse est en constante mutation et est influencé par plusieurs tendances à long terme interdépendantes les unes des autres. Une partie de la recherche s'est donc concentrée avec une grande attention sur le changement structurel et ses conséquences sur le marché du travail.

2.1.1 Études mandatées par la CS AC

Efficience du marché du travail

C'est notamment dans la manière dont le marché du travail réussit à faire correspondre postes vacants et demandeurs d'emploi correctement et rapidement que l'on voit si la politique du marché du travail est efficace. Depuis 2009, la tendance en Suisse est à davantage de postes vacants et de chômeurs, ce qui pourrait indiquer une mauvaise concordance entre les postes vacants et les demandeurs d'emploi (*mismatch*).

L'étude de Buchmann et Buchs (2017) a examiné l'évolution du rapport entre les qualifications des chômeurs et les exigences des entreprises sur le marché du travail suisse pendant la période de 2006 à 2014. Expliqué simplement, le *mismatch* mesure la différence entre le nombre des postes vacants et le nombre des demandeurs d'emploi dans différents segments

³ Chaque année, jusqu'à trois axes prioritaires ont été définis.

du marché. Les limites entre les segments peuvent apparaître par exemple entre différentes professions ou régions. Si le rapport négatif est dû au fait que les qualifications des demandeurs d'emploi ne correspondent pas aux compétences exigées dans les profils des postes, il y a un *mismatch* professionnel. On parle de *mismatch* régional lorsque les demandeurs d'emploi qui possèdent les qualités recherchées n'habitent pas dans les régions où des postes correspondants à ces qualités sont vacants et que la distance est trop grande pour penduler.

Les résultats tendent à montrer qu'en Suisse, le *mismatch* régional et professionnel est plutôt faible par rapport à l'étranger et est resté relativement stable sur la durée. En ce qui concerne la dimension géographique, les résultats peuvent s'expliquer par les bonnes infrastructures de transport dont dispose la Suisse et la taille restreinte du pays en comparaison internationale. Le fait que le *mismatch* n'a pas augmenté signifie que la main d'œuvre est généralement capable de bien s'adapter à l'évolution des compétences exigées sur le marché du travail. En ce qui concerne la dimension professionnelle, on constate notamment que le rapport est meilleur pour les personnes actives dans des professions nécessitant un apprentissage et une formation spécifique que pour les personnes sans apprentissage ou formation spécifique au niveau tertiaire. Ce résultat indique que le système suisse de la formation professionnelle arrive particulièrement bien à répondre de manière ciblée à la demande en qualifications de l'économie. L'étude d'OBS EHB/INFRAS (2017) a obtenu un résultat semblable (voir chap. 2.1.2).

Chômage au niveau cantonal

Le taux de chômage en Suisse varie fortement entre les cantons. L'étude de Sheldon/Shvartsman (2018) montre que la différence entre les taux de chômage cantonaux ainsi que le rang des cantons si l'on compare leurs taux de chômage varient fortement dans le temps. L'étude a analysé les taux de chômage cantonaux en se concentrant sur le risque d'être au chômage et la durée du chômage (aussi nommées composantes de flux). Le risque d'être au chômage indique la probabilité d'une personne de se trouver au chômage dans une période donnée. La durée du chômage mesure combien de temps dure l'épisode de chômage.

L'étude classe les cantons en fonction de ces deux éléments. Dans un canton qui présente un taux de chômage supérieur à la moyenne, le risque d'être au chômage et la durée du chômage sont généralement aussi supérieurs à la moyenne, et inversement. Les cantons dont le taux de chômage et les composantes de flux sont supérieurs à la moyenne sont les cantons de GE, JU, NE et VD, tandis que les cantons dont les valeurs sont inférieures à la moyenne sont ceux de AG, AI/AR, BE, BL, GL, GR, LU, NW/OW, SG, SZ, TG, UR et ZG. Les cantons de BS, TI et VS constituent des exceptions, leur taux de chômage élevé s'expliquant surtout par un risque élevé d'être au chômage, de même que FR, SH et SO, dont le taux de chômage bas est dû au fait que la durée du chômage y est brève.

L'approche utilisée dans cette étude a permis aux auteurs de subdiviser les taux de chômage cantonaux en un groupe de taux non influencés par la conjoncture et un autre groupe de taux fluctuants en fonction de la conjoncture. L'analyse de la période observée montre que les taux de chômage cantonaux réagissent très différemment aux fluctuations conjoncturelles. Les taux varient très fortement dans les cantons de GE, JU, NE, SH, SO, VD, VS et ZH, suivent les mouvements de la conjoncture dans les cantons de AG, BS et TI et varient peu dans les autres cantons.

Sheldon/Shvartsman (2018) ont aussi examiné dans quelle mesure les disparités cantonales indépendantes de la conjoncture s'expliqueraient statistiquement par les différents profils de caractéristiques des cantons. Pour ce faire, ils ont aussi pris en compte des variables déterminantes pour le risque et la durée du chômage. Il en ressort que les écarts entre cantons concernant la durée de chômage, qui sont nettement plus petits que ceux liés au risque de chômage, peuvent s'expliquer dans une bonne moitié des cas par des caractéristiques propres des cantons. Pour ce qui est des écarts concernant le risque de chômage, le mystère demeure quant à savoir si cela est dû à des caractéristiques propres aux cantons ou seulement à l'évolution de chaque canton. L'étude ne peut pas expliquer les différences dans le risque de chômage ; la réponse nécessiterait une autre approche économétrique. Le rôle du chômage à

répétition – soit les épisodes répétés de chômage pour une même personne et donc la dynamique du marché de l'emploi – devrait être soigneusement clarifié dans le cadre d'une future analyse. De plus, il s'agirait aussi d'examiner le recours à d'autres sources de données.

2.1.2 Recherche de l'administration fédérale

Transformation structurelle

Un facteur favorisant les transformations structurelles du marché du travail est le progrès technologique. Trois études se penchent sur les conséquences de la numérisation croissante sur l'emploi et les conditions de travail. L'étude de Rütter Sececo (2017) a analysé les causes et les conséquences de la transformation structurelle sur le marché du travail et a identifié les déclencheurs essentiels de cette transformation durant ces vingt dernières années. Les résultats montrent que tant la structure des branches que les qualifications et les activités professionnelles des travailleurs ont grandement changé. La part des travailleurs possédant de hautes qualifications et exerçant des activités peu routinières a fortement augmenté. Les causes principales en sont l'évolution technique et, dans une moindre mesure, la mondialisation et les changements dans la demande de biens. Mais grâce à son excellent système de formation, son marché du travail flexible et perméable, et l'accès à une main-d'œuvre spécialisée provenant de l'étranger, la Suisse a de manière générale été en mesure de faire face aux conséquences de la transformation structurelle.

Le progrès technologique peut d'une part entraîner la suppression de postes de travail, mais aussi, en parallèle, avoir une influence sur la nature des tâches à effectuer. Ainsi, le profil des exigences pour un emploi peut fortement changer. L'étude d'OBS EHB/INFRAS (2017) sur l'évolution des compétences exigées dans le contexte de la numérisation a conclu que la tendance à la numérisation concernait toutes les branches et professions – à des degrés différents –, mais n'avait que des conséquences modérées pour l'instant. L'analyse statistique a montré que les changements avaient lieu entre les professions et, surtout, à l'intérieur des professions. Dans le cadre d'analyses de cas approfondies, l'étude a examiné comment la numérisation modifiait les compétences exigées pour certaines professions dans le domaine de la formation professionnelle. Il apparaît que de nombreuses nouvelles compétences sont exigées, mais que les anciennes n'ont pas (encore) disparu. Dans le cadre du processus d'adaptation aux nouvelles technologies numériques, les compétences transversales surtout gagnent en importance, mais aussi les compétences professionnelles spécialisées. Les profils professionnels et les compétences des travailleurs ont toutefois pu s'adapter continuellement aux changements, si bien qu'aucune friction n'est apparue sur le marché du travail pour l'instant. Les auteurs de l'étude ne constatent aucun signe démontrant un *mismatch* croissant entre l'offre et la demande de travail. L'analyse a montré que la numérisation ne donnait pas lieu à un bouleversement disruptif, mais plutôt à une transformation continue.

La numérisation est aussi souvent mise en lien avec une modification des conditions de travail. L'économie exige de plus en plus des entreprises et des travailleurs qu'ils réagissent avec flexibilité, même lors de changements à court terme. Que de tels changements aillent dans le sens de l'employeur et du travailleur, il faut toutefois les considérer de façon critique s'ils entraînent une grande insécurité chez les travailleurs sans que ceux-ci ne bénéficient d'une compensation suffisante. Ces rapports de travail non traditionnels sont nommés emplois atypiques précaires dans la littérature. Le SECO a déjà mandaté des études à ce propos par le passé. Dans le contexte des nouvelles formes de travail qui apparaissent à l'ère de la numérisation, cette thématique revient sur le devant de la scène. L'étude d'Ecoplan (2017) a donc examiné à nouveau la situation et l'évolution des emplois atypiques précaires sur la base des constatations effectuées jusqu'à présent.

Un rapport de travail est défini comme étant atypique précaire lorsque le travailleur est soumis à une relative insécurité indépendante de sa volonté. En 2016, environ 113 000 personnes se trouvaient dans une relation de travail atypique précaire en Suisse, soit 2,5 % de toute la population active. Cette proportion n'a crû que légèrement depuis 2010, alors que le nombre des rapports de travail à durée déterminée a augmenté. La plupart des personnes qui exercent un

emploi atypique précaire sont jeunes, peu qualifiées, de sexe féminin, et étrangères. La part des indépendants ayant une entreprise individuelle, dont la situation est en partie comparable, est restée stable en Suisse ces dernières années.

Avec l'avènement de l'économie de plateforme, de nouvelles formes d'emplois atypiques sont apparues. Elles ont aussi été l'objet de l'analyse d'Ecoplan (2017). L'ampleur de l'économie de plateforme a toutefois été difficile à estimer, vu qu'au moment de l'étude, les données sur le sujet étaient rares. Pour améliorer la disponibilité de ces données, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a introduit en 2019 un module complémentaire sur la *Gig Economy* dans l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Cela permettra de disposer bientôt d'une première quantification de l'ampleur de ces nouvelles formes de travail en Suisse.

Effet du choc de l'appréciation du franc sur l'emploi

En plus de la numérisation, la participation importante de l'économie suisse à la chaîne de création de valeur dans le monde et les interdépendances croissantes dans le commerce mondial qu'entraîne la mondialisation influent aussi sur la structure du marché du travail. Ainsi, l'avis est largement répandu qu'une monnaie forte menacerait les emplois, en particulier dans les secteurs liés à l'exportation. Dans leur étude, Egger/Schwarzer/Shingal (2017) ont analysé l'effet de l'appréciation du franc suisse sur l'emploi dans tous les secteurs de l'économie suisse depuis la crise financière jusqu'en 2014.

Les auteurs ont isolé trois canaux d'influence différents de l'appréciation du franc sur la croissance de l'emploi. La perte de la capacité à être concurrentiel dans le secteur des exportations et la concurrence de plus en plus forte dans le secteur des importations ont influé négativement sur l'emploi. En revanche, les prestations préalables étrangeres meilleur marché ont eu un impact positif sur la croissance de l'emploi. Globalement, les impulsions positives des prestations préalables plus avantageuses ont pu grandement contrebalancer les effets négatifs, si bien que les conséquences générales ne se sont révélées que légèrement négatives.

D'autres analyses ont montré que les répercussions de la cherté du franc ont grandement varié entre les régions, en particulier parce que chacune d'entre elles a une structure des branches différente ; chacune dépend donc différemment du commerce extérieur et est donc touchée différemment par les variations du taux de change. Globalement, la décomposition de l'appréciation du franc en ses différents canaux d'influence suggère que l'économie suisse, en raison de sa forte intégration dans le système économique international, a eu l'effet d'un véritable tampon contre les fluctuations du taux de change, tampon qui a considérablement atténué les conséquences négatives. Le marché du travail semble donc avoir relativement bien absorbé la crise monétaire et financière. Toutefois, il faut souligner que l'appréciation du franc suite à la suppression du taux plancher par la BNS en janvier 2015 et la stagnation observée par la suite dans l'évolution de la croissance de l'emploi n'ont pas fait l'objet de cet examen.

L'étude de Kaufmann/Renkin (2017) s'est, elle, penchée sur le sursaut de l'appréciation du franc en janvier 2015 et est arrivée à une conclusion moins optimiste. L'analyse a montré que la suppression surprise du taux plancher et la hausse du prix de nombreux produits suisses qui a suivi ont mis nombre d'entreprises suisses actives dans l'industrie face à d'importants défis. En moyenne, ces entreprises ont réduit le nombre de leurs employés de 4,6 % dans les deux années qui ont suivi. Les auteurs supposent que cela est la conséquence de la tentative des entreprises de baisser les coûts salariaux en Suisse pour rehausser les marges ou pour adapter la production au recul de la demande de produits suisses. Il n'a toutefois pas été possible de démontrer dans quelle mesure l'appréciation du franc a été en cause dans le recul de l'emploi observé. Ainsi, il serait possible que la diminution de l'emploi dans l'industrie ait aussi été la conséquence d'autres tendances à long terme, comme l'essor de l'industrie chinoise, ou les progrès techniques et l'automatisation des processus de production qu'ils entraînent. Le fait que certains secteurs du marché intérieur aient aussi connu un recul de l'emploi pendant la période observée pourrait parler en faveur de cette interprétation. En effet, dans les secteurs qui génèrent peu de chiffre d'affaires de l'exportation selon l'enquête du KOF sur l'innovation, l'emploi a baissé aussi fortement que dans les autres secteurs. Une explication

possible pourrait être le fait que ces entreprises aient souffert de la concurrence plus rude en matière d'importation.

Démographie

La structure démographique de la Suisse va considérablement changer ces prochaines décennies en raison de l'augmentation de l'âge de la population. De nombreux domaines de la société et de l'économie vont devoir s'adapter à des conditions-cadres en pleine mutation. Cette transformation concerne aussi le marché du travail. Les personnes nées pendant l'année qui a vu le plus de naissances en Suisse (1964) atteindront l'âge de la retraite ordinaire dans une dizaine d'années. La société fait donc face à différents risques, comme l'accentuation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou la réduction de la croissance du potentiel. Trouver la meilleure manière d'utiliser le potentiel des travailleurs seniors, même au-delà de l'âge de la retraite ordinaire (âge de référence), revêt donc une importance croissante.

Pour ce qui est de travailler au-delà de l'âge de la retraite ordinaire, la situation est aujourd'hui contrastée en Suisse. D'un côté, le taux des personnes actives dans la tranche d'âge des 50 à 64 ans est comparativement élevé. En effet, en Europe, seules l'Islande et la Suède font mieux. D'un autre côté, le taux d'emploi après l'âge de la retraite ordinaire baisse fortement et rapidement en Suisse. La proportion des personnes actives de 65 à 69 ans, qui s'élève à 22,9 % (2018), est en dessous de la moyenne de l'OCDE (26,7 %). Cette baisse rapide de l'activité après l'âge de la retraite ordinaire pourrait être due à différents facteurs. Dans de nombreux cas, continuer de travailler après l'âge de la retraite se révèle peu attractif financièrement. Souvent, il manque aussi des offres attrayantes pour continuer de travailler. Cette situation empêche des personnes motivées et en pleine santé de rester sur le marché du travail. Ainsi, l'optimisation des conditions-cadres pourrait libérer un potentiel de main d'œuvre latent. Dans ce contexte, un mandat sur cette thématique a été attribué à B,S,S Volkswirtschaftliche Beratung AG en 2019. L'objectif de l'étude est de dresser un état des lieux de l'emploi des personnes ayant atteint l'âge de la retraite, de déterminer quel est le potentiel de l'augmentation de l'emploi de ces personnes et d'évaluer quelles seraient les mesures possibles pour utiliser ce potentiel.

Migration

La forte arrivée de main-d'œuvre étrangère pose la question de l'intégration des immigrants sur le marché du travail. L'étude de Favre/Föllmi/Zweimüller (2018) a analysé l'évolution de l'emploi et des revenus entre 2003 et 2013 de personnes immigrées en Suisse par rapport à des personnes nées en Suisse. L'étude conclut que l'intégration dans le marché du travail fonctionne très bien en Suisse et s'améliore plus les immigrés séjournent longtemps dans le pays. Tandis que les immigrés n'atteignent tout juste pas le taux très élevé de la participation à la vie active des indigènes, leurs revenus après cinq ans dépasse légèrement celui des indigènes se trouvant dans une situation professionnelle comparable. L'étude démontre toutefois aussi une grande variabilité dans les sous-groupes. L'amplitude des immigrés sur l'échelle des revenus est plus grande que celle des Suisses et les immigrés sont présents tant tout en haut de l'échelle que tout en bas. Si l'on compare les cohortes, celles des immigrés plus jeunes sont mieux formées et ont donc plus de succès sur le marché du travail. En ce qui concerne l'origine des personnes, les immigrés des États de l'UE/AELE ont de meilleurs résultats que les ressortissants d'États tiers tant dans la probabilité de trouver un emploi que dans le montant du revenu. L'étude montre aussi clairement que le séjour de nombreux immigrés en Suisse n'est que temporaire. Environ la moitié des immigrés quittent la Suisse après cinq ans.

Favre, Föllmi et Zweimüller travaillent actuellement à la deuxième partie de leur étude, laquelle étendra les analyses des immigrés aux frontaliers.

Besoins en main d'œuvre qualifiée et interfaces entre le marché du travail et la formation

Avec la transformation structurelle, l'offre et la demande de main d'œuvre ne cessent d'évoluer : de nouvelles technologies rendent obsolètes certaines activités et professions, mais provoquent une demande accrue dans d'autres. En même temps, l'évolution de la structure d'âge modifie elle aussi l'offre de travail. Toutes ces évolutions peuvent conduire à une pénurie de main d'œuvre. En termes simples : on parle de pénurie de main-d'œuvre qualifiée lorsque, dans un secteur donné, il y a un déséquilibre entre l'offre et la demande de main d'œuvre qualifiée.

Le système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié du SECO 2016, en identifiant les professions marquées par un besoin accru en personnel qualifié à l'aide d'indicateurs objectifs, offre une vue d'ensemble de la situation en la matière, et peut être consulté par les acteurs intéressés comme un ouvrage de référence pour les différents champs professionnels. L'analyse comprend 36 champs professionnels et environ 380 professions. Pour chaque champ professionnel, les potentiels ont été établis sur la base de la participation au marché du travail et du volume de travail. L'indice global, calculé à l'aide de six indicateurs pour chacune des professions, permet de situer ces dernières en termes de pénurie en personnel qualifié et offre ainsi une vue globale des besoins en main d'œuvre qualifiée. L'indice global de la main-d'œuvre qualifiée varie fortement d'un champ professionnel à l'autre : selon cet index, les métiers des postes et des télécommunications enregistrent le plus faible niveau de pénurie en personnel qualifié, alors que les professions d'ingénieur connaissent les indices les plus élevés, et que les autres métiers recensés se situent tous quelque part dans la zone intermédiaire. Une analyse détaillée des différents champs a montré que le besoin en main d'œuvre qualifiée variait parfois fortement parmi les différents métiers d'un même champ professionnel. Tel est le cas par exemple dans les professions de la santé : si l'on observe un besoin marqué chez médecins et les pharmaciens, les professions d'assistants ne montrent pas de signes de pénurie.

Le rapport en question veut servir de base aux associations professionnelles et sectorielles pour poursuivre leur réflexion et ainsi pouvoir donner des réponses ciblées à la situation régnant dans certains champs professionnels spécifiques. On peut ainsi considérer le système d'indicateurs comme point de départ idéal pour des analyses plus approfondies.

2.2 Effets de la politique du marché du travail sur l'économie dans son ensemble

Les politiques du marché du travail influencent le marché du travail par de nombreux biais. La manière de structurer l'assurance-chômage et les instruments du service public de l'emploi ont des effets de stabilisation et d'incitation sur les demandeurs d'emploi, les employeurs, ainsi que sur l'ensemble du marché du travail.

2.2.1 Études sur mandat de la CS AC

Prestations d'indemnisation en cas de perte de revenu

Les prestations financières de l'assurance-chômage couvrent les quatre domaines de l'indemnité de chômage, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, l'indemnité en cas d'intempéries et l'indemnité en cas d'insolvabilité. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail poursuit un objectif préventif de politique du marché du travail : empêcher, par une réduction de l'horaire de travail, des licenciements d'envergure dans des entreprises faisant face à une chute de la demande de type conjoncturel. Lors de la dernière crise financière et économique, cet instrument a été fortement sollicité. L'étude de Kopp/Siegenthaler (2017) a porté sur l'impact de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pendant la crise de

2008/2009 et après. Les résultats de précédentes analyses consacrées aux effets de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ont été plutôt décevants.⁴ L'étude de Kopp/Siegenthaler (2017) se fonde sur une base de données établie pour la première fois à cette occasion : les auteurs ont utilisé des données d'entreprises suisses qui s'étaient annoncées à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail entre 2009 et 2014 et ont relié celles-ci aux données des registres du SECO sur les chômeurs inscrits ainsi qu'aux statistiques des personnes actives occupées de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Afin d'éviter des effets de distorsion lors de la comparaison d'entreprises avec et sans réduction de l'horaire de travail, les auteurs se sont limités à prendre en compte les entreprises ayant fait une demande de réduction de l'horaire de travail. Les entreprises ayant fait une demande de réduction de l'horaire de travail refusée par les autorités cantonales ont été retenues comme groupe de contrôle. Conclusion de l'étude : entre 2009 et 2015, le programme de réduction de l'horaire de travail en Suisse a permis d'empêcher durablement des licenciements ; dans les entreprises en question, l'horaire de travail réduit a permis le maintien d'au moins 10 pour cent des emplois. Cela a aussi permis de réduire les dépenses en indemnités de chômage – des estimations approximatives coût-bénéfice semblent même indiquer que les économies réalisées auraient été suffisantes pour compenser les dépenses liées aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail.

Mesures relatives au marché du travail

Une étude (méta-analyse) menée par B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2018b) s'est penchée sur l'effet des mesures du marché du travail : ont été analysées 56 évaluations consacrées aux mesures du marché du travail effectuées en Suisse, dont 23, statistiquement exploitables, formaient le noyau de l'analyse. Selon cette analyse, environ deux tiers des évaluations aboutissent à un résultat positif quant aux mesures du marché du travail prises en considération. Cela est particulièrement le cas des programmes de coaching et d'emploi. Dans les études passées sous la loupe, le gain intermédiaire, similaire de par son organisation aux mesures du marché du travail, a lui aussi souvent fait l'objet d'une évaluation positive. À l'inverse, une évaluation sur deux en est arrivée à une conclusion négative pour les programmes de base, qui se focalisent sur le bilan professionnel et l'entraînement à la candidature, ainsi que pour les cours spécialisés.

La méta-analyse montre cependant clairement que les mesures du marché du travail présentent une grande hétérogénéité d'effets et que leur mise en œuvre et leurs effets sont parfois fortement dépendants des stratégies de réinsertion dans les différents cantons : une offre peut être plus ou moins efficace selon sa forme, ses participants ou sa disponibilité. Ainsi, l'étude de B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2018b) ne permet pas de tirer des enseignements généraux sur la conception et l'utilisation des mesures du marché du travail. Cependant, les résultats de l'étude pourront être utilisés par les services cantonaux comme base pour l'examen de l'éventail actuel des mesures du marché du travail proposé.

2.2.2 Recherche de l'administration fédérale

Prestations d'indemnisation en cas de perte de revenu

L'indemnité de chômage est la prestation la plus importante de l'AC. Arni/Schiprowski (2016) ont analysé les répercussions d'une réduction de la durée maximale du droit aux indemnités journalières sur le chômage et l'emploi (étude 1). Dans le cadre de la 4^e révision de la LACI du 1^{er} avril 2011, le nombre maximum d'indemnités journalières pour les personnes de moins de 25 ans sans enfants est passé de 400 à 200. L'étude a montré que cette diminution de la moitié du nombre maximum d'indemnités journalières a eu pour effet de faire fléchir de 10 jours (ou de 6 %) la durée moyenne du chômage la première année après la perte de l'emploi. Toutefois, tous les demandeurs d'emploi ne sortent pas du système de l'assurance-chômage avec un nouvel emploi : avec une durée maximale du droit aux indemnités plus courte, la

⁴ cf. Frick/Wirz 2006; Frick/Hollenstein/Spöndli 1989; Hollenstein/Marty 1996

probabilité d'une sortie sans nouvel emploi explicitement prouvé augmente de 35 %. Si à court terme, cela se répercute sur le revenu, à long terme, cet effet négatif disparaît cependant. Selon Arni/Schiprowski (2016), ce sont les demandeurs d'emploi moins qualifiés, les hommes, les personnes d'origine étrangère, avec un gain assuré bas et qui ont déjà été au chômage par le passé qui sont plus sensibles que la moyenne à cette diminution du nombre maximum d'indemnités journalières. Pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés et pour les personnes ayant un revenu relativement élevé avant le chômage, cette diminution a des effets négatifs sur le long terme. L'étude a cependant mis en évidence un effet positif à long terme sur les salaires pour les femmes, pour les personnes avec des indemnités journalières moyennes à basses ainsi que pour les demandeurs d'emploi ayant déjà été au chômage à plusieurs reprises.

2.3 Conclusions du chapitre

Ces dernières années, la numérisation, comme partie intégrante du progrès technologique, a occupé le devant de la scène et a marqué la transformation structurelle. Les différentes études qui ont été menées mettent en avant le fait que jusqu'à présent la Suisse, malgré d'importantes évolutions sur le marché du travail, a bien su relever les défis de la numérisation, et qu'il n'y a pas, actuellement, un besoin urgent d'agir (Rütter/Soceco 2017 ; OBS EHB/Infras 2017 ; Eco-plan 2017). Outre aux influences à long terme telles que la numérisation, la mondialisation et les évolutions démographiques, le marché du travail suisse a également dû faire face à des chocs tels que celui de l'appréciation du franc et de la crise financière. Si Egger/Schwarzer/Shingal (2017) considèrent le marché de travail suisse comme étant d'une stabilité croissante – vu l'atténuation des effets les fluctuations des cours –, Kaufmann/Renkin (2017), étant donné le grand nombre de licenciements après l'abandon du cours plancher, en arrivent, quant à eux, à une conclusion moins optimiste.

L'instrument de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, qui a pour but d'éviter des licenciements en temps de crise, obtient des résultats positifs dans une analyse coûts-utilité de Kopp/Siegenthaler (2017) : le lendemain du début de la crise financière, un grand nombre de licenciements dus à des variations conjoncturelles à bref terme ont pu être évités et le maintien de postes de travail garanti. Si des licenciements ont malgré tout été prononcés, c'est le travail de réinsertion des ORP qui a pris le relais, par exemple sous la forme des MMT, dont l'objectif est la (ré)insertion réussie dans une activité. Les MMT obtiennent elles aussi des évaluations positives dans les études menées jusqu'à présent en la matière (B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG 2018b). Cependant, elles présentent une grande hétérogénéité d'effets en fonction de la manière dont elles sont organisées, des participants et du moment où elles sont prononcées.

Outre les MMT, et à un niveau supérieur, le cadre juridique de l'AC a également une influence sur la réinsertion dans le marché du travail. Arni/Schiprowski (2016) en arrivent à la conclusion que la diminution de la moitié du nombre maximum d'indemnités journalières dans le cadre de la 4^e révision de la LACI a eu pour effet de faire fléchir de 10 jours (ou de 6 %) la durée moyenne du chômage la première année après la perte de l'emploi. La probabilité d'une sortie sans nouvel emploi explicitement prouvé a cependant augmenté de 35 %. À court terme, cela a des répercussions négatives sur le revenu, mais à long terme, cet effet négatif disparaît.

Le marché du travail suisse fait face à d'importants défis également en ce qui concerne l'offre en main-d'œuvre qualifiée. Dans certains champs professionnels, on observe actuellement une pénurie marquée de main-d'œuvre qualifiée. Cette pénurie peut être partiellement atténuée, entre autres grâce à l'immigration (SECO 2016). L'intégration dans le marché du travail des personnes immigrées en Suisse est globalement jugée comme très bonne (Favre/Föllmi/Zweimüller 2018). Dans l'ensemble, on peut dire que le potentiel de main-d'œuvre est bien exploité et qu'il correspond à la demande (Buchmann/Buchs 2017; OBS EHB/Infras 2017). Il subsiste toutefois d'importantes différences d'un canton à l'autre (Sheldon/Shvartsman 2018).

3 Pilotage du système de l'AC et exécution opérative

3.1 Pilotage du système dans son ensemble : efficacité et précision de ciblage

3.1.1 Études mandatées par la CS AC

Service public de l'emploi

Depuis l'introduction des Offices régionaux de placements (ORP), le service public de l'emploi a régulièrement fait l'objet d'évaluations d'efficacité. Des études menées entre 2000 et 2008 indiquaient que l'efficacité du placement s'est nettement améliorée, en particulier pendant la phase initiale des ORP.⁵ Une étude actuelle menée par B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2018a) propose une nouvelle évaluation de l'évolution de l'efficacité du service public de l'emploi pour la période allant de 2003 à 2016. Cette étude n'a pas eu pour objet premier d'analyser les différents instruments, mais l'ensemble des activités du service public de l'emploi. Elle a analysé d'une part les quatre indicateurs d'efficacité existants (durée de perception des indemnités journalières, chômage de longue durée, cas de personnes en fin de droits et réinscriptions) et, d'autre part, le parcours des employés après leur désinscription de l'ORP, à l'aide de quatre nouveaux indicateurs. Le défi méthodologique a été de distinguer l'évolution de l'efficacité de facteurs externes tels que les changements dans la structure des demandeurs d'emploi, les évolutions de la situation du marché du travail ou les conditions-cadres institutionnelles (p. ex. révision de la LACI).

Pour la période allant de 2003 à 2016, l'efficacité globale du service public de l'emploi s'est améliorée d'environ 4 % en ce qui concerne les quatre indicateurs d'efficacité du SECO. Vu le montant des dépenses pour les indemnités journalières – environ 5,5 milliards de francs en 2017 –, l'AC a pu réaliser des économies à hauteur de 250 millions de francs par année grâce à ces améliorations d'efficacité. L'étude a constaté les améliorations les plus importantes dans le taux de chômage de longue durée (env. –11 %) et la durée de perception des indemnités journalières (env. –4,5 %, ou –8 jours). Pour les deux autres indicateurs, l'étude ne fournit pas de résultats clairs : si les valeurs d'estimation indiquent un recul des réinscriptions, ce dernier n'est pas corroboré de manière significative par les statistiques. Quant aux personnes arrivées en fin de droits, l'efficacité semble s'être quelque peu détériorée, mais également sans que cela soit statistiquement significatif. Concernant les quatre nouveaux indicateurs, l'on assiste à une amélioration de l'efficacité dans le temps, pas seulement pour la durée de perception d'indemnités de l'AC, mais également sous forme d'un raccourcissement des périodes sans occupation – si l'on tient compte du parcours des employés après leur désinscription de l'ORP. Par ailleurs, les chiffres indiquent qu'en 2016, les relations de travail qui suivent le chômage étaient légèrement plus solides et mieux rémunérées qu'en 2003. Ces résultats restent toutefois, eux aussi, marqués par une importante incertitude statistique.

Globalement, les chiffres indiquent une amélioration de l'efficacité – surtout chez les demandeurs d'emploi avec des durées de perception courtes et moyennes – ainsi qu'une réinsertion plus rapide. Dans ce dernier groupe, l'influence des ORP semble être la plus forte. Le fait que les améliorations soient plus modérées, par rapport à la phase initiale des ORP dans les années nonante, n'a rien d'étonnant, les effets de l'apprentissage les plus marqués se manifestant typiquement au début. En outre, il convient de ne pas oublier que même des améliorations faibles peuvent avoir des incidences économiques et sociales notables et décharger financièrement l'AC. Pour résumer, on notera que le système du service public de l'emploi a aujourd'hui atteint un haut degré de maturité.

⁵ p. ex. Sheldon 2008; Egger, Dreher & Partner AG 2006; Sheldon/de Wild 2004

3.1.2 Recherche de l'administration fédérale

Exécution opérationnelle

Arni/Schiprowski (2016) ont analysé comment une probabilité de sanction plus élevée en cas de non-respect des prescriptions de recherche se répercute sur le comportement des demandeurs d'emploi et sur leur situation sur le marché du travail (étude 2). Cette étude a eu pour objet l'analyse de la procédure de sanction adaptée dans le cadre de la 4^e révision partielle de la LACI du 1^{er} avril 2011. Concrètement, le délai supplémentaire, lorsque les recherches d'emploi prescrites ne sont pas effectuées dans les délais, a été aboli. Cette modification de la loi a eu pour effet une augmentation importante des taux de sanction dans de nombreux ORP, avec pour conséquence que les demandeurs d'emploi retrouvent plus rapidement un emploi. Il existe cependant des indices qui peuvent laisser penser qu'avec cette adaptation de la pratique en matière de sanctions, les demandeurs d'emploi acceptent des emplois plus instables, ce qui aurait une influence négative sur les revenus.

Une autre étude d'Arni/Schiprowski (2016) portait sur l'impact des prescriptions en termes d'efforts de recherches personnelles sur le comportement des demandeurs d'emploi et le succès de leurs démarches (étude 3). Les auteurs ont évalué les recherches d'emploi d'environ 76 000 parcours de chômeurs entre 2010 et 2012. Ils ont établi pour chaque demandeur d'emploi si le nombre de postulations envoyées avant la mise en place de la prescription de recherche était inférieur ou supérieur à ladite prescription. Pour les demandeurs d'emploi dont les efforts de recherche se situaient en dessous des prescriptions de recherche, la probabilité que ces dernières ne soient pas respectées et qu'une sanction soit prononcée à l'encontre des demandeurs d'emploi concernés augmentait. À l'inverse, si les prescriptions étaient inférieures aux recherches d'emploi effectuées jusque-là, les demandeurs d'emploi tendaient à suivre la prescription en réduisant leurs recherches.

Par ailleurs, les auteurs ont pu montrer que les prescriptions en termes d'efforts de recherches personnelles avaient un impact notable sur le succès des recherches : par postulation prescrite supplémentaire, la probabilité de trouver un emploi augmentait d'environ 0,5 point de pourcentage (en l'espace d'une année) ; à l'inverse, des recherches d'emploi réduites signifiaient une diminution de la probabilité de trouver un emploi dans les 3 à 6 mois.

Globalement, on peut noter que des prescriptions en termes d'efforts de recherches personnelles modifient le rapport entre la quantité et la qualité de la recherche : exiger davantage de postulations revient à une augmentation quantitative des recherches et à des succès plus rapides. Cependant, les postes trouvés sont plus instables en comparaison, ou, en d'autres termes, la probabilité que les demandeurs d'emploi soient à nouveau au chômage (dans les six mois) augmente. Les études de Arni & Schiprowski nous montrent donc globalement qu'un durcissement des éléments de contrôle et de sanction dans le service public de l'emploi servent plutôt une réinsertion rapide et moins une réinsertion durable. Ainsi, les résultats obtenus reflètent le poids relativement important que l'évaluation de l'efficacité en vigueur accorde à la rapidité de la réinsertion.

Sur la base des recommandations formulées dans les rapports du Conseil fédéral et du Contrôle fédéral des finances (CDF), le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a développé un concept général en vue d'évaluer l'efficacité des mesures du marché du travail (MMT). Celui-ci prévoit que les conseillers en personnel fixent conjointement avec les demandeurs d'emploi des objectifs de compétences avant la participation à une mesure, et qu'ils évaluent ensuite par écrit si les objectifs ont été atteints. Ce concept s'est concrétisé sous la forme d'un projet pilote mené de février à octobre 2017 de concert avec les cantons d'Argovie, de Schwyz et de Zurich. Par la suite, le bureau de recherche B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2018c) a réalisé une étude de faisabilité qui en est arrivé à la conclusion que l'instrument pilote en question permettait fondamentalement d'atteindre les objectifs fixés. Ladite étude montrait également qu'une intégration plus étroite du nouvel instrument dans l'application spécialisée GED PLASTA permettrait une amélioration du rapport effort-utilité.

Au vu des résultats de l'étude de faisabilité et des évaluations des trois cantons pilotes, le SECO a décidé de mettre en œuvre la mesure de l'efficacité des MMT à l'échelle de la Suisse, en la complétant par un nouveau processus de travail, dans l'application spécialisée GED SIPAC. Pour la conception et la mise en œuvre du nouveau processus de travail, on a formé un groupe de projet composé de représentants du SECO et des organes d'exécution cantonaux. Ses travaux s'achèveront fin 2019. Ensuite, le SECO réalisera et introduira les nouvelles fonctionnalités dans la GED PLASTA.

3.2 Orientations stratégiques et exécution opérationnelle des ORP/LMMT/Act et des CCh

Plusieurs études ont été consacrées à l'orientation stratégique des différentes pratiques d'exécution. Les organes d'exécution cantonaux ont pour tâche non seulement le conseil et le placement, mais également le recours aux mesures du marché du travail et le contrôle de ces dernières.

3.2.1 Études mandatées par la CS AC

Service public de l'emploi

Le conseil revêt une grande importance dans le cadre du placement public. Ainsi, un des thèmes centraux actuels concerne l'analyse du rôle que joue le conseil de l'ORP dans la réinsertion sur le marché du travail. On veut notamment déterminer, par une approche expérimentale, comment une intervention en vue d'une amélioration de la qualité du conseil (formation continue des conseillers en personnel) ou une intensification des activités de conseil peut se répercuter sur la réinsertion des demandeurs d'emploi. La direction du projet a été confiée au Freiburg Institut (Allemagne). L'évaluation sommative du projet sera effectuée par B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG.

Groupe à risque chômeurs de longue durée et chômeurs arrivés en fin de droit

Les interruptions involontaires et de longue durée de l'activité professionnelle peuvent avoir des répercussions négatives du point de vue personnel, social et économique. L'isolement social, la perte de l'environnement professionnel, des restrictions financières ou encore la perte de capital humain accompagnée d'une baisse du niveau des connaissances et de la productivité peuvent en être les conséquences. Ce qui était à l'origine un chômage purement conjoncturel peut devenir un chômage structurel et rehausser le niveau de chômage incompressible. Un groupe cible particulier est constitué par les demandeurs d'emploi seniors, souvent plus difficiles à placer et donc plus exposés au risque de chômage de longue durée.

Une étude actuellement en cours d'élaboration chez Ecoplan et Egger Dreher & Partner SA vise à fournir une description des raisons, de la situation et de l'évolution du chômage de longue durée, en accordant une attention particulière aux personnes âgées de plus de 45 ans. Une analyse économétrique des facteurs à risque et des causes vient compléter les évaluations descriptives de la situation et de l'évolution du chômage de longue durée. Par une interrogation de divers conseillers ORP et en personnel dont les niveaux de succès diffèrent (selon l'indicateur de résultats « prévention du chômage de longue durée »), on souhaite en outre obtenir des enseignements quant aux stratégies prometteuses dans le suivi de personnes exposées au risque de chômage de longue durée.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG – en collaboration avec la KOF (EPF Zurich) – a été mandaté pour mener une étude en parallèle, censée fournir des explications complémentaires sur les causes et l'évolution du chômage de longue durée. À l'aide de nouvelles sources de données et de bases de données connexes, on procède à une analyse approfondie des parcours professionnels de chômeurs de longue durée. Cette étude cible elle aussi les personnes âgées de plus de 45 ans.

Non-bénéficiaires de prestations (NBP)

Environ 20 pour cent des nouvelles inscriptions à l'ORP n'ouvrent pas de délai-cadre pour toucher des indemnités journalières, et près d'un quart des prestations d'un ORP reviennent aux non-bénéficiaires de prestations. Mais le groupe des non-bénéficiaires de prestations est très hétérogène : il peut s'agir de demandeurs d'emploi qui, tout en remplissant les conditions du droit à l'indemnité, ne le font pas (encore) valoir, ou de demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas (ou ne remplissent plus) les conditions du droit à l'indemnité.

Vu l'importance croissante des non-bénéficiaires de prestations, la question du succès avec lequel le service public de l'emploi parvient à aider ce groupe de demandeurs d'emploi à réintégrer le marché de travail se pose de plus en plus. Ce sont surtout les stratégies et les mesures des ORP pour intégrer des demandeurs d'emploi qui ne remplissent pas les conditions du droit à l'indemnité qui sont au centre de l'intérêt. À côté des dites stratégies et mesures, il y a aussi les prestations « préventives » pour les demandeurs d'emploi exerçant encore une activité professionnelle qui font l'objet d'une attention croissante. Pour les cas préventifs remplissant les conditions du droit à l'indemnité, l'objectif est de réintégrer ces demandeurs d'emploi sur le marché du travail si possible avant qu'ils touchent leur première indemnité journalière.

L'étude de B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, encore en cours, commence par effectuer une caractérisation statistique des personnes qui ne perçoivent pas d'indemnités journalières de l'AC. Font entre autres partie de ces NBP les personnes actives dont le délai de résiliation est en train de courir ou les personnes sans emploi qui s'inscrivent à l'ORP sans droits aux prestations (p. ex. personnes qui commencent ou qui reprennent une activité professionnelle, une part des réfugiés et des admis provisoires), mais également les personnes ayant déjà atteint leur droit maximal pour l'AC (personnes en fin de droits). L'étude analyse de quelles prestations, typiquement, ces différents groupes bénéficient. Par le biais d'un sondage à large échelle, les besoins et les attentes des NBP sont examinés et ajustés aux prestations existantes. Les résultats de sondages de conseillers en personnel supplémentaires sont comparés à ceux des NBP et validés dans le cadre d'un atelier pratique.

3.2.1 Recherche de l'administration fédérale

Caisses de chômage

Le même accord de prestations pour l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage par les caisses de chômage (CCh), et donc le même système de pilotage, s'appliquait depuis 2009. Dans l'optique de l'élaboration du nouvel accord et vu que le système n'avait pas été analysé en profondeur depuis lors, le SECO a demandé une évaluation externe en 2017 (Egger, Dreher & Partner AG 2018). Il s'agissait d'examiner dans quelle mesure le système de pilotage existant était à même d'atteindre son objectif principal, à savoir inciter les CCh à effectuer leurs tâches de la manière la plus économique possible tout en respectant le cadre légal et le niveau de qualité requis.

L'évaluation a conclu que le principe de base du pilotage des caisses au moyen d'une analyse comparative (benchmarking) des coûts avait fait ses preuves et était opportun pour atteindre le but fixé. Les assurés se montraient aussi satisfaits des prestations des CCh. L'évaluation a indiqué simultanément qu'en raison du manque d'incitations, aucune amélioration de l'efficacité n'avait été constatée ces quinze dernières années et que le taux de contestation des révisions n'avait cessé d'augmenter depuis 2011. Par ailleurs, pendant dix ans, les forfaits versés avaient été supérieurs aux coûts moyens des CCh pratiquant le décompte effectif des coûts parce qu'aucun benchmarking des coûts n'avait eu lieu depuis 2009.

Les auteurs de l'évaluation ont proposé diverses adaptations du système de pilotage existant. Ils ont d'une part recommandé de recommencer à procéder à une analyse comparative des coûts tous les ans au motif que fixer un taux d'indemnisation (valeur cible de base) à long terme est problématique. Ils ont d'autre part jugé qu'il fallait que les CCh puissent continuer

de choisir entre décompte des coûts effectifs et forfait par unité de prestation. Ils ont également estimé important que les forfaits soient inférieurs aux coûts moyens de l'ensemble des CCh et tiennent compte des différences régionales concernant le niveau des salaires et des loyers. Ils ont également considéré que pour réduire le taux d'erreurs, il fallait intégrer des incitations à la qualité dans l'accord.

Toutes ces recommandations ont été reprises dans le nouvel accord avec les CCh, qui est le résultat de négociations entre la Confédération et les fondateurs des CCh pendant le second semestre de 2018. Les modifications nécessaires sont entreprises petit à petit, dans le but d'atteindre le résultat souhaité sur le plan du pilotage, tout en prévoyant des règles transitoires laissant suffisamment de temps aux CCh et à leurs fondateurs pour s'adapter aux nouvelles conditions-cadres. Il s'agit aussi de tenir compte de l'introduction de SIPAC 2.0 et de garantir des ressources en personnel suffisantes pour cette étape.

Groupe à risque « Chômeurs de longue durée et personnes arrivées en fin de droits »

Dans le cadre de la quatrième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, qui s'est tenue en 2018, SECO-TC a reçu le mandat d'examiner l'efficacité des prestations de conseil fournies par les offices régionaux de placement (ORP) aux demandeurs d'emploi séniors et de soutenir les cantons, le cas échéant, en leur fournissant des consignes d'optimisation concrètes. Dans ce contexte SECO-TC a fait réaliser un état des lieux de l'offre et de l'utilisation des mesures relatives au marché du travail destinées aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans dans les cantons et l'a publié lors de la cinquième conférence sur le thème des travailleurs âgés, qui a eu lieu le 3 mai 2019.

Le bilan réalisé par Egger, Dreher & Partner AG en 2019 fournit un aperçu de la portée des mesures relatives au marché du travail chez les plus de 50 ans par canton et indique les caractéristiques des mesures utilisées.

Il esquisse en outre des stratégies de réinsertion pour les plus de 50 ans dans les cantons et montre les lacunes et goulots d'étranglement potentiels en matière d'offres de réinsertion.

3.3 Conclusions du chapitre

L'organisation du service public de l'emploi a gagné en efficacité ces dernières années. Les améliorations sont toutefois d'une moindre ampleur qu'au temps de la création des ORP. Cela est le signe que depuis leur introduction, le service public de l'emploi a déjà atteint un haut degré de maturité (B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG 2018a). Il existe cependant dans ce système un arbitrage entre réinsertion rapide et durable, comme le montrent Arni/Schiprowski 2016 : le renforcement des mesures de contrôle et de sanction dans le SPE a entraîné une réinsertion plus rapide, mais aussi moins durable. Associé aux contrôles et sanctions, le conseil joue un rôle central dans le succès de la recherche d'emploi. Un projet de recherche en cours vise à vérifier l'impact de la qualité et de la fréquence du conseil sur son efficacité.

À côté de ces projets, qui visent plutôt une approche globale du système du SPE, différentes études ont été menées ou lancées sur des questions plus spécifiques. Dans le domaine des MMT, une étude de faisabilité a ainsi été réalisée sur la mesure d'objectifs de compétence : les conseillers en personnel ont été appelés à formuler des objectifs de compétence avec les demandeurs d'emploi et à évaluer leur degré de réalisation au terme de la participation à une mesure. L'étude a conclu qu'il est possible de mesurer l'efficacité de la participation à une MMT en vérifiant si les objectifs en termes de compétences ont été atteints. La mise en œuvre d'une telle pratique au niveau national est en cours.

Une autre étude s'est penchée sur l'offre existante de MMT pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Elle indique l'ampleur et les caractéristiques des mesures existantes ainsi que les lacunes possibles. L'attention actuellement portée au groupe à risque des chômeurs de longue durée, dans lequel les actifs séniors sont surreprésentés, est étroitement liée à cette

étude. L'analyse vise à apporter des informations sur les caractéristiques de cette catégorie de chômeurs et sur les stratégies fructueuses dans la démarche appliquée à leur endroit. Les axes de recherche se penchent aussi sur un autre groupe, celui des non-bénéficiaires de prestations, leurs besoins et attentes et le degré d'adaptation des prestations qui leur sont actuellement fournies par le SPE.

Enfin, le pilotage des caisses de chômage est également examiné. Des recommandations en vue de la modification du pilotage des CCh ont été formulées dans le cadre d'une étude. Elles ont dans l'intervalle été intégrées à l'accord de prestations avec les CCh et sont depuis lors mises en œuvre par étapes.

4 Parcours professionnels, transitions et interfaces entre les institutions sociales

4.1 Parcours professionnels et transitions

Au niveau des demandeurs d'emploi, l'élément essentiel est de vérifier régulièrement les parcours professionnels et les transitions vers et depuis le chômage. La situation de certains groupes sur le marché du travail a été analysée de manière approfondie.

4.1.1 Études mandatées par la CS AC

Groupe à risque des jeunes

Le bureau BASS a examiné la situation des jeunes et des jeunes adultes sur le marché du travail suisse dans le cadre d'une étude d'ensemble (bureau BASS 2018). Cette étude indique que la Suisse occupe une bonne position en comparaison internationale en matière d'insertion des jeunes et des jeunes adultes dans la vie active: leur taux de chômage y est nettement plus faible qu'en moyenne dans l'UE. Néanmoins, alors qu'il a assez fortement baissé dans l'UE entre 2013 et 2017, le constat est différent pour la Suisse. Les auteurs émettent l'hypothèse que cela est dû, outre au fait que ce taux était plus bas en Suisse que dans l'UE pendant la crise économique, à l'appréciation de la monnaie helvétique.

Les auteurs ont en outre analysé les interfaces entre formation et entrée sur le marché du travail. L'analyse montre que la plupart des jeunes et des jeunes adultes terminent leur parcours scolaire par un diplôme au niveau secondaire II. Les auteurs n'ont pas constaté de grands changements à ce niveau au cours des dernières années. Une grande partie des jeunes et des jeunes adultes ont bien réussi le passage de l'école à une formation au niveau secondaire II puis à la vie active malgré les turbulences économiques des dix dernières années. De plus en plus de jeunes adultes se sont toutefois tournés vers une formation tertiaire couronnée par un diplôme, ce qui répond à la demande croissante en main d'œuvre disposant d'un niveau de formation élevé. Simultanément, la formation professionnelle n'a pas perdu de sa valeur. Malgré un bilan globalement positif, le bureau BASS a mis en 2018 l'accent sur le constat que certains groupes sont confrontés à une grande insécurité lors du passage de la formation au monde du travail: les étrangers arrivés tardivement en Suisse, les personnes achevant leur scolarité sans diplôme du secondaire II ainsi que les jeunes et jeunes adultes détenteurs d'une AFP. Le chômage et les emplois atypiques sont plus fréquents chez ces trois groupes qu'en moyenne générale. Si passer par une courte phase en emploi atypique ou sans emploi n'est le plus souvent pas problématique, la prolongation d'une telle phase a souvent une influence négative sur la suite de la carrière.

Système des indemnités

L'objet central d'un projet de recherche en cours, placé sous la direction du Professeur Wunsch de l'Université de Bâle, est de décrire les caractéristiques de l'utilisation et de l'impact des gains intermédiaires et d'analyser leur utilité pour une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Le but n'est pas seulement de déterminer leur

rapport coût-efficacité, mais aussi de distinguer qu'elles sont les groupes de demandeurs d'emploi auxquels ils sont le plus profitable. Il s'agit aussi de partir des analyses quantitatives pour formuler des recommandations pratiques en matière de politique du marché du travail.

4.1.2 Recherche de l'administration fédérale

Groupe à risque des actifs seniors

Le taux d'activité des actifs seniors en Suisse est exceptionnellement élevé en comparaison internationale. Le chômage est en outre inférieur à la moyenne dans cette classe d'âge. La situation des seniors lorsqu'ils se retrouvent au chômage les place pourtant devant un défi difficile à relever. Le taux de chômage de longue durée et d'arrivées en fin de droits est supérieur à la moyenne chez les personnes de cette tranche d'âge. Cela donne à penser que, chez elles, les interruptions de carrière (perte d'emploi, chômage, arrivée en fin de droit) n'ont pas seulement une influence de courte durée, mais aussi à moyen et long terme sur l'insertion dans le marché du travail. Le SECO a demandé à au KOF et à B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG de mener à bien une étude sur la dynamique de la situation professionnelle de la main d'œuvre senior. Il s'agit de dégager les facteurs conduisant à ce que le potentiel d'activité ne soit pas épuisé : il est nécessaire pour cela d'évaluer des statistiques appropriées et de les traiter de manière adéquate. Il faut aussi observer les différences éventuelles entre les cohortes pour faire apparaître les distinctions possibles entre les parcours professionnels typiques des années 1990 et ceux des années 2000.

4.2 Interfaces entre les institutions sociales (AC, AI, aide sociale)

4.2.1 Études mandatées par la CS AC

La CS AC n'a fait réaliser aucune étude dans ce domaine.

4.2.2 Recherche de l'administration fédérale

L'étude de Fluder et al. de 2017 a investigué la perception de l'aide sociale et le parcours professionnel de personnes qui avaient auparavant connu une période de chômage. Les auteurs ont analysé pour cela la biographie de personnes arrivées au chômage en 2005 ou 2009. Plus de 40 % des personnes arrivées au chômage en 2005 (c'est-à-dire ayant touché des indemnités de l'AC), observées sur une période de cinq ans, ont connu un chômage d'une durée d'au moins un an. 13,8 % ont bénéficié de l'aide sociale et 3,4 % ont reçu une rente AI. La répétition du chômage s'est en outre révélée relativement répandue : un tiers des personnes arrivées au chômage en 2005 a bénéficié de nouveau d'indemnités de chômage quatre à huit ans plus tard. Ce risque s'est révélé particulièrement élevé chez les personnes qui avaient connu une période de chômage de longue durée ou qui avaient en outre touché l'aide sociale. Au total, plus de deux tiers des personnes étaient insérées partiellement ou durablement dans le marché du travail 2,5 à 5 ans après une période de chômage.⁶

Les analyses ont en outre permis d'identifier plusieurs groupes de population qui sont confrontés à des obstacles particuliers à leur réinsertion après la perte d'un emploi. Il s'agit selon Fluder et al. (2017) avant tout de personnes qui ont soit atteint un certain âge, soit ont des obligations d'entretien ou n'ont pas suivi de formation professionnelle. Les jeunes adultes, les personnes de nationalité suisse et celles ayant une formation professionnelle ou tertiaire ainsi que certains groupes professionnels (professions dans le secteur des banques et assurances, de la santé et de la formation et les personnes exerçant des métiers techniques ou touchant

⁶ Sont considérées comme insérées durablement dans le marché du travail les personnes qui ont exercé une activité lucrative pendant 80 % de la période considérée et qui ont gagné un revenu mensuel de plus de 2500 francs. Sont considérées comme partiellement insérées celles qui ont exercé une activité lucrative pour un revenu de plus de 2500 francs pendant une part du temps observé allant de 40 % à 80%. La situation familiale et le taux d'occupation n'ont toutefois pas été pris en compte dans la définition de la situation professionnelle durable.

à l'informatique présentent des chances de retrouver un emploi supérieures à la moyenne). Un soutien rapide et ciblé sur les besoins semble donc particulièrement important pour les groupes à risque. D'après les données analysées, les reconversions, perfectionnements, gains intermédiaires et emplois temporaires ont des retombées positives sur la réinsertion professionnelle.

La Suisse dispose d'un filet finement maillé de sécurité sociale qui assure une large protection contre les conséquences financières de différents risques de la vie. Lors de tout nouveau développement de ce filet, il s'agit de viser l'objectif de la protection individuelle contre les risques sociaux sans perdre de vue l'impératif de prospérité économique, car il existe des interdépendances entre protection sociale et marché du travail. L'idée que disposer d'une sécurité sociale judicieusement conçue et assurer la compétitivité de l'économie ne sont pas nécessairement des objectifs antinomiques, mais que les deux éléments peuvent au contraire se compléter, repose aujourd'hui sur un large consensus. Les conditions centrales pour que ces deux objectifs soient compatibles sont que les mesures de sécurité sociale ciblent ceux qui détiennent les plus mauvaises chances sur le marché du travail et que les incitations au travail soient intactes.

L'étude sur les incitations à exercer une activité professionnelle (Leisibach/Schaltegger/Schmid 2018) montre le potentiel d'optimisation du filet existant de prestations et analyse des réformes actuelles et des options de mesures correctives sur cette base. Elle met explicitement en lumière les interdépendances entre différentes institutions sociales. Dans le but d'identifier ce qui peut être amélioré, le rapport se penche sur les incitations pertinentes et problématiques pour l'offre de travail. Il se focalise sur cinq groupes cibles de personnes se trouvant dans différentes phases de la vie et concernées dans une différente mesure par les incitations des institutions sociales examinées : les personnes à haut revenu, celles à bas revenu, les jeunes et les jeunes adultes, les familles à faible revenu et les deuxièmes pourvoyeurs de revenu.

Une étude intitulée « Les interfaces de la réinsertion dans le marché du travail du point de vue de l'AC » (Ecoplan 2019) a en outre été publiée dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII). Son but était d'identifier les interfaces centrales dans le domaine des efforts de réinsertion du point de vue de l'AC. Un catalogue systématique des interfaces de l'AC avec ses partenaires institutionnels et en lien avec la réinsertion dans le marché du travail, composé de plus de 30 fiches d'information, a été élaboré pour cela. L'étude a analysé les interfaces dans le domaine de l'aide sociale, de l'AI, de la formation et de l'orientation professionnelles, de l'assurance maladie et accident, de l'intégration des étrangers et s'est penché sur les questions intersectorielles. Pour l'AC, les interfaces observées concernent le service public de l'emploi, d'une part, et l'assurance-chômage, d'autre part. Les analyses ont permis de poser les bases pour la suppression des écueils existants et pour une meilleure coordination des processus de collaboration. L'étude souligne qu'une compréhension commune de la réinsertion dans le marché du travail est primordiale, en particulier pour définir l'employabilité professionnelle. Lorsque plusieurs services gèrent un cas conjointement, la collaboration entre les personnes impliquées revêt une grande importance. Les responsabilités financières découlent du principe de subsidiarité et doivent être convenues dans le contexte de la collaboration. Des interfaces institutionnalisées et standardisées sont essentielles pour permettre des transitions ordonnées.

4.3 Conclusions du chapitre

L'insertion des jeunes et des jeunes adultes dans le marché du travail suisse est dans l'ensemble un succès, notamment grâce à la perméabilité du système de formation helvétique : l'augmentation constante des qualifications répond à la hausse de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Certains groupes à risque rencontrent néanmoins des difficultés accrues lors de l'entrée dans la vie professionnelle. Il incombe aux ORP également de suivre de près ces groupes visés par des situations à risque potentielles.

À l'autre bout de la population active, on trouve les actifs seniors, qui brillent par leur taux d'activité élevé et leur faible taux de chômage. Les personnes qui se retrouvent sans emploi dans cette classe d'âge font toutefois face à une situation extraordinairement exigeante. C'est la raison pour laquelle une étude a été commandée pour mesurer l'influence des ruptures de carrière sur la réinsertion des travailleurs âgés et son évolution dans le temps. Cette étude prend ainsi la suite de celle de Fluder et al. en 2017, qui avait mis en lumière les parcours professionnels de personnes s'étant retrouvées au chômage et leur recours à l'aide sociale, mais sans prendre en compte les changements institutionnels, conjoncturels ou d'autre nature au fil du temps.

Deux autres études ont examiné le filet de la sécurité sociale en Suisse dans un contexte plus large. Celle de Leisibach/Schaltegger/Schmid en 2018 montre le potentiel d'optimisation du tissu de prestations existant et aborde les réformes actuelles et des options de mesures correctrices sur cette base. La seconde s'est focalisée sur les interfaces entre l'AC et les systèmes sociaux. Elle apporte sa pierre à une meilleure collaboration dans l'optique de la réinsertion sur le marché du travail.

5 Conclusions du rapport

Le but de la recherche sur le marché du travail orchestrée par le SECO est d'une part d'acquiescer des connaissances sur le développement du marché du travail en Suisse et d'autre part d'en tirer des conclusions pour la politique sociale et économique. Il s'agit en outre de vérifier régulièrement l'efficacité de la politique du marché du travail suisse dans la perspective des buts poursuivis par la LACI, à savoir apporter une protection adaptée en cas de perte d'emploi et réinsertion la plus rapide et durable possible dans le marché du travail. Des études sur les questions les plus diverses ont été menées sur la base de ces lignes directrices dans le cadre des axes de recherche 2016-2019.

Une série d'études (Rütter Soceco 2017, OBS EHB/Infras 2017 et Ecoplan 2017) s'est attelée aux répercussions de la numérisation sur le marché du travail. Pour synthétiser, il en résulte les conclusions suivantes : la numérisation exige de nombreuses nouvelles compétences de la part des travailleurs, sans pour autant que celles qui étaient demandées jusqu'ici ne disparaissent. Les salariés ayant développé leurs compétences de manière symétrique à l'évolution de celles qui sont réclamées, aucune friction n'est apparue jusqu'à présent sur le marché du travail. En dépit de fortes mutations structurelles et en matière d'activités, le marché du travail suisse a donc réussi à bien maîtriser les conséquences du changement. L'étude Buchmann/Buchs 2017, qui a passé au crible l'adéquation entre les qualifications des chômeurs et les exigences des entreprises suisses souligne ce constat, évaluant l'adéquation comme stable au cours des dernières années. Le décalage professionnel et spatial est plutôt faible en comparaison internationale. En outre les rapports de travail n'ont pas connu de changement massif malgré la numérisation : conclure un contrat de travail standard reste la façon la plus fréquente d'accéder à l'emploi. De plus, la part d'emplois atypiques et précaires n'a guère évolué au cours des dernières années (Ecoplan 2017).

En plus de devoir faire face à la transformation structurelle, qui apporte des changements continus et à long terme, le marché du travail ne cesse d'être confronté à des chocs à court et à moyen terme (inattendus) comme les fluctuations conjoncturelles. Les analyses concernant les répercussions des causes conjoncturelles sur le chômage aboutissent toutefois à des résultats hétérogènes quant à l'évaluation du marché du travail suisse. Alors que Egger/Schwarzer/Shingal (2017) considèrent qu'il s'est révélé résistant dans le sillage de la crise monétaire et financière, Kaufmann/Renkin (2017) en esquissent une image moins optimiste. Ils ont constaté une diminution de l'emploi dans les entreprises industrielles après le choc dû au franc en 2015. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail s'est simultanément révélée un instrument de l'AC efficace pour éviter durablement de nombreuses suppressions d'emploi, comme ont pu le montrer Siegenthaler/Kopp en 2017.

Malgré ces résultats globalement positifs sur le plan économique, le chômage représente un heurt marquant dans le parcours professionnel individuel. Les différents groupes de population se retrouvent diversement concernés à cet égard. La plupart des jeunes réussissent, selon le bureau BASS en 2018, bien l'entrée dans la vie active. Ce passage est spécialement difficile pour des groupes spécifiques (les personnes immigrées tardivement, les jeunes sans diplôme du secondaire II, les jeunes adultes ne disposant que d'une AFP). À l'autre bout du spectre se trouvent les actifs seniors. Alors que ces derniers présentent un taux d'activité élevé et un taux de chômage relativement faible, les défis auxquels ils sont confrontés en cas de chômage sont grands. Egger, Dreher & Partner AG ont indiqué en 2019 ce que les ORP entreprennent déjà dans le domaine des MMT pour cette classe d'âge et où des lacunes demeurent. D'autres études ciblent certes le groupe des actifs seniors, mais élargissent le cadre en examinant le groupe cible des chômeurs de longue durée et des personnes en fin de droits. Des études en cours s'emploient à dégager les causes du chômage de longue durée et son évolution dans le temps. Il s'agit en outre d'identifier quelles stratégies des conseillers en personnel contribuent le mieux à la réinsertion des chômeurs de longue durée.

Les études réalisées ont évalué le SPE sous différents angles et ont fait émerger des possibilités d'amélioration en divers endroits. L'une d'entre elles AG a examiné le système du SPE dans sa globalité (B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung 2018a) et conclut que son efficacité s'est légèrement accrue de 2003 à 2016 – aucune diminution du taux de chômage de longue durée n'a toutefois été obtenue. Les études en cours mentionnées dans le paragraphe précédent doivent encore apporter des résultats à ce sujet. Arni/Schiprowski ont examiné en 2016, dans une série d'études partielles, tant la 4^e révision de la LACI que le renforcement des contrôles et des sanctions. La révision de la LACI a conduit à une réduction de 10 jours en moyenne de la durée du chômage en même temps qu'à une hausse de 35 % de la probabilité de désinscription en l'absence de preuve explicite de nouvel emploi. Les contrôles et sanctions semblent donc atteindre assez bien le but de réinsertion rapide et moins celui de réinsertion durable.

Les MMT sont, à côté des contrôles et des sanctions, un instrument central du service public de l'emploi. L'étude B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG 2018b a montré, dans le cadre d'une méta-analyse des évaluations réalisées jusque-là, que les mesures relatives au marché du travail présentent une grande diversité sur le plan de l'efficacité et que cette dernière comme leur utilisation dépendent fortement des stratégies cantonales de réinsertion. D'après les auteurs, les offres de coaching et les programmes d'emploi affichent un degré d'efficacité supérieur à la moyenne.

Pour synthétiser, on peut affirmer que les études réalisées dans le cadre des axes de recherche 2016-2019 ont permis d'apporter des réponses à des questions importantes pour la recherche sur les plans de l'économie globale, de l'exécution et du pilotage ainsi qu'en ce qui concerne les demandeurs d'emploi. Quelques projets de recherche sont encore en cours. Ils s'achèveront et aboutiront à une publication dans un futur proche. L'adoption des nouveaux axes de recherche est prévue pour 2020. Ceux-ci partiront des résultats obtenus jusqu'ici et prendront en compte les besoins futurs en matière de recherche sur les questions liées au marché du travail.

Toutes les études qui ont été achevées dans le cadre des axes de recherche 2016-2019 ont été publiées et leurs résultats ont été relayés sur différents canaux. Ils ont été présentés et discutés en particulier alternativement ou simultanément dans la [série de publications consacrée à l'analyse du marché du travail](#), dans des articles de [La vie économique](#) et dans la [TC-Newsletter](#).

6 Bibliographie

Arni, Patrick / Schiprowski, Amelie (2016): Evaluation der AVIG-Revision 2011 (Taggelder für Junge, Sanktionierungen). SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°44, Bern.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG / Kaiser, Boris / Liechti, David / Morlok, Michael (2018a): Entwicklung der Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°51, Bern.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG / Morlok, Michael / Liechti, David / Moser, Nathanael / Suri, Mirjam / Arni, Patrick / Osikominu, Aderonke (2018b): Die Wirkung von arbeitsmarktlichen Massnahmen. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°54, Bern.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG / Morlok, Michael / Liechti, David / Oswald, Andrea (2018c): Wirkungsmessung AMM mittels Monitoring der Kompetenzziele (Machbarkeitsstudie). SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°52, Bern.

Büro BASS / Rudin, Melania / Guggisberg, Jürg / Dubach, Philipp / Bischof, Severin / Morger, Mario / Jäggi, Jolanda / Liesch, Roman (2018): Überblicksstudie zur Situation der Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Arbeitsmarkt. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°56, Bern.

Buchs, Helen / Buchmann, Marlis (2017): Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014: Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°45, Bern.

Ecoplan / Mattmann, Michael / Marti, Michael / Mohagheghi, Ramin / Strahm, Svenja (2019): Schnittstellen bei der Arbeitsmarktintegration aus Sicht der ALV. Bedeutung, Herausforderungen und Lösungsansätze. Bern.

Ecoplan / Mattmann, Michael / Walther, Ursula / Frank, Julian / Marti, Michael (2017): Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°48, Bern.

Egger, Dreher & Partner AG (2018): Evaluation des Steuerungssystems der Arbeitslosenkassen. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°53, Bern.

Egger, Dreher & Partner AG (2019): Bestandesaufnahme aller arbeitsmarktlichen Massnahmen für über 50-Jährige Stellensuchende in den Kantonen. Bern.

Egger, Dreher & Partner AG / Egger, Marcel / Lenz, Carlos (2006): Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung – Evaluationsbericht. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°18, Bern.

Egger, Peter / Schwarzer, Johannes / Shingal, Anirudh (2017): Labour Market Effects of currency appreciation. SECO Strukturberichterstattung N°56/5, Bern.

Favre, Sandro / Föllmi, Reto / Zweimüller, Josef (2018): Der Arbeitsmarkterfolg von Immigrantinnen und Immigranten in der Schweiz: Einkommensentwicklung und Erwerbsbeteiligung im Längsschnitt. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°55, Bern.

Fluder, Robert / Salzgeber, Renate / Fritschi, Tobias / von Gunten, Luzius / Luchsinger, Larissa (2017): Berufliche Integration von arbeitslosen Personen. Berner Fachhochschule BFH, Bern.

Frick, Andres / Hollenstein, Heinz / Spörndli, Erich (1989): Kurzarbeitsentschädigung und Arbeitskräftehorten in der schweizerischen Industrie. Eine Untersuchung anhand von Firmendaten für die Rezessionen 1974/76 und 1981/84. Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit BIGA, Paul Haupt, Bern.

Frick, Andres / Wirz, Aniela (2006): Wirksamkeit der Kurzarbeitsregelung in der Rezession 2001 – 2003. Analyse anhand von Firmendaten aus der schweizerischen Industrie für die Rezession 2001 – 2003. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°13, Bern.

Hollenstein, Heinz / Marty, Rudolf (1996): Auswirkungen der Kurzarbeitsregelung auf das Beschäftigungsverhalten der Schweizer Industrie. Analyse anhand von Firmendaten für die Rezessionen von 1981/83 und 1991/93. Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 8, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit BIGA, Bern.

Kaufmann, Daniel / Renkin, Tobias (2017): Manufacturing prices and employment after the Swiss franc shock. SECO Strukturberichterstattung N°56/4, Bern.

Kopp, Daniel / Siegenthaler, Michael (2017): Does Short-Time Work Prevent Unemployment?. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°49, Bern.

Leisibach, Patrick / Schaltegger, Christoph A. / Schmid, Lukas A. (2018): Arbeitsanreize in der sozialen Sicherheit. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°50, Bern.

OBS EHB / INFRAS / Aepli, Manuel / Angst, Vanessa / Iten, Rolf / Kaiser, Hansruedi / Lüthi, Isabelle / Schweri, Jürg (2017): Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°47, Bern.

Rütter Soceco / Nathani, Carsten / Hellmüller, Pino / Rieser, Corina / Hoff, Oliver / Nesarajah, Sujetha (2017): Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°46, Bern.

Sheldon, George (2008): Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998 – 2007. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°26, Bern.

Sheldon, George / de Wild, David (2004): Die Entwicklung der Vermittlungseffizienz der Regionalen Vermittlungszentren der Schweiz im Zeitraum 1998-2001. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°10, Bern.

Sheldon, George / Shvartsman, Elena (2018): Bestimmungsfaktoren der kantonalen Arbeitslosigkeitsunterschiede im Zeitraum 1990-2017 Schlussbericht. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N°57, Bern.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2016): Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.