



11 mars 2024

---

## **Axes de recherche 2024-2027**

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

---

Référence : SECO-247.3-3



## Contenu

<b>1</b>	<b>But du document</b> .....	<b>3</b>
1.1	Contexte et mandat .....	3
1.2	Contexte institutionnel .....	3
1.3	Interfaces dans la recherche .....	4
1.4	Activités de recherche menées jusqu'à présent .....	4
1.5	Défis et mesures requises.....	5
<b>2</b>	<b>Axes de recherche 2024-2027</b> .....	<b>6</b>
2.1	Instruments existants du service public de l'emploi et système des caisses de chômage.....	7
2.2	Développement du service public de l'emploi .....	8
2.3	Situations et carrières professionnelles .....	9
2.4	Transformation du marché du travail .....	9
<b>3</b>	<b>Bibliographie</b> .....	<b>10</b>

## 1 But du document

Le présent document indique dans quel cadre (i) des groupes de chercheurs externes peuvent demander à la commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC) le financement de projets de recherche ou d'évaluation qu'ils ont créés de leur propre chef, et (ii) dans quel cadre le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) peut, en tant qu'autorité responsable, lancer un appel d'offres pour des projets de recherche et d'évaluation.

### 1.1 Contexte et mandat

En vertu du mandat légal des art. 73 et 73a LACI (« Subventions visant à promouvoir la recherche en matière de marché de l'emploi » et « Évaluation »), des études externes sont (partiellement) financées et accompagnées par le fonds de l'assurance-chômage. Ces études, d'une part, mettent l'accent sur les travaux de recherche qui analysent les changements sur le marché du travail suisse et leurs conséquences pour les personnes actives. D'autre part, elles examinent l'efficacité de la politique suisse en matière de marché du travail sous l'angle de la réalisation des deux objectifs principaux de la LACI, à savoir « garantir une compensation convenable du manque à gagner » et « prévenir le chômage imminent, combattre le chômage existant et favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail » (art. 1a, al. 1 et 2, LACI).

#### **Art. 73 Subventions visant à promouvoir la recherche en matière de marché de l'emploi**

<sup>1</sup> Aux fins de contribuer à équilibrer le marché du travail, l'assurance peut allouer des subventions destinées à promouvoir la recherche appliquée en matière de marché de l'emploi.

<sup>2</sup> La commission de surveillance statue sur l'allocation des subventions. Le montant de ces subventions représente de 20 à 50 % des frais pouvant être pris en compte. Le Conseil fédéral détermine les frais à prendre en compte.

<sup>3</sup> L'organe de compensation peut délivrer lui-même des mandats de recherche avec l'accord de la commission de surveillance. En pareil cas, il prend les frais entièrement à sa charge, à moins que la participation d'autres organes n'ait été prévue.

#### **Art. 73a Évaluation**

L'organe de compensation veille, après consultation de la commission de surveillance, à ce que l'efficacité des mesures relevant de l'assurance-chômage soit contrôlée. Les résultats principaux de ces évaluations sont communiqués au Conseil fédéral et publiés.

La CS AC est l'autorité de décision pour les mandats publics de recherche et d'évaluation (art. 89, al. 4, LACI).

Les présents axes de recherche visent à concrétiser le mandat de recherche inscrit dans la loi. Ils indiquent l'orientation de la recherche financée par la CS AC pour les quatre années à venir, et servent de base au SECO pour traiter des thèmes prioritaires spécifiques et élaborer des cahiers des charges à l'intention de la CS AC. En outre, les groupes de chercheurs externes peuvent se reposer sur ces axes de recherche pour présenter des demandes de subventions à la CS AC.

### 1.2 Contexte institutionnel

La politique active de l'AC ou du service public de l'emploi (SPE) en matière de marché du travail s'établit dans un système qui regroupe différentes institutions de protection sociale. Il existe plusieurs interfaces entre les œuvres sociales (assurance-chômage, assurance-invalidité et aide sociale). C'est notamment dans le contexte des parcours professionnels individuels que se pose la question du rôle des différentes institutions de sécurité sociale. Afin de garantir un fonctionnement efficace de la politique active du marché du travail, les différents piliers de la couverture sociale doivent être judicieusement coordonnés. Les conflits d'objectifs possibles entre une politique optimisée du marché du travail et une politique sociale peu coûteuse à long terme doivent être identifiés et pris en compte.

Afin de tenir compte de telles interdépendances, d'autres offices fédéraux travaillant sur un thème spécifique sont également invités à participer au suivi des études si nécessaire. Il s'agit également d'apprendre des pratiques et des institutions étrangères qui ont fait leurs preuves, en adoptant un point de vue international lorsque le sujet s'y prête. Dans le cas d'enquêtes auprès des demandeurs d'emploi et des collaborateurs des offices régionaux de placement (ORP), qui peuvent être appropriées pour répondre à des questions de recherche orientées vers la pratique, il convient de tenir compte du temps que demandent ces enquêtes.

### **1.3 Interfaces dans la recherche**

La recherche mandatée par la CS AC complète la recherche en matière de marché du travail menée par différents acteurs (universités, hautes écoles spécialisées, etc.). Elle doit tenir compte de l'état actuel des connaissances et examiner des questions ouvertes et pertinentes (en fonction des caractéristiques sociodémographiques aussi, lorsque cela est possible et utile). Les axes de recherche 2024-2027 de la CS AC, en se concentrant sur la transformation du marché du travail, reprennent par exemple le thème du Programme national de recherche [« Transformation numérique » \(PNR 77\)](#). Celui-ci examine les effets de la transformation numérique en Suisse ainsi que les relations de cause à effet possibles.

### **1.4 Activités de recherche menées jusqu'à présent**

Les deux premières séries d'évaluations mandatées par la CS AC (2002-2007) ont été consacrées aux questions relatives au fonctionnement général du SPE et des mesures relatives au marché du travail (MMT). À cette époque, les expériences avec le nouveau système et les instruments correspondants étaient encore peu nombreuses. Une fois le SPE et les MMT établis, la troisième série d'évaluations (2010-2015) a consisté avant tout à renforcer le système de manière ciblée.

Contrairement à ce qui s'était fait au cours des trois premières séries d'évaluations, les mandats de recherche attribués dans le cadre des axes de recherche 2016-2019 ont pour la première fois fait l'objet de mises au concours séparées. Ils étaient orientés vers les thèmes relatifs au marché du travail que les axes de recherche avaient définis dans les domaines de l'économie globale, de l'exécution et des demandeurs d'emploi. Les axes de recherche 2020-2023 ont conservé les mêmes niveaux d'analyse, mais ont défini en plus quatre champs thématiques concrets dans le cadre desquels des études ont été menées : « Instruments existants du SPE », « Développement du SPE », « Situations et parcours professionnels » et « Transformation du marché du travail ». Les présents axes de recherche 2024-2027 reprennent ces champs thématiques avec quelques modifications afin de se rattacher aux résultats d'études réalisées dans le cadre des axes de recherche précédents. Dans le cas de questions de recherche larges, plusieurs études sur un même sujet doivent pouvoir être mandatées.

#### Retour sur les axes de recherche 2020-2023

Dans le cadre des axes de recherche 2020-2023, des études portant sur différentes questions de recherche ont été lancées et mises en œuvre sur la base des lignes directrices décrites précédemment et des champs thématiques « Instruments existants du SPE », « Développement du SPE », « Situations et parcours professionnels » et « Transformation du marché du travail ». Les dénominateurs communs de ces études sont notamment le vieillissement de la population et la numérisation croissante, qui posent des défis non seulement aux employeurs, mais aussi aux personnes actives et au SPE.

Dans ce contexte, une étude menée dans le cadre des axes de recherche 2020-2023 a examiné la valeur des formations sur le marché du travail suisse (Aepli et al. 2021). Elle a pu démontrer que les filières de formation choisies ont jusqu'à présent bien préparé les employés aux défis du marché du travail. Néanmoins, il existe des déséquilibres par endroits, qui peuvent se traduire par une pénurie de main-d'œuvre du côté des employeurs (SECO 2023, Felder et Sheldon 2023) et par du chômage ou du chômage de longue durée du côté des travailleurs (Egger, Dreher & Partner et Ecoplan 2020, Liechti et al. 2020, Kaderli et al., étude non encore publiée).

Ainsi, Egger, Dreher & Partner et Ecoplan (2020) se sont focalisés sur les obstacles concrets rencontrés par les chômeurs de longue durée. Ils ont montré qu'il existe souvent une combinaison de différents obstacles qui empêchent la réinsertion dans le marché du travail. Par exemple, les demandeurs d'emploi seniors trouvent souvent un emploi si, à part leur âge, ils ne rencontrent pas d'autres obstacles à leur intégration. À l'inverse, l'âge avancé peut constituer un désavantage supplémentaire si une personne présente d'autres obstacles à l'intégration (comme un faible niveau de formation).

Des obstacles à une (meilleure) intégration dans le marché du travail existent également pour les personnes ayant un faible taux d'activité. L'OCDE (2023) a constaté qu'environ un huitième des personnes en Suisse se trouve dans une situation d'emploi instable ou ne travaille que quelques heures par semaine. Pour ces personnes, il conviendrait d'approfondir les analyses pour savoir où se situent concrètement les obstacles à une activité professionnelle accrue et quel rôle jouent les stratégies d'optimisation concernant la répartition de l'activité professionnelle dans un ménage.

Différentes études se sont penchées sur différents instruments du SPE dans le contexte de la promotion de l'employabilité (Wunsch 2021, Suri et al. 2022, Liechti et al. 2023, Hörmann et al., étude non encore publiée). En ce qui concerne les MMT fréquemment utilisées, la nouvelle proposition de classification de Liechti et al. (2023) a posé une pierre angulaire pour les futures évaluations de l'efficacité des MMT. Une évaluation détaillée de l'effet de l'instrument du gain intermédiaire a néanmoins été possible dès la période de recherche 2020-2023. Wunsch (2021) a constaté qu'un gain intermédiaire raccourcissait généralement la durée du chômage et influençait positivement la suite du parcours professionnel en termes de stabilité et de revenu.

Alors que l'utilisation d'instruments existants prometteurs constitue une part importante des stratégies de placement, le SPE ne cesse de se développer en matière de soutien aux demandeurs d'emploi. Par exemple, pendant la pandémie de coronavirus, les entretiens de conseil ont dû être menés en ligne ou par téléphone, ce qui a permis aux ORP d'acquérir de nouvelles expériences. Une forme hybride de conseil, le « Blended Counselling », pourrait également s'avérer prometteuse à l'avenir (Hörmann et al., étude non encore publiée).

En résumé, les études menées dans le cadre des axes de recherche 2020-2023 ont permis de répondre à plusieurs questions de recherche dans les domaines thématiques sélectionnés. Certains projets de recherche se sont également orientés sur les besoins actuels en matière de recherche qui sont apparus au cours de la période 2020-2023, notamment en raison de la crise du coronavirus et de la guerre en Ukraine (Felder et al. 2023, Schüpbach et al. 2024, Efonyai et al., étude non encore publiée). Quelques projets de recherche sont encore en cours et seront achevés et publiés dans un avenir proche.

## **1.5 Défis et mesures requises**

Une partie des besoins futurs en matière de recherche découle de la « Stratégie SPE 2030 » élaborée en 2023. Celle-ci a été élaborée conjointement par le SECO, les cantons et les partenaires sociaux sur mandat de la CS AC. La « Stratégie SPE 2030 » comprend douze objectifs stratégiques, répartis en trois domaines d'action : « 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 » et « C. Mettre en place des solutions numériques intégrées et complètes ». Là où les connaissances de base sont lacunaires dans la planification de la mise en œuvre et la concrétisation des objectifs stratégiques, il est judicieux d'en tenir compte dans les axes de recherche 2024-2027.

Outre les constatations visant à renforcer la numérisation et l'individualisation du placement, la situation des demandeurs d'emploi est également intéressante : si des solutions sur mesure doivent être recherchées pour une personne, il faut en même temps comprendre la perspective du ménage, qui influence les décisions relatives au marché du travail. Ce point de vue des ménages devrait également contribuer de manière importante à expliquer pourquoi, en Suisse, peu de personnes n'ont pas d'emploi, mais un nombre relativement grand d'individus sont peu intégrés au marché du travail (OCDE 2023). De plus,

on en sait peu pour l'instant sur la constellation des différents obstacles à l'intégration propres à ces personnes.

Dans ce contexte, il convient aussi de tenir compte du fait que le marché du travail est en constante évolution et que notamment des facteurs exogènes peuvent changer au fil du temps. D'une part, cela passe par des innovations du côté des entreprises, qui évincent ainsi de la concurrence les entreprises moins productives. D'autre part, une tendance constante à la qualification élevée entraîne une pression accrue pour suivre soi-même une formation tertiaire. En outre, les débats actuels portent souvent sur les exigences que les travailleurs ont aujourd'hui quant à un poste de travail, ainsi que sur l'attitude à l'égard du travail en soi. La question se pose donc aussi de savoir comment la mobilité professionnelle des travailleurs a évolué au fil du temps et quelles entreprises ont pu gagner en attractivité, notamment dans le contexte de la numérisation croissante.

Enfin, par le passé, le marché du travail suisse a été marqué par une forte immigration. Cette population active a permis de couvrir en grande partie les besoins en main-d'œuvre qualifiée et en travailleurs. Les réfugiés reconnus font également partie de la main-d'œuvre potentiellement disponible en Suisse. En ce qui concerne les personnes bénéficiant d'un statut de protection S, par exemple, il convient d'augmenter leur participation au marché du travail et d'élaborer les bases et les connaissances nécessaires pour soutenir et renforcer les systèmes d'incitation.

## **2 Axes de recherche 2024-2027**

Les axes de recherche définissent le cadre des projets de recherche financés par la CS AC pour les années 2024 à 2027. Mais quelques projets de recherche doivent aussi pouvoir s'adapter aux besoins actuels de la recherche. C'est pourquoi les axes de recherche sont en principe conçus de manière flexible. Ils indiquent en outre aux chercheurs et aux institutions externes les thèmes dans lesquels leurs propres propositions de recherche sont susceptibles d'être prises en compte.

La formulation de champs thématiques doit permettre de définir des priorités de recherche pertinentes dans le cadre des axes de recherche. Il n'est toutefois pas nécessaire de traiter tous les champs thématiques ; les priorités pour l'approfondissement des différents champs thématiques sont fixées en collaboration avec la CS AC. En principe, les questions de recherche qui en découlent doivent être abordées sous différents angles et, lorsque cela s'avère judicieux, en procédant à plusieurs études.

Les quatre champs thématiques s'articulent autour des axes « Marché du travail – Assurance-chômage » et « Lien avec l'application – Principes ». L'axe vertical « Marché du travail – Assurance-chômage » concerne, d'une part, la possibilité qu'a la CS AC de promouvoir la recherche en matière de marché de l'emploi. D'autre part, il tient compte du mandat inscrit dans la LACI consistant à contrôler l'efficacité des mesures de l'AC (art. 73 et 73a LACI). L'axe horizontal « Lien avec l'application – Principes » porte sur la nature de la recherche. Certaines études doivent être davantage orientées vers la pratique, tandis que d'autres doivent plutôt générer des connaissances de base.

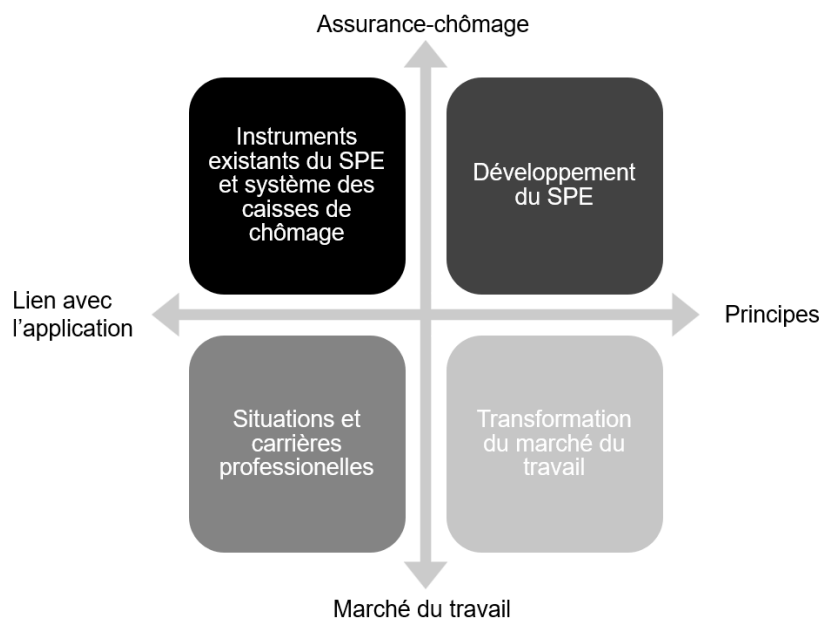
Dans le cadre du champ thématique « Instruments existants du SPE et système des caisses de chômage », il est prévu d'examiner différentes mesures en cours du SPE ainsi que le système actuel des caisses de chômage. Le champ thématique « Développement du SPE » doit être traité en complément. Dans ce domaine, la principale question consiste à savoir quelles sont les possibilités de développement offertes au SPE et comment le rôle du SPE évolue dans le contexte de transformation du marché du travail. Il s'agit notamment de prendre en compte les trois champs d'impact de la « Stratégie SPE 2030 » (voir chapitre 1.5).

Les champs thématiques « Situations et carrières professionnelles » et « Transformation du marché du travail » se concentrent sur des études en lien avec le marché du travail. Le champ thématique « Transformation du marché du travail » traite, d'un point de vue général, des changements sur le marché du travail qui accompagnent les mutations structurelles. Dans le champ thématique « Situations et carrières

professionnelles », les décisions des participants (potentiels) au marché du travail concernant l'activité professionnelle doivent être analysées à un niveau plus profond.

Les quatre champs thématiques sont présentés de manière plus détaillée dans les chapitres qui suivent.

### Illustration : champs thématiques



#### 2.1 Instruments existants du service public de l'emploi et système des caisses de chômage

Dans le contexte des changements structurels constants et de l'évolution des besoins du marché du travail, les MMT en particulier peuvent jouer un rôle potentiellement important dans l'insertion des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Dans un premier temps, il s'agit de savoir quelles MMT sont effectivement utilisées dans les cantons et si les structures financées par le SECO correspondent aux besoins actuels des ORP. Parallèlement, la manière dont les employeurs perçoivent les MMT pourrait également être étudiée. Cela permettrait de déterminer quelles MMT sont utiles ou gagnent en importance du point de vue des employeurs et quelles informations sont retenues sur les demandeurs d'emploi lorsqu'ils fréquentent différentes MMT.

Il convient aussi d'examiner quelles MMT sont réellement prometteuses en termes d'intégration au marché du travail et quelles mesures conviennent à qui et à quel moment. Dans le cadre de l'étude « Classification MMT » (Liechti et al. 2023), une proposition visant à développer la classification des MMT a été élaborée, qui permettrait une saisie plus précise des mesures dans PLASTA. Les MMT qui sont déjà clairement recensées (par exemple les semestres de motivation [SEMO] et les MMT visant à encourager l'exercice d'une activité indépendante) doivent faire l'objet d'une analyse différenciée quant à leurs effets dans le cadre des axes de recherche 2024-2027. On sait encore peu de choses en particulier sur les mécanismes d'incitation et les effets de la promotion d'une activité indépendante. Il est aussi possible d'examiner les avantages individuels des allocations d'initiation au travail et des allocations de formation, qui contribuent de manière potentiellement importante à l'employabilité vu l'élévation constante des qualifications sur le marché du travail. Il convient en outre de continuer à observer l'effet des sanctions des ORP : les éventuels besoins en matière de recherche doivent être déduits des résultats de l'étude encore en cours sur ce thème (Arni et al., étude non encore publiée).

Afin d'obtenir une vue d'ensemble, il y a toutefois lieu de réfléchir en prenant non seulement le point de vue des instruments, mais aussi celui de groupes spécifiques de demandeurs d'emploi. Il serait par exemple intéressant d'en savoir plus sur le groupe des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés (AP/R) ainsi que des personnes bénéficiant du statut de protection S dans les ORP. Les questions qui se posent sont de savoir dans quelle mesure ces personnes peuvent utiliser les instruments existants du SPE et quelles sont les possibilités de développement dans ce sens. Plus largement, le groupe des non-bénéficiaires de prestations (NBP) présente également un intérêt. On peut notamment s'inspirer de la recommandation de l'étude de Liechti et Suri (2020), qui estime qu'il serait judicieux de simplifier l'accès aux MMT pour les NBP afin d'améliorer la réinsertion de ces demandeurs d'emploi. Pour ces groupes de personnes, il serait en outre important de mettre l'accent plus fermement sur la collaboration interinstitutionnelle (CII) et de clarifier les différents rôles.

Au-delà de cela, une nouvelle évaluation globale de l'efficacité du SPE est également prévue. Depuis l'introduction des ORP ainsi que des MMT en 1996, le SPE n'a cessé d'évoluer. Des études menées jusqu'en 2008 (Sheldon 2000, Sheldon & de Wild 2004, Sheldon 2004, Sheldon 2008) montrent que l'efficacité du placement a pu être nettement améliorée pendant la phase initiale des ORP. Une étude plus récente (Kaiser et al. 2018) constate que le placement a continué à s'améliorer par la suite, mais dans une moindre mesure. Une telle évaluation globale de l'efficacité du SPE doit être renouvelée dans les années à venir.

Dans une perspective internationale, il s'agit par ailleurs de comparer le système de l'assurance-chômage avec celui d'autres pays. L'accent doit être mis sur des pays qui présentent également de faibles taux de chômage (par exemple l'Allemagne ou l'Autriche).

## **2.2 Développement du service public de l'emploi**

Avec la crise du coronavirus, le marché du travail a connu un élan marqué vers la numérisation. En raison de l'obligation de travailler à domicile, de nombreux employeurs ont dû trouver en peu de temps des solutions techniques appropriées. Le SPE a aussi dû s'adapter et a partiellement mis en place le conseil à distance. La littérature existante ainsi que les déclarations de responsables d'ORP et de conseillers en personnel ainsi que d'autres experts indiquent qu'une forme de conseil hybride ou « Blended Counselling » (combinaison systématique d'entretiens en ligne et sur place) pourrait se révéler prometteuse à l'avenir aussi (FHNW 2024). Cette constatation soulève plusieurs questions concernant l'effet du « Blended Counselling ». Il s'agit en premier lieu de déterminer pour quels groupes de demandeurs d'emploi cette approche pourrait être efficace et à quel moment, et de repérer les éventuels risques. Parallèlement, il serait intéressant de déterminer quelles compétences les conseillers en personnel devront posséder davantage à l'avenir au vu de ces nouveaux instruments et comment elles pourraient être acquises de manière optimale.

L'application de l'intelligence artificielle (IA) dans le service public de l'emploi fait aussi actuellement l'objet d'un vaste débat. Dans le cadre du projet « Évolution du matching des données » de SECO/TC, ce thème est déjà abordé spécifiquement pour mettre en relation les demandeurs d'emploi et les postes vacants. En 2024, plusieurs prototypes seront testés avec des conseillers en personnel. Si l'un de ces prototypes se révèle approprié, des recherches supplémentaires pourraient être nécessaires pour développer l'outil final.

Par ailleurs, il serait intéressant de savoir dans quels autres domaines l'IA pourrait apporter une valeur ajoutée (par exemple pour répondre aux questions générales des demandeurs d'emploi). Les expériences faites à l'étranger pourraient être analysées et les bonnes pratiques identifiées en tenant compte du contexte suisse. Une utilisation plus large de l'IA pourrait aussi intégrer les exigences de la « Stratégie SPE 2030 » ou promouvoir une approche plus individualisée et axée sur les besoins. Dans tous les cas, il s'agit aussi de faire de la place de manière générale dans ce champ thématique pour les besoins en matière de recherche qui apparaîtront dans le cadre de la mise en œuvre de la « Stratégie SPE 2030 » au cours des prochaines années.



### **2.3 Situations et carrières professionnelles**

Sur mandat de la CS AC, l'OCDE a conduit une étude de faisabilité intitulée « Faces of Joblessness » (2023). Cette dernière a confirmé que, en Suisse, le chômage au sens strict du terme est peu répandu. En revanche, en comparaison à d'autres pays de l'OCDE, les actifs y sont plus nombreux à travailler à un faible taux d'occupation ou de manière irrégulière. Ce résultat s'applique principalement aux femmes, ce qui suggère que le contexte structurel et les décisions prises à l'échelle du ménage jouent un rôle conséquent. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont ces conditions (contexte structurel, type de ménage, répartition du travail) influent sur la situation et la carrière professionnelles de chaque membre d'un foyer. En outre, les obstacles concrets auxquels les personnes sans activité lucrative sont confrontées doivent également faire l'objet de recherches.

Actuellement, la tendance selon laquelle les taux d'activité en équivalence plein temps des femmes progressent et ceux des hommes diminuent soulève également la question de savoir si les heures travaillées des femmes et des hommes se compenseront bientôt plutôt qu'elles ne se compléteront. L'élasticité de l'offre de travail compte tenu des incitations financières doit également être déterminée pour différents groupes sociodémographiques. De cette manière, il s'agit également d'estimer dans quelle mesure l'offre de travail réagit à une variation du revenu disponible.

Du point de vue du SPE, la manière dont la configuration des ménages et du travail influe sur la décision individuelle de s'inscrire à l'ORP ou, le cas échéant, de se désinscrire sans avoir trouvé un emploi, représenterait une information précieuse. Cette dernière permettrait de mettre en lumière les personnes pour lesquelles le SPE apporte une plus-value, ainsi que celles que le SPE atteint actuellement moins bien.

### **2.4 Transformation du marché du travail**

Ce champ thématique vise à analyser les transformations du marché du travail qui se produisent actuellement. Une première partie, structurée sous la forme d'un travail de fond, doit examiner les données des entreprises pour permettre de déterminer quelles sociétés créent le plus d'emploi et la manière dont celles-ci se distinguent des autres. À l'aide de données individuelles, la mobilité professionnelle (horizontale et verticale) peut également être analysée. Il s'agit également de montrer comment l'importance de différentes entreprises et la mobilité des employés ont changé au fil du temps, notamment en raison de l'évolution des exigences en matière de compétences, et si l'on peut constater une accélération de ce changement. Dans ce contexte, il serait en outre intéressant de déterminer si les employeurs recrutent davantage les demandeurs d'emploi en fonction des compétences plutôt qu'en fonction du profil professionnel, c'est-à-dire quelle direction prend le recrutement en fonction de l'activité et du niveau de qualification. Des enseignements pourraient éventuellement en être tirés pour l'élaboration d'instruments de matching.

Enfin, l'attitude que les employés adoptent vis-à-vis du travail et leur perception de la fonction qu'a le travail pourraient être examinées de plus près. Il s'agit notamment de définir les facteurs qui jouent un rôle important dans le choix d'un employeur et les critères pris en compte actuellement pour initier une activité professionnelle ou élargir celle-ci.

### 3 Bibliographie

Aeppli, M., Kuhn, A., Schweri, J. (2021). La valeur des formations sur le marché du travail suisse. Principes de base de la politique économique n° 31. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Arni, P., Kaiser, B., Kläui, J., Lalive, R., Wolf, M. (étude non encore publiée). Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren.

Efionayi, D., Ruedin, D., D'Amato, G. (étude non encore publiée). Berufsintegration geflüchteter ukrainischer Frauen.

Egger, Dreher & Partner AG et Ecoplan (2020). Chômage de longue durée : obstacles à l'intégration sur le marché du travail et mesures à la disposition des offices régionaux de placement (ORP). Publication SECO Politique du marché du travail n° 58, Berne.

Felder R., Kaiser, B., Möhr, T., Wunsch, C. (2023). L'impact de la pandémie de coronavirus sur le marché du travail et le rôle de l'assurance-chômage pendant la crise. Principes de base de la politique économique n° 38. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Felder, R. & Sheldon, G. (2023). Ein System zur laufenden Messung der Knappheitsverhältnisse auf beruflichen Arbeitsmärkten in der Schweiz. WWZ Working Paper, 2023 (10). Bâle.

Hörmann, M., Wüthrich, B., Silfverberg, M. (étude non encore publiée). Potentiels du conseil à distance et expériences des ORP en la matière.

Kaderli, T., Zuchuat, J., Lalive, R. (étude non encore publiée). Strukturelle Arbeitslosigkeit.

Kaiser, B., Liechti, D., Morlok, M., Arni, P., Lalive R., van den Berg, G. (2018). Entwicklung der Wirkung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016. Publication SECO Politique du marché du travail n° 51, Berne.

Liechti, D., Legler, V., Huddleston, C., Frey, M. (2023). Classification MMT – Inventaire et développement de la classification et de la saisie des MMT. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne.

Liechti, D., Morlok, M., Siegenthaler, M. (2020). Situation, évolution et conséquences du chômage de longue durée. Publication SECO Politique du marché du travail n° 59, Berne.

Liechti, D., Suri, M. (2020). Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations. Publication SECO Politique du marché du travail n° 60, Berne.

OCDE (2023). Faces of Joblessness in Switzerland: Feasibility study. Publication OCDE, Paris.

Schüpbach, K., Siegenthaler, M., Waschk, J. (2024). Étude de faisabilité : Mesurer l'impact et le rapport coût-bénéfice de la réduction de l'horaire de travail pendant la crise de la COVID-19. Bases de la politique économique n° 50. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

SECO (2023). Disponibilité de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer – Bases méthodologiques et conclusions. Principes de base de la politique économique n° 40. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Sheldon, G. (2000). Evaluationsprogramm Arbeitsmarktpolitik: Die Effizienz der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Publication SECO Politique du marché du travail n°4, Berne.

Sheldon, G. (2004). Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998-2003. Publication du SECO Politique du marché du travail n°14, Berne.

Sheldon, G. (2008). Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998-2007. Publication SECO Politique du marché du travail n °26, Berne.

Sheldon, G., de Wild, D. (2004). Die Entwicklung der Vermittlungseffizienz der Regionalen Vermittlungszentren der Schweiz im Zeitraum 1998-2001. Publication SECO Politique du marché du travail n°10, Berne.

Wunsch, C. (2021). Utilisation et effets des gains intermédiaires. Publication SECO Politique du marché du travail n°61, Berne.