



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

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

**Secrétariat d'État à l'économie SECO**  
Analyse du marché du travail et politique sociale

11 mars 2024

---

# Rapport de synthèse sur les axes de recherche 2020-2023

---

Numéro de dossier : SECO-247.3-3



SECO-D-C4B33401/872

## Sommaire

1	Contexte .....	3
2	Situations/carrières professionnelles et transformation du marché du travail.....	5
3	Instruments existants du SPE et développement du SPE.....	10
4	Conclusion.....	13
5	Bibliographie .....	15
6	Annexe .....	17

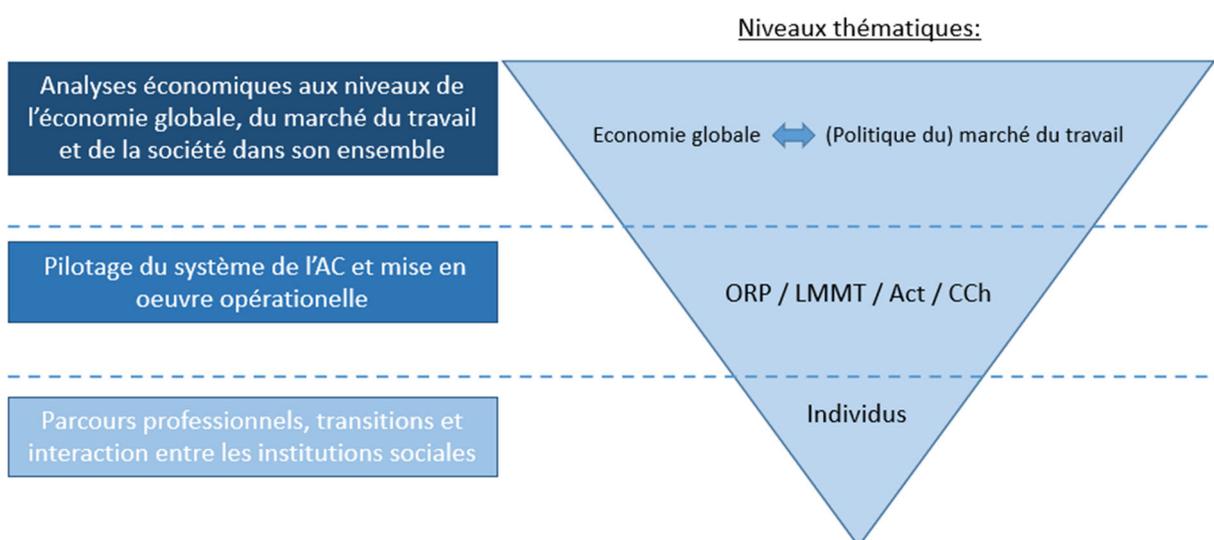
## 1 Contexte

Le fonds de l'assurance-chômage (AC) finance et accompagne des études externes dans le domaine de la recherche appliquée concernant le marché du travail. Au centre de ces travaux se trouvent les analyses de l'évolution du marché du travail en Suisse. Ces études permettent également d'examiner à intervalles réguliers l'efficacité de la politique suisse en matière de marché du travail à l'aune des objectifs de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) et de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), à savoir fournir une protection adaptée en cas de perte de revenus et permettre une réinsertion rapide et durable dans le marché du travail.

Les axes de recherche fixés pour 2020-2023 concrétisent le mandat de recherche inscrit dans la loi. À ce titre, les analyses issues des axes de recherche 2016-2019 ont été poursuivies :

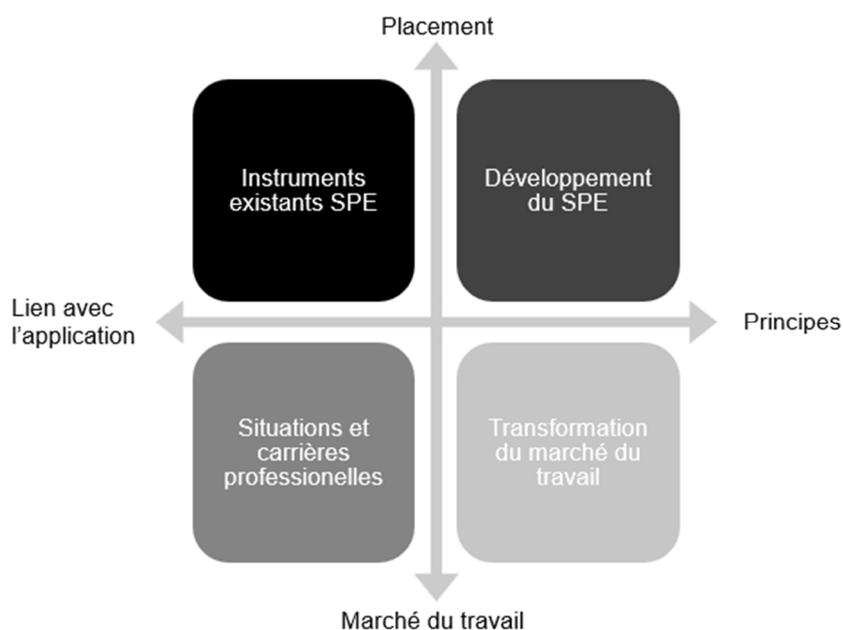
- 1) Niveau de l'ensemble de l'économie : questionnements économiques sur le marché du travail et la politique y relative
- 2) Niveau des organes d'exécution de l'assurance-chômage (AC) : questionnements sur le pilotage du système de l'AC et l'exécution opérationnelle
- 3) Niveau des demandeurs d'emploi : questionnements sur les parcours professionnels, les transitions et les interfaces entre les différentes assurances sociales

Figure 1. Niveaux d'analyse



En outre, quatre champs thématiques concrets ont désormais été définis dans les axes de recherche 2020-2023, à savoir les « Instruments existants du service public de l'emploi (SPE) », le « Développement du SPE », les « Situations et carrières professionnelles » et la « Transformation du marché du travail », dans le cadre desquels des projets de recherche ont été initiés. Il était également possible d'orienter les études selon les besoins de la recherche.

**Figure 2. Champs thématiques**



Ces quatre champs thématiques s'articulent autour des axes « Marché du travail - Placement » et « Lien avec l'application - Principes ». L'axe vertical « Marché du travail – Placement » se réfère, d'une part, à la possibilité offerte à la CS AC de promouvoir la recherche en matière de marché du travail. 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 » insiste sur la nature de la recherche. Certaines études mettent davantage l'accent sur la pratique, tandis que d'autres cherchent plutôt à identifier des principes de base.

Typiquement, les champs thématiques « Situations et carrières professionnelles » et « Transformation du marché du travail » sont examinés sous l'angle de l'« Économie globale/(politique du) marché du travail ». Les « Instruments existants du SPE » et le « Développement du SPE » relèvent étroitement de l'analyse des organes d'exécution. Les questions de recherche relatives aux demandeurs d'emploi jouent un rôle essentiel à tous les niveaux.

Le présent rapport de synthèse résume les résultats saillants des études menées en lien avec les axes de recherche 2020-2023. Outre les études mandatées par la CS AC, des projets de recherche sectorielle lancés par le SECO sont également présentés ici. Enfin, les conclusions des études portant sur les axes de recherche 2016-2019, dont les résultats ne sont disponibles que depuis 2020, figurent dans le présent rapport.

Toutes les études achevées ont été publiées. Leurs résultats ont notamment été présentés et discutés dans la série de publications « Bases de la politique économique »<sup>1</sup>, dans le magazine « La Vie économique »<sup>2</sup> et, de manière ponctuelle, dans l'infolettre du TC<sup>3</sup> du SECO.

<sup>1</sup> Cf. également [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/dp\\_publicationen.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/dp_publicationen.html)

<sup>2</sup> Cf. également <https://dievolkswirtschaft.ch/fr/>

<sup>3</sup> Cf. également <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/service/publikationen/aktuell.html>

Le présent rapport est structuré comme suit : le chapitre 2 présente les résultats des études qui s'inscrivent dans les champs thématiques « Situations et carrières professionnelles » ainsi que « Transformation du marché du travail ». Le chapitre 3 propose une vue d'ensemble des différentes études consacrées aux instruments actuels et au développement du service public de l'emploi (ou aux champs thématiques concernés). Une conclusion se trouve au chapitre 4. Enfin, l'annexe contient un aperçu de toutes les études discutées dans le présent rapport.

## **2 Situations/carières professionnelles et transformation du marché du travail**

À la suite de mutations structurelles, les tâches et les compétences requises ont considérablement évolué au fil du temps. La forte croissance de l'emploi observée au cours de ces vingt dernières années, en particulier dans les professions hautement qualifiées, indique que les travailleurs sont parvenus à ce jour à s'adapter à l'évolution des exigences. Mais comment la structure éducative a-t-elle réellement évolué en Suisse ? Et quelle est la valeur des différentes filières de formation sur le marché du travail actuel ? Aepli et al. (2021) se sont penchés sur ces questions.

La forte croissance de l'emploi dans les professions hautement qualifiées est liée à l'augmentation constante des qualifications de la population. Les auteurs constatent une hausse sensible du nombre de personnes avec une formation tertiaire au cours des dernières vingt années (1999 : 22 % ; 2019 : 43 %), qu'ils expliquent, entre autres, par une main d'œuvre étrangère davantage qualifiée et une part plus élevée de femmes dans les études supérieures. Il est également encourageant de relever que le nombre de personnes sans formation post-obligatoire, pour lesquelles les perspectives professionnelles sont les moins favorables selon Aepli et al. (2021), a nettement reculé (1999 : 17 % ; 2019 : 11 %).

Les auteurs relèvent en outre que les personnes ayant suivi une formation professionnelle initiale sont toujours très recherchées, ce que confirment leur forte participation au marché du travail et un faible taux de chômage. Elles sont d'ailleurs davantage actives sur le marché du travail que celles bénéficiant d'une formation généraliste de degré secondaire II et perçoivent moins souvent un bas salaire, qu'elles aient ou non obtenu par la suite un diplôme de degré tertiaire. Toutefois, les personnes ayant suivi une filière de formation professionnelle sont moins souvent représentées dans les postes à très haut revenu que celles ayant terminé un cursus universitaire généraliste.

Les auteurs montrent en outre qu'une formation tertiaire (généraliste ou professionnelle) détient une valeur importante sur le marché du travail. La perméabilité du système éducatif reste donc un élément décisif pour les personnes actives, qui peuvent rebondir en cas de mutations sur le marché du travail et jouer la flexibilité en matière de postes de travail, de secteurs et de professions.

Si les filières de formation que les actifs ont suivies à ce jour les ont bien préparés à relever les défis du marché du travail, on constate néanmoins quelques déséquilibres : en dépit de la croissance de l'emploi observée dans les professions hautement qualifiées, certaines font face à une pénurie de main d'œuvre, et cela depuis plusieurs années déjà. Le système d'indicateurs du SECO (2023) s'est intéressé aux évolutions à moyen et à long termes de différentes professions afin d'analyser la situation en termes de main d'œuvre. Ce système englobe un ensemble de six indicateurs, à savoir le taux de chômage, le taux de postes vacants, le taux d'immigration, les exigences en matière de qualification, la croissance de l'emploi et le besoin de remplacement démographique. Il s'est avéré que les spécialistes de la santé et du domaine MINT présentaient les signes les plus nets d'une pénurie structurelle de main d'œuvre qualifiée. L'étude de Felder et Sheldon (2023) se penche également sur la pénurie de main d'œuvre qualifiée en analysant la durée de vacance des postes ouverts et la durée de chômage des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un office régional de placement (ORP). Ce faisant, elle prend en compte les difficultés des entreprises à recruter (demande de travail) et celles des demandeurs d'emploi à trouver un poste (offre de travail). Ses résultats reflètent les changements survenus dans la situation en termes de main-d'œuvre pendant la pandémie de COVID-19.

C'est précisément en période de récession économique qu'un nombre relativement élevé de demandeurs d'emploi peinent à réintégrer le marché du travail, car la concurrence est plus vive face à un nombre limité de postes vacants dans plusieurs secteurs. Lors de ces phases, il est particulièrement

important que les demandeurs d'emploi exploitent efficacement leurs ressources et appliquent des méthodes de recherche d'emploi porteuses. Dans le cadre d'une étude, Liechti et al. (2022) ont examiné de plus près de telles méthodes à l'aide d'enquêtes en ligne menées auprès de demandeurs d'emploi inscrits. Ils se sont intéressés à la manière dont ceux-ci recherchent aujourd'hui un poste et aux méthodes particulièrement efficaces pour décrocher un emploi. Globalement, il ressort que les personnes qui ont trouvé un poste et celles toujours en recherche d'emploi utilisent des stratégies de recherche quasiment identiques. On a toutefois pu observer que ces stratégies évoluent au fil de la durée des recherches. Alors que les demandeurs d'emploi ne modifient généralement pas leurs canaux de recherche, ils élargissent graduellement leur périmètre de recherche (autres branches, professions apparentées) et se montrent plus flexibles quant aux conditions d'emploi (salaires, emploi à durée déterminée) ou à la distance du lieu de travail. Une analyse par groupe d'âge a révélé des pratiques différentes quant au choix des canaux de recherche. Sans surprise, les demandeurs d'emploi plus âgés ont tendance à utiliser moins souvent les services en ligne et davantage les annonces dans la presse pour rechercher un emploi. En termes de succès des recherches, ils ne s'écartent pas de la moyenne : les auteurs constatent en effet que c'est le plus souvent grâce à une référence du réseau personnel ou à l'aide d'une plateforme de recherche d'emploi classique que les demandeurs d'emploi trouvent un travail.

L'étude de Kaiser et al. (2020) s'est intéressée à l'intégration des actifs âgés, et plus particulièrement des personnes de 50 ans et plus, dans le marché du travail. Selon les auteurs, les parcours professionnels divergent fortement selon que les personnes sont actives ou au chômage à 50 ans : Trois quarts des personnes qui exerçaient une activité lucrative à cet âge étaient encore sur le marché du travail au bout de dix ans, alors que ce n'était le cas que de la moitié des personnes qui étaient au chômage à 50 ans. Les ruptures de parcours professionnels dues à une période de chômage peuvent avoir des répercussions à long terme sur la participation au marché du travail. Toutefois, la participation au marché du travail des travailleurs seniors s'est accrue quelque soit l'âge étudié, en raison de l'accroissement sensible du taux d'emploi des femmes. Cette tendance devrait se poursuivre ces prochaines années.

Les auteurs constatent dans l'ensemble notamment l'existence d'un potentiel à exploiter à partir de 60 ans. C'est dire que des mesures incitatives ciblant les personnes appartenant à cette classe d'âge pourraient avoir une influence particulièrement positive sur la participation au marché du travail. L'étude de Suri et al. (2020) a également repris cette idée, en se concentrant sur les possibilités d'incitation à poursuivre une activité lucrative au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Étant donné qu'à cet âge, seule une petite partie des personnes exerce encore une activité professionnelle, le plus souvent à temps partiel, on pourrait non seulement augmenter le nombre de retraités encore actifs professionnellement, mais également leur taux d'activité. Le potentiel d'augmentation du volume de l'emploi après l'âge de la retraite, évalué par les auteurs, se situerait ainsi dans une fourchette comprise entre 12 000 à 108 000 équivalents plein temps supplémentaires.

Suri et al. (2020) proposent au total trois mesures pour mieux exploiter ce potentiel de travail : réduire les charges salariales pour les personnes actives au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, diminuer l'imposition des revenus d'une activité lucrative pour cette même catégorie de personnes et prendre des mesures pour faire évoluer les mentalités. Du point de vue des auteurs, c'est surtout le dernier élément qui est déterminant pour augmenter l'activité professionnelle à l'âge de la retraite. Un changement des mentalités pourrait être favorisé par un ensemble de mesures alliant sensibilisation, aménagements consentis par les entreprises et abandon de la retraite à âge fixe. Si l'idée de poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge de la retraite s'imposait au sein des employés comme des employeurs et faisait l'objet d'une décision réfléchie dans un contexte d'abandon de la retraite à âge fixe, les effets pourraient s'avérer considérables et être encore renforcés par les incitations financières décrites ci-dessus.

Le potentiel de travail supplémentaire ne se trouve pas seulement chez les femmes et les personnes âgées, mais aussi chez les chômeurs. Dans ce contexte, l'étude de Liechti et al. (2020) s'est intéressée de plus près à la situation, à l'évolution et aux conséquences du chômage de longue durée en Suisse. Les principaux facteurs augmentant le risque de chômage de longue durée sont selon Liechti et al. (2020) les suivants : bénéficier d'une rente AI, être au chômage à partir de 45 ans, avoir un niveau de

formation bas (pas de formation après l'école obligatoire) et être de nationalité étrangère. Les parcours professionnels des chômeurs de longue durée ont été analysés sur cette base et on a constaté que le chômage de longue durée (plus d'un an) avait un effet négatif durable sur la carrière des personnes concernées. Les chances de retrouver un emploi passent de 86 % trois ans avant le chômage de longue durée à 68 % quatre ans après. Si la personne parvient à reprendre une activité lucrative, le revenu du travail baisse d'environ 18 % par rapport à la période précédant le chômage. En outre, il est apparu que plus le chômage de longue durée persiste, plus le revenu du travail baisse. En revanche, le revenu des personnes qui ont connu un épisode de chômage bref reste pratiquement au même niveau qu'avant le chômage.

Egger, Dreher & Partner et Ecoplan (2020) ont étudié en parallèle les obstacles concrets à la réinsertion dans le marché du travail et les stratégies des ORP pour prévenir le chômage de longue durée. Pour ce faire, ils ont notamment mené des études de cas concrètes en interrogeant des conseillers en personnel des ORP. Celles-ci ont été analysées en ciblant, pour les unes, des parcours professionnels couronnés de succès de chômeurs de longue durée et, pour les autres, des parcours moins aboutis. Enfin, ils ont examiné les stratégies déployées par des conseillers en personnel et des ORP. Il s'est avéré que le facteur de l'âge, souvent cité, agit effectivement comme une difficulté supplémentaire lorsqu'un demandeur d'emploi présente d'autres obstacles à sa réinsertion, mais il ressort également que les demandeurs d'emploi âgés retrouvent souvent un emploi lorsque, hormis l'âge, il n'existe pas d'obstacles significatifs à leur réinsertion. Outre les facteurs de la formation et de la santé, les conseillers en personnel ont cité la personnalité (par exemple la façon de se présenter, le rayonnement, l'attitude, les compétences de communication), la motivation personnelle, la stratégie de candidature et le réseau personnel comme étant des facteurs de succès déterminants.

En conclusion, les auteurs constatent que les chômeurs de longue durée et les demandeurs d'emploi menacés de chômage de longue durée constituent un groupe hétérogène qui rencontre des obstacles divers en matière de réinsertion. Il n'est pas possible de les classer en grands groupes de personnes avec un schéma commun. De même, les plus de 50 ans ne forment pas non plus un groupe à risque homogène car ils présentent, sur le marché du travail, des facteurs de risques divers, par leur nombre comme par leur nature. Il n'est donc pas surprenant que les stratégies de conseil des ORP se concentrent en général sur les obstacles propres à chaque demandeur d'emploi.

De tels obstacles ont également été examinés dans le cadre de l'étude de faisabilité « Faces of Joblessness » de l'OCDE (2023) pour la Suisse. Il a été question, dans une perspective un peu plus large, de mettre en lumière la situation des personnes qui ne sont que faiblement ou pas du tout intégrées dans le marché du travail. Dans un premier temps, il est apparu que l'« inactivité » en Suisse (c'est-à-dire la part de la population sans emploi et inactive) est très faible en comparaison européenne (15 %). Les raisons invoquées pour expliquer cette inactivité se répartissent de manière assez égale, à l'instar de l'Allemagne, entre obligations familiales, maladie ou handicap, retraite anticipée et chômage. Les auteurs ont également constaté que, depuis le début des années 2000, les obligations familiales sont de moins en moins citées comme étant une raison de ne pas travailler, en Suisse comme dans la majorité des pays de l'OCDE. De même, la retraite anticipée a été moins souvent invoquée comme étant une raison d'inactivité, contrairement à la maladie et au handicap, plus fréquemment cités qu'auparavant.

Contrastant avec la faible part d'« inactifs » en comparaison internationale, la proportion de personnes entretenant un faible lien avec le marché du travail est comparativement élevée en Suisse (environ 13 %). Bien que cette proportion soit similaire à celle de l'Allemagne, elle est plus élevée que dans certains pays scandinaves, comme la Norvège ou le Danemark. Environ deux tiers des personnes faiblement connectées au marché du travail en Suisse sont des actifs ayant un emploi intermittent (< 45 % de l'année), tandis que le tiers restant ne travaille que quelques heures (< = 20 heures par semaine). En comparaison internationale, c'est particulièrement l'intégration des femmes dans le marché du travail qui est faible, ce qui pourrait s'expliquer avant tout par le choix des ménages concernant la répartition du travail lucratif.

Les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés constituent également un groupe dont l'intégration dans le marché du travail est comparativement mineure. L'éclatement de la guerre en Ukraine a provoqué l'arrivée d'environ 65 000 réfugiés ukrainiens jusqu'en 2023, qui ont obtenu le statut de protection S récemment activé, ce qui leur permet d'exercer immédiatement une activité professionnelle en Suisse. Leur participation au marché du travail, malgré tout très faible (18 %), a fait l'objet d'une étude qui examine concrètement les obstacles à l'intégration, en particulier pour les femmes ukrainiennes ayant fui leur pays, et les mesures efficaces pour les atténuer (Efionayi et al., étude non encore publiée).

### **Digression : crise de la COVID-19**

Parallèlement à l'exacerbation des tensions internationales, c'est surtout la crise de la COVID-19 qui a marqué la période des axes de recherche 2020-2023, frappant également de plein fouet le marché du travail helvétique. Le confinement partiel au printemps 2020 a entraîné un effondrement brutal de l'activité économique, provoquant une forte hausse du chômage et un nombre historiquement élevé de demandes d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT). La Confédération et les cantons ont pris diverses mesures extraordinaires durant cette période pour contrer les effets négatifs sur le marché du travail.

Outre le dispositif élargi des indemnités RHT, d'autres prestations de l'AC ont été élargies en réaction à la situation tendue sur le marché du travail. Ainsi, entre mars et août 2020, au maximum 120 indemnités journalières supplémentaires ont été accordées à toutes les personnes éligibles. Cette mesure a permis de préserver le droit à l'indemnité journalière des assurés pendant cette période et d'éviter les arrivées en fin de droits. Face à la situation toujours critique, des indemnités journalières supplémentaires, 66 au maximum, ont à nouveau été accordées pour les mois de mars à mai 2021.

Dans ce contexte, l'étude de Felder et al. (2023) a examiné l'impact de la pandémie de coronavirus sur le marché du travail et le rôle de l'assurance-chômage pendant la crise. Les auteurs constatent que le marché du travail a globalement bien supporté la crise de la COVID-19, même si certaines branches ont été nettement plus secouées que d'autres : le tourisme et la restauration ont été de loin les plus touchés par les effets négatifs sur le marché du travail, suivis par l'industrie manufacturière et la logistique, ce qui s'est traduit par une très forte contraction de l'offre d'emploi et une hausse massive du chômage dans ces secteurs. En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, des départs notables vers d'autres branches ont été relevés dans l'hôtellerie-restauration et le tourisme.

Pendant la crise, les ORP ont globalement pu maintenir leurs offres de conseil habituelles. Le recul des mesures relatives au marché du travail et des gains intermédiaires n'a été que de courte durée, sans conséquences négatives visibles. En outre, les indemnités journalières supplémentaires versées ont permis de réduire les arrivées en fin de droits et les réinscriptions, sans toutefois provoquer d'importants effets secondaires négatifs. Les analyses ont d'ailleurs montré que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a permis d'éviter les licenciements pendant la crise de la COVID-19, certes pas totalement, mais dans une très large mesure. Enfin, les auteurs ont constaté que la RHT, combinée à des mesures de confinement relativement modérées après la première vague de pandémie, ont contribué de manière décisive au recul du chômage et à la stabilité du marché de l'emploi. Une étude de Kaderli et al., actuellement en cours, se penche sur la question de savoir si le chômage structurel a également diminué ces dernières années.

L'OCDE (2022), qui avait analysé la première phase de la crise de la COVID-19 en Suisse, a également conclu que la réduction de l'horaire de travail avait largement contribué à la résilience du marché du travail. La baisse du nombre total d'heures travaillées a été moins marquée en Suisse, en comparaison avec ses voisins et avec la moyenne de l'OCDE au cours de la première année de la crise, et son impact a été mieux réparti entre les différentes catégories de travailleurs. Si, au début de la crise, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont été moins bien préservés d'un licenciement, ce n'était plus le cas au cours des trimestres suivants. Selon l'OCDE, la suppression du délai d'attente et l'extension de l'indemnité en cas de RHT aux travailleurs sous contrat à durée déterminée auraient participé à faire appliquer le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs peu qualifiés et les jeunes travailleurs.

Une étude de faisabilité a en outre examiné si et, si oui, quelles autres questions de recherche sur l'effet de la RHT pendant la crise COVID-19 pourraient être examinées avec des données plus récentes (Schüpbach et al. 2024). Il faut encore tenir compte du fait que les analyses sont délimitées par la procédure sommaire de décompte des indemnités RHT.

### 3 Instruments existants du SPE et développement du SPE

Le service public de l'emploi dispose de différents instruments pour faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Avec des dépenses annuelles d'environ 600 millions de francs, les mesures relatives au marché du travail (MMT), qui visent à promouvoir la capacité des demandeurs d'emploi à intégrer le marché du travail, sont notamment un instrument de poids souvent utilisé en matière de placement. Aussi est-il très pertinent d'en étudier l'efficacité.

La classification des MMT actuellement en vigueur comporte toutefois certaines lacunes qui rendent très difficile la comparaison des MMT d'un canton à l'autre. Pour cette raison, Liechti et al. (2023) ont élaboré, en partenariat avec le SECO et les cantons, une nouvelle classification, jugée plus intuitive et plus proche de la pratique, tout en étant davantage axée sur le contenu des MMT. Elle permettrait de mener des évaluations plus précises des MMT à l'échelle suisse et de comparer les cantons entre eux. Le SECO examine actuellement quand et dans quel cadre cette classification pourra être mise en œuvre dans PLASTA, sachant qu'elle est tributaire d'un autre projet qui doit définir et saisir les objectifs des MMT. Il se peut que d'autres spécificités en découlent et qu'elles aient un impact sur la classification.

Indépendamment de ces développements à caractère technique, qui doivent notamment simplifier les analyses d'impact et le *controlling* des MMT, il a été possible, au cours de la dernière période de recherche, d'étudier l'utilisation des MMT sous l'angle de l'égalité des sexes (Suri et al. 2022). Il en ressort que femmes et hommes participent en principe aux mêmes types de MMT et avec la même fréquence. Les spécialistes portent un jugement plutôt négatif sur les MMT spécifiquement destinées à un sexe, notamment parce que, selon eux, il n'existe majoritairement pas de besoins différents en matière de MMT. Toutefois la question de concilier une participation à une MMT avec les tâches ménagères et familiales se pose plus souvent pour les femmes. Des besoins particuliers apparaissent lors de la réinsertion dans le marché du travail après une interruption prolongée – souvent pour des raisons familiales – de l'activité professionnelle. L'étude n'a révélé aucun besoin d'agir rapidement. Une recommandation serait de proposer davantage de flexibilité dans les MMT offertes (par exemple MMT à temps partiel).

Pour améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi, outre les MMT, les gains intermédiaires sont un instrument fréquemment utilisé. Dans l'étude de Wunsch (2021), ceux-ci désignent les revenus provenant d'une activité lucrative que les demandeurs d'emploi réalisent pendant leur droit aux indemnités journalières de l'assurance chômage (AC). Si ce revenu est inférieur à l'indemnité de chômage à laquelle ils ont droit, l'AC effectue des paiements compensatoires. L'objectif de cette compensation est de créer des incitations à reprendre une activité rémunérée.

Plus d'un tiers des personnes percevant des indemnités journalières de l'AC réalisent un gain intermédiaire au cours des douze premiers mois de chômage. De tels gains intermédiaires favorisent une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi grâce à l'expérience professionnelle acquise et aux contacts directs établis avec d'éventuels futurs employeurs. Il existe toutefois un risque d'effets négatifs si les demandeurs d'emploi glissent, en raison du gain intermédiaire, vers des emplois moins bien rémunérés à long terme ou des conditions d'emploi précaires. Pour répondre à cette interrogation, Wunsch (2021) a cherché à savoir lequel de ces effets prévalait en cas de recours aux gains intermédiaires. S'agissant des indicateurs d'efficacité analysés, l'étude a révélé des effets positifs dans presque tous les groupes. Ainsi, un gain intermédiaire augmente la probabilité de retrouver un emploi régulier, réduit la durée du chômage, renforce les parcours professionnels et améliore les revenus des personnes qui y ont recours. Par conséquent, les gains intermédiaires permettent à l'AC de réaliser des économies considérables en matière de dépenses en indemnités journalières. En outre, l'étude a confirmé que les gains intermédiaires faisaient leurs preuves notamment en temps de crise.

S'agissant de l'encouragement à l'intégration professionnelle, la situation est plus mitigée en matière de sanctions prononcées par les ORP (p. ex. Lalive et al. 2005, Arni et al. 2013). Il est vrai que les sanctions peuvent encourager à sortir de l'AC, mais cela souvent au détriment d'un poste stable et de qualité. Ces rapports concernent les sanctions au sens général, sans distinction des infractions. C'est pourquoi Arni et al. (étude non encore publiée) se sont donné pour objectif, dans le cadre des axes de recherche 2020-2023, d'étudier plus précisément l'impact des différentes sanctions appliquées par les ORP. Ils cherchent

notamment à déterminer l'impact des sanctions sur la recherche d'emploi et la réinsertion dans le marché du travail, à différentes périodes de recherche d'emploi et pour différentes catégories de personnes.

Lors des entretiens de conseil, les demandeurs d'emploi sont informés de la possibilité d'un gain intermédiaire, de l'attribution de MMT ou encore de l'application de sanctions. Ces entretiens de conseil servent également, dans une large mesure, à élaborer une stratégie claire en fonction des besoins particuliers du demandeur d'emploi et à renforcer sa confiance en soi. Dans ce cadre, l'étude de Hörmann et al. (étude non encore publiée) a cherché à évaluer les différentes techniques du conseil à distance dans les ORP.

Durant la crise de la COVID-19, les entretiens de conseil ont dû être menés au pied levé, en ligne ou par téléphone, ce qui a permis aux ORP d'acquérir de nouvelles expériences. En se basant sur une analyse bibliographique et des enquêtes menées auprès de responsables ORP et de conseillers en personnel ainsi que d'autres experts, il est ressorti qu'une forme de conseil hybride (soit la combinaison systématique de formats de communication analogiques et numériques) pourrait être prometteuse à l'avenir. Outre les opportunités, cette étude a également mis en exergue plusieurs défis : il s'agit par exemple de maintenir le caractère obligatoire des entretiens de conseil et d'en préserver la qualité, et également de clarifier la question du support technique et de la protection des données.

Les stratégies des ORP appliquées à un groupe restreint de demandeurs d'emploi - ceux que l'on appelle les non-bénéficiaires de prestations (NBP) - ont été au cœur de l'étude de Liechti et Suri (2020). Si ces demandeurs d'emploi n'ont pas droit à l'indemnité journalière de l'assurance-chômage, ils bénéficient d'autres prestations de l'AC (notamment le conseil et le placement). Les NBP sont, entre autres, des personnes qui se trouvent dans des rapports de travail qui ont été résiliés et qui se sont inscrites à l'ORP ainsi que des personnes en fin de droits qui restent inscrites à l'ORP directement après leur arrivée en fin de droits. Afin d'en connaître davantage sur les non-bénéficiaires de prestations et sur l'offre que les ORP leur proposent, de vastes enquêtes en ligne ont été menées auprès des demandeurs d'emploi et des conseillers en personnel. Ces derniers ont déclaré que la position et l'offre des ORP envers les NBP se sont grandement améliorées au fil du temps. Alors qu'il peut exister encore des limitations concernant la fréquentation des MMT, les non-bénéficiaires de prestations bénéficient aujourd'hui des mêmes prestations en matière de conseil et de placement que les bénéficiaires de prestations.

Les NBP jugent souvent le conseil comme peu ou pas utile ; on suppose dans certains cas que cette affirmation ne concerne pas la qualité du conseil, mais plutôt le manque de temps consacré au conseil. Il semblerait en outre que la situation de vie des NBP, par exemple les personnes arrivant en fin de droits, est souvent différente de celle des bénéficiaires de prestations. Des discussions menées avec les bureaux de la CII révèlent que les NBP présentent davantage de problèmes de santé et/ou se trouvent dans des situations sociales difficiles. Réduire la frustration et développer la confiance en soi sont parfois les thèmes les plus urgents à traiter lors d'un entretien. Pour toutes ces raisons, les auteurs recommandent de recourir à des conseillers en personnel spécialisés en fonction des besoins et de permettre à ce groupe de personnes de mieux accéder aux MMT.

### ***Digression : obligation d'annoncer les postes vacants***

L'obligation d'annoncer les postes vacants, introduite le 1<sup>er</sup> juillet 2018, consiste à annoncer dorénavant à l'ORP les professions dont le taux de chômage est élevé. Les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP bénéficient d'un accès exclusif aux postes soumis à l'obligation d'annonce pendant cinq jours ouvrables, avant que les entreprises ne les publient sur d'autres canaux. Les ORP, quant à eux, sont tenus de proposer aux entreprises des candidats pertinents trouvés parmi les demandeurs d'emploi ou d'informer les entreprises s'il n'en existe pas, dans un délai de trois jours.

Pendant la phase d'introduction, entre juillet 2018 et décembre 2019, les professions obligées d'annoncer leurs postes vacants étaient celles dont le taux de chômage était de 8 % ou plus. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil ordinaire de 5 % a été appliqué. Fixée en fonction des chiffres du chômage des douze derniers mois, la liste des professions soumises à l'obligation d'annonce est valable pendant un an.

L'objectif de l'obligation d'annoncer les postes vacants est de renforcer le service de l'emploi et de réduire le chômage. La hausse des embauches de demandeurs d'emploi disponibles en Suisse a finalement pour objectif de réduire le besoin en main d'œuvre étrangère sur le marché de l'emploi et, partant, l'immigration.

Le rapport annuel de monitoring du SECO rend compte de la mise en œuvre de cette mesure. En outre, la période du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 31 décembre 2019, et donc la phase d'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants, a été évaluée. L'évaluation a pu être déployée à grande échelle en suivant divers axes d'analyse.

De premières *évaluations des effets* (Ahrens et al. 2021, Sheldon et Wunsch 2021) n'ont pas permis de constater un effet statistiquement significatif sur le chômage et l'immigration pendant la phase d'introduction. On notera toutefois qu'à ce moment-là, un nombre relativement faible de postes étaient soumis à l'obligation d'annonce. En effet, au moment de la phase d'introduction, le taux de chômage était globalement bas et le seuil à partir duquel un type de profession était soumis à l'obligation d'annonce était plus élevé qu'aujourd'hui (8 %).

Outre les évaluations des effets, deux *évaluations de monitoring* se sont intéressées à l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants (Bamert et al. 2021, Braun-Dubler et al. 2021). La probabilité que l'annonce d'un poste conduise à un placement abouti par les ORP était plus élevée lorsque le dossier du candidat était meilleur et lorsque la proposition était transmise rapidement. De même, le nombre de propositions de placement a joué un rôle majeur, mais la clé du succès résidait surtout dans le fait qu'au moins une proposition par poste soit transmise le plus rapidement possible. Plusieurs responsables ORP, issus de différents cantons, ont souligné en outre l'importance du contact personnel et du rapport de confiance mutuelle entre employeurs et ORP pour permettre une collaboration durable en matière de placement.

Une étude réalisée par Buchs (2022) s'est penchée, sous un angle plus large, sur l'augmentation de la transparence du marché de l'emploi suite à l'introduction de l'obligation d'annonce et sur le degré de fiabilité des employeurs suisses à annoncer leurs postes vacants. Cette étude est essentiellement basée sur des sondages d'échantillons aléatoires amples et représentatifs d'entreprises et d'administrations publiques en 2010, 2017 et 2021. Ses analyses ont mis en évidence que le marché du travail est dans l'ensemble très transparent et que l'introduction de l'obligation d'annonce a permis d'améliorer la transparence dans les professions soumises à l'obligation d'annonce. Selon l'autrice, en 2021, plus de 90 % des postes vacants dans les professions à fort taux de chômage étaient accessibles via les canaux publics.

## 4 Conclusion

Le but de ces études, mandatées par la CS AC et le SECO, est d'acquérir des connaissances sur l'évolution du marché du travail en Suisse. Il s'agit également d'examiner à intervalles réguliers l'efficacité de la politique suisse en matière de marché du travail à l'aune des objectifs de la LACI, à savoir fournir une protection adaptée en cas de perte de revenus et permettre une réinsertion rapide et durable dans le marché du travail. Sur la base de ces lignes directrices, des études relatives à des thématiques diverses ont été menées dans le cadre des axes de recherche 2020-2023 de la CS AC. On trouve au cœur de celles-ci les « Instruments existants du SPE », le « Développement du SPE », les « Situations et carrières professionnelles » et la « Transformation du marché du travail ».

Le vieillissement de la population et la numérisation croissante, qui posent des défis non seulement aux employeurs, mais également aux actifs et au SPE, constituent entre autres les dénominateurs communs de ces études. En raison de l'évolution des profils de poste, les actifs doivent sans cesse adapter leurs compétences, tandis que le SPE doit veiller à refléter l'évolution du monde du travail dans le développement de ses stratégies de placement.

L'étude d'Aeppli et al. (2021) fait apparaître que les filières de formation choisies par les actifs les ont jusqu'à présent bien préparés aux défis du marché du travail. Au niveau secondaire II, c'est surtout la formation professionnelle qui se distingue par un taux d'activité élevé de ses diplômés et une certaine protection contre les bas salaires. Il apparaît également qu'en comparaison, les diplômés tertiaires ont une valeur élevée sur le marché du travail, le nombre de personnes avec ce niveau de formation ayant fortement augmenté ces dernières années.

Néanmoins, on observe dans le même temps des déséquilibres sur le marché du travail : certaines professions peinent à recruter du personnel qualifié (SECO 2023, Felder & Sheldon 2023). À l'opposé, certaines personnes sont à la recherche d'un emploi depuis plusieurs années, sans parvenir à décrocher un poste (Egger, Dreher & Partner et Ecoplan 2020, Liechti et al. 2020). Dans ce contexte, Egger, Dreher & Partner et Ecoplan (2020) se sont intéressés aux obstacles que rencontrent précisément les chômeurs de longue durée. Il en est ressorti que c'est souvent une accumulation de différents obstacles qui empêche la réinsertion dans le marché du travail. Ainsi, ce n'est souvent pas l'âge à lui seul qui rend difficile la prise d'un emploi, mais la conjonction d'autres obstacles à l'intégration, liés notamment à la formation, à la santé ou aux caractéristiques propres à la personnalité. Aussi les ORP adaptent-ils leur stratégie de conseil en premier lieu en fonction des obstacles individuels à l'intégration.

Il existe également des obstacles pour les personnes ayant un faible taux d'activité. L'OCDE (2023) a observé qu'environ une personne sur huit en Suisse occupe un emploi instable ou ne travaille que quelques heures par semaine. Dans le cas de ces actifs, il serait nécessaire d'approfondir l'analyse pour cerner les obstacles concrets à un taux d'activité plus élevé et le rôle des stratégies visant à améliorer la répartition du travail rémunéré dans les ménages.

Dans le contexte de la promotion de l'employabilité, diverses études se sont penchées sur quelques instruments du SPE (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 jeté les jalons des futures évaluations d'impact. Si la nouvelle classification était introduite dans PLASTA, on pourrait alors mener des évaluations plus précises sur les MMT. En revanche, pour l'instrument dit du gain intermédiaire, une évaluation d'impact détaillée a déjà été réalisée au cours de la période de recherche 2020-2023. Wunsch (2021) a constaté dans l'ensemble qu'un gain intermédiaire permet généralement de réduire la durée du chômage, tout en influençant positivement le parcours professionnel futur du point de vue de la stabilité et du revenu.

Si le recours aux instruments existants qui offrent des perspectives prometteuses constitue une part importante des stratégies de placement, le SPE ne cesse également d'évoluer pour soutenir les demandeurs d'emploi. Ainsi, durant la crise de la COVID-19, les entretiens de conseil ont dû être menés parfois

en ligne ou par téléphone, permettant aux ORP d'acquérir de nouvelles expériences. De même, à l'avenir, une forme hybride de conseil, le « Blended Counselling », pourrait se révéler particulièrement adaptée (Hörmann et al., étude non encore publiée).

Pour synthétiser, on peut affirmer que les études réalisées dans le cadre des axes de recherche 2020-2023 ont permis d'apporter des réponses à plusieurs questions de certains champs thématiques. En outre, certains projets de recherche se basaient sur les besoins actuels en matière de recherche, qui sont survenus au cours de la période 2020-2023, notamment en raison de la crise de la COVID-19 et de la guerre en Ukraine (Felder et al. 2023, Schüpbach et al. 2024, Efonyi et al., étude non encore publiée). Quelques projets d'étude des axes de recherche 2020-2023, encore en cours, seront prochainement achevés pour être ensuite publiés. Parallèlement à ce rapport de synthèse, les nouveaux axes de recherche 2024-2027 sont également adoptés (SECO 2024). Ceux-ci partent des résultats obtenus jusqu'ici et identifient les besoins futurs en matière de recherche sur les questions liées au marché du travail.

## 5 Bibliographie

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

Ahrens, A., Arni, P., Hangartner, D., Lalive, R., Lehmann, T., Pianzola, J. (2021). Évaluation de l'impact de l'obligation d'annoncer les postes vacants I. Bases de la politique économique n° 21. 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.

Arni, P., Lalive, R., van Ours, J. (2013). How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit. *Journal of Applied Econometrics*, 28, 1153–1178.

Bamert, J., Beerli, A., Kaiser, B., Kopp, D., Siegenthaler, M. (2021). Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I. Bases de la politique économique n° 19. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Braun-Dubler, N., Kaderli, T., Frei, T., Longhini, L., Puhani, P. (2021). Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants II. Bases de la politique économique n° 20. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Buchs, H. (2022). Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht. Rapport à l'intention du Secrétariat d'État à l'économie SECO. Université de Zurich, Zurich.

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. Bases 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., Siegenthaler, M., Möhr, T. (2020). Parcours professionnels dès 50 ans : intégration des actifs âgés sur le marché du travail en Suisse. Bases de la politique économique n° 14. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Lalive, R., van Ours, J., Zweimüller, J. (2005). The Effect of Benefit Sanctions on the Duration of Unemployment. *Journal of the European Economic Association*, 3, 1–32.

Liechti, D. & Suri, M. (2020). Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations. Publication SECO Politique du marché du travail n° 60, 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., Möhr, T., Arni, P., Siegenthaler, M. (2022). Méthodes de recherche d'emploi et leurs succès. Bases de la politique économique n° 33. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Liechti, D., Legler, V., Huddleston, C., Frey, M. (2023). Classification MMT – Inventaire et développement de la classification et de la saisie des MMT. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, Bâle.

OCDE (2022). Les effets de la crise COVID-19 sur différents groupes socio-économiques et le rôle du chômage partiel : l'exemple de la Suisse. Bases de la politique économique n° 37. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

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 de la politique économique n° 40. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

SECO (2024). Axes de recherche pour la période de 2024 à 2027 - Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Sheldon, G. & Wunsch, C. (2021). Évaluation de l'impact de l'obligation d'annoncer les postes vacants II. Bases de la politique économique n° 22. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Suri, M., Frey, M., Wüest, A., Morlok, M. (2020). Travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. Bases de la politique économique n° 13. Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne, Suisse.

Suri, M., Liechti, D., Möhr, T., Hartmann, I., Keller, N. (2022). Égalité des sexes en matière de mesures relatives au marché du travail. Étude mandatée par le Secrétariat d'État à l'économie SECO. BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, Bâle.

Wunsch, C. (2021). Utilisation et effets des gains intermédiaires. Publication SECO Politique du marché du travail n° 61, Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne.

## 6 Annexe

Le tableau ci-après présente un bref aperçu des projets de recherche qui figurent dans le présent rapport de synthèse. En font partie toutes les études mandatées par la CS AC et les projets de recherche du SECO en lien avec les axes de recherche 2020-2023, publiés à partir de 2020.

Projet et résultats des recherches	En collaboration avec	Durée
<p>Situation, évolution et conséquences du chômage de longue durée</p> <p>Parmi les principaux facteurs augmentant le risque de chômage de longue durée, l'étude a mis en évidence les éléments suivants : bénéficier d'une rente AI, être au chômage dès l'âge de 45 ans, avoir un niveau de formation bas (pas de formation après l'école obligatoire) et être de nationalité étrangère. En outre, on a constaté que le chômage de longue durée a un effet négatif durable sur la carrière des personnes concernées. Après une période de chômage de longue durée, les chances de retrouver un emploi et le niveau de rémunération diminuent considérablement. Le revenu des personnes qui ont connu un épisode de chômage bref reste pratiquement au même niveau qu'avant le chômage.</p>	BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser, T. Möhr), KOF ETH Zurich (M. Siegenthaler)	2019-2020
<p>Chômage de longue durée : obstacles à l'intégration sur le marché du travail et mesures à la disposition des offices régionaux de placement (ORP)</p> <p>À l'aide d'études de cas, l'étude explique que c'est souvent une combinaison de différents obstacles à l'intégration qui complique la réinsertion professionnelle. Ainsi, un âge avancé peut constituer un obstacle supplémentaire si le demandeur d'emploi présente d'autres difficultés en matière d'intégration. Mais les demandeurs d'emploi âgés retrouvent souvent un emploi lorsque, hormis l'âge, il n'existe pas d'autres obstacles à l'intégration (comme un faible niveau de formation ou la maladie). Les ORP conçoivent donc leurs stratégies de conseil en premier lieu à la lumière des obstacles individuels.</p>	Egger, Dreher & Partner AG (M. Egger), Ecoplan (M. Marti, M. Mattmann)	2019-2020
<p>Parcours professionnels dès 50 ans : intégration des actifs âgés sur le marché du travail en Suisse</p> <p>Dans le cadre de cette étude, différentes cohortes nées entre 1942 et 1962 ont été analysées. On a constaté que les trajectoires professionnelles dépendaient fortement de la situation professionnelle des individus à 50 ans, à savoir s'ils étaient actifs ou au chômage : trois quarts des personnes âgées de 50 ans qui exerçaient une activité lucrative étaient encore sur le marché du travail au bout de dix ans, alors que ce n'était le cas que de la moitié des chômeurs. Parallèlement, il est apparu que la taux d'activité des personnes âgées avait nettement augmenté dans tous les groupes d'âge, notamment en raison de l'accroissement sensible du taux d'emploi des femmes, et qu'il existe encore un potentiel à exploiter, notamment à partir de 60 ans.</p>	BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser, T. Möhr), KOF ETH Zurich (M. Siegenthaler)	2019-2020
<p>Travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite</p> <p>Les auteurs proposent en tout trois mesures visant à développer encore davantage le potentiel d'activité des personnes ayant dépassé l'âge ordinaire de la retraite : réduction des charges salariales pour les per-</p>	BSS Volkswirtschaftliche Beratung (M. Suri, M. Frey, A. Wüest, M. Morlok)	2019-2020

<p>sonnes actives au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, baisse de l'imposition des revenus d'une activité lucrative pour cette même catégorie de personnes et actions visant à faire évoluer les mentalités. Du point de vue des auteurs, c'est surtout le dernier élément qui est central pour augmenter l'activité professionnelle. Un changement des mentalités pourrait être favorisé par un ensemble de mesures alliant sensibilisation, aménagements consentis par les entreprises et abandon de la retraite à âge fixe.</p>		
<p>Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations</p> <p>Cette étude s'intéresse aux demandeurs d'emploi que l'on appelle les non-bénéficiaires de prestations (NBP). Les NBP sont des personnes qui se trouvent dans des rapports de travail qui ont été résiliés et qui se sont inscrites à l'ORP ainsi que des personnes en fin de droits qui restent inscrites à l'ORP directement après leur arrivée en fin de droits. L'étude montre que la position et l'offre des ORP envers les NBP se sont grandement améliorées au fil du temps. Ils bénéficient aujourd'hui des mêmes prestations en matière de conseil et de placement que les bénéficiaires de prestations, même s'il existe encore des limitations concernant la fréquentation des MMT. En raison de la situation de vie souvent difficile des NBP, les auteurs recommandent de recourir à des conseillers en personnel spécialisés en fonction des besoins et de permettre à ce groupe de personnes d'accéder aux MMT.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, M. Suri)</p>	<p>2019-2020</p>
<p>Utilisation et effets des gains intermédiaires</p> <p>Plus d'un tiers des personnes percevant des indemnités journalières de l'AC réalisent un gain intermédiaire au cours des douze premiers mois de chômage. S'agissant des indicateurs d'efficacité analysés, l'étude a révélé des effets positifs dans presque tous les groupes. Ainsi, un gain intermédiaire augmente la probabilité de retrouver un emploi régulier, réduit la durée du chômage, renforce les parcours professionnels et améliore les revenus des personnes qui y ont recours.</p>	<p>Université de Bâle (C. Wunsch)</p>	<p>2019-2021</p>
<p>Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I et II</p> <p>En se basant sur une analyse portant sur la phase d'introduction de l'obligation d'annoncer les postes vacants (juillet 2018 à décembre 2019), deux évaluations de monitoring ont examiné de plus près l'exécution de l'obligation d'annoncer les postes vacants. La probabilité que l'annonce d'un poste conduise à un placement abouti par les ORP était plus élevée lorsque le dossier du candidat était meilleur et lorsque la proposition était transmise rapidement. De même, le nombre de propositions de placement a joué un rôle majeur, mais la clé du succès résidait surtout dans le fait que les ORP transmettaient le plus rapidement possible au moins un dossier par poste. Plusieurs responsables ORP ont souligné en outre l'importance du contact personnel et du rapport de confiance entre employeurs et ORP pour permettre une collaboration durable en matière de placement.</p>	<p><i>Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants I</i> KOF ETH Zurich (J. Bamert, A. Beerli, D. Kopp, M. Siegenthaler), BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser)</p> <p><i>Évaluation de monitoring de l'obligation d'annoncer les postes vacants II</i> IWSB (N. Braun-Dubler, T. Kaderli, V. Frei, L. Longhini), Leibniz Universität Hannover (P. Puhani)</p>	<p>2020-2021</p>

<p>Évaluation de l'impact de l'obligation d'annoncer les postes vacants I et II</p> <p>S'agissant de la phase d'introduction, les premières évaluations de l'impact n'ont pas permis de constater d'effet significatif sur le chômage et l'immigration. Il convient de noter que l'obligation d'annoncer les postes vacants est une mesure structurelle encore récente, qui a été mise en place alors que le chômage était bas.</p>	<p><i>Évaluation de l'impact de l'obligation d'annoncer les postes vacants I</i>  Université de Lausanne (R. Lalive, T. Lehmann, P. Arni (Université de Bristol)), Immigration Policy Lab  ETH Zurich (A. Ahrens, D. Hangartner, J. Pianzola)  <i>Évaluation de l'impact de l'obligation d'annoncer les postes vacants II</i>  Université de Bâle (G. Sheldon, C. Wunsch)</p>	<p>2020-2021</p>
<p>La valeur des formations sur le marché du travail suisse</p> <p>Les résultats de cette étude montrent que la formation professionnelle de base reste déterminante sur le marché du travail suisse. Sur la durée, les personnes possédant une formation professionnelle de base présentent des taux d'emploi plus élevés et un taux de chômage plus faible. En outre, la formation professionnelle de base préserve davantage contre les salaires bas par rapport à la formation générale. Pour atteindre les échelons supérieurs de la répartition salariale, suivre une formation de degré tertiaire est généralement une condition <i>sine qua non</i>.</p>	<p>Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB) (M. Aepli, A. Kuhn, J. Schweri)</p>	<p>2020-2021</p>
<p>Méthodes de recherche d'emploi et leurs succès</p> <p>L'étude met en évidence que les stratégies de recherche d'emploi choisies ne diffèrent presque pas entre les demandeurs d'emploi qui ont trouvé un poste et ceux qui n'en ont pas trouvé. La stratégie de recherche est parfois adaptée lorsque la période de recherche se prolonge. Alors que les canaux de recherche ne sont guère adaptés, les demandeurs d'emploi élargissent graduellement leur périmètre de recherche. Les auteurs constatent que c'est le plus souvent grâce à une référence du réseau personnel ou à l'aide d'une plateforme de recherche d'emploi classique que les demandeurs d'emploi trouvent un travail.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, M. Suri, T. Möhr), Université de Bristol (P. Arni), KOF  ETH Zurich (M. Siegenthaler)</p>	<p>2020-2022</p>
<p>Égalité des sexes en matière de mesures relatives au marché du travail (MMT)</p> <p>L'étude a examiné les MMT sous l'angle de l'égalité des sexes et a montré que les différences entre les sexes sont effectivement rares. Femmes et hommes participent avec la même fréquence et, en principe, aux mêmes types de MMT. Globalement, les spécialistes portent un jugement plutôt négatif sur les MMT spécifiquement destinées à un sexe, jugeant majoritairement qu'il n'existe pas de besoins différents selon que l'on est une femme ou un homme à la recherche d'un poste. Bien plus se pose la question de concilier participation à une MMT et tâches ménagères/obligations familiales. On constate des besoins particuliers dans le cas d'une réinsertion dans le marché du travail suite à une interruption prolongée, souvent pour des raisons familiales, de l'activité professionnelle. L'étude n'a révélé aucune nécessité de prendre des mesures immédiates. Toutefois, il a été recommandé de veiller à davantage de flexibilité dans les MMT offertes (p. ex. MMT à temps partiel).</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (M. Suri, D. Liechti, T. Möhr), Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion, Université de Saint-Gall (I. Hartmann, N. Keller)</p>	<p>2021-2022</p>

<p>Die Praxis der Personalsuche: Veränderungen durch die Einführung der Stellenmeldepflicht</p> <p>Cette étude a examiné dans quelle mesure la transparence du marché de l'emploi a augmenté après l'introduction de l'obligation d'annonce et avec quel degré de fiabilité les employeurs suisses annoncent les postes à pourvoir. Elle se base sur des sondages d'échantillons aléatoires amples et représentatifs d'entreprises et d'administrations publiques réalisés en 2010, 2017 et 2021. Les analyses mettent en évidence que le marché du travail est très transparent en Suisse et que l'introduction de l'obligation d'annonce a permis d'améliorer la transparence dans les professions soumises à l'obligation d'annonce. Plus de 90 % des postes vacants dans les professions à fort taux de chômage étaient accessibles via les canaux publics.</p>	<p>Observatoire du marché de l'emploi, Université de Zurich (H. Buchs)</p>	<p>2021-2022</p>
<p>Les effets de la crise COVID-19 sur des différents groupes socio-économiques et le rôle du chômage partiel : l'exemple de la Suisse</p> <p>Les résultats de cette étude indiquent que, au cours de la première année de la crise, la baisse du nombre total d'heures travaillées a été moins marquée en Suisse, en comparaison avec ses voisins et avec la moyenne de l'OCDE, son impact ayant été mieux réparti entre les différentes catégories de travailleurs. En outre, l'étude a conclu que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail avait dans une large mesure contribué à la résilience du marché du travail pendant la crise de la COVID-19 et atténué la hausse du chômage. Selon l'OCDE, la suppression du délai d'attente et l'extension de l'indemnité en cas de RHT aux travailleurs sous contrat à durée déterminée auraient participé à faire appliquer le droit à l'indemnité en cas de RHT pour les travailleurs peu qualifiés et les jeunes travailleurs.</p>	<p>OCDE (A. Hijzen, A. Salvatori)</p>	<p>2021-2022</p>
<p>L'impact de la pandémie de coronavirus sur le marché du travail et le rôle de l'assurance-chômage pendant la crise</p> <p>Les résultats de cette étude montrent que le marché du travail suisse a bien supporté le choc de la crise du coronavirus. Les prestations de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi ont contribué de manière décisive à la stabilité du marché du travail et lui ont permis de se rétablir relativement rapidement. L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail a permis d'éviter très largement, mais pas totalement, les licenciements pendant la crise de la COVID-19. En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, il y a eu des départs notables vers d'autres branches. Pendant la crise, les offices régionaux de placement ont pu maintenir leurs offres de conseil habituelles. Les indemnités journalières supplémentaires versées ont permis de réduire les arrivées en fin de droit et les réinscriptions des demandeurs d'emploi, sans toutefois provoquer d'importants effets secondaires négatifs.</p>	<p>Université de Bâle (R. Felder, C. Wunsch), BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser, T. Möhr)</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Disponibilité de la main d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer</p> <p>Dans certains domaines professionnels, les entreprises se plaignent depuis un certain temps déjà de la pénurie de main d'œuvre qualifiée. Les mutations technologiques et la démographie font notamment partie des facteurs de cette évolution à moyen et long terme, avec, à court terme,</p>	<p>SECO</p>	<p>2022-2023</p>

<p>le rôle joué par la conjoncture. Le rapport adopte un point de vue différencié sur les évolutions à moyen et à long terme dans différents groupes professionnels et montre ainsi que les signes d'une pénurie structurelle de main d'œuvre qualifiée sont fortement marqués dans les professions de la santé et dans le secteur MINT.</p>		
<p>Classification MMT – Inventaire et développement de la classification et de la saisie des MMT</p> <p>La classification actuellement en vigueur des MMT rend difficile la comparabilité entre les MMT de tous les cantons. Dans le cadre de cette étude, une nouvelle classification a été élaborée, jugée par les cantons comme plus intuitive et plus proche de la pratique, tout en étant davantage axée sur les contenus des MMT. Grâce à une application homogène, on pourrait désormais évaluer plus précisément les MMT à l'échelle suisse. Le SECO examine actuellement quand et dans quel cadre cette classification pourra être mise en œuvre dans PLASTA. Il se peut que d'autres spécificités en découlent et qu'elles aient un impact sur la classification.</p>	<p>BSS Volkswirtschaftliche Beratung (D. Liechti, V. Legler, C. Huddleston, M. Frey)</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Faces of Joblessness in Switzerland: Feasibility study</p> <p>Cette étude de faisabilité a mis en évidence, dans une première partie, que les bases de données suisses sont en principe bien conçues pour identifier les différents groupes cibles et obstacles au marché du travail. Les sources de données utilisées sont, d'une part, l'enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC) et, d'autre part, l'enquête suisse sur la population active (ESPA). Des analyses descriptives plus approfondies ont par ailleurs confirmé que le chômage est peu répandu en Suisse, mais que, par rapport à d'autres pays de l'OCDE, davantage de personnes actives, et en particulier les femmes, sont employées à un faible taux d'occupation ou de manière irrégulière.</p>	<p>OCDE</p>	<p>2022-2023</p>
<p>Ein System zur laufenden Messung der Knappheitsverhältnisse auf beruflichen Arbeitsmärkten in der Schweiz</p> <p>Cette étude a développé un système d'indicateurs qui mesure les conditions de pénurie professionnelle en fonction de la durée de recherche d'emploi des chômeurs et de la durée de recherche de main-d'œuvre des entreprises. Il en résulte des indicateurs distincts pour la pénurie de main-d'œuvre et la pénurie d'emplois, sur la base desquels les marchés partiels du travail professionnel peuvent être classés selon qu'il existe une pénurie d'emplois, une pénurie de main-d'œuvre, un décalage ou un équilibre. Les résultats reflètent les changements survenus dans la situation en termes de main-d'œuvre pendant la pandémie de COVID-19.</p>	<p>Université de Bâle (R. Felder, G. Sheldon)</p>	<p>2023</p>
<p>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</p> <p>Cette étude de faisabilité a mis en évidence les questions de recherche concernant la réduction de l'horaire de travail pendant la crise de la COVID-19 qui pourraient être analysées à l'aide de données plus récentes et qui sont liées aux connaissances actuelles dans ce domaine (par exemple, OCDE 2022 et Felder et al. 2023). Elle discute également des</p>	<p>KOF ETH Zurich (K. Schüpbach, M. Siegenthaler, J. Waschke)</p>	<p>2023-2024</p>

méthodes appropriées pour identifier les effets intéressants ainsi que des opportunités et des risques qu'elles présentent.		
<p>Potentiels du conseil à distance et expériences des ORP en la matière</p> <p>Il ressort d'une analyse bibliographique et de déclarations de responsables ORP, de conseillers en personnel et d'autres experts qu'une forme de conseil hybride pourrait être prometteuse à l'avenir. Outre les opportunités, l'étude a également mis en exergue plusieurs défis : il s'agit par exemple de maintenir le caractère obligatoire des entretiens de conseil et d'en préserver la qualité, et également de clarifier la question du support technique et de la protection des données.</p>	Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) (M. Hörmann, B. Wüthrich, M. Silfverberg)	2023-
<p>Wirkung unterschiedlicher Sanktionen der RAV</p> <p>(travaux en cours)</p>	BSS Volkswirtschaftliche Beratung (B. Kaiser), Université de Bristol (P. Arni), Université de Lausanne (R. Lalive, J. Kläui), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) (M. Wolf)	2022-
<p>Strukturelle Arbeitslosigkeit</p> <p>(travaux en cours)</p>	BASS (T. Kaderli, J. Zuchuat), Université de Lausanne (R. Lalive)	2023-
<p>Berufsintegration geflüchteter ukrainischer Frauen</p> <p>(travaux en cours)</p>	Université de Neuchâtel (D. Efiornayi, D. Ruedin, G. D'Amato)	2023-