

RAPPORT ANNUEL DE L'AOST 2023

VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSMARKTBEHÖRDEN | **VSA**
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL | **AOST**
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO | **AUSL**



Table des matières

Table des matières	2
Organisation	3
Avant-propos	4
Liste des abréviations	5
1. Affaires internes	6
2. Marché du travail / chômage	8
3. Surveillance du marché du travail	13
4. Formation	15
5. Politique des étrangers	18
6. Conditions de travail	21
7. Finances	23

Organisation

Comité

Nicole Hostettler, BS, présidente

Charles de Reyff, FR, vice-président

Hubert Helbling, SZ

Inge Hubacher, BE

Isabelle Wyss, BL

Karin Jung, SG

Peter Kalbermatten, VS

Bernhard Neidhart, ZG

Daniel Wessner, TG

Beat Bachmann, AIPT (jusqu'au 30.06.23)

Sandrine Spina, AIPT (à partir du 01.07.23)

Cornelia Lüthy*, SEM (jusqu'au 31.03.23)

Regula Mader*, SEM (à partir du 01.04.23)

Oliver Schärli*, SECO

David Th. Augustin Sansonnens*, AOST

* avec voix consultative

Secrétariat

David Th. Augustin Sansonnens, directeur

Nicole Carrupt, directrice adjointe (jusqu'au 30.09.23)

Monique Dupraz, assistante administrative supérieure (à partir du 01.07.23)

Bernhard Schneider, chef de projet (01.04-31.12.23)

Melanie Studer, assistante de direction

Michaela Williner, responsable de projet (jusqu'au 30.04.23)

Organe de révision

Heinz Martinelli, GL

Reto Burkhalter, LU

Délégation Marché du travail/Chômage MT/C

Peter Kalbermatten, président

Daniel Wessner, membre

Isabelle Wyss, membre

Damien Yerly, SECO*

Délégation Surveillance du marché du travail SMT

Karin Jung, présidente

Hubert Helbling, membre

Charles de Reyff, membre

Regula Mader, SEM*

Valerie Berger, SECO*

Délégation Formation

Charles de Reyff, président

Inge Hubacher, membre

Isabelle Wyss, membre

Damien Yerly, SECO*

Délégation Politique des étrangers PE

Bernhard Neidhart, président

Hubert Helbling, membre

Peter Kalbermatten, membre

Regula Mader, SEM*

Jürg Eberle, VKM*

Régine Schweizer*

Mentions légales

Traduit par DeepL Pro

Avant-propos

**Chers lecteurs, chères lectrices,
Chers membres de l'AOST**

Les autorités du marché du travail sont toujours sollicitées. D'autant plus lorsque, comme ces dernières années – et c'est encore le cas pour l'année sous revue – le monde est en proie à des crises et des guerres. Les événements mondiaux ont des répercussions de plus en plus rapides et directes sur le monde du travail en Suisse et sur les exigences posées aux autorités compétentes.

Au cours de l'exercice 2023, nos membres ont à nouveau été mis au défi de trouver rapidement des solutions efficaces, pragmatiques et non bureaucratiques au niveau cantonal pour les tâches à accomplir : renforcement de l'intégration professionnelle des personnes avec statut S, défi technique lors du versement des indemnités de chômage ou accompagnement des questions politiques et techniques complexes autour de la politique européenne, notamment en ce qui concerne la libre circulation des personnes.

Parallèlement, la fin imminente des mesures de soutien économique découlant de la pandémie de Covid a redonné une plus grande marge de manœuvre pour planifier l'avenir de manière prospective et stratégique en collaboration avec la Confédération, les associations partenaires et les membres de l'association : la stratégie *service public de l'emploi* avec la participation de tous les cantons et de tous les niveaux hiérarchiques n'est qu'un des nombreux projets menés à bien.

L'année sous revue a également montré que nous, les autorités cantonales du marché du travail, sommes prêtes. Prêtes à suivre les évolutions rapides de la numérisation et à les intégrer dans notre travail quotidien. Prêtes à mettre à la disposition de nos collaborateurs les formations et les formations continues qui les rendent aptes et qui font d'eux les ambassadeurs d'un marché du travail juste et équilibré. Prêtes également à sortir des sentiers battus, à penser en dehors du cadre et à permettre ainsi une réflexion innovante tant au niveau stratégique qu'opérationnel. A quoi ressembleront les concepts de financement de demain ? Comment planifier les mesures relatives au marché du travail ?

Comment se déroule le processus d'inscription au service public de l'emploi ?

Le système fédéral s'est une fois de plus révélé être un excellent laboratoire pour effectuer un travail de pionnier au niveau local, pour tester des projets et, s'ils fonctionnent, pour les étendre au niveau régional ou même national. L'Association des offices suisse du travail encourage et stimule la collaboration entre les acteurs du marché du travail, coordonne les intérêts, propose et réalise ses propres projets. L'année sous revue a été marquée par de nombreux projets de ce type, dont le présent rapport annuel rend compte.

Ces dernières années, nous avons donc accordé une attention particulière aux relations avec les partenaires de l'AOST, les associations sœurs et les acteurs de la Confédération. De mon point de vue, nous sommes parvenus, en nous efforçant de collaborer de manière coopérative, à établir des relations solides qui nous permettent également de débattre de manière controversée et engagée. C'est précisément la base sur laquelle nous pouvons fonder notre action en tant qu'association pour nos membres, mais aussi pour les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les entreprises et les organisations concernées.

Je remercie chaleureusement toutes les personnes qui, par leur engagement, ont contribué à la bonne marche de l'année 2023. Je remercie tout particulièrement les membres du secrétariat de l'AOST qui, malgré les changements de personnel, ont fourni leurs prestations de manière fiable et ont introduit des modernisations dans de nombreux domaines. Je vous souhaite à présent une bonne lecture et une année 2024 pleine de succès.



NICOLE HOSTETTLER

Présidente de l'AOST
Responsable de l'Office de
l'économie et du travail
Canton de Bâle-Ville

Liste des abréviations

AC	Assurance chômage
ACC	Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein
ACt	Autorité cantonale du travail
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AIS	Agenda Integration Suisse
AMOSa	Observation du marché du travail de Suisse orientale, Argovie, Zoug et Zurich
ASM	Association des services cantonaux de migration
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CFT	Commission fédérale du travail
CS AC	Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage
CT fédérale	Commission tripartite de la Confédération
FCI	Formation continue intercantonale
FdB	Formation de base intercantonale
IE	Indemnités en cas d'intempérie
LAA	Loi sur l'assurance-accidents
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage)
LEI	Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration
LMMT	Logistique des mesures du marché du travail
LPCA	Loi fédérale sur les contributions aux frais des cantons pour le contrôle du respect de l'obligation de déclarer les postes vacants.
LTN	Loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (Loi sur le travail au noir)
LTr	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail)
MA	Mesures d'accompagnement
MMT	Mesures du marché du travail
OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
OERE	Ordonnance sur l'exécution du renvoi et de l'expulsion d'étrangers
OIE-LACI	Ordonnance sur l'indemnisation des cantons pour l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage (Ordonnance sur l'indemnisation des frais d'exécution de la LACI)
ORTE	Observatoire romand et tessinois de l'emploi
ORP	Office régional de placement
RHT	Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail
SE	Supported employment
SPE	Service public de l'emploi
STPS	Association pour la formation professionnelle supérieure / sécurité au travail et protection de la santé

1. Affaires internes

L'année 2023 a été une année de transition au sein du secrétariat, mais aussi une année de repositionnement de l'association en tant que partenaire incontournable dans les dossiers importants et les projets stratégiques.

Dès son entrée en fonction, le nouveau directeur de l'AOST a décidé de concentrer les activités du secrétariat sur son cœur de métier, à savoir la coordination des différents thèmes et dossiers. Ainsi, les effectifs ont pu être réduits tout en renforçant les compétences techniques en matière de gestion, notamment : rapatrier la comptabilité afin de pouvoir établir une véritable comptabilité analytique répondant aux attentes du Contrôle fédéral des finances, et privilégier les travaux spécifiques sur mandat (informatique de gestion, communication, modernisation de l'offre de formation). Les travaux devraient être terminés d'ici fin 2024.

La journée des autorités du marché du travail "Marché du travail 2030", qui s'est tenue à Baden en décembre 2022, a été un merveilleux prélude à l'année 2023 : Malgré les tensions et les divergences d'opinion, il n'était pas envisageable pour les autorités fédérales d'élaborer des stratégies sans la contribution experte et expérimentée des autorités cantonales d'exécution. Résultat : tous les acteurs institutionnels de la branche ont pu prouver à la Commission fédérale de surveillance du fonds de l'assurance-chômage (CS AC), commanditaire de leurs stratégies, qu'ils étaient capables de collaborer rapidement et efficacement et de se projeter dans un avenir commun. C'est ainsi que les bases de la "Stratégie SPE 2030" et du développement du système de formation ont été posées après un échange intensif avec les collaborateurs cantonaux.

En plus des conférences régionales et des délégations organisées par thèmes, plusieurs membres du comité directeur ont siégé dans d'autres organes/groupes de travail :



Commission tripartite de la Confédération CT fédérale

Nicole Hostettler* (BS), Nicole Carrupt**

Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage CS AC

Nicole Hostettler* (BS), Nicole Carrupt**

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST

Nicole Hostettler* (BS), Beat Bachmann* (AIPT)

Commission fédérale du travail CFT

Daniel Wessner* (TG)

Développement du système de formation, comité de pilotage (SECO)

Charles de Reyff* (FR), Inge Hubacher* (BE)

Stratégie SPE 2030, comité de pilotage (SECO)

Nicole Hostettler* (BS), Daniel Wessner* (TG)

Comité mixte sur la libre circulation des personnes (SEM)

Nicole Hostettler* (BS)

Rencontre trinationale Allemagne-Autriche-Suisse (SECO)

Nicole Hostettler* (BS)

Rencontre binationale France-Suisse (SECO)

Nicole Hostettler* (BS)

* membre du comité

** personnel du secrétariat

Assemblée générale de l'association 2023

L'assemblée de l'association 2023 s'est tenue dans le canton de Vaud, à Vevey, sous le patronage de Charlie Chaplin et du château de Chillon. La Direction générale de l'emploi et du marché du travail vaudoise avait mis les petits plats dans les grands et le temps était de la partie. Une belle occasion de consolider les liens entre les membres de toute la Suisse et les partenaires au niveau fédéral.

Mutations

Si la composition du comité est restée stable, il faut noter la démission de Beat Bachmann (SG), président de l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT), membre associé de l'AOST, à la fin du premier semestre.

Remo Frei a pris la succession de Jonas Motschi (SO) en tant que chef d'office et membre de l'AOST à partir de septembre 2023.

Rapport annuel 2023

Sans être révolutionnaire, ce rapport souhaite mettre en avant les personnes qui constituent l'AOST. Ainsi, chaque domaine est écrit par le/la président(e) de la délégation concernée et traité également sous l'angle du partenaire correspondant de l'AOST au niveau fédéral. Parallèlement, [des hyperliens](#) ont été introduits afin d'enrichir le rapport, qui n'est publié que dans une version électronique.



DAVID TH. AUGUSTIN SANSONNENS

Directeur de l'AOST

2. Marché du travail / chômage

Malgré les crises, les incertitudes et les difficultés, l'économie et, avec elle, le marché du travail, se sont parfaitement maintenus en 2023. Le SECO a ainsi pu communiquer pour 2023 une croissance du PIB de 1,3% au niveau national et un taux de chômage stabilisé à 2,0%.

Manque de main-d'œuvre qualifiée et chômage - pas de contradiction

Dans le contexte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, on a parfois entendu des phrases telles que : *"Pourquoi les ORP sont-ils encore nécessaires face à la pénurie de main-d'œuvre ?"* ou : *"Celui qui veut travailler aujourd'hui trouve immédiatement une activité"*. – L'affaire n'est pourtant pas si simple. Même en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il y a des personnes qui ne trouvent pas de travail parce que leur profil ne correspond pas aux exigences du marché du travail ou parce qu'elles trouvent difficilement des emplois acceptables. En outre, la numérisation croissante fait qu'une partie des professions ne sont plus demandées dans leur forme actuelle ou ne le resteront pas longtemps. C'est précisément à une époque où le marché du travail est aussi "compliqué" que de nombreux demandeurs d'emploi ont besoin du soutien compétent et énergique de nos collaborateurs. C'est le rôle du service public de l'emploi de soutenir ces personnes dans leur recherche d'emploi (élaboration d'une stratégie de réinsertion en collaboration entre le conseiller/la conseillère en personnel et le demandeur d'emploi) et d'améliorer leur employabilité en leur accordant des mesures du marché du travail afin de maximiser leurs chances de retrouver un emploi.

Faible taux de chômage – menaces sur l'emploi dans le service public de l'emploi

C'est précisément en période de faible chômage qu'il peut être difficile pour les offices cantonaux de respecter le plafond fixé par l'"[Ordonnance sur l'indemnisation des cantons pour l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage](#)". Il en a été de même en 2023, ce qui a nécessité certaines mesures en matière de personnel. Sauf erreur, le SECO a tout de même indemnisé jusqu'à présent les coûts qui dépassaient le plafond des coûts d'exploitation imputables, en application de l'art. 7 OIE-LACI. C'est certes louable, mais cela ne peut pas être la solution. La sécurité de la planification et, par

conséquent, le maintien de l'attractivité des emplois dans le service public de l'emploi nécessitent un caractère plus contraignant. C'est pourquoi l'AOST a lancé la révision du concept de financement OIE, qui a maintenant 25 ans. Les nouvelles tâches qui sont apparues au fil des ans (obligation d'annoncer les postes vacants, collaboration interinstitutionnelle, renforcement du conseil, conseil aux employeurs) rendent une révision du concept de financement plus nécessaire que jamais. Le SECO n'a pour le moins pas rejeté cette impulsion, mais il souhaitait d'abord procéder à l'analyse des coûts de processus dans le domaine de l'obligation d'annoncer les postes vacants avant de réviser l'OIE-LACI. Ce travail a été effectué, ce qui permettrait d'aborder l'analyse complète du concept de financement de l'OIE.

"Stratégie SPE 2030"

Fin 2022, la CS AC a décidé qu'en raison de l'évolution de l'environnement dans lequel le service public de l'emploi opère, une stratégie nationale moderne et adaptée aux besoins et aux défis attendus devait être élaborée, appelée *"Stratégie SPE 2030"*.

Cette stratégie a été élaborée en très peu de temps par le SECO et les partenaires sociaux, avec une large implication des cantons, et a été adoptée par la CS AC en juin 2023. Cette stratégie s'oriente vers les objectifs suivants :

- offrir une connaissance du marché du travail et un placement efficace ;
- mettre l'accent sur le conseil personnel aux demandeurs d'emploi, l'individualiser et le professionnaliser ;
- établir des solutions numériques intégrées et continues.

Le concept de mise en œuvre a été élaboré et discuté. La mise en œuvre de la stratégie se fera de manière analogue au développement de la stratégie par une démarche participative à partir de 2024.

Projet pilote "Supported Employment" (M6)

Le projet pilote *"Supported Employment"* fait partie du paquet de mesures visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre indigène (mesure 6) et vise à intégrer durablement dans le marché du travail les personnes de plus de 50 ans qui sont sur le point d'arriver en fin de droits. L'idée de base

est "first place, then train", c'est-à-dire qu'un emploi est d'abord trouvé, suivi d'un soutien ciblé sur le lieu de travail. Ce projet était initialement limité à fin 2024. Mais comme il s'est avéré qu'une évaluation correcte des coûts et des bénéfices n'était pas possible pendant cette période, mais que les réactions de tous les acteurs impliqués étaient tout à fait positives, la CC AC a décidé le 14 décembre 2023 de prolonger ce projet jusqu'au 31 décembre 2025.

Obligation de déclarer les postes vacants – Frais de contrôle

La poursuite et l'évaluation des infractions à l'obligation d'annonce incombent aux cantons et peuvent, le cas échéant, donner lieu à des sanctions. En vertu de la [Loi fédérale](#) sur les contributions aux frais des cantons pour le contrôle du respect de l'obligation de déclarer les postes vacants (LPCA), la Confédération a jusqu'à présent participé aux frais de contrôle. Malheureusement, cette loi fédérale était limitée dans le temps jusqu'au 31 décembre 2023. La Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP), avec le soutien de l'AOST, est intervenue auprès du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant cette thématique.

ASALfutur

A Pâques 2023, le projet "ASALfutur" a été introduit sur "ASAL 2.0" pour les types de prestations Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) et Indemnité en cas d'intempéries (II). Suite aux nombreux retours critiques des cantons, des adaptations ont été effectuées. Les enseignements tirés de l'utilisation opérationnelle des indemnités RHT et des indemnités en cas d'intempéries (IE) ont montré que la réalisation des types de prestations indemnités de chômage, indemnités en cas d'insolvabilité et "international" ainsi que les mesures d'amélioration définies nécessitaient une adaptation de la planification. Le SECO soumettra cette nouvelle planification à l'approbation de la CS AC en mars et avril 2024.



PETER KALBERMATTEN

Président de la délégation Marché du travail/chômage
Chef du Service de l'industrie, du commerce et du travail
Canton du Valais

Travaux d'AMOSA

Partant du constat que le marché du travail ne connaît pas de frontières cantonales, les autorités du marché du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Glaris, des Grisons, de Schaffhouse, de Saint-Gall, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich se sont regroupées pour former l'observatoire commun du marché du travail AMOSA.

AMOSA a publié en mai 2023 l'étude "[Arbeit 4.0 - The Future of Work](#)". Cette publication a suscité un grand intérêt de la part des médias. Dans le cadre de ce projet, AMOSA a étudié les répercussions de l'évolution technologique fulgurante sur le monde du travail. Dans un premier temps, les professions particulièrement touchées par les changements liés à l'automatisation et à l'intelligence artificielle (IA) ont été identifiées. Sur cette base, des entretiens avec des experts ont permis d'examiner comment les profils d'activité et les exigences en matière de compétences ont déjà changé dans ces professions et dans quelle direction l'évolution pourrait aller. Par ailleurs, AMOSA a analysé, dans le cadre d'une enquête en ligne auprès de demandeurs d'emploi, ce qu'il en est de leurs compétences numériques et comment d'éventuelles lacunes de compétences pourraient être comblées.

En été 2023, un nouveau projet AMOSA a été lancé sur le thème "Monde du travail flexible – Quels sont les défis pour les SPE ?" Le projet met en lumière les chances et les défis

d'un monde du travail flexible sous différentes perspectives. Dans quelle mesure les formes de travail flexibles sont-elles répandues parmi les personnes actives et les demandeurs d'emploi ? Quels sont les motifs sous-jacents ? Et comment les biographies d'activité et de revenu des actifs et des demandeurs d'emploi ont-elles évolué dans le sillage de la numérisation ? Enfin, l'étude examine ce que signifie une flexibilisation croissante du monde du travail pour les autorités cantonales du marché du travail. L'étude devrait être publiée fin septembre 2024.

Travaux d'ORTE

En tant qu'organisme expert en matière d'observation et d'analyse du marché du travail, l'Observatoire du marché de l'emploi de la Suisse romande et du Tessin (ORTE) met chaque année à la disposition des cantons de la Suisse latine de précieuses données sur les tendances et les évolutions de l'emploi dans leurs espaces économiques.

L'ORTE est composé de représentants des cantons latins. Chaque membre d'ORTE dépend directement de son canton et ORTE agit comme un groupe de travail "décentralisé". L'objectif est de maintenir un réseau d'échange de compétences et de pratiques et de répondre aux mandats de la Conférence romande et tessinoise des autorités du marché du travail (CRT) ou d'autres groupes latins tels que GLACO. Les mandats transmis à ORTE sont ensuite déclinés au niveau des cantons, selon les besoins.

Après avoir participé à une formation organisée par le SECO et MicroStrategy, plusieurs cantons latins ont d'abord développé un outil de pilotage intégré à LAMDA XR pour les directions d'ORP. L'objectif était d'implémenter un outil pérenne directement dans les services fournis par le SECO. Cet outil est adapté à l'utilisation dans les différents cantons. Alors qu'il est implémenté dans certains cantons, il est encore en phase de développement dans d'autres. Enfin, et c'est la marge de manœuvre dont bénéficient les membres d'ORTE, certains cantons ont décidé de ne pas développer un tel outil.

Dans un deuxième temps, ORTE a commencé à analyser la pénurie de main-d'œuvre. Les cantons ont d'abord passé en revue les données disponibles dans LAMDA/AVAM et ont produit une première version du rapport afin de déterminer les secteurs en pénurie de main-d'œuvre en calculant un

indice de tension. Les membres de l'ORTE poursuivront l'analyse en 2024.

Son "Rapport annuel sur l'évolution du travail temporaire en Suisse romande" a été publié sur le site travail.swiss.ch.

"Stratégie SPE 2030", proche du marché du travail, professionnelle et numérique

Depuis la création des ORP il y a un peu plus de 25 ans, le monde du travail a beaucoup changé. C'était une raison suffisante pour développer une nouvelle image cible pour le service public de l'emploi. En 2023, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et les autorités cantonales du marché du travail ont donc procédé, en collaboration avec les partenaires sociaux, à une analyse des opportunités et des défis pour le service public de l'emploi et ont défini, sur cette base, la "Stratégie SPE 2030".

Il existe sans aucun doute de grandes opportunités dans les possibilités techniques offertes par la transformation numérique, en ce sens que le potentiel d'automatisation des activités dans les ORP sera encore mieux exploité à l'avenir et que des ressources seront ainsi libérées pour des contacts personnels avec les clients. L'environnement du service public de l'emploi se caractérise notamment par une offre de formation et de perfectionnement différenciée, bien adaptée aux besoins des branches, et par une collaboration interinstitutionnelle éprouvée, établie dans tous les cantons. Le service public de l'emploi peut s'appuyer sur ses points forts, à savoir de grandes marges de manœuvre cantonales, des services professionnels aux employeurs et la pratique éprouvée des conventions individuelles d'objectifs et de réinsertion avec les demandeurs d'emploi. L'hétérogénéité croissante des demandeurs d'emploi constitue un défi particulier pour le service public de l'emploi. Celle-ci résulte notamment du besoin croissant d'apprentissage tout au long de la vie, qui concerne pratiquement tous les groupes professionnels et tous les niveaux de qualification, ou encore des mouvements migratoires. Enfin, un défi de taille réside également dans le fait que le budget-temps alloué aux multiples tâches du service public de l'emploi – conseil, placement, mise en œuvre de mesures relatives au marché du travail et contrôle de l'obligation de réduction des risques des assurés – est restreint.

La "Stratégie SPE 2030" contient douze objectifs stratégiques, répartis en trois domaines d'action : 1) développer les connaissances du marché du travail et proposer un placement efficace, 2) mettre l'accent sur le conseil personnel aux demandeurs d'emploi, l'individualiser et le professionnaliser et 3) établir des solutions numériques intégrées et continues. Le SECO, en tant qu'autorité nationale du marché du travail, et les autorités cantonales du marché du travail sont actuellement en train de planifier et de réaliser des projets de mise en œuvre pour atteindre ces objectifs. Ceux-ci vont de l'échange d'expériences à bas seuil sur les bonnes pratiques pour un conseil axé sur les besoins à un grand projet informatique pour une nouvelle conception du système de gestion des cas du service public de l'emploi, en passant par un renforcement des possibilités de formation continue pour les demandeurs d'emploi et les collaborateurs du service public de l'emploi.

En 2030, le service public de l'emploi fournira-t-il des prestations totalement différentes à ses clients - les employeurs et les demandeurs d'emploi ? - Non. La mission prévue par la loi sur l'assurance-chômage reste la prévention et la lutte contre le chômage ainsi que la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi. Le service public de l'emploi continuera d'être placé sous la responsabilité commune de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux et il continuera de travailler en étroite collaboration avec les agences de placement privées ainsi qu'avec les institutions publiques dans les domaines du marché du travail, de la sécurité sociale, de la formation et de la migration.

Les services publics de l'emploi seront-ils mieux adaptés aux besoins du marché du travail en 2030 ? Oui. Avec la "Stratégie SPE 2030", l'ensemble du système dispose désormais de lignes directrices pour orienter les projets et surtout le travail quotidien. La stratégie aura le plus grand impact si tous les collaborateurs - en particulier ceux qui sont en contact quotidien avec la clientèle - s'orientent vers sa vision.



OLIVER SCHÄRLI

Responsable du domaine de prestations TC

Membre de la direction du SECO

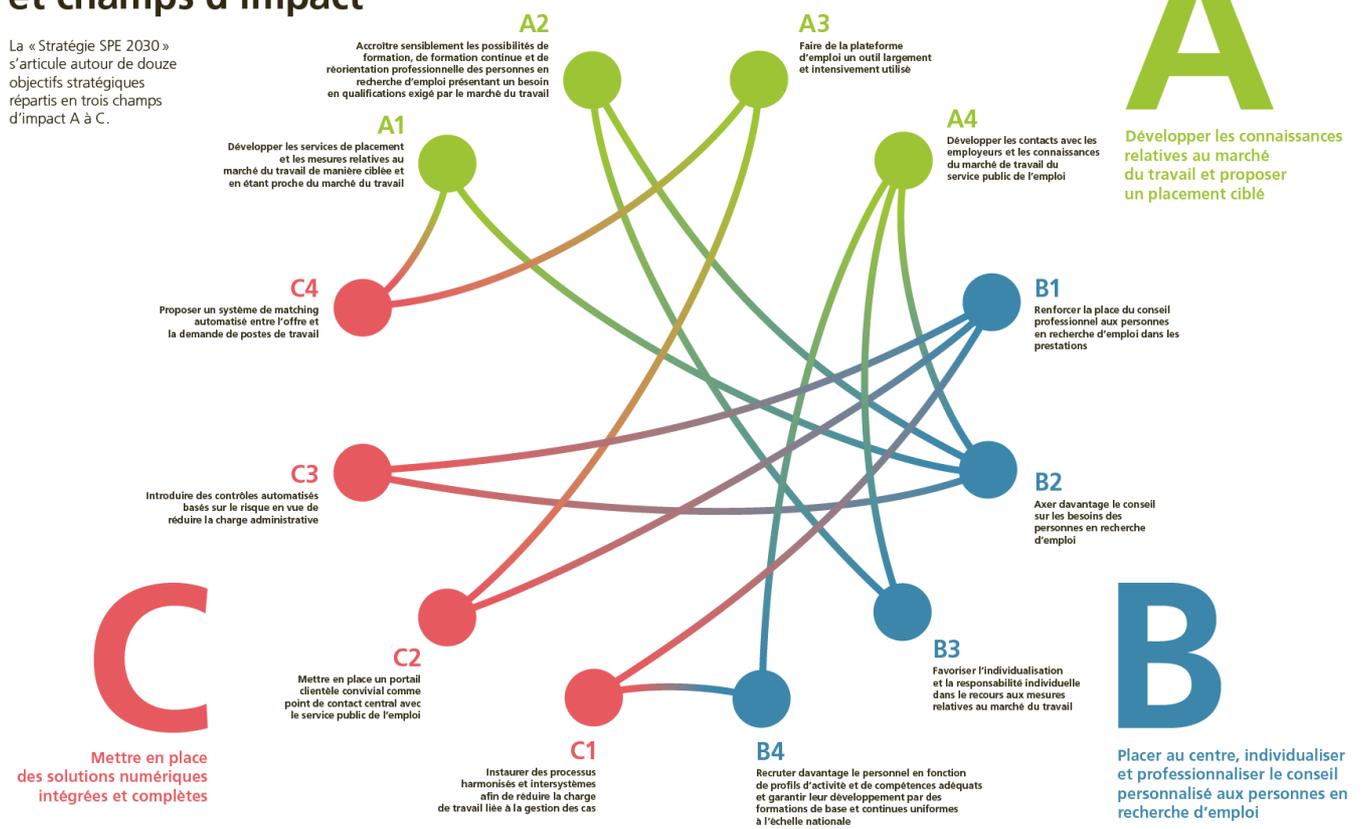
Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Direction du travail, marché du travail / assurance chômage (TC)

Objectifs stratégiques et champs d'impact

La « Stratégie SPE 2030 » s'articule autour de douze objectifs stratégiques répartis en trois champs d'impact A à C.



Source : SECO

Consultations / prises de position

2023-02	Révision partielle de la LACI : (système d'indemnisation des caisses de chômage)
2023-09 *	Révision partielle de la LACI (indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les formateurs professionnels)
2023-15 **	20.406 n init. parl. Silberschmidt : Les entrepreneurs qui cotisent à l'assurance-chômage doivent également être assurés contre le chômage
2023-16	Contrôle de l'obligation de déclarer les postes vacants
2023-18	Vue d'ensemble de l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène (ACF du 11 juin 2021) : Consultation sur le projet de rapport
2023-19 *	Consultation externe "Directive sur la rémunération des MMT".

* renonciation à une prise de position

** apports techniques à la CDEP

3. Surveillance du marché du travail

L'AOST s'engage pour une protection efficace des conditions de salaire et de travail et pour la lutte contre le travail au noir. L'AOST défend les intérêts des autorités cantonales du marché du travail dans le cadre du développement des mesures d'accompagnement – notamment dans le cadre des négociations avec l'UE – et de la lutte contre le travail au noir.

La délégation SMT s'est réunie quatre fois en ligne au cours de l'année sous revue. L'échange d'informations entre les cantons, les représentations de la Confédération et le secrétariat de l'AOST a été au centre de ces réunions. Les thèmes suivants ont été discutés de manière approfondie.

Formation mesures d'accompagnement/lutte contre le travail au noir (MA/LTN)

La formation sur les mesures d'accompagnement ainsi que sur la lutte contre le travail au noir est une offre importante et appréciée depuis de nombreuses années de l'AOST et du SECO pour les collaborateurs des organes d'exécution des cantons. Ainsi, les modules 1 à 3 ont à nouveau pu être organisés au cours de l'année sous revue.

Au cours de l'année sous revue, le secrétariat et le SECO ont décidé ensemble de remanier les modules de formation. Une introduction devrait avoir lieu, si possible, en 2024.

Il a également été décidé de proposer un module supplémentaire "Conduite d'entretiens" – analogue au cours conçu conjointement par la SUVA et l'AIPT/PFS – à partir du 4^e trimestre 2024.

Révision de la loi sur les travailleurs détachés

L'introduction de la [plateforme de communication des mesures d'accompagnement](#) a nécessité une adaptation de la base légale. L'affaire n'a été contestée ni au Conseil des Etats ni au Conseil national et la révision de la loi sur les travailleurs détachés a ainsi pu être mise en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Prolongation de la clause de sauvegarde pour la Croatie

Le Conseil fédéral a fait appel à la clause de sauvegarde au 1^{er} janvier 2023, raison pour laquelle les autorisations de séjour pour les travailleurs originaires de Croatie étaient à nouveau contingentées. En novembre 2023, le Conseil fédéral

a décidé de prolonger le contingentement d'une année supplémentaire.

CTT économie domestique : adaptation des salaires minimaux

Fin 2022, le Conseil fédéral a prolongé le CTT économie domestique de trois années supplémentaires et a augmenté les salaires minimaux de 1,5%. En raison de l'évolution de l'inflation, la CT fédérale a proposé au Conseil fédéral d'augmenter les salaires minimaux de 2,2% supplémentaires. Fin novembre 2023, le Conseil fédéral a approuvé l'adaptation des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2024.

Réunion des secrétaires de la CT

La réunion annuelle des secrétaires des CT s'est tenue le 16 novembre 2023.

Informations des groupes de travail et des comités

Tant les représentations du SECO que du SEM ont régulièrement rendu compte des discussions et des thèmes abordés dans les différents groupes de travail et comités.

En outre, la délégation SMT s'est penchée sur les préparatifs des futures négociations avec l'UE, notamment dans le domaine de la protection des salaires.



KARIN JUNG

Présidente de la délégation Surveillance du marché du travail, Responsable de l'Office de l'économie et du travail Canton de Saint-Gall

Secrétariat d'État à l'économie SECO / DP

En 2023 également, le SECO a régulièrement échangé avec l'AOST sur des thèmes d'actualité concernant la surveillance du marché du travail. D'une part, des projets au niveau de la loi, comme la révision de la loi sur les travailleurs détachés, qui a créé une base légale pour une plateforme de communication dans l'exécution des mesures d'accompagnement, ont occupé le SECO. Grâce à cette plateforme de communication, les organes chargés de l'exécution des mesures d'accompagnement peuvent se transmettre par voie électronique et en toute sécurité les informations nécessaires concernant les contrôles et les éventuelles sanctions. D'autre part, les relations avec les Etats voisins, avec lesquels le SECO et les autorités cantonales du marché du travail entretiennent des échanges réguliers sur les mesures d'accompagnement, l'augmentation des salaires minimaux dans le contrat-type de travail de l'économie domestique, les rapports sur les mesures d'accompagnement et la LTN ainsi que les accords de prestations que le SECO conclut avec les organes d'exécution cantonaux ont occupé les esprits. La formation et le perfectionnement des inspectrices et inspecteurs du marché du travail continueront à occuper le SECO et l'association. Le SECO apprécie les échanges réguliers et la collaboration avec les autorités cantonales du marché du travail et l'AOST, qui sont des partenaires importants grâce à leurs compétences professionnelles et à leur expérience en matière d'exécution.



VALÉRIE BERGER

Responsable du domaine de prestations PA

Membre de la direction du SECO

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

Secrétariat d'État à l'économie SECO

Direction du travail, de la libre circulation des personnes et des relations du travail DP

Consultations / prises de position

<u>2023-14</u>	<u>Sous-projet C "Optimisation de l'exécution dans le domaine des sanctions".</u>
<u>2023 *</u>	<u>Rapport d'observatoire 2022</u>
<u>2023 *</u>	<u>Rapport FlaM 2022</u>
<u>2023 *</u>	<u>Rapport BGSA 2022</u>

* renonciation à une prise de position

** apports techniques à la CDEP

4. Formation

L'une des principales missions de l'AOST est de proposer aux autorités du marché du travail des formations de qualité qui tiennent compte des évolutions de la société et des exigences croissantes du public. Elle encourage le développement professionnel sous l'angle des ressources humaines, afin que les autorités d'exécution disposent, outre de leurs propres organisations, des instruments nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

Développement de la formation

Cette année, l'accent a été mis sur le projet "*Développement du système de formation*". Après les importants travaux préparatoires de l'année précédente, le rapport d'étude a pu être achevé en 2023 afin de définir les variantes à proposer à la commission de surveillance de l'assurance-chômage. Cela a pu être fait fin 2023, après que le comité de l'AOST s'est également prononcé. L'adoption en cours d'année de la "*Stratégie SPE 2030*" n'a pas remis en cause le projet, mais a plutôt permis d'en affiner les objectifs et les contraintes afin qu'il s'inscrive dans les lignes de la nouvelle stratégie.

Mise à jour de l'offre

Une fois le projet terminé, l'offre de formation actuellement dispensée directement par l'AOST aux cantons sera fortement influencée. Dans l'intervalle, cette offre sera toutefois maintenue et actualisée afin de continuer à correspondre aux réalités du terrain auxquelles sont confrontées les personnes qui y participent. Le secrétariat y veille et rend compte régulièrement au comité.

Future collaboration avec HRSE

Le cadre de la formation des conseillers en personnel dans les ORP est défini par HRSE. L'AOST est membre de HRSE et dispose d'un siège au sein de son comité directeur. L'organisation a décidé de réviser son concept de formation. Il a été nécessaire de rencontrer HRSE et de discuter avec eux afin de clarifier le rôle que l'AOST souhaite jouer à l'avenir, tant en ce qui concerne les activités en cours que le concept général de formation. Parallèlement, il a été possible de clarifier la manière dont les représentants de l'association souhaitent se déterminer au sein des différents organes de HRSE.

Grâce au bon suivi du secrétariat, la mesure M6 se développe très bien. C'est pourquoi la délégation ne s'est pas penchée de manière intensive sur ce sujet.



CHARLES DE REYFF

Président de la délégation Formation
Chef de service Service public de l'emploi
Canton de Fribourg

Le système de formation du service public de l'emploi évolue

En octobre 2021, la Commission de surveillance du fonds de l'assurance-chômage (CS AC) a chargé l'organe de compensation de l'assurance-chômage (SECO-TC) de lancer, en étroite collaboration avec les cantons et les caisses de chômage, un projet visant à développer le système de formation dans l'assurance-chômage et le service public de l'emploi (AC/ASP). Dans le cadre de la phase d'initialisation de ce projet, SECO-TC a réalisé en 2023, en collaboration avec l'AOST, l'Association des caisses publiques d'assurance-chômage (ACA) et le groupe d'échange d'expériences de la CA des organisations de travailleurs (ErfAA), l'étude dans laquelle différentes variantes de développement du système de formation ont été présentées. En tant qu'élément clé de l'initialisation du projet, l'étude offre non seulement une vue d'ensemble du système de formation existant du côté du SPE et des caisses de chômage, mais elle porte également son regard sur la gestion actuelle de la formation et du perfectionnement d'autres assurances sociales et du SPE de l'environnement européen. Elle reprend en outre le potentiel d'optimisation signalé par les cantons et les caisses de chômage lors d'une enquête menée en été 2022 et établit le lien avec la "Stratégie SPE 2030". Enfin, elle pondère le potentiel d'amélioration qui en découle selon différentes catégories de contenu, techniques, organisationnelles et stratégiques et présente trois variantes de solutions possibles, qui allaient d'un développement mineur du système de formation à un système de formation intégré englobant tous les domaines d'activité de l'AC/du SPE.

Tous les partenaires impliqués se sont finalement mis d'accord sur le fait que l'AC/l'UTP serait mieux équipée pour relever les défis à venir avec un système de formation intégré. Cette variante prévoit la mise en place d'un système de formation englobant l'AC/l'UTP et proposant aussi bien des formations de base que des formations continues. Une nouvelle commission composée de représentants du SECO-TC, de l'AOST, de l'AAK et d'ErfAA sera au cœur de ce système de formation intégré.

La commission est responsable du pilotage du système de formation, de la conception des contenus de formation et du développement de la gestion de la formation et du perfectionnement dans le sens des exigences les plus récentes. Les contenus de formation sont dispensés par des collaborateurs de l'exécution et de SECO-TC ou par des institutions de formation externes. Les formations continues qui vont au-delà de l'offre mise à disposition de manière centralisée peuvent continuer à être proposées de manière autonome par les cantons.

Sur mandat de la CC AC, le SECO-TC, de nouveau en collaboration avec l'AOST, le VAK et ErfAA, élaborera le mandat de mise en œuvre d'ici mi-2024 et le soumettra à la CC AC. Avec l'adoption du mandat d'exécution, la CC AC donnera officiellement le feu vert au lancement du projet, ce qui nous permettra d'aborder les phases de conception, de réalisation et d'introduction. Nous nous réjouissons de poursuivre cette collaboration fructueuse.



DAMIEN YERLY

Responsable du ressort TCMI / Co-suppléant LBL TC
Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Direction du travail, marché du travail / assurance chômage (TC)
TCMI Marché et intégration

Formations organisées en 2023

Réf.	Branche	Cycle	Langue	Nombre de participants	Total
Form 01	<i>Erstausbildung RAV/LAM</i>	13	DE	23	23
Form-02	<i>Formation de base intercantonale</i>	101	FR	8	8
Form 03	<i>KAST-Ausbildung: Zyklus</i>	17	DE	35	35
Form 04	<i>Weiterbildung für Führungspersonen der öff. AV</i>	4-5	DE	12, 14	26
Form 05.1	<i>Formation MA/LTN, module 1</i>	4	DE	15	15
Form 05.3	<i>Formation MA/LTN, module 3</i>	3	DE	15	15
Form 06	<i>Formation continue intercantonale</i>	18-21	FR	12-14 chacun	48
					150

Consultations / prises de position

aucune

5. Politique des étrangers

Le nombre de réfugiés en provenance d'Ukraine reste stable et élevé. Afin d'offrir des perspectives à ces personnes et de soulager l'État social, les autorités sont appelées à renforcer le processus d'intégration sur le marché du travail. Parallèlement, le nombre total de réfugiés a augmenté, ce qui a accru la pression sur les autorités chargées de l'intégration. Il était donc important de simplifier les procédures établies, telles que la procédure d'approbation des permis de travail pour les ressortissants de pays tiers, en fonction des risques. Cette approche réussie reposait sur une collaboration coopérative et pragmatique avec le SEM et le VKM.

Intégration sur le marché du travail des personnes déplacées par la guerre en Ukraine

La guerre en Ukraine se transforme de plus en plus en un combat d'usure de longue haleine. Bien que le statut de séjour pour les personnes à protéger (statut S) soit en principe limité dans le temps (statut orienté vers le retour), il est important d'anticiper les réalités de la guerre. En conséquence, une attention particulière a été accordée au soutien de l'intégration professionnelle. L'objectif est de maintenir ou d'améliorer le développement individuel et les aptitudes (compétences) des personnes concernées, de renforcer leur situation psychologique et, en même temps, de soulager l'aide sociale. Le 1^{er} novembre 2023, le Conseil fédéral a fixé l'objectif d'une intégration sur le marché du travail de 40% de toutes les personnes en âge de travailler à la fin 2024. Les autorités du marché du travail travaillent de concert avec les autorités d'intégration pour développer l'employabilité, condition préalable à un placement efficace par les services publics de l'emploi (ORP). Parallèlement, les autorités du marché du travail et de l'intégration dans les cantons s'efforcent d'étendre aux personnes admises à titre provisoire et aux réfugiés reconnus le taux d'intégration sur le marché du travail, qui est supérieur à la moyenne par rapport au domaine de l'asile régulier (statut F, B). L'AOST soutient ces efforts en tant que lien entre le législateur fédéral et les offices cantonaux.

Gestion des contingents de pays tiers

Compte tenu de l'évolution de la situation, le Conseil fédéral a prévu de fusionner les contingents actuels pour les pays tiers avec ceux du Royaume-Uni, tout en les réduisant

légèrement. Lors de l'audition, la CDEP et l'AOST étaient d'avis que la transformation de l'accord de libre-échange entre la Suisse et le Royaume-Uni n'était pas encore achevée. C'est pourquoi il était judicieux de conserver dans un premier temps une marge de manœuvre nécessaire par le biais de pots de contingents séparés. Le Conseil fédéral a repris cette argumentation. Il a poursuivi la mise en œuvre du postulat Nantermod (Po. 19.3651) et de ses conclusions. A partir du 1^{er} février 2023, la procédure d'approbation des autorisations de séjour pour les pays tiers a été simplifiée, ce qui signifie qu'une double procédure d'approbation avec décision finale par le SEM n'est nécessaire que dans des cas spécifiquement définis (selon l'ordonnance d'approbation du DFJP adaptée). A la demande des cantons et avec le soutien de l'AOST, le SEM va désormais organiser un échange annuel d'expériences sur la base de "bonnes pratiques". Les cantons espèrent ainsi pouvoir continuer à assurer l'exécution fédérale renforcée de manière cohérente et rigoureuse dans tous les cantons. Parallèlement, la mise en réseau intercantonale qui faisait défaut jusqu'à présent dans ce domaine doit être établie.

Discussions techniques avec l'UE sur la libre circulation des personnes

Avant les entretiens exploratoires avec l'UE, il était important, du point de vue suisse, d'analyser la pratique d'application de la libre circulation des personnes dans différents pays de l'UE. L'objectif était d'évaluer une éventuelle marge de négociation avec l'UE et les partenaires sociaux nationaux. L'AOST a été activement impliquée dans ce groupe de travail, car ce dossier est très pertinent pour le quotidien de l'exécution des autorités cantonales du marché du travail.

Numérisation des processus

Dans le contexte de la nouvelle conception de SYMIC, l'AOST joue un rôle moins important en termes de contenu par rapport aux autorités de migration. Néanmoins, il est nécessaire de programmer dans SYMIC l'examen du marché du travail qui, dans la plupart des cantons, est effectué séparément – donc dans des services administratifs différents – des processus de police des étrangers, de manière à ce qu'il puisse être traité séparément. Les autorités cantonales du marché du travail sont représentées à trois niveaux d'organisation différents : Comité de programme (GE),

coordination de projet (ZH) et équipe de projet (SG, BL, GE). La phase de conception de SYMIC a été prolongée jusqu'à fin 2024 afin d'identifier et de prendre en compte suffisamment tôt les défis d'un projet informatique de plusieurs années (objectif fin 2027). EasyGov est (ou doit devenir) le portail d'entrée central pour les entreprises pour différents types de demandes d'exécution. Dans le domaine de la main-d'œuvre étrangère (UE/AELE, y compris les pays tiers), de nouveaux processus sont continuellement développés et mis en œuvre avec des cantons pilotes. Outre les cantons pilotes, l'AOST est également représentée par BS dans l'équipe de projet.



DR. BERNHARD NEIDHART

Président de la délégation Politique des étrangers
Directeur de l'Office de l'économie et du travail
Canton de Zoug

Secrétariat d'État aux migrations SEM

Au cours de l'année 2023, un nombre considérable de thèmes ont occupé le SEM et l'AOST à l'interface marché du travail / migration. Certains de ces thèmes, comme le renouvellement du SYMIC, EasyGov, les contingents OASA ou le statut de protection S, resteront à l'ordre du jour, car il s'agit de sujets à long terme. Pour de nombreux dossiers, comme l'intégration sur le marché du travail des personnes bénéficiant du statut de protection S, il s'agit d'une tâche commune importante entre les cantons et la Confédération. En 2023, des projets stratégiques et conceptuels dans le domaine de l'admission, comme le [Po. Nantermod 19.3651](#) ont été régulièrement discutés. Les adaptations de l'exécution qui en découlent, comme l'adaptation de la procédure d'approbation (en vigueur depuis le 1.2.2023), doivent être évaluées dans le cadre d'un large échange d'expériences avec les autorités cantonales en mars 2024. Le SEM apprécie les échanges réguliers avec les offices cantonaux du travail et l'association et est convaincu que cela permettra de trouver des solutions viables.



REGULA MADER

Sous-directrice
Département fédéral de justice et police DFJP
Secrétariat d'État aux migrations SEM
Domaine de direction Immigration et intégration

Consultations / prises de position

2023-03 *	Modification de la loi sur l'asile (sécurité et fonctionnement dans les centres de la Confédération)
2023-04	Modification des ordonnances d'exécution (OASA, OERE, OA 2) relatives à la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration et à la loi sur l'asile (modification du statut de l'admission à titre provisoire)
2023-05*	Modification de l'ordonnance 3 sur l'asile et de l'ordonnance sur l'exécution du renvoi, de l'expulsion et de l'interdiction du territoire de personnes étrangères (évaluation des supports de données électroniques des requérants d'asile)
2023-07	Concept de mise en œuvre de la levée du statut de protection S (procédure et retour)
2023-07 ^{bis}	Concept de mise en œuvre de la levée du statut de protection S (procédure et retour) – version révisée du 3 juillet 2023
2023-10 **	Révision de l'OASA : fixation des nombres maximums pour l'année 2024
2023-11	UBRL - pratique pour les indépendants jusqu'à 3 mois
2023-12	Modification de l'OASA (22.3392 Mo CN de politique nationale "Extension de la réglementation des cas de rigueur dans le domaine de l'accès à la formation professionnelle")
2023-13 *	Modification d'ordonnance (OERE) concernant la rétention et le soutien financier de la Confédération aux cantons qui gèrent des centres de départ
2023-17 ***	23.3968 Mo CN de politique publique "Statut de protection S : faciliter l'accès au marché du travail".
2023-18	Vue d'ensemble de l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène (ACF du 11 juin 2021) : Consultation sur le projet de rapport
2023-23	Groupe d'évaluation Statut S – Appréciation de l'AOST sur l'intégration dans le marché du travail

* renonciation à une prise de position

** apports techniques à la CDEP

*** en commun avec ASM

6. Conditions de travail

Le domaine des conditions de travail est l'un des domaines d'activité les plus variés du portefeuille des autorités cantonales du marché du travail. Selon la forme d'organisation et l'évolution historique, il comprend une multitude de domaines d'activité : Libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Europe, annonces, mesures d'accompagnement, droit du travail, contrôle des conditions de salaire et de travail, contrôles du travail au noir, surveillance du marché du travail, inspection du travail, permis de travail et annonces, autorisations de placement et de location de services, observation du marché du travail, secrétariats des commissions tripartites Conditions de travail, contrôles des salaires minimaux.

De même, les membres de l'AOST s'occupent des tâches généralement regroupées au sein des inspections cantonales du travail : La sécurité au travail et la protection de la santé sous leurs multiples formes, les permis de travail, les heures de repos et d'ouverture des magasins, les offices de vérification ou l'indication des prix.

Dans les domaines d'activité des inspections du travail, notamment en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, deux associations issues de circonstances historiques assument conjointement la responsabilité : l'AOST et l'AIPT. La plupart des membres de l'AIPT appartiennent en même temps à une autorité du marché du travail organisée au sein de l'AOST.

Depuis 2011, une convention commune régissait les relations entre les deux associations. Depuis 2020, nous nous engageons de manière coopérative et commune dans le cadre de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST et vis-à-vis de la Confédération pour défendre les intérêts des organes d'exécution cantonaux de

la sécurité au travail en vue d'une mise en œuvre efficace et efficiente. La mise en place d'un service cantonal de prévention LAA, après un parcours semé d'embûches, est un succès particulier de cette collaboration. Rattaché dans un premier temps au bureau de l'AOST sur le plan organisationnel, le service de prévention LAA et le bureau AIPT qui lui est lié se sont développés de telle sorte que le rattachement administratif et l'accord de 2011 sont devenus caducs au cours de l'année sous revue.

Le défi passionnant qui attend les deux associations en 2024 est de rediscuter de leur avenir commun, de le planifier et de le fixer de manière contraignante. Le point de départ positif a été posé par les deux associations lors d'une réunion constructive en novembre 2023.



NICOLE HOSTETTLER

Présidente de l'AOST

Invitée régulière du comité directeur de l'AIPT et membre de la CFST

La collaboration entre l'AIPT et l'AOST est modernisée et la coopération intensifiée

La démission de Beat Bachmann a entraîné une réorganisation du comité de l'AIPT. Sandrine Spina, qui a été élue au comité lors de l'AG 2023, a repris le poste de présidente par intérim.

L'Antenne intercantonale de prévention LAA est désormais opérationnelle et sa fonction administrative est rattachée à l'AIPT. Par le biais de l'Antenne intercantonale de prévention des accidents, l'AIPT utilise désormais des équipements modernes tels que TikTok pour atteindre un public varié et le sensibiliser à la protection de la sécurité et de la santé au travail. Le soutien centralisé des cantons permet de définir des priorités et de mettre en place des campagnes nationales et des formations ciblées.

Les modalités d'une nouvelle collaboration entre l'AOST et l'AIPT continuent d'être élaborées afin d'accroître l'efficacité des deux associations dans la réalisation de leurs objectifs communs.



SANDRINE SPINA (FR)

Présidente a.i. de l'AIPT

Consultations / prises de position

2023-01 *	Consultation de la CER-N sur l'avant-projet lv. pa. lv. Dobler (16.442) Les employés des start-ups ayant des participations dans des entreprises doivent être exemptés de l'enregistrement du temps de travail
2023-06 ***	Modification de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, OLT 5)
2023-20 ***	Révision des ordonnances 1 et 3 relatives à la loi sur le travail (OLT 1 ; RS 822.111 et OLT 3 ; RS 822.113)
2023.21 **	Modification de l'OLT 2 : Travail du dimanche dans les quartiers touristiques urbains

* renonciation à une prise de position

** apports techniques à la CDEP

*** en commun avec l'AIPT

7. Finances

Comptes de pertes et profits 2023

Produits	Résultats 2023	Budget 2023	Résultats 2022
Cotisations et contributions	-1'457'394.23	-1'906'994.50	-1'003'971.77
Cotisations des membres	-382'110.00	-382'110.00	-382'110.00
Subventions de la Confédération	-339'884.49	-339'884.50	-339'884.49
Contribution SECO/SE	-60'480.80	-150'000.00	-56'417.90
Administration antenne de prévention	-674'918.94	-1'035'000.00	-225'559.38
Activités de formation	-226'110.55	-300'000.00	-352'810.05
Mandats formations et événements	-226'110.55	-300'000.00	-352'810.05
Autres			
Publications			-218.56
Publications LACI			-218.56
Prestations et projets	-177'548.80	-166'800.00	-225'896.49
Gestion AIPT	-10'780.64		-59'124.52
Produits Licence lexALV	-166'768.16	-166'800.00	-166'771.97
Autres produits	-2'451.89	-5'000.00	-8'194.63
Jetons de présence	-1'376.10	-5'000.00	-7'422.10
Autres produits	-1'075.79		-772.53
TOTAL PRODUITS	-1'863'505.47	-2'378'794.50	-1'591'091.50

Changements dans la comptabilité

A partir de 2024, les finances de l'association seront gérées en interne avec l'application BEXIO. Le budget 2024 a été nouvellement établi sur la base du plan comptable "PME suisses". Ces modifications doivent permettre d'établir une comptabilité analytique et conduire ainsi à une meilleure vue d'ensemble des projets sur la base de mandats (par ex. M6) et des offres de cours dans le domaine de la formation et de la formation continue.

Comptes de pertes et profits 2023

Charges	Résultats 2023	Budget 2023	Résultats 2022
Formations	166'649.05	192'500.00	221'423.85
Mandats formations et événements	159'075.45	180'000.00	213'923.85
ASGS-CH	7'500.00	7'500.00	7'500.00
Autres frais Formation	73.60	5'000.00	
Publications	166'935.00	166'800.00	167'059.20
Publications LACI			124.20
Charges licence lexALV	166'935.00	166'800.00	166'935.00
Frais de personnel	1'185'664.01	1'458'729.00	725'729.56
Salaires	1'000'332.85	1'200'000.00	609'606.70
Prestations d'assurance sociale	-11'044.55		-17'040.95
Assurances sociale	163'079.50	228'000.00	95'422.90
Formation et formation continue	6'915.65	20'000.00	5'167.80
Autres charges du personnel	12'153.41	10'000.00	23'211.91
Prestations de tiers / SE	14'227.15		9'361.20
Charges d'exploitation	327'443.49	308'000.00	236'150.41
Loyer et charges	69'378.40	65'000.00	56'188.65
Frais administratifs (matériel de bureau, téléphone, etc.)	11'619.22	18'000.00	12'894.11
Comptabilité et conseil	27'937.40	25'000.00	39'582.45
Traduction	16'890.45	35'000.00	27'515.95
Comité	34'231.45	28'000.00	24'236.70
Assemblée annuelle	6'248.70	12'000.00	12'634.55
Assemblée plénière	7'936.25	15'000.00	14'532.30
Marketing et communication	5'385.00	15'000.00	
Congrès national et comités d'experts	5'052.05	15'000.00	6'186.25
Frais informatique	52'210.76	50'000.00	29'011.90
Frais	22'226.27	15'000.00	6'486.20
Frais SE	125.10		
Événements SE	1'667.65		3'189.95
Autres frais d'exploitation	11'534.79	15'000.00	3'691.40
Provisions formation	55'000.00		
Intérêts bancaires	-287.30	240.00	5'456.18
Charges d'intérêts			5'271.53
Banque, CCP	212.00	240.00	184.65
Produits de placements à court terme	-499.30		
TOTAL CHARGES	1'846'534.05	2'203'790.00	1'355'819.20
DIFFÉRENCE (PROFITS / PERTES)	-16'971.42	-175'004.50	-235'272.30

Bilan 2023

	31.12.2023	31.12.2022
Actifs		
Liquidités	1'926'150.97	1'922'630.98
Caisse	165.30	6.35
Postfinance, compte commercial	927'079.72	924'031.23
BEKB, compte courant	998'905.95	998'593.40
Créances	245'939.60	176'546.48
Débiteurs	245'939.60	176'546.48
Stocks		
Publications (stocvk)		
Actifs de régularisation	6'622.45	6'385.35
Actifs de régularisation	6'622.45	6'385.35
TOTAL ACTIFS	2'178'713.02	2'105'562.81
Passifs		
Passifs à court terme	-39'158.58	-34'622.24
Créanciers	-29'893.73	-31'044.04
TVA due	-9'264.85	-3'578.20
Passifs de régularisation	-16'318.50	-5'546.05
Passifs de régularisation	-16'318.50	-5'546.05
Provisions	-207'069.60	-166'199.60
Formation et perfectionnement	-161'277.60	-111'277.60
Développement de l'association	-36'000.00	-31'000.00
Vacances/solde d'heures positifs	-9'792.00	-23'922.00
Capital	-1'899'194.92	-1'663'922.62
Capital	-1'899'194.92	-1'663'922.62
Compte de pertes et profits	-16'971.42	-235'272.30
Pertes et profits	-16'971.42	-232'272.30
TOTAL PASSIF	-2'178'713.02	-2'105'562.81

Departement Volkswirtschaft und Inneres
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Zwinglistrasse 6
CH-8750 Glarus

Verband Schweizerischer
Arbeitsmarktbehörden VSAA
Präsidentin Nicole Hostettler
Haus der Kantone, Speichergasse 6
3001 Bern

Glarus, 19.03.2024 / MHe

REVISIONSBERICHT ÜBER DIE JAHRESRECHNUNG 2023 DES VSAA

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Damen und Herren

Als Revisionsstelle haben wir am 7. März 2024 bei der ch Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit in Bern, die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) für das am 31. Dezember 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung sind die Geschäftsleitung und die Geschäftsstelle verantwortlich (Art. 18 Bst. e Statuten), während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Unsere Revision erfolgte im Wesentlichen nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Einheit vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

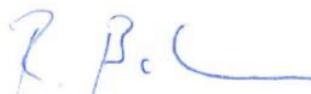
Aufgrund unserer Prüfung bestätigen wir, dass

- die Buchhaltung sauber und übersichtlich geführt ist;
- die kontrollierten Rechnungsvorgänge als richtig befunden werden;
- Die Eröffnungsbilanz per 1. Januar 2023 korrekt vorgetragen wurde und die Bilanzwerte sowie Erfolgsrechnungspositionen per 31. Dezember 2023 richtig ausgewiesen sind;
- bei einem Ertrag von CHF 1'863'505.47 und einem Aufwand von CHF 1'846'534.05 die Jahresrechnung mit einem Gewinn von CHF 16'971.42 abschliesst;
- das Eigenkapital nach Gewinnvortrag am 31. Dezember 2023 neu CHF 1'916'166.34 beträgt.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinns nicht Gesetz und Statuten entsprechen.

Antrag: Als statutarische Kontrollstelle beantragen wir der Generalversammlung, die vorliegende Jahresrechnung mit einem Ertragsüberschuss von Fr. 16'971.42 zu genehmigen und den verantwortlichen Organen Entlastung zu erteilen.


Heinz Martinelli
Kanton Glarus, AWA, Revisor


Reto Burkhalter
Kanton Luzern, Revisor