

PASCAL MAEDER

## A PLATFORM TO FIGHT LONG-TERM UNEMPLOYMENT IN SWITZERLAND: HOW DOES IT WORK?

LAUSANNE, LIVES DAY  
JUNE 7, 2023

**Hes**·SO



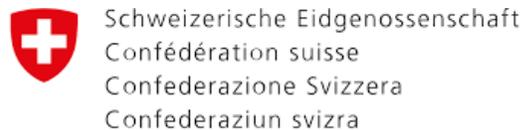
## Field partners



## Research partners



**Funding agency** (*“Activities-based job-matching system”, Feb 1, 2020 to Jan 31, 2023*)



**Innosuisse – Agence suisse pour l’encouragement de l’innovation**



## Premise

- Field partners' need to have access to a more inclusive search engine that does not (1) disqualify job seekers with no employment for the past 18 months and (2) helps find stable and durable placements for them

## Research question

- If gender, origins, age, educational levels, competencies, etc. are known to be discriminatory in particular in the context of long-term unemployment, what categories exist that could be the basis for a new search engine answering to the needs of the field partners ?

## Working hypothesis (developed on the basis of a literature review)

- “Activity” as the most basic non-discriminatory category to describe what a person can do and what is expected from her or him
  - Optimal matching as the basis for durable stable employment, hence the assumption that: the more expected activities are mastered by the job seeker, the more likely it is that the match will be durable
- 

## Development needs

- Reference framework to feed the matching
  - Questionnaire to identify activities
- ▶ *developed concurrently*
- Training to handle the new tool
  - Algorithms, AI and UX driven prototype (wireframe)
- ▶ *not further developed in this presentation*
- Software development
- ▶ *Outside the scope of this project -> LIIP*



## Reference framework

- Two directories: “expected” versus “mastered” activities
    - **Expected activities** = activities that need to be mastered by the future employee weighted according to frequency (1=rare; 5=frequent)
    - **Mastered activities** = activities that are mastered by the jobseeker weighted according to interest (1=little; 5=strong)
  - For each directory: “explicit” versus “implicit” activities
    - **Explicit activities**
      - Activities that are expressed, identified
      - [Orientation.ch](https://www.orientation.ch) (=federally-funded platform for career counselling).
      - Description of 695 occupations/careers (“professions”). Activity details for each of these careers
      - For example, logistics specialist: take delivery of goods and check them according to instructions; check the delivery documents, compare them with the order and report any errors or damage; unload and sort goods; etc.
- 

- **Implicit activities**

- “universal” dimension of activities inherent in all occupations/careers, allowing thus (1) a first triage and (2) take into account non-verbal activities (including precision, complexity, dexterity, etc.)
- developed using snow-balling method

Activités implicites	
1.	Conseiller autrui dans une relation de service
2.	Accompagner autrui dans une relation de service
3.	Adopter des attitudes en conformité à une relation de service
4.	Manipuler des ustensiles selon un art
5.	Manipuler des petits outils selon une technique
6.	Manipuler des grands outils selon une technique
7.	Manipuler des petits éléments selon une technique
8.	Manipuler des grands éléments selon une technique
9.	Utiliser des machines simples pour fabriquer
10.	Utiliser des machines complexes pour fabriquer
11.	Utiliser des machines simples pour un service
12.	Utiliser des machines complexes pour un service
13.	Organiser ses tâches dans un objectif simple
14.	Organiser ses tâches dans un objectif complexe
15.	Organiser des tâches pour autrui
16.	Contrôler l'application des normes simples
17.	Contrôler l'application des normes complexes
18.	Optimiser l'état de fonctionnement des équipements
19.	Sélectionner des informations pertinentes pour réaliser une tâche simple
20.	Sélectionner des informations pertinentes pour réaliser une tâche complexe
21.	Rédiger des documents simples dans une relation de service
22.	Rédiger des documents complexes dans une relation de service
23.	Présenter oralement des éléments simples dans une relation de service
24.	Présenter oralement des éléments complexes dans une relation de service



## Questionnaire

- *Experiential profiling method*
  - semi-structured interviews
  - directed at identifying both explicit and implicit activities by discussing life course dimensions
  - as a result, “experiential profiles” for each jobseeker (=weighted list of mastered activities) and each job (weighted list of expected activities)
  - additional question for employers: in-house training options (yes/no)



# Questionnaire

- *Jobseeker*

## Dimensions

Sous-dimensions	Situation	Localisation	Vécu	Projet	Activités maîtrisées
1. Famille	Avez-vous une famille ?	Où vit votre famille ?	Quelle place avez-vous dans votre famille ?	Quelles sont vos activités familiales ?	Quel est votre projet familial ?
2. Engagements	Avez-vous des engagements ?	Où se déroulent vos engagements ?	Quelle place avez-vous au sein des groupes ?	Quelles vos activités dans le cadre de vos engagements ?	Avez-vous envie de développer de nouveaux engagements ?
3. Expériences formatrices	Quelles sont vos expériences formatrices ?	Où et quand se sont-elles déroulées ?	Qu'avez-vous appris à faire ?	Quelles sont les activités que vous avez mises en œuvre ?	Prévoyez-vous d'autres expériences formatrices ?
4. Emploi	Quels emplois avez-vous exercés ?	Où et quand se sont-ils déroulés ?	Qu'avez-vous appris à faire ?	Quelles sont les activités que vous avez mis en œuvre ?	Quels types de postes envisagez-vous ?

# Questionnaire

- *Job / employer*

Dimensions					
Sous-dimensions	Situation	Localisation	Vécu	Environnement	Projet
1. <b>Entreprise</b>	Quelle place occupe le poste au sein de l'entreprise ?	Où se situe le poste au sein de l'entreprise ?	Quelle place occupe le poste au sein de cette équipe (leader, subordonné, etc.) ?	Comment se situe le poste dans le « chaîne » de production de l'entreprise ?	Quelle évolution pour le poste de travail au sein de l'entreprise ?
2. <b>Localisation</b>	Quels sont les lieux d'implantation de l'entreprise ?	L'équipe est localisée sur un seul site / un seul endroit ou plusieurs ?	Où se déroule le poste ?	Quelle est la répartition des activités sur ses différents lieux de déroulement ?	La situation du poste est-elle amenée à évoluer ?
3. <b>Intégration</b>	Comment le poste est-il perçu au sein de l'entreprise ?	Comment le poste est-il apprécié dans l'entreprise ?	Ce poste est-il en interdépendance avec d'autres postes ?	Ce poste sont-elles en collaboration avec d'autres postes ?	La place de ce poste au sein de l'entreprise va-t-elle évoluer ?
4. <b>Aspiration</b>	Le poste est-il concerné au regard du développement de l'entreprise ?	Le poste peut-il être délocalisé ?	Les attentes vis-à-vis du poste peuvent-elles évoluer ?	Les activités sont-elles amenées à évoluer ?	Quels sont les défis de ce poste au sein de l'entreprise ?
5. <b>Activités à maîtriser</b>	Quelles sont les missions du poste ?	Où se déroulent les missions ?	Quel est le déroulement type d'une journée ?	Quelles sont les activités de chaque mission ?	Le poste va-t-il connaître des évolutions ?

## Final result

- *Application “Inclusio”*



<https://www.zerochomeur.org/>