

BUREAU FEDERAL DE L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES

RELEVÉ DE LA LEGISLATION SUISSE SUR LE CONSEIL AUX ADULTES EN MATIÈRE DE (RE)INSERTION DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE REORIENTATION PROFESSIONNELLE/ PLANIFICATION DE CARRIÈRE

Rapport final

Zurich, le 2 décembre 2011

Susanne Stern, Judith Trageser

2313A_rapport final.doc

The logo for INFRAS, featuring the word "INFRAS" in white capital letters on a black rectangular background, which is partially overlaid by a bright yellow rectangle on the right side.

INFRAS

BINZSTRASSE 23
POSTFACH
CH-8045 ZÜRICH
t +41 44 205 95 95
f +41 44 205 95 99
ZUERICH@INFRAS.CH

MÜHLEMATTSTRASSE 45
CH-3007 BERN

WWW.INFRAS.CH

SOMMAIRE

Résumé	3
1. Introduction	6
1.1. Situation de départ	6
1.2. Objectifs	7
1.3. Méthode	8
1.4. Structure du rapport	8
2. Offres de conseil en matière de formation professionnelle et formation continue	9
2.1. Plan fédéral	9
2.2. Plan cantonal	13
3. Offres de conseil du service de l'emploi et autres offres pour les personnes sans emploi	19
3.1. Plan fédéral	19
3.2. Plan cantonal	23
4. Offres de conseil pour migrant·e·s	27
4.1. Plan fédéral	27
4.2. Plan cantonal	30
5. Offres de conseil pour bénéficiaires de l'AI	33
5.1. Plan fédéral	33
5.2. Plan cantonal	34
6. Offres de conseil des bureaux de l'égalité	36
7. Analyse de cas types	37
8. Conclusions	43
Bibliographie	46
Index des lois examinées	48
Liste des abréviations	49
Annexe	52
A1 Aperçu des offres des orientations professionnelles cantonales	52
A2 Activités de conseil des bureaux de l'égalité	57

RÉSUMÉ

Contexte et objectifs de l'étude

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soutient douze centres de consultation avec l'instrument des aides financières prévues dans la loi sur l'égalité. Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996, le contexte de ces services a changé. Le but de la présente étude était de faire une analyse systématique de ce nouveau contexte, de donner un aperçu de l'offre actuelle de conseil aux adultes et d'identifier les groupes de personnes qui n'ont éventuellement pas accès à ces offres. L'enquête s'est concentrée sur l'activité de conseil aux adultes dans les domaines de la (ré)insertion dans la vie professionnelle, la réorientation professionnelle ainsi que la planification de carrière. Le conseil juridique n'en faisait pas partie.

Méthode

Les bases légales actuelles (lois, ordonnances, directives) dans les domaines pertinents (assurance invalidité, assurance chômage, formation professionnelle/ perfectionnement, intégration, égalité) ont été inventoriées et les développements les plus importants depuis le début des années 90 ont été identifiés. Pour des éclaircissements plus approfondis, nous avons mené des entretiens téléphoniques avec des représentant·e·s des centres d'information professionnelle et des services d'intégration. Les représentant·e·s du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ont pris position par écrit sur nos questions à propos de l'offre de conseil et de placement des offices régionaux de placement (ORP) ainsi que des mesures du marché du travail. Quant à l'identification des lacunes éventuelles dans l'offre de conseil, nous avons défini en étroite collaboration avec la mandante des cas types de femmes ayant besoin de conseil. Pour chacun de ces cas concrets, nous avons recherché à quelles offres de conseil les personnes ont accès ou non et quels sont les obstacles à l'utilisation de ces offres (par ex. l'obligation de participer aux coûts).

Résultats principaux

L'offre de conseil aux adultes s'est considérablement étendue depuis les années 90. La révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI) au milieu des années 90 avec l'introduction des ORP, d'une part, et l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) au début des années 2000, d'autre part, ont constitué les développements les plus importants dans ce domaine. La réinsertion dans la vie professionnelle est un but essentiel tant de la loi sur la formation professionnelle que des révisions de la loi sur l'assurance chômage et de la loi sur

l'assurance invalidité. Ces lois accordent une attention marquée aux groupes de personnes ayant des difficultés particulières (par ex. personnes faiblement qualifiées ou personnes aux moyens financiers limités). En outre, les bases nécessaires à l'intégration professionnelle des migrant·e·s ont été inscrites dans la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr). Dans le cadre du développement de la politique d'intégration de ces dernières années, il a été clairement défini que les structures ordinaires, c'est-à-dire les offices d'orientation professionnelle, les offices du travail et les services sociaux ou les ORP doivent jouer un rôle essentiel dans l'intégration des migrant·e·s.

La compétence d'établir et de gérer les offres de conseil qui font l'objet de la présente étude appartient aux cantons. La Confédération assume en première ligne un rôle de coordination et met à disposition des moyens financiers pour des projets ou des programmes spécifiques (par ex. projets innovateurs dans le domaine de la formation professionnelle ou encouragement à l'intégration). Ainsi, il est clair que les offres en matière de conseil peuvent varier d'un canton à l'autre, par exemple en ce qui concerne l'obligation de participer aux coûts des prestations des offices d'orientation professionnelle cantonaux. Dans 11 cantons, les conseils aux adultes, respectivement les conseils qui dépassent l'offre de base, par ex. les conseils en orientation de carrière ou l'analyse de potentiel, sont payants. Cela peut constituer un obstacle pour des personnes à faibles revenus.

L'analyse des cas types montre que l'accès à l'offre de conseil et de placement des ORP est garanti avec peu de restrictions. Tandis que cette offre est quasiment ouverte à tous, l'accès aux mesures du marché du travail (MMT) est un peu plus limité. Ce sont en particulier les personnes dont le placement est difficile pour des raisons spécifiques au marché du travail qui ont accès à ces mesures. Mais le respect des conditions relatives à la période de cotisation n'est pas une condition d'accès puisqu'il y a une règle d'exception dans ce domaine. La décision d'octroi des MMT appartient en définitive aux autorités cantonales, qui jouissent d'un pouvoir d'appréciation relativement étendu en la matière.

Les centres de compétences Intégration cantonaux ou communaux ont également une fonction de conseil importante. Ils constituent un premier accueil utile aux étrangères et étrangers qui ne sont pas encore familiarisés avec les autorités suisses. Ils peuvent rendre les migrant·e·s attentifs à l'offre de cours de langues et les rediriger vers les services adéquats (par ex. ORP ou offices d'orientation professionnelle).

L'étude parvient à la conclusion que les adultes, à peu d'exceptions près, ont accès aujourd'hui en Suisse à une large offre de conseil dans le domaine de la (ré)insertion dans la vie professionnelle et de la réorientation professionnelle, et que les offres de conseil financées par

le BFEG au sens de l'art. 15 LEg présentent indiscutablement des doublons par rapport aux offres des offices d'orientation professionnelle et de carrière cantonales ainsi que des offices du travail et des ORP.

1. INTRODUCTION

1.1. SITUATION DE DÉPART

Selon l'art. 15 de la loi sur l'égalité, la Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées

- a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle.
- b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

En ce moment, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soutient douze services de consultation par le biais des aides financières au sens de la loi sur l'égalité. D'après l'ordre de priorité fixé pour l'attribution des aides financières, la part des subsides accordés à des services de consultation en vertu de l'art 15 LEg doit représenter 50% au maximum du crédit annuel alloué au titre des aides financières prévues par la LEg¹. Les moyens financiers limités ne permettent, en règle générale, de soutenir qu'un seul service de consultation par région. Les services bénéficiant du soutien doivent combler une lacune dans l'offre de prestations. Ils ne doivent pas faire concurrence à des structures publiques (par ex. offices d'orientation professionnelle, offices régionaux de placement, services de consultation juridique), mais au contraire compléter judicieusement les activités de ces derniers (BFEG 2011).

Selon le BFEG (2011), les activités de conseil, selon l'art. 15 LEg, sont une aide apportée dans le cadre d'entretiens par des services de consultation. Elles ont trait à la situation actuelle et au parcours individuel des personnes sur le plan professionnel. Les thèmes abordés sont notamment les suivants : réinsertion dans le monde du travail, formation professionnelle et perfectionnement, réorientation, carrière et planification de carrière, conciliation des vies professionnelle et familiale, questions de droit du travail et harcèlement sexuel au travail. L'activité de conseil consiste en 1 à 5 entretiens par personne, qui servent à informer, orienter la personne et à l'aiguiller vers les services compétents. Les clientes participent aux coûts de la consultation à raison d'un montant raisonnablement exigible fixé par les services eux-mêmes (BFEG 2011).

¹ Selon Schulz (2009), une augmentation de la part au crédit global des services de consultation n'est pas souhaitable. En effet, il s'agit d'une aide pour des cas individuels dont les effets restent limités aux clientes du service, contrairement aux projets soutenus sur la base de l'art. 14 qui tendent à améliorer les conditions-cadres par le biais de mesures structurelles.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996, le contexte des services de consultation soutenus par le BFEG a changé. En effet, il existe actuellement un grand nombre d'offres de conseil en matière d'intégration professionnelle et de réorientation, de perfectionnement et de planification de carrière, qui sont financées par les pouvoirs publics. Il s'agit en premier lieu des offres de conseil proposées par les offices d'orientation professionnelle cantonaux, les offices régionaux de placement (ORP), les bureaux de coordination cantonaux ou communaux pour migrant·e·s, l'aide sociale ainsi que des activités de conseil d'accès facile pour bénéficiaires de l'AI. Certains bureaux cantonaux de l'égalité offrent également des consultations au sujet de la vie professionnelle.

Selon des indicateurs choisis, l'intégration sur le marché du travail des femmes en Suisse n'est pas encore égale à celle des hommes. Le taux d'activité lucrative des femmes s'est monté en 2010 à 60,8 %, ce qui est inférieur de 15 points de pourcent à celui des hommes (75,2 %). En outre, les femmes ont travaillé à temps partiel plus de quatre fois plus souvent que les hommes. Les femmes ont été encore et toujours moins nombreuses que les hommes dans les directions d'entreprise (femmes 9,5 %, hommes 17,3 %) ou dans des fonctions de cadre (femmes 12,6 %, hommes 20,3 %). De même, durant ces dix dernières années, le chômage a touché proportionnellement un plus grand nombre de femmes que d'hommes².

1.2. OBJECTIFS

Par la présente étude, le BFEG souhaite faire une analyse systématique du changement de contexte des services de consultation. L'enquête se concentre sur l'activité de conseil aux adultes dans les domaines de la (ré)insertion dans la vie professionnelle, la réorientation professionnelle (y compris la formation et le perfectionnement) ainsi que la planification de carrière. Le conseil juridique n'en fait pas partie³. Les objectifs principaux de l'analyse sont au nombre de quatre :

1. Présentation des bases légales actuelles (lois, ordonnances, directives) au plan fédéral relatives aux activités de conseil et, si nécessaire, au plan cantonal, et leur évolution depuis 1990.
2. Elaboration d'une vue d'ensemble des services compétents en matière de mise en œuvre, au plan fédéral, cantonal et éventuellement communal.

² cf. données de l'Office fédéral de la statistique :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit.html>

³ Cinq des douze services de consultation offrent exclusivement ou entre autres des conseils juridiques. Six d'entre eux ne donnent aucune consultation juridique. Un service se concentre sur les questions de conciliation entre vies familiale et professionnelle et ne pratique pas l'orientation professionnelle ou de carrière.

3. Analyse de la question de savoir quels groupes de personnes n'ont éventuellement aucun accès à ces offres de conseil et pour quelles raisons, et
4. Identification des lacunes éventuelles dans l'offre de conseil.

1.3. MÉTHODE

Le présent rapport se base en premier lieu sur les résultats d'analyses de documents. Les bases légales actuelles (lois, ordonnances, directives) dans les domaines pertinents (assurance invalidité, assurance chômage, formation professionnelle/ perfectionnement, intégration, égalité) ont été inventoriées et les développements les plus importants depuis le début des années 90 ont été identifiés. Pour ce faire, nous nous sommes surtout basées sur les publications des services compétents ainsi que sur des rapports scientifiques.

Pour des éclaircissements plus approfondis, nous avons mené des entretiens téléphoniques avec des représentantes et des représentants des centres d'information professionnelle et des services d'intégration. Les représentant·e·s du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) ont pris position par écrit sur nos questions.

Quant à l'identification des lacunes éventuelles dans l'offre de conseil, nous avons défini en étroite collaboration avec la mandante des cas types de femmes ayant besoin de conseil. Pour chacun de ces cas concrets, nous avons recherché à quelles offres de conseil les personnes ont accès ou non et quels sont les obstacles à l'utilisation de ces offres (par ex. l'obligation de participer aux coûts).

1.4. STRUCTURE DU RAPPORT

Le présent rapport s'articule selon les domaines dans lesquels l'activité de conseil aux adultes en matière de vie professionnelle est la plus importante :

- › Offres de conseil en matière de formation professionnelle et de formation continue (chapitre 2)
- › Offres de conseil en matière de placement et autres offres pour personnes en quête d'un emploi (chapitre 3),
- › Offres de conseil pour migrant·e·s (chapitre 4),
- › Offres de conseil pour personnes au bénéfice de l'AI (chapitre 5), ainsi que
- › Offres de conseil des bureaux cantonaux de l'égalité (chapitre 6).

Le chapitre 7 présente les résultats de l'analyse des lacunes éventuelles de l'offre de conseil au moyen de cas type. Les conclusions les plus importantes de l'analyse sont contenues au chapitre 8.

2. OFFRES DE CONSEIL EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET FORMATION CONTINUE

2.1. PLAN FÉDÉRAL

Réforme fondamentale de la formation professionnelle dans les années 2000

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 13 décembre 2002 a entraîné une réforme fondamentale du système de la formation professionnelle. L'ancienne loi sur la formation professionnelle du 19 avril 1978 était clairement axée sur les arts et métiers et l'industrie. Dans les années 90, la perception publique de la formation professionnelle a commencé à se modifier. Les mutations fondamentales du monde du travail à la suite de la globalisation et du développement des technologies de l'information et de la communication en ont également modifié les exigences. L'émergence de nouvelles professions et de nouvelles formes d'apprentissage, la disparition progressive de la phase de formation clairement délimitée au profit de l'apprentissage tout au long de la vie ont posés de nouveaux défis au système de formation professionnelle (Conseil fédéral 2000). La nouvelle loi sur la formation professionnelle devrait permettre de prendre en compte les changements les plus importants au plan social, économique et technologique depuis les années 90. L'égalité des chances en matière de genre a été inscrite dans la loi. L'exigence d'égalité effective entre les sexes est un des buts essentiels de la LFPr (art. 3 LFPr). Cet objectif se concrétise notamment par des innovations dans le domaine du processus de qualification et de la formation continue.

La réglementation du financement de la formation professionnelle est aussi en principe nouvelle. Désormais, la Confédération participe au financement des tâches de la formation professionnelle essentiellement via des forfaits versés aux cantons (art. 52 LFPr). Les tâches financées par ce biais comptent entre autres la qualification des conseillères et des conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (art. 53, al. 2). De plus, la Confédération fournit des subventions en faveur des projets de développement de la formation professionnelle (art. 54) ainsi que des subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public, entre autres pour des mesures visant à réaliser une égalité effective entre les sexes (art. 55, al. 1, let. a) et celles en faveur du maintien dans la vie active et de la réinsertion professionnelle (art. 55, al. 1, let. g).

En ce qui concerne les offres de conseil pour la (ré)insertion dans la vie professionnelle, de la réorientation professionnelle (y compris formation et perfectionnement) ainsi que la

planification de carrière, il faut mentionner en particulier trois domaines de la loi sur la formation professionnelle :

- › l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (art. 49-51).
- › la prise en compte de compétences acquises en dehors de la filière professionnelle, c'est-à-dire la validation des acquis (art. 9 et 34-35),
- › la formation continue à des fins professionnelles (art. 30-32).

Les lignes qui suivent décrivent ces trois domaines en détail et présentent les nouveautés les plus importantes de la nouvelle loi sur la formation professionnelle.

Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière est définie à l'art. 49 LFPr :

¹ L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière a pour but d'aider les jeunes gens et les adultes au moment du choix de la profession et des études ainsi que pour concevoir leur carrière professionnelle.

² Elle a lieu en transmettant de l'information et sous forme d'un conseil personnalisé.

L'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) concrétise l'activité de conseil en son art. 55 : « Le conseil personnalisé vise à élaborer les bases permettant aux personnes qui consultent de prendre, en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière, les décisions qui répondent à leurs compétences et leurs aspirations, compte tenu des exigences du monde du travail. »

La nouvelle loi sur la formation professionnelle attribue la mise en œuvre de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière aux cantons (art. 51 LFPr), laquelle n'est plus subventionnée par la Confédération. L'art. 51, al. 2 LFPr prescrit aux cantons de coordonner l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière avec les mesures relatives au marché du travail, prévues par la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage.

Validation des acquis

Selon l'art. 9 LFPr, « les expériences, professionnelles ou non, la formation spécialisée et la culture générale acquises en dehors des filières habituelles [doivent être] prises en compte »⁴.

⁴ Selon la nouvelle LFPr, les personnes peuvent également être admises dans des procédures de qualifications sans avoir suivi une filière de formation particulière (art. 34, al. 2, LFPr) : « L'admission est indépendante du fait d'avoir suivi ou non une filière de formation déterminée. L'office règle les conditions d'admission aux procédures de qualification ». La séparation de la formation et de la procédure de qualification garantit que les diverses voies de formation aboutissent à un diplôme reconnu.

Ainsi, la base de la procédure de prise en compte des compétences acquises hors profession, appelée validation des acquis, est inscrite dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Cette nouvelle procédure est pertinente pour cette étude car elle implique toujours une activité de conseil.

Sous la direction de l'OFFT, les partenaires du réseau (Confédération, cantons et organisations du monde du travail) ont établi en commun des conditions-cadres pour la validation des acquis (cf. OFFT 2010). La voie de la validation des acquis prévoit que les candidats prouvent au moyen d'un dossier et d'un entretien qu'ils disposent des compétences opérationnelles professionnelles exigées pour obtenir un certain diplôme ou certificat de la formation professionnelle initiale. Les compétences qui font défaut peuvent être acquises par une formation complémentaire ou une autre expérience professionnelle. Lorsque les candidat·e·s remplissent toutes les conditions, ils obtiennent le diplôme reconnu par la Confédération. La mise en œuvre de la validation des acquis est effectuée au plan cantonal.

Selon le guide pour la validation des acquis, les adultes reçoivent des informations durant la première phase de la procédure sur leurs possibilités d'acquérir un diplôme ou un certificat professionnel. Ensuite, les candidat·e·s analysent leurs compétences personnelles et professionnelles et élaborent celles-ci sous forme d'un dossier. Un cours ou un conseil personnalisé accompagne l'établissement du dossier.

Les partenaires du réseau ont une compétence commune pour la validation des acquis. La coordination est assurée depuis début 2010 par le groupe de travail « Validation des acquis » de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP). La reconnaissance des procédures de validation cantonales ainsi que l'approbation des profils de qualification et des conditions de réussite établies par les organisations du monde du travail font partie des tâches de la Confédération. Le but est d'établir une procédure de validation des acquis de l'expérience professionnelle dans toute la Suisse jusqu'en 2012⁵.

Formation continue à des fins professionnelles

Les offres de conseil en matière de réorientation professionnelle sont souvent proposées sous la forme de formation continue. Il existe par exemple un grand nombre d'offres de formation continue qui ont pour objectif de faire une évaluation de la situation personnelle et un bilan de

Ainsi, la loi tient compte du fait que les compétences opérationnelles professionnelles sont acquises non seulement par le biais d'une formation formelle mais aussi au travers de l'expérience quotidienne. Dans le message y relatif, le découplage entre filière de formation et qualification est décrit comme une des mesures les plus importantes en matière de promotion de l'égalité (Conseil fédéral 2000). Par exemple, les filières de formation modulaires sont reconnues, tout comme les compétences que les femmes et les hommes ont acquises durant la phase familiale.

⁵ Panorama 1/2010 : « Validation des acquis : une nouvelle phase commence ».

compétence, ou encore des offres visant à transmettre des techniques de recherche d'emploi (cf. gfs.bern 2010a).

La réglementation de la formation continue a donné lieu à des débats relativement importants en amont de la révision de la loi sur la formation professionnelle. Dans la consultation, les syndicats, le parti socialiste et les milieux de la formation des adultes, notamment, ont réclamé une loi ad hoc sur la formation professionnelle et la formation continue. Il s'agissait de supprimer la séparation entre les domaines de la formation continue aux fins professionnelles, de la formation des adultes en général et des mesures du marché du travail, qui sont difficiles à distinguer (Conseil fédéral 2000). Mais cette demande n'a pas été honorée. Cependant, dans la nouvelle LFPr, la notion de formation continue a été étendue dans une acception bien plus large. L'expression formation « à des fins professionnelles » recouvre des offres de formation des plus diverses, en rapport avec le monde du travail et fournissant les connaissances spécialisées nécessaires ou des qualifications clé générales (Conseil fédéral 2000). La formation continue à des fins professionnelles vise à maintenir et améliorer la capacité individuelle d'accéder au marché du travail. Selon le Conseil fédéral (2000), les personnes pour qui la formation n'est pas une chose familière et les personnes en voie de réinsertion doivent avoir l'opportunité de rafraîchir leurs connaissances et leur savoir-faire ou de rattraper la formation manquante.

La compétence en matière de formation continue à des fins professionnelles est clairement attribuée aux cantons (art. 31 LFPr) : « les cantons veillent à ce que l'offre de formation continue à des fins professionnelles réponde aux besoins ». Le rôle des cantons est en premier lieu de compléter l'offre de formation continue privée là où c'est nécessaire. Selon le Conseil fédéral (2000), la formation continue est dans l'intérêt aussi bien de l'individu que de l'employeur. Elle est par conséquent également de leur responsabilité. Il est indiqué que l'Etat s'y engage à titre subsidiaire, car il est dans son intérêt que la population ait un niveau de formation aussi élevé que possible (Conseil fédéral 2000). En outre l'OFFT exige une meilleure coordination avec les mesures concernant le marché du travail selon la loi sur l'assurance-chômage (art. 32, al. 4, LFPr).

Le rôle de la Confédération est défini de manière subsidiaire. La Confédération est compétente pour les mesures de coordination, de transparence et de qualité au plan national et peut promouvoir en outre des offres spécifiques (art. 32, al. 2, LFPr) : « elle soutient notamment l'offre visant :

- › à permettre aux personnes dont la profession connaît des modifications structurelles de se maintenir dans la vie active.

› à faciliter la réinsertion professionnelle des personnes ayant temporairement réduit leur activité professionnelle ou l'ayant interrompue ».

La nouvelle LFP inscrit pour la première fois au plan légal le soutien aux offres de formation continue pour les personnes en voie de réinsertion professionnelle.

Il y a eu récemment une modification importante au plan constitutionnel aussi. Depuis 2006, moment de la révision des dispositions sur la formation dans la Constitution (art. 61a à 66 Cst.), la Constitution fédérale mentionne expressément la formation continue. La Confédération a reçu le mandat de fixer les principes de la formation continue, ce qui entre autres entraînera l'adoption d'une nouvelle loi sur la formation continue. Selon des informations de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA), un projet de loi soumis à consultation devrait voir le jour d'ici la fin de la législature en 2011.

2.2. PLAN CANTONAL

Les cantons sont l'instance de mise en œuvre principale de l'orientation professionnelle et de carrière, de la validation des acquis ainsi que de la formation continue, et, partant, de l'offre pour les personnes en voie de réinsertion professionnelle. C'est pourquoi, les lignes qui suivent donnent un bref aperçu des bases légales pertinentes et de la mise en œuvre au plan cantonal.

Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

L'exécution de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) et l'élaboration de leurs conditions-cadres sont l'affaire des cantons. Le Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) garantit la collaboration intercantonale.

Selon la statistique suisse de l'orientation professionnelle (CDOPU 2011), les consultations de l'OPUC publique ont augmenté de 40 % entre 1990 et 2004. Après le pic de 2004, le nombre de consultations s'est stabilisé à un niveau légèrement inférieur. Alors que jusqu'en 1976 les hommes étaient encore plus nombreux que les femmes à se faire conseiller, le nombre des cas a évolué depuis en faveur des femmes. Aujourd'hui, 57 % de toutes les personnes demandant conseil sont des femmes. De même, l'orientation des adultes n'a cessé de croître depuis les années 70 pour atteindre en 2010 une participation de 38 %. En raison de l'introduction dans certains cantons de l'obligation pour les adultes de participer aux coûts, il y a eu de 2005 à 2007 un recul à 32 %. Entretemps, la proportion des adultes a de nouveau augmenté à 36 %. Les demandeuses et les demandeurs d'emploi ont représenté 26 % de toutes les consultations

d'adultes, qui sont menées en partie aussi sur mandat des offices régionaux de placement (ORP). En 2010, 79 % des personnes demandant conseil étaient de nationalité suisse et 21 % de nationalité étrangère. Par comparaison avec le conseil en orientation, la recherche individuelle d'information (fréquentation d'infothèques, entretiens d'information, etc.) a diminué de 18 % depuis 2004. L'ouverture du portail internet www.orientation.ch dont le nombre d'utilisatrices et d'utilisateurs ne cesse d'augmenter (CDOPU 2011), en est une des raisons principales.

La gratuité, respectivement l'obligation de participer aux coûts des prestations d'orientation professionnelle, est en discussion depuis des années. Alors qu'avant 2002 la gratuité était clairement inscrite dans la loi fédérale, l'exécution incombe maintenant aux cantons. Ils doivent aussi formuler les bases légales éventuelles pour pouvoir prélever des émoluments (CDIP 2005). La LFPr et l'OFPr ne font aucune déclaration quant à la gratuité des prestations d'orientation professionnelle. Dans ce contexte, les directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique ont adopté des recommandations sur la gratuité des prestations d'orientation professionnelle (2005). Celles-ci prévoient la mise à disposition d'une offre de base gratuite en orientation professionnelle, universitaire et de carrière, qui comprend notamment l'accès à des centres d'information, la transmission d'informations à des particuliers (renseignements, entretiens d'information, prêt de documentations et de média) ainsi que des informations en ligne (www.orientation.ch). Les cantons peuvent élargir l'offre de base par des offres plus élaborées susceptibles d'être payantes et au nombre desquelles figurent des prestations en matière de planification de carrière et de réorientation. Cette offre élargie peut également être soutenue par les pouvoirs publics ou financée par des tiers (par ex. planification de carrière sur mandat des ORP).

Dans le cadre de la présente étude, nous avons mené une recherche auprès de tous les centres cantonaux d'information professionnelle afin d'élucider les coûts des activités de conseil⁶. Selon les résultats de notre recherche, 14 cantons offrent gratuitement des conseils en orientation professionnelle, universitaire et de carrière (AG, AR, BL, BS, FR, GE, GL, JU, NE, NW, SG, SO, TI, VD). En outre, il existe dans deux cantons (BE, SH) un nombre réduit d'entretiens d'orientation gratuits pour adultes. Six cantons (BE, OW, SZ, UR VS, ZG) offrent, en sus d'une offre de base gratuite, des prestations supplémentaires à titre onéreux, principalement en matière d'orientation des adultes. Par exemple, l'orientation de carrière, l'analyse de potentiel, des cours spéciaux ou le coaching en font partie. Dans cinq cantons (AI, GR, LU, TG, ZH), les entretiens d'orientation pour les adultes au bénéfice d'un diplôme d'une formation de base sont

⁶ Nous avons analysé les pages internet et mené en outre des interviews téléphoniques avec six cantons.

accordés à titre onéreux. Ainsi, 62 % des cantons présentent une offre globale gratuite ou partiellement gratuite de prestations d'orientation. Dans 38 % des cantons, l'orientation de carrière ou le conseil en général pour les adultes est soumis à la participation aux coûts (cf. schéma 1).

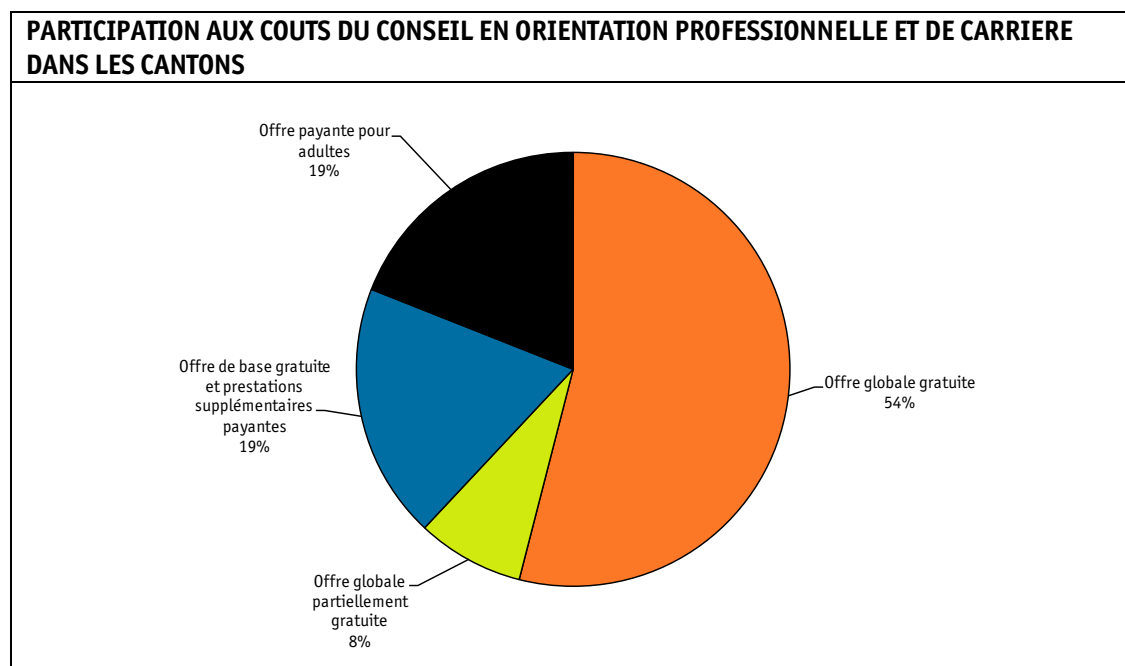


Schéma 1 Propre représentation. Source : renseignements téléphoniques et recherches sur internet à propos des centres cantonaux d'information professionnelle.

Selon les renseignements téléphoniques des centres d'information professionnelle, deux cantons, qui offrent actuellement des consultations gratuites, ont entamé une discussion sur l'introduction de la participation aux coûts pour l'orientation professionnelle des adultes.

Les offres de conseil de l'orientation professionnelle cantonale sont en principe ouvertes à toute personne. Mais elles ne comprennent aucun service de traduction. Selon nos recherches téléphoniques, les centres d'information professionnelle s'efforcent d'atteindre les groupes cibles difficilement accessibles (personnes peu habituées à se former, personnes ayant de faibles connaissances de la langue nationale). Ils seraient également sensibilisés à la problématique des personnes en voie de réinsertion. Selon nos entretiens, les délais d'attente pour obtenir une consultation se montent en moyenne à deux à trois semaines.

Parfois, les centres offrent des cours spéciaux aux personnes en voie de réinsertion. Mais selon leurs affirmations, l'offre a été supprimée dans plusieurs cantons faute de demande.

Un aperçu détaillé des offres de conseil de l'orientation professionnelle des cantons se trouve en annexe (cf. annexe 1).

Validation des acquis

Comme la procédure de validation des acquis est entièrement nouvelle, les structures de mise en œuvre se trouvent encore à l'état d'ébauche dans la plupart des cantons. Le plus avancé est le canton de Genève. La procédure de « validation des acquis » y est implémentée depuis plusieurs années et permet d'obtenir un certificat fédéral de capacité dans presque toutes les professions. Dans les cantons de BE, FR, JU, NE, TI, VD, VS ainsi qu'en Suisse centrale (LU, NW, OW, SZ, UR, ZG) il existe une procédure de validation pour des professions isolées (par ex. assistant·e en soins et santé communautaire, assistante socio-éducative/assistant socio-éducatif). De nombreux cantons de la Suisse alémanique n'ont mis en vigueur aucune procédure de validation (AG, AI, AR, BL BS, GL, GR, SG, SH, SO, TG)⁷.

Dans une interpellation A. Marra « Formation professionnelle et chômage. Efforts insuffisants pour la validation des acquis? » du 11.12.2009, la question a été posée au Conseil fédéral de savoir pourquoi la mise en œuvre de la validation des acquis n'est pas plus rapide. Dans sa réponse, le Conseil fédéral renvoie aux travaux des cantons et indique que la validation est inscrite dans la plupart des lois cantonales de la formation professionnelle. Selon lui, les adultes qui le souhaitent peuvent effectuer l'examen de fin d'apprentissage sous la forme d'un rattrapage dans les professions pour lesquelles les cantons ne proposent pas la procédure de validation des acquis. La dispense de certaines épreuves d'examen est également un moyen de prendre en compte des acquis.

Offres de conseil et de formation continue pour les personnes en voie de réinsertion

Au plan cantonal, la formation continue à des fins professionnelles est réglée dans les lois d'introduction à la LFPr. Selon la CDIP, les cantons sont en train de régler la formation continue en général. Mais d'après le sondage 2010/11 de la CDIP, ils sont encore peu nombreux à disposer d'une loi distincte sur la formation continue. Environ un tiers d'entre eux indique que la réglementation de la formation continue s'effectue dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle. Presque tous les cantons ont leurs propres institutions de formation continue. Quelques-uns d'entre eux renvoient aux offres de formation continue offertes par les écoles professionnelles spécialisées ou par les centres professionnels et centres de formation continue.

⁷ Voir l'aperçu des procédures cantonales de validation par profession. Etat mai 2011 : www.validacquis.ch

Dans la moitié des cantons il existe des institutions qui sont principalement soutenues via le financement d'objet. La moitié tout juste des cantons pratiquent l'encouragement individuel de la formation continue sous forme de financement accordé à des personnes ou à des groupes précis (financement des personnes). Dans quelques cantons, le financement des personnes s'adresse aux personnes sous-qualifiées ou défavorisées⁸.

Comme indiqué au chapitre 2.1, l'engagement des cantons dans le domaine de la formation continue revêt un caractère subsidiaire. Dans ses recommandations sur la mise en œuvre de la loi sur la formation professionnelle au plan cantonal, la CDIP recommande aux cantons d'être actifs là où l'offre est inexistante ou insuffisante sans leurs mesures d'encouragement (EDK 2005). Entre autres, les cantons doivent encourager les offres qui servent à l'intégration des groupes de population défavorisés en raison de leur situation, ou des personnes économiquement défavorisées. Dans ses recommandations relatives à la formation continue d'adultes éditées en 2003 déjà (EDK 2003), la CDIP a recommandé des mesures visant à rendre la formation continue accessible à tous les groupes de population. En particulier, il faut soutenir et créer des offres spécifiques de formation de rattrapage et des offres destinées à des groupes de population défavorisés.

Dans le cadre d'une étude de l'OFFT, les offres de formation continue pour les personnes en voie de réinsertion ont été analysées de manière approfondie (gfs.bern 2010a-c). Selon cette étude, ces offres sont très diversifiées. Elles vont de l'orientation professionnelle et de carrière, bilans de compétences, évaluations de la situation personnelle et cours de recherche d'emploi jusqu'aux perfectionnements spécialisés. On distingue divers types d'offres dont deux présentent un aspect prédominant d'activité de conseil : les offres de type « développement personnel » (évaluation de la situation personnelle, bilan de compétences) et les offres de type « interdisciplinaire » (techniques de recherche d'emploi). Selon gfs.bern (2010b), la plus grande partie des offres est financée par les participant·e·s dans le sens d'un calcul des coûts complets. Les offres de la Suisse romande sont financées plus souvent qu'en Suisse alémanique via d'autres sources comme l'assurance chômage, l'aide sociale, des dons ou des contributions de la Confédération ou des communes. Les coûts des offres sont très différents. Les offres de type « développement personnel » (bilan de compétences) sont souvent avantageuses alors que les offres spécialisées et combinées sont les plus chères. Concernant les publics-cibles, on constate de nouveau de légères différences entre les régions linguistiques. Ainsi, les offres en Suisse romande s'adressent plus souvent à des personnes qui n'ont aucune connaissance de la langue

⁸ Résultats du sondage auprès des cantons sur les questions de formation continue à des fins professionnelles : <http://www.cdip.ch/dyn/16197.php>

nationale ou qui sont économiquement moins favorisées, qui se sont annoncées à l'assurance chômage ou à l'aide sociale.

3. OFFRES DE CONSEIL DU SERVICE DE L'EMPLOI ET AUTRES OFFRES POUR LES PERSONNES SANS EMPLOI

3.1. PLAN FÉDÉRAL

Le placement et les autres mesures pour personnes au chômage sont réglés dans la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI) et dans la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE). La deuxième révision de la loi sur l'assurance-chômage (AC) en 1996 a mené à un changement fondamental de système dans le placement. Depuis, la Suisse poursuit une politique du marché du travail axée sur l'intégration active des chômeurs.

L'extension des mesures du marché du travail (MMT) et l'instauration des offices régionaux de placement (ORP) sont deux points essentiels de la loi révisée entrée en vigueur en 1996. Les révisions que la LACI a subies en 2002 et en 2010 n'ont toutefois pas touché les offres du service de l'emploi.

Compétences

La compétence en matière de développement stratégique, de direction et de législation dans le domaine de la politique du marché du travail appartient à la Confédération par le biais de son Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). La mise en œuvre est du ressort des cantons. Ils exécutent les tâches déléguées par le droit fédéral dans le domaine de l'activité de conseil et du placement des personnes en recherche d'emploi ainsi que les tâches supplémentaires selon le droit cantonal. Selon l'art. 32 LSE, ils règlent la surveillance du service public de l'emploi et du placement privé ainsi que de la location de services et ils assurent le fonctionnement d'au moins un office cantonal du travail. Selon l'art. 28 LSE et 85 LACI, les offices du travail, (appelés dans certains cantons "service de l'emploi") ou autorités cantonales (AC), ont la tâche d'aider les demandeuses et les demandeurs d'emploi dont le placement est difficile, dans le choix d'une reconversion appropriée ou d'un perfectionnement. Ils peuvent organiser les cours de reconversion, de perfectionnement et d'intégration et pourvoir à leur occupation temporaire par des programmes de travail (art. 28 LSE, art. 59-72 LACI).

Les offices cantonaux du travail sont tenus d'instituer les offices régionaux de placement (ORP) et de leur déléguer des tâches (art. 85b LACI). Qui plus est, ils peuvent instituer un service de logistique pour les mesures du marché du travail (LMMT) et lui déléguer des tâches (art. 85c LACI).

La LACI établit en outre le principe de la collaboration interinstitutionnelle. Ainsi, les offices cantonaux du travail, les ORP et les LMMT devraient travailler étroitement avec les offices d'orientation professionnelle, les autorités responsables en matière de formation professionnelle et d'autres institutions publiques et privées importantes pour l'insertion des assuré·e·s (art. 85f LACI). Sur l'initiative et la recommandation de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et de la Conférence des chefs des département cantonaux de l'économie publique (CDEP) et sous la direction du SECO, une stratégie commune a été développée pour améliorer et préciser le but de la collaboration des différentes organisations partenaires des domaines de l'assurance-chômage (AC), assurance-invalidité (AI), aide sociale (AS), orientation professionnelle publique et autres institutions.

Accès à l'offre

A) Offre publique de conseil et de placement

Selon la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), les offices cantonaux du travail ont la tâche de conseiller les personnes en quête d'un emploi, y compris celles qui ne tombent pas sous le coup de la LACI, ainsi que les employeurs, lors du choix ou de l'occupation d'une place de travail, et de mettre en relation les uns et les autres. La révision de la LACI de 1995 a confié cette tâche aux ORP. L'offre de placement des ORP comprend entre autres des cours de recherche d'emploi ou des bilans de compétences.

Selon la LSE, le service public de l'emploi est accessible non seulement aux demandeuses et demandeurs d'emploi au sens de la LACI, mais à toute personne en quête d'un emploi (art. 26 LSE). D'après ce principe, les personnes recherchant un emploi qui n'ont pas droit à l'indemnité de chômage au sens de l'art. 8 LACI (par ex. en raison d'une période de cotisation incomplète, de fin de droits ou d'inscription aux services sociaux) peuvent également bénéficier des prestations des ORP. La directive relative à la LACI et à l'OACI prescrit cependant que le service public de l'emploi doit s'adresser *en premier lieu* aux personnes qui remplissent les conditions de l'art. 8 LACI (cf. paragraphe ci-dessous sur les MMT). Selon le SECO, les entretiens de placement et de conseil ont premièrement pour but de réinsérer dans la vie professionnelle les chômeuses et les chômeurs, respectivement les personnes en quête d'un emploi. Si la personne exerce déjà une activité lucrative, il n'y a aucun motif de l'intégrer dans la vie professionnelle. Les cantons ont dans ce domaine un pouvoir d'appréciation étendu.

La condition d'accès aux entretiens de conseil et de placement des ORP réside dans l'aptitude au placement au sens de l'art. 15 LACI. Sont réputées aptes à être placées les personnes qui sont disposées (élément subjectif) à accepter un travail convenable et à participer

à des mesures d'intégration et qui sont en mesure (élément objectif) et en droit de le faire (élément objectif). « Être en mesure » implique un bon état de santé (capacité physique et mentale) ainsi que la disponibilité quant au temps et quant au lieu (cf. circulaire relative à l'indemnité de chômage, circ. IC).

Selon la circ. IC, une personne qui est disposée, respectivement en mesure d'accepter une occupation à 20 % ou plus (c'est-à-dire globalement au moins un jour complet de travail comprenant les temps d'activité exploitables sur le marché du travail) est réputée apte à être placée. En revanche, une personne disponible à moins de 20 % est réputée inapte au placement. Selon le SECO, « être en mesure » implique au sens plus large que la question de la garde des enfants soit réglée. A ce propos, la circ. IC établit qu'une personne qui *veut* travailler à plus de 20 % mais qui ne peut le faire, notamment pour remplir des obligations familiales ou en raison de circonstances personnelles particulières, n'est pas non plus apte au placement. Cela signifie qu'une personne qui a organisé la garde de ses enfants pour au moins 20 % de temps de travail est considérée comme apte au placement.

Les demandeuses et demandeurs d'emploi étrangers qui séjournent en Suisse ont également le droit à être conseillés et placés pour autant que leur permis les *autorise* à exercer une activité lucrative et à changer d'emploi et de profession (art. 26 LSE). Dès lors, les étrangères et les étrangers issus de l'UE/AELE ainsi que les personnes issues d'autres pays au bénéfice d'une autorisation de séjour ou d'établissement ont un accès sans réserve au service public de l'emploi (SECO 2003). Comme ils ne sont pas au bénéfice d'une autorisation de travail ou qu'ils ne peuvent pas compter avec un renouvellement, les requérant·e·s d'asile et les sans papiers ainsi que, dans certaines conditions, les personnes séjournant à l'année⁹, en sont exclus. Pour les demandeuses et demandeurs d'emploi étrangers ayant le statut de frontalier, il appartient aux cantons de déterminer s'ils veulent leur accorder le droit au conseil et au placement. En revanche, les réfugié·e·s reconnus ont le droit d'exercer une activité lucrative selon l'art. 61 LAsi. Quant aux requérant·e·s d'asile, selon les directives du SECO, les cantons sont tenus de les conseiller et les placer lorsqu'ils admettent ces derniers à travailler temporairement dans des branches déterminées. En outre les autorités cantonales disposent d'un pouvoir d'appréciation étendu pour octroyer les autorisations de travail lorsque des personnes non établies trouvent une place de travail (SECO 2003).

⁹ Les personnes séjournant à l'année, dont le permis n'a été accordé que pour une activité déterminée ou une durée limitée (étrangères et étrangers avec une autorisation de courte durée) ne peuvent en principe pas compter avec un renouvellement (SECO 2003).

B) Mesures du marché du travail (MMT)

Les MMT sont censées améliorer l'aptitude au placement des personnes concernées, promouvoir leurs qualifications professionnelles en fonction des besoins du marché du travail, diminuer le risque de chômage de longue durée, et leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle (art. 59 LACI). Elles comprennent les mesures de formation, les mesures d'occupation ainsi que les mesures particulières (cf. chap. 2.2.2).

Les MMT s'adressent aux assuré·e·s dont le placement est difficile pour des raisons spécifiques au marché du travail. Les MMT leur sont ouvertes aux mêmes conditions que le retrait d'indemnités journalières (art. 59 LACI). Cela signifie que les personnes doivent

1. être sans emploi ou partiellement sans emploi¹⁰,
2. avoir subi une perte de travail à prendre en considération,
3. être domiciliées en Suisse et avoir achevé leur scolarité obligatoire, n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS,
4. remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libérées¹¹,
5. être aptes au placement et
6. satisfaire aux exigences du contrôle.

Les conditions relatives à la période de cotisation sont considérées comme remplies lorsque la personne a exercé en Suisse une activité soumise à cotisation durant douze mois au moins dans les deux dernières années (délai-cadre). Or le délai-cadre de deux ans peut être prolongé à certaines conditions : lors de la prise d'une activité lucrative indépendante ou en cas d'éducation d'enfants¹². Lors de l'éducation d'enfants de moins de 10 ans, le délai-cadre est prolongé de deux à quatre ans. Chaque nouvelle naissance entraîne une nouvelle prolongation de deux ans. Certaines circonstances comme les interruptions de travail en raison de la grossesse et de la maternité sont comptées comme période de cotisation obligatoire.

Il existe deux exceptions importantes en vertu desquelles il n'y a pas lieu de remplir entièrement les conditions de l'art. 8 LACI :

¹⁰ Selon l'art. 10 LACI, est réputé·e partiellement sans emploi celle ou celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et cherche à n'exercer qu'une activité à temps partiel ou celle ou celui qui occupe un emploi à temps partiel et cherche à le remplacer par une activité à plein temps ou à le compléter par une autre activité à temps partiel.

¹¹ La période de cotisation est considérée comme accomplie lorsque dans les deux dernières années (délai-cadre pour la période de cotisation) la personne a exercé durant douze mois au moins une activité soumise à cotisation. Selon l'art. 14 LACI, les personnes libérées de la période de cotisation sont celles qui n'ont pu en remplir les conditions à cause d'une formation scolaire, d'une reconversion ou d'un perfectionnement professionnel, d'une maladie, d'un accident ou de la maternité ainsi que d'un séjour dans un établissement de détention ou dans une institution de même nature. Sont également libérées les personnes qui, pour cause de suppression de leur rente d'invalidité, de séparation de corps ou de divorce, d'invalidité (art. 8 LPG) ou de mort de leur conjoint ou pour des raisons semblables, sont contraintes d'exercer une activité salariée ou de l'étendre dès lors que l'événement en question ne remonte pas à plus d'une année.

¹² cf. art. 9b « Délais-cadres en cas de période éducative ».

1. Les personnes menacées de chômage peuvent participer aux mesures de formation (art. 59, al. 1ter LACI),
2. Les personnes qui ne remplissent pas les conditions relatives à la période de cotisation ni n'en sont libérées peuvent participer aux mesures de formation ou d'occupation durant 260 jours au plus pendant un délai-cadre de deux ans (art. 59d LACI). L'office cantonal du travail doit se prononcer sur la participation et peut la refuser s'il ne la considère pas comme indiquée.

Cette règle d'exception signifie que c'est uniquement pour les mesures particulières comme les allocations de formation, les forfaits de déplacement quotidien, etc. (cf. chap. 2.2.2) que doit être remplie la condition relative à la période de cotisation, respectivement la libération de la période de cotisation. Comme les mesures particulières ne sont pas pertinentes pour la présente analyse, ces conditions ne représentent pas une restriction au sens de cette étude.

Le critère de l'aptitude au placement entraîne des restrictions pour certains groupes d'étrangers (personnes ayant une autorisation de courte durée, requérant·e·s d'asile, personnes admises à titre temporaire, cf. aussi paragraphe Conseil et placement). D'autres restrictions sont applicables aux personnes au bénéfice d'un permis B. Par exemple, les programmes d'encouragement à l'activité indépendante ne leur sont pas ouverts puisqu'en règle générale un permis B ne donne pas le droit d'exercer une telle activité (circ. MMT). Contrairement à l'offre de conseil et de placement, les MMT ne sont pas à disposition des frontalières et frontaliers puisqu'ils sont soumis aux prescriptions juridiques de l'Etat de leur domicile (circ. MMT).

3.2. PLAN CANTONAL

La majeure partie des offres des cantons se base sur la loi fédérale, d'après laquelle les cantons sont responsables du placement et d'autres mesures (cf. plan fédéral). L'encouragement de l'insertion ou de la réinsertion des personnes sans emploi est parfois réglé dans les lois sociales cantonales. Quelques cantons offrent ainsi des programmes spéciaux pour les bénéficiaires de l'aide sociale.

Les lignes qui suivent expliquent les mesures d'exécution des cantons sur la base des différentes législations.

Organisation

Les offices cantonaux du travail, les 130 offices régionaux de placement (ORP) actuels et les services de logistiques pour les mesures du marché du travail (LMMT) représentent les

institutions les plus importantes en matière de conseil et de placement des personnes en quête d'un emploi dans les cantons. Les offices cantonaux du travail, (appelés dans certains cantons "service de l'emploi"), sont intégrés dans les administrations cantonales, principalement dans les départements de l'économie. Les offices régionaux de placement (ORP) sont soumis aux offices cantonaux du travail. Les offices cantonaux du travail pourvoient, avec les services de logistique des mesures de marché du travail (LMMT), à une offre suffisante de mesures de marché du travail.

La coordination entre les cantons et le SECO s'effectue par le biais de l'Association des offices suisses du travail (AOST). L'AOST soutient la collaboration interinstitutionnelle et s'engage en faveur de la coordination entre les différentes organisations partenaires. Les services de coordination cantonaux de la CII, qui ont été créés sur la base de la stratégie de la collaboration interinstitutionnelle (CII), sont d'autres services pertinents en la matière.

Conseil et placement publics et mesures du marché du travail

Le service public de l'emploi se charge de clarifier les dispositions et les goûts des personnes en quête d'emploi et de les informer sur leurs possibilités de perfectionnement et de recyclage (art. 52 OSE). Avec un budget annuel de plus de 640 millions de francs (2010), les mesures du marché du travail (MMT) représentent en outre les offres les plus importantes des cantons pour conseiller, qualifier et réinsérer les personnes sans emploi. Selon la loi, les MMT, dont les cantons eux-mêmes déterminent le genre et l'étendue, sont les suivantes :

Mesures de formation :

- › Cours de recyclage et de perfectionnement (y compris cours de langues) : l'assurance chômage finance le recyclage et le perfectionnement des assuré·e·s pour autant que ces cours améliorent leurs chances de retrouver une activité lucrative. Ainsi, il existe des cours d'informatique, de langues, de formation continue commerciale, de technique, de graphisme, d'hôtellerie et de gastronomie.
- › Stages de formation : les assuré·e·s ayant des lacunes dans leur formation ou leur expérience que le principe du « learning by doing » est à même de combler peuvent faire un stage dans une entreprise qui forme des apprentis.
- › Participation à une entreprise d'entraînement : les entreprises d'entraînement ont le même but que les stages de formation. Selon la devise du « learning by doing », elles offrent des situations et des occasions de travailler proches du monde du travail et permettent aux

assuré·e·s de faire une expérience professionnelle et d'acquérir ou de rafraîchir certaines connaissances.

Mesures d'occupation

- › Programme d'emploi temporaire : les « programmes d'occupation » offrent aux assuré·e·s des places de travail à durée déterminée qui leur donnent une structure quotidienne et leur permettent de maintenir et d'améliorer leurs compétences professionnelles (et, partant, leur capacité d'accéder au marché du travail). Le travail est accompli sous la surveillance d'un·e responsable de programme. En règle générale, le 40 % du temps doit être utilisé pour des mesures de perfectionnement. Les assuré·e·s reçoivent l'indemnité journalière habituelle. Ces programmes ne doivent pas faire une concurrence directe à l'économie privée.
- › Stages professionnels : les stages professionnels permettent aux jeunes gens qualifiés de faire des expériences dans la profession apprise et d'améliorer leurs chances sur le marché du travail. Les stagiaires reçoivent l'indemnité journalière habituelle ainsi que des contributions aux frais de déplacement et de repas. Le 25 % de l'indemnité journalière, à raison d'au moins 500 francs par mois, est à la charge de l'entreprise.
- › Semestres de motivation (SEMO) : afin de rattraper les lacunes scolaires et autres faiblesses qui les désavantagent sur le marché des places d'apprentissage, les semestres de motivation offrent de la pratique et du perfectionnement aux jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage après leur scolarité obligatoire. Avec l'aide des collaboratrices et collaborateurs du programme, ils prennent en main leur avenir professionnel et recherchent une place d'apprentissage. Les participant·e·s reçoivent une contribution de soutien mensuelle d'environ 450 francs.

Mesures spécifiques

- › Soutien à une activité indépendante : L'assurance chômage peut verser aux assuré·e·s jusqu'à 90 indemnités journalières pour leur ménager une phase de planification durant laquelle ils élaborent un projet d'activité indépendante viable et durable. L'assurance peut en outre autoriser des cours permettant aux personnes indépendantes d'acquérir des connaissances importantes.

Collaboration interinstitutionnelle CII

Chaque canton offre des activités spécifiques dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle, par ex. des programmes d'occupation spécifiques ou le management par cas de groupes-cibles spécifiques (cf. <http://www.iiz.ch/fr/KantProjekte.aspx>).

4. OFFRES DE CONSEIL POUR MIGRANT·E·S

4.1. PLAN FÉDÉRAL

L'encouragement de l'intégration professionnelle des migrant·e·s est réglé dans la nouvelle loi sur les étrangers qui a été adoptée en votation populaire le 24 septembre 2006 (LEtr) et dans l'ordonnance sur l'intégration des étrangers du 24 octobre 2007 (OIE). La nouvelle LEtr a fixé pour la première fois au plan législatif le concept d'une politique d'intégration.

La politique d'intégration a poursuivi son évolution en 2009-2010. En 2010, le Conseil fédéral a présenté un rapport (Conseil fédéral 2010) qui se base sur des recommandations de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA) (CTA 2009), plate-forme politique commune qui regroupe le Conseil fédéral, les gouvernements cantonaux ainsi que les exécutifs des villes et des communes. La Confédération prévoit entre autres de consolider l'ancrage du mandat de l'encouragement à l'intégration dans les bases légales aux trois niveaux étatiques, par la révision de la loi sur les étrangers ou un nouvel acte législatif sur l'intégration (BFM 2009).

Compétences

L'art. 53 LEtr définit l'intégration comme une tâche transversale dont il faut tenir compte dans différents domaines, comme l'instruction publique, la formation professionnelle et le marché du travail. Sur cette base, la Confédération, les cantons et les communes doivent encourager entre autres la promotion professionnelle des migrant·e·s. Selon l'art. 56, ils doivent informer les migrant·e·s des conditions de vie et de travail en Suisse et porter à leur connaissance les offres existantes en matière d'encouragement à l'intégration. L'OIE du 24 octobre 2007 concrétise le mandat des autorités compétentes dans ce domaine, y compris l'orientation professionnelle et de carrière (art. 10).

L'intégration est en premier lieu une tâche des structures existantes, à savoir les institutions de la formation professionnelle, les autorités du marché du travail, les entreprises, etc. Compétent en matière de coordination en vertu de l'art. 57 LETr, l'Office fédéral des migrations (ODM) coordonne les mesures des offices fédéraux visant l'intégration des étrangères et des étrangers, notamment dans le domaine de la formation professionnelle, et assure l'échange d'informations et d'expériences avec les cantons. Dans ce but, les cantons désignent un service compétent pour les questions d'intégration. En 2003, ces services se sont constitués en Conférence suisse des délégués cantonaux et communaux à l'intégration (CDI).

Mesures et financement

Sur la base de son mandat de coordination, l'ODM a présenté le rapport « Mesures d'intégration 2007 » qui contient un catalogue de mesures visant à *encourager l'intégration dans les structures ordinaires*. Elaboré en collaboration avec les services fédéraux et cantonaux, le plan d'action contient différentes mesures concernant les offres de conseil pour migrant·e·s en matière de formation professionnelle, de perfectionnement et de marché du travail. Sur mandat du Conseil fédéral, le groupe de travail interdépartemental pour les questions migratoires (IAM) est responsable de la coordination et du suivi de sa mise en œuvre.

Aux termes de l'art. 55 LEtr, la Confédération peut accorder des contributions financières à l'intégration des étrangers, pour autant que les cantons, les communes ou des tiers participent de façon appropriée aux coûts. Ces contributions sont notamment octroyées pour *l'encouragement spécifique de l'intégration*, qui déploie des effets complémentaires à l'encouragement de l'intégration dans les structures ordinaires. D'une part, l'approche spécifique a pour but de favoriser l'encouragement de l'intégration dans les structures ordinaires au travers de conseils spécifiques, d'expertises et d'un accompagnement de projet (p. ex. formation continue des spécialistes sur la manière de gérer certains groupes-cibles). D'autre part, elle sert à combler des lacunes (p. ex. encouragement des compétences linguistiques et intégration professionnelle pour certains groupes de personnes).

Depuis 2001, la Confédération verse des contributions financières en faveur de *tâches d'intégration*. Le programme des points forts 2008-2011 du Département fédéral de justice et police (DFJP) délimite le cadre matériel du crédit d'intégration, qui se monte actuellement à 16 mio. de francs. Compétents pour la mise en œuvre et la coordination des mesures d'intégration locales, les cantons gèrent les contributions fédérales. Les points forts du programme 2008-2011 comprennent les thèmes « Langue et formation », « Services spécialisés Intégration » et « Projets-pilotes ». La notion de « Services spécialisés Intégration » comprend les « Centres de compétences Intégration » ou services d'aide aux étrangers. Ces derniers servent de charnières et de points de contact pour les migrant·e·s au plan cantonal et dans les grandes villes, et ils offrent, entre autres, des conseils. Autre point important du programme, l'encouragement des compétences linguistiques permet de jeter les bases visant à améliorer l'intégration des migrant·e·s dans les structures ordinaires et leur aptitude au placement sur le marché du travail.

Depuis début 2008, la Confédération verse aux cantons un montant forfaitaire au titre de l'encouragement de l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus. Il s'agit principalement de projets visant à l'acquisition d'une langue nationale ainsi qu'à l'intégration professionnelle. Le forfait d'intégration est utilisé d'une part pour financer des

mesures et des projets (financement d'objet) et, d'autre part, pour acheter des places dans les programmes existants (financement de personne).

Les lignes qui suivent décrivent les bases légales spécifiques et les arrêtés du Conseil fédéral concernant les offres de conseil pour migrant·e·s dans les domaines de la formation professionnelle et du perfectionnement ainsi que de l'intégration sur le marché du travail.

Formation professionnelle et perfectionnement

Les bases légales des offres de conseil pour l'encouragement spécifique de la formation professionnelle et du perfectionnement des migrant·e·s sont inscrites dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle (cf. aussi chapitre 2, selon l'art. 54 LFP, la Confédération peut attribuer des subventions en faveur de projets de développement de la formation professionnelle et de développement de la qualité, ce qui permet entre autres d'encourager les mesures innovatrices dans le domaine de la migration.

› Autre élément important pour les migrant·e·s, la procédure de validation des acquis (cf. chapitre ch. 2) permet notamment aux migrant·e·s qui ont accumulé une longue expérience professionnelle, avec ou sans formation formelle, d'acquérir un diplôme fédéral reconnu.

(Ré)intégration dans le marché du travail

Les bases légales du placement sont inscrites dans la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) ainsi que dans la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) (cf. chapitre 3). Ces lois ne contiennent aucun article spécifique sur le placement des migrant·e·s mais elles sont applicables en principe à tous les assuré·e·s, indépendamment de leur nationalité. Mais, en raison du genre de permis de séjour, il peut y avoir des restrictions à l'égard des assuré·e·s d'origine étrangère (cf. chapitre 3.1).

Depuis les années 90 avec la mise en place de la politique active du marché du travail, les offices régionaux de placement (ORP) et les mesures du marché du travail (MMT) représentent les instruments les plus importants pour le conseil, la qualification et la réintégration des personnes en quête d'emploi (cf. chapitre. 3.2). Ils conviennent particulièrement bien aux migrant·e·s. Divers rapports et études de l'ODM et du SECO (par ex. BASS 2006) ainsi que l'échange d'expérience avec les cantons démontrent cependant que d'autres mesures sont nécessaires. Ainsi, mandaté par le Conseil fédéral en 2006, le SECO met en œuvre diverses mesures pour optimiser le service de l'emploi pour les migrant·e·s, dont une grande partie concerne les activités de conseil (ODM 2010), notamment celles des ORP :

- › Optimisation de la communication entre les conseillères et conseillers en personnel (CP) et les étrangères et étrangers en quête d'un emploi,
- › Formation initiale et continue des conseillères et conseillers en personnel ORP axée sur l'interculturalité,
- › Recrutement ciblé des conseillères et conseillers en personnel des ORP selon leurs compétences linguistiques et compréhension multiculturelle,
- › Codification des aspects culturels dans les qualifications standard des conseillères et conseillers en personnel des ORP,
- › Implication consciente des mesures d'intégration du marché du travail dans la convention d'objectifs entre les conseillers et conseillères ORP/demandeuses et demandeurs d'emploi
- › Concept d'amélioration des compétences de base des personnes peu qualifiées en quête d'un emploi,
- › Promotion des langues axée sur les exigences du marché du travail (concept cadre paru en 2010 et en voie de mise en œuvre dans les cantons)
- › Optimisation des programmes d'occupation aux points d'entrée sur le marché primaire du travail (inventaire des « bonnes pratiques » dans le domaine de la qualification des personnes faiblement qualifiées en quête d'un emploi, identification d'autres secteurs d'activité possible).

4.2. PLAN CANTONAL

A côté de la mise en œuvre et du financement des mesures d'intégration (entre autres les offres de conseil spécifiques), les cantons assument aussi des tâches de coordination et de placement. Ils travaillent étroitement avec les organisations responsables des projets et les communes ainsi qu'avec les institutions des structures ordinaires. Les conditions-cadres légales ainsi que l'organisation de la mise en œuvre des offres de conseil spécifiques à la migration sont expliquées ci-dessous.

Législations cantonales

Presque tous les cantons disposent actuellement des bases légales concernant l'intégration. Mais les contenus et le niveau de celles-ci varient fortement. Alors que les cantons de Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Fribourg, Soleure, Vaud et Zurich ont inscrit l'intégration dans leur constitution, six cantons disposent d'une loi distincte avec son ordonnance (AI, BS, BL, GE, NE, VD). Certains cantons ont édicté une ordonnance d'intégration sans loi (JU, ZH, ZG). D'autres ont inscrit des dispositions sur l'intégration dans la loi d'introduction ou d'exécution de la LEtr

(AG, GL, GR, LU, NW, SZ, TI) ou dans leurs ordonnances (OW, SG, UR). Celles-ci ne vont pas beaucoup plus loin que les dispositions de la LEtr et varient fortement selon leur degré de détail. Dans le canton de Soleure, l'intégration figure dans la loi sur les affaires sociales et le canton du Valais règle l'encouragement de l'intégration dans la loi révisée d'introduction à la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (ODM 2009).

Une série de cantons sont en train de développer les bases légales relatives à l'encouragement de l'intégration. Les cantons de BE, FR, SH, ZG, ZH, élaborent une loi d'intégration et d'autres (AR, SG, JU) prévoient de renforcer leurs bases légales.

Organisation de la mise en œuvre - Services responsables des questions d'intégration

Selon l'art. 57 LEtr, chaque canton dispose d'un service responsable des questions d'intégration dont le rattachement varie (état-major ou hiérarchie ; niveau départemental). Ces services coordonnent les activités relevant de l'intégration, entre autres les activités de conseil destinées aux migrant·e·s.

En matière d'offres de conseil pour migrant·e·s, les services administratifs ordinaires, les villes et les communes ainsi que les organisations à but non lucratif sont des partenaires importants des services responsables des questions d'intégration. Ces derniers travaillent étroitement avec les services administratifs ordinaires, par ex. les départements cantonaux de l'instruction publique, les offices de la formation professionnelle et les offices régionaux de placement. Certains cantons ont déjà mis en œuvre des stratégies et des plans d'action dans les structures ordinaires (BE, AR, SH) par le biais d'une coordination ou d'un pilotage de groupes de travail interdépartementaux. En ce qui concerne la collaboration avec les communes et les villes, la tendance actuelle est à la collaboration institutionnalisée et contraignante au lieu de la coopération purement ponctuelle. La mise en œuvre de l'encouragement de l'intégration est en partie déléguée (en particulier dans le cadre du point fort « Langue et formation ») aux organisations à but non lucratif, comme les prestataires de cours de langue, les organisations de migrant·e·s, etc.

La plupart des cantons et des villes importantes ont rattaché au service responsable des questions d'intégration un centre de compétence Intégration. En règle générale, ces centres offrent aux migrant·e·s des prestations de conseil. Voici le texte figurant sur la page d'accueil du site internet du centre de la ville de Zurich : « Nous vous conseillons dans les questions d'autorisation de travail et de séjour, de reconnaissance de formation, de possibilités de perfectionnement, de système scolaire, de garde d'enfant, etc. En cas de nécessité nous faisons appel à un·e interprète. Ce service est gratuit et s'adresse aux habitant·e·s de la ville de Zurich ».

Selon un représentant d'un service cantonal responsable des questions d'intégration, les centres de compétences assument outre leurs propres prestations de conseil une importante fonction de tri en redirigeant les migrant·e·s vers l'ORP ou l'orientation professionnelle. Selon un représentant d'un centre cantonal de compétence, ces centres mettent en œuvre d'autres mesures de promotion du développement professionnel de migrant·e·s. Il s'agit par ex. de la mise à disposition de diverses organisations, notamment des ORP, d'un bilan de compétences destiné aux migrant·e·s, ou de mesures particulières pour les migrant·e·s qui ont des difficultés à trouver une place de travail ou reçoivent souvent des réponses négatives. Des informations sur le marché du travail et sur la façon de se préparer à y entrer sont également données dans les cours de langues.

5. OFFRES DE CONSEIL POUR BÉNÉFICIAIRES DE L'AI

5.1. PLAN FÉDÉRAL

Assainie par étapes durant ces dix dernières années, la loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI) régit les offres de conseil et d'intégration au travail pour les bénéficiaires de l'AI. La 6^e révision initie actuellement la troisième et dernière étape du plan d'assainissement. Adoptée en votation populaire le 17 juin 2007 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, la 5^e révision revêt une importance particulière pour l'intégration dans la vie professionnelle. Outre des mesures de détection et d'intervention précoces, la révision a permis d'améliorer les possibilités d'intégrer les personnes handicapées dans le marché du travail. Les nouvelles mesures d'intégration sont adaptées en particulier aux personnes souffrant de troubles psychiques. La facilité d'accès de ces mesures est censée améliorer les chances de réinsertion de ce groupe d'assuré·e·s.

Les mesures de nouvelle réadaptation sont réglées à l'art. 8a (modification du 18 mars 2011, 1^{er} volet de la 6^e révision de l'AI) et se présentent comme suit :

- a. mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle telles que prévues à l'art. 14a, al. 2 ;
- b. des mesures d'ordre professionnel telles que prévues aux art. 15 à 18c ;
- c. la remise de moyens auxiliaires conformément aux art. 21 à 21^{quater} ;
- d. l'octroi de conseils et d'un suivi aux bénéficiaires de rente et à leur employeur.

Les mesures ciblées visant la réadaptation professionnelle, comme les mesures socioprofessionnelles et les mesures d'occupation, font partie des mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a). Ont droit à ces mesures les assuré·e·s dont l'incapacité de travail se monte à 50 % au moins et dure depuis six mois au moins (art. 6 LPGA). Il s'agit d'une étape préalable aux mesures professionnelles véritables qui comblent le fossé entre intégration sociale et insertion professionnelle. Les mesures de réinsertion sont aménagées en modules. A chaque mesure correspondent des conditions préalables et des objectifs de difficultés variables. Il y a deux méthodes en matière de réinsertion professionnelle : la première (*first train, then place*) procède par étapes, en exerçant d'abord les capacités de réadaptation avant que la personne soit placée dans le marché de l'emploi, directement ou via un reclassement. La SECONde (*first place, then train*, modèle d'intégration REST) consiste à entraîner l'aptitude au travail de l'assuré avec l'aide de spécialistes externes directement dans un emploi du marché primaire, (Du Bois-Reymond dans Sécurité sociale, CHSS 6/2007).

L'orientation professionnelle (art. 15), la couverture des frais supplémentaires liés à l'invalidité en cas de formation professionnelle initiale, de perfectionnement professionnel dans le domaine de l'assuré·e ou de préparation à un travail auxiliaire (art. 16), le reclassement ou la

rééducation d'assuré·e·s invalides (art. 17), le placement (art. 18) ainsi que l'aide en capital (art. 18b) font partie des mesures de réadaptation professionnelle. Les assuré·e·s sans activité lucrative qui suivent des mesures de réadaptation et vivent en ménage commun avec un ou plusieurs enfants ou avec d'autres membres de leur famille, ont droit à une allocation pour frais de garde et d'assistance.

Selon BASS (2007), comme ce sont des prestations de soutien prioritaires, les mesures de réinsertion ne sont pas pourvues d'un délai d'attente d'un an contrairement aux rentes et à l'allocation pour impotent. Pour autant qu'elles soient nécessaires et appropriées à rétablir, maintenir ou améliorer la capacité de gain, les mesures de réadaptation professionnelle peuvent être accordées dès qu'il y a existence ou risque immédiat d'une incapacité de travail au sens de la LAI. Il faut encore tenir compte du temps qui reste à l'assuré·e jusqu'à sa retraite. Le droit aux mesures de réadaptation existe indépendamment de l'exercice d'une activité lucrative avant la survenance de l'invalidité. Naturellement, les conditions générales du droit aux prestations doivent être remplies, comme la durée minimale de cotisation d'un an pour les ressortissant·e·s étrangers. Sous réserve de règles contraires fixées par convention internationale, les étrangères et les étrangers qui deviennent invalides durant la première année de leur prise de domicile en Suisse n'ont aucun droit aux mesures de réadaptation professionnelle.

La situation des migrant·e·s dans l'AI a été mise en lumière dans deux études de l'OFAS parues récemment. La première (Büro Vatter 2009), qui étudie la procédure d'instruction des demandes par les offices AI, démontre que l'examen du droit éventuel à la rente des personnes issues de l'immigration est au moins aussi approfondi que pour celles de nationalité suisse. La procédure AI ne présente aucun facteur qui conduirait à une différence dans l'octroi des rentes entre personnes issues de l'immigration et personnes de nationalité suisse. L'étude de BASS (2009) compare la situation sociale et l'état de santé des différentes populations. Elle permet de conclure que l'une des causes du taux plus élevé d'octroi des rentes aux étrangères et étrangers, outre l'infériorité des statuts social et professionnel, réside surtout dans la plus grande vulnérabilité et le moins bon état de santé des groupes concernés. En règle générale, les raisons de toucher une rente AI résident en amont des systèmes et des situations comme la formation, le système de santé, le marché du travail et l'intégration sociale et doivent être abordées avec ces derniers.

5.2. PLAN CANTONAL

La mise en œuvre des mesures de réinsertion s'effectue au plan cantonal. Selon l'art. 54 LAI, la Confédération veille à l'institution d'offices AI cantonaux. Pour ce faire, elle conclut des

conventions avec les cantons. Les cantons instituent les offices AI sous la forme d'établissements cantonaux de droit public dotés de la personnalité juridique. Plusieurs cantons peuvent conclure ensemble une convention pour instituer un office AI commun ou pour déléguer certaines tâches à un autre office AI. Les attributions des offices AI sont notamment les suivantes :

- a. mettre en œuvre la détection précoce;
- b. déterminer, surveiller et mettre en œuvre les mesures d'intervention précoce;
- c. examiner si les conditions générales d'assurance sont remplies;
- d. examiner si l'assuré est susceptible d'être réadapté, et pourvoir à l'orientation professionnelle et à la recherche d'emplois;
- e. déterminer les mesures de réadaptation, en surveiller l'exécution et offrir à l'assuré·e le suivi nécessaire durant leur mise en œuvre ;

La LAI règle en outre la collaboration interinstitutionnelle (art. 68^{bis}). Afin de faciliter l'accès des assuré·e·s aux mesures de réadaptation de l'AI, de l'assurance chômage ou des cantons, les offices AI sont tenus de collaborer étroitement avec d'autres services. Il s'agit notamment des services cantonaux responsables de l'encouragement de la réadaptation professionnelle, les organes d'exécution cantonaux de l'aide sociale ainsi que des autres institutions publiques et privées importantes pour la réadaptation des assuré·e·s.

6. OFFRES DE CONSEIL DES BUREAUX DE L'ÉGALITÉ

Afin de parachever le tableau des offres de conseil en matière de vie professionnelle, il faut aussi présenter brièvement les offres des bureaux de l'égalité. Etablis dans 17 cantons¹³, les bureaux de l'égalité ont été créés pour la plupart entre les années 1990 et 2005 (Scheidegger 2008). Depuis 1981, la Confédération, les cantons et les communes sont tenus par la Constitution fédérale de veiller à l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes (art. 4, al. 2, aCst. et art. 8, al. 3, Cst.). A plusieurs reprises, la Confédération a recommandé aux cantons de créer des bureaux cantonaux mais sans les en obliger légalement. Ainsi, chaque canton est responsable de créer un tel organe. En règle générale, les bureaux cantonaux ne sont pourvus que d'un petit pourcentage de temps de travail. Selon l'étude de Scheidegger (2008), ils ont à leur disposition environ 150 à 250 % de poste.

La plate-forme d'information de la Confédération sur la conciliation entre famille et profession permet de relever chaque année les offres de conseil à ce propos destinées aux employé·e·s (cf. aussi l'aperçu en annexe A2). Selon ces données, les administrations cantonales de 13 cantons, dont la compétence ressortit aux bureaux de l'égalité et/ou de la famille, offrent un conseil et de l'aide. Or, en raison de leurs capacités limitées, ces bureaux ne déploient en général pas d'activités de conseil approfondies et se bornent à donner des informations et de brefs renseignements.

¹³ Cf. <http://www.equality.ch/f/membres.htm>

7. ANALYSE DE CAS TYPES

A l'aide de cas types de femmes qui ont concrètement besoin d'un conseil en matière de vie professionnelle, nous analysons ci-dessous s'il existe des lacunes dans l'offre de conseil, et si oui, lesquelles. Nous nous concentrons sur les offres de l'orientation professionnelle et des offices régionaux de placement ainsi que des mesures du marché du travail.

Cas 1 : Suisse, revenu moyen, chômeuse depuis peu, travail à temps complet auparavant, pas d'enfant ou garde des enfants assurée, cherche un poste à 80-100 %.

Cette personne remplit toutes les conditions d'octroi des indemnités journalières et a donc accès aux prestations de conseil des ORP et aux mesures du marché du travail.

- › Variante 1, faible revenu : le revenu n'a pas une grande influence. L'ORP prend en charge les frais de l'orientation professionnelle, des cours ou des mesures de perfectionnement qu'il propose.
- › Variante 2, migrante avec connaissances de la langue nationale : il n'y a aucune différence entre les étrangères établies et les Suissesses. Seules sont exclues les requérantes d'asile et les sans papiers ainsi qu'éventuellement les étrangères séjournant à l'année puisqu'elles ne sont pas au bénéfice d'une autorisation de travail ou qu'elles ne peuvent pas compter avec un renouvellement. Concernant les demandeuses d'emploi frontalières, il revient aux cantons de déterminer s'ils veulent leur ménager le droit au conseil et au placement, mais elles n'ont pas accès aux MMT. Quant aux requérantes d'asile, la directive selon laquelle elles ont droit au conseil et au placement lorsqu'elles sont admises à travailler temporairement dans des branches déterminées est applicable.
- › Variante 3, migrante sans connaissances de la langue nationale : cette personne peut se faire conseiller à l'ORP, qui n'engage toutefois pas d'interprète. Au mieux, des parents ou des connaissances qui parlent la langue nationale peuvent assister à l'entretien de conseil. Cette personne fréquentera probablement un cours de langue financé par l'ORP afin d'améliorer sa capacité d'accéder au marché du travail.

Cas 2 : Suisse, revenu moyen, exerçant une activité lucrative, pas d'enfant ou garde des enfants assurée, aimerait se réorienter professionnellement.

Cette personne s'adressera probablement à l'orientation professionnelle cantonale. En principe, elle a aussi accès aux prestations de conseil des ORP mais ne fait pas partie de leur public-cible restreint. Elle peut également utiliser une offre privée, par ex. pour une évaluation de la

situation personnelle ou un bilan de compétence. Au cas où elle veut se faire reconnaître des compétences afin d'obtenir un diplôme reconnu, elle peut aussi suivre une procédure de validation des acquis et se faire conseiller par le service compétent pour autant qu'un tel service existe dans son canton de domicile.

- › Variante 1, faible revenu : l'orientation professionnelle ou les activités de conseil approfondies comme l'orientation de carrière ou l'évaluation de la situation personnelle sont payantes dans certains cantons, ce qui peut constituer un obstacle pour les personnes à faible revenu. En règle générale, il faut aussi payer les coûts complets des offres de perfectionnement privées.
- › Variante 2, migrante avec connaissances de la langue nationale : pas de différence.
- › Variante 3, migrante sans connaissance de la langue nationale : une condition importante pour pouvoir prendre pied dans un nouveau domaine professionnel est l'apprentissage de la langue nationale. L'intéressée peut recourir aux cours de langue cantonaux ou communaux et se faire conseiller auprès du centre de compétences Intégration. Tous les cantons offrent des cours de langue dans le cadre du programme prioritaires de la Confédération pour l'encouragement de l'intégration. En règle générale, ces cours sont payants mais comme ils sont fortement subventionnés, les coûts sont le plus souvent modérés.

Cas 3 : Suisse, revenu moyen, travaille à 20 %, pas d'enfant ou garde des enfants assurée, cherche un poste à un pourcentage plus élevé (60-80 %).

Cette personne est réputée partiellement sans emploi. Elle a accès à l'offre de conseil de l'ORP et aux mesures du marché du travail. C'est pourquoi, les conditions du cas 1 sont applicables (sans emploi, auparavant active à temps complet et à la recherche d'une nouvelle place à temps complet).

- › Variante, faible revenu : cf. cas 1.
- › Variante, migrante avec connaissances de la langue nationale : cf. cas 1.
- › Variante, migrante sans connaissances de la langue nationale : cf. cas 1.

Cas 4 : Suisse, revenu moyen, sans emploi depuis un an, avec petits enfants, cherche un poste à 20 %, peu flexible concernant les jours de travail.

Cette personne remplit les exigences pour l'octroi des indemnités journalières. Les conditions relatives à la période de cotisation sont remplies et elle est réputée apte au placement, pour autant qu'elle ait organisé la garde de ses enfants pour la durée du temps de travail souhaité (un jour). L'aptitude au placement requiert qu'elle soit en mesure de travailler à 20 % au moins dans les temps d'activité exploitables sur le marché du travail. L'interprétation de la condition « être

en mesure de prendre une activité lucrative d'au moins 20 % » est l'affaire des cantons. La décision relève des autorités cantonales qui ont un pouvoir d'appréciation étendu en la matière. C'est pourquoi, l'aptitude au placement de cette personne est en fin de compte élucidée par son canton de domicile.

- › Variante faible revenu ou migrante : en principe pas de différence avec la Suisse ayant un revenu moyen.
- › Variante : cherche un poste à 60 % au lieu de 20 %. Dans ce cas, l'employabilité est claire pour autant qu'elle puisse assurer la garde de ses enfants durant ces trois jours. Elle a droit aux indemnités de chômage et aux mesures du marché du travail. Les conditions du cas 3, respectivement 1, sont applicables.

Cas 5 : Suisse, sans activité lucrative depuis plus de 2 ans, petits enfants, cherche un poste à 60 %, flexibilité limitée concernant les jours de travail.

Comme cette personne n'a pas été active durant les deux dernières années, elle ne remplit pas les conditions de la période de cotisation au sens de la LACI. Mais comme elle a des petits enfants, le délai-cadre de cotisation est prolongé de deux ans. Au cas où, durant cette période, un enfant est mis au monde, le délai est prolongé de deux ans. Si elle n'entre toujours pas dans le délai-cadre de cotisation, le canton peut malgré tout admettre l'intéressée aux mesures du marché du travail en vertu de la réglementation d'exception. Elle est réputée apte au placement pour autant qu'elle ait organisé la garde de ses enfants pendant le pourcentage de travail souhaité.

- › Variante faible revenu : lorsque la personne a accès aux mesures de marché du travail des ORP, le financement des mesures de perfectionnement éventuelles est garanti.
- › Variante migrante : il n'y a en principe aucune différence avec la Suisse (sauf les requérantes d'asile et les sans papiers ainsi qu'éventuellement les étrangères séjournant à l'année, cf. cas 1).

Cas 6 : Suisse, revenu moyen, sans activité depuis plus de 15 ans, en quête d'un emploi, aimerait un temps partiel car doit s'occuper de ses parents dépendants

Cette personne a accès aux activités de conseil et de placement des ORP. En outre, sur la base de la réglementation d'exception, le canton peut décider de l'admettre aux mesures de marché du travail bien qu'elle ne remplisse pas les conditions relatives à la période de cotisation. Comme cette personne est restée très longtemps hors du marché du travail, les mesures du marché du

travail devraient lui être utiles. Le fait de chercher une place à temps partiel et non pas à temps complet n'est pas un obstacle, pour autant qu'elle puisse travailler à 20 % au moins.

Au lieu de s'annoncer à l'ORP, la personne peut se faire conseiller par l'orientation professionnelle cantonale ou utiliser une offre privée. Selon les cantons, les prestations de l'orientation professionnelle (orientation de carrière, évaluation de la situation personnelle) sont payantes. Dans certains cantons, l'orientation professionnelle organise, avec des organisations partenaires, des offres ou des cours spécifiques aux femmes en réinsertion.

› Variante faible revenu : il est avantageux à ce groupe de personnes de s'annoncer auprès de l'ORP car ainsi elles obtiennent gratuitement l'accès aux mesures de marché du travail (décision du canton).

› Variante migrante : il n'y a en principe aucune différence avec la variante Suisse ayant un revenu moyen ou faible.

Cas 7 : migrante, revenu moyen, avec expérience professionnelle à l'étranger, depuis plus de deux ans en Suisse et inactive professionnellement, parle la langue nationale, pas d'enfant, cherche un poste à temps complet ou partiel.

Cette personne a accès à l'activité de conseil et de placement des ORP. Or, comme elle ne remplit pas les conditions du délai-cadre pour toucher les indemnités journalières, elle n'a pas accès aux mesures de marché du travail. Mais elle peut au mieux bénéficier d'une exception aux conditions du délai-cadre et obtenir tout de même l'accès aux mesures de marché du travail (décision du canton).

Dans ces cas, le fait que les diplômes obtenus à l'étranger ne soient pas reconnus est souvent problématique. Mais l'intéressée a la possibilité de demander la reconnaissance de son diplôme à l'OFFT. Si cette démarche paraît dénuée de chance de réussite, l'intéressée peut acquérir un diplôme fédéral via la procédure de validation des acquis, que les cantons cependant n'offrent pas encore tous. L'établissement d'un bilan de compétences sera de toute façon utile à l'intéressée pour améliorer ses chances sur le marché du travail. Elle peut s'adresser à l'office cantonal de l'orientation professionnelle (payante dans 11 cantons) ou à des prestataires privés.

› Variante faibles connaissances de la langue nationale : dans ce cas, l'intéressée voudra dans un premier temps améliorer ses compétences linguistiques. Afin de trouver l'offre qui convient, elle peut s'adresser au centre de compétence Intégration cantonal ou communal, où, entre autres, elle recevra aussi des conseils. Les cours de langue sont en règle générale payants.

Les résultats des analyses de cas, avec accent sur l'accès aux ORP, aux mesures de marché du travail et à l'orientation professionnelle, sont résumés dans le tableau suivant :

RESUME DE L'ANALYSE DES CAS				
Cas		Offre de conseil et de placement ORP	Mesures de formation et d'occupation	Orientation cantonale professionnelle et de carrière
1: sans emploi, recherche temps complet	CH	+	+	+ Financée par ORP en cas de nécessité
	Etr	+/- Pas d'accès pour sans papiers + étrang. avec autorisation de courte durée	+/- Pas d'accès pour requérant-e-s d'asile, sans papiers, frontal. + étrang. avec aut. de courte durée	
2: activité lucrative, réorientation prof.	CH	+/-	-	+/- Offre présente partout mais payante dans 11 cantons
	Etr	Ne fait pas partie du public-cible restreint des ORP		
3: activité lucrative, augmentation temps de travail	CH	+	+	+ Financée par ORP en cas de nécessité
	Etr	+/- Exceptions cf. cas 1	+/- Exceptions cf. cas 1	
4: sans emploi, recherche 20%, petits enfants	CH	+ Accès au placement si apte au placement (au moins 1 jour de travail, enfants gardés)	+ Accès si apte au placement (au moins 1 jour de travail, enfants gardés)	+ Financée par ORP en cas de nécessité (si accès aux mesures de marché du travail)
	Etr	+/- Exceptions cf. cas 1	+/- Exceptions cf. cas 1	
5: réinsertion après 2-4 ans	CH	+	+/- Accès garanti si délais-cadre prolongé (petits enfants) ou sur base d'exception (décision canton)	+ Financée par ORP en cas de nécessité (si accès aux mesures de marché du travail)
	Etr	+/- Exceptions cf. cas 1	+/- Exceptions cf. cas 1	
6: réinsertion après 15 ans	CH	+	+/- Accès seulement si exception (décision canton)	+/- Financée par ORP si exception, sinon en partie payante
	Etr	+ Exceptions cf. cas 1	+/- Comme CH. Exceptions cf. cas 1	
7: Migrante, sans emploi depuis qq années	Etr	+	+/- Accès seulement si exception (décision canton)	+/- Financée par ORP si exception, sinon en partie payante

Tableau 1 Légende et remarques: + l'accès est garanti; +/- l'accès est en partie garanti; - l'accès n'est pas garanti. L'accès à l'orientation cantonale professionnelle et de carrière est en principe ouvert à tous. La participation aux coûts est néanmoins une question essentielle.

8. CONCLUSIONS

L'offre de conseil aux adultes s'est considérablement étendue depuis les années 90. La révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI) au milieu des années 90 et l'introduction de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPPr) au début des années 2000 ont constitué les développements les plus importants dans ce domaine. En outre, la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr) de 2006 et la 5^e révision de la loi sur l'assurance invalidité (LAI) en 2008 ont établi respectivement les bases nécessaires à l'intégration professionnelle des migrant·e·s et l'offre facilitée de conseil à l'intention des bénéficiaires de l'AI. Dès lors, les offres de conseil des bureaux cantonaux de l'égalité, qui ont été créés depuis les années 90, ne devraient jouer qu'un rôle mineur dans ce domaine. Faiblement dotés en personnel, ces bureaux ne sont pas vraiment en mesure de fournir des prestations de conseil très étendues à côté de leurs autres tâches.

Comme le montre l'analyse des bases légales, il existe aujourd'hui en Suisse une offre de conseil très large en matière de vie professionnelle. La réinsertion dans la vie professionnelle est un but essentiel tant de la loi sur la formation professionnelle que des lois révisées de l'assurance chômage et de l'assurance invalidité. Les groupes de personnes ayant des difficultés particulières (par ex. personnes peu qualifiées ou ayant de faibles revenus) font l'objet d'une attention particulière. En outre, dans le cadre du développement de la politique d'intégration de ces dernières années, il a été clairement défini que les structures ordinaires, c'est-à-dire les offices d'orientation professionnelle, les offices du travail et les services sociaux ou les ORP doivent jouer un rôle essentiel dans l'intégration des migrant·e·s. De ces offres, notamment celles des ORP, sont en cours d'optimisation du point de vue du conseil aux migrant·e·s. Enfin, l'encouragement spécifique à l'intégration veille à faciliter l'accès des migrant·e·s aux structures ordinaires, notamment par le biais des cours de langues. Le renforcement de la collaboration interinstitutionnelle entre les différents acteurs comme l'orientation professionnelle, les ORP, les services sociaux, etc. devrait avoir des effets positifs sur l'intégration dans la vie professionnelle.

La compétence d'établir et de gérer les offres de conseil appartient aux cantons. La Confédération assume en première ligne un rôle de coordination et met à disposition des moyens financiers pour des projets ou des programmes spécifiques (par ex. projets innovateurs dans le domaine de la formation professionnelle ou encouragement à l'intégration). Par conséquent, les activités de conseil peuvent varier d'un canton à l'autre. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, les cantons sont libres d'instituer l'obligation de participer aux coûts. La CDIP peut uniquement faire des recommandations sur la gratuité de certaines offres ou sur

l'encouragement d'offres de perfectionnement spécifiques. En matière de validation des acquis également, les progrès des cantons sont très différents. Nous doutons que les cantons atteignent tous le but d'offrir des structures de validation jusqu'en 2012. Les différences cantonales concernant les centres de compétence Intégration devraient également subsister.

En dépit des disparités cantonales, l'analyse permet de conclure que les activités de conseil financées par le BFEG au sens de l'art. 15 LEg présentent indiscutablement des doublons par rapport aux offres des offices cantonaux d'orientation professionnelle et de carrière ainsi que celles des offices du travail et des ORP. L'analyse de cas types montre que l'accès à l'offre de conseil et de placement des ORP est garantie avec de faibles restrictions. Une condition importante de l'accès à ces offres réside dans l'aptitude au placement. Ainsi, les personnes qui ne sont ni disposées, ni en droit, ni en mesure de participer au marché du travail ne peuvent pas en profiter. Comme ils n'ont pas l'autorisation de travail nécessaire, certains groupes d'étrangères et d'étrangers sont particulièrement touchés, comme les sans papiers ou les personnes ayant une autorisation de séjour de courte durée. En outre, l'aptitude au placement exige d'être en mesure de travailler à 20 % au moins dans les temps d'activité exploitables sur le marché du travail. La garde des enfants doit être organisée durant ce temps. La condition d'« être en mesure de prendre une activité lucrative d'au moins 20 % » est l'affaire de l'interprétation des cantons. La décision relève des services compétents, qui ont un large pouvoir d'appréciation en la matière. La question de savoir si une mère est inapte au placement en raison de la présence d'enfants et d'un temps de travail restreint doit être élucidée en fin de compte par les cantons. Mais en principe, cette situation, tout comme celle de prendre soin de personnes dépendantes, n'est pas un obstacle à l'accès aux prestations de conseil et de placement des ORP.

Alors que l'offre de conseil et de placement des ORP est quasiment ouverte à tout un chacun, l'accès aux MMT est un peu plus restreint. A l'instar des groupes sus-mentionnés, les personnes qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire ainsi que celles qui touchent déjà une rente AVS ne peuvent pas bénéficier des mesures de formation et d'occupation des MMT, tout comme les étrangères et étrangers ayant le statut de frontalier. Les personnes qui, tout en ayant une place de travail, sont menacées par le chômage peuvent profiter des offres de formation mais pas des mesures d'occupation.

Mais en principe, les groupes cibles des MMT sont plus restreints que ceux des offres de conseil et de placement des ORP. En effet, les MMT doivent promouvoir les personnes dont le placement est difficile pour des motifs spécifiques de marché du travail. Le respect des conditions relatives à la période de cotisation n'est pas une condition d'accès aux MMT car une

réglementation d'exception est applicable. Le dernier mot en cas de décision d'octroi des MMT revient aux autorités cantonales, qui disposent d'un pouvoir d'appréciation relativement étendu en la matière.

Les personnes qui ne sont pas au chômage mais qui aimeraient se réorienter professionnellement peuvent bénéficier de l'offre de conseil des centres cantonaux d'information professionnelle. Présente dans tous les cantons, cette offre est en principe ouverte à tous. Le plus grand obstacle à l'utilisation de ces offres est l'obligation de participer aux coûts. Les consultations pour adultes, respectivement celles qui dépassent l'offre de base, c'est-à-dire l'orientation de carrière ou l'analyse de potentiel, sont payantes dans 11 cantons. Selon les entretiens menés avec des responsables de ces centres, le nombre des cantons faisant payer leurs offres pourrait même augmenter ces prochaines années. En général, les participant·e·s assument les coûts complets des offres spécifiques de perfectionnement pour personnes en réinsertion, par ex. les cours de technique de recherche d'emploi des prestataires privés.

Les centres de compétences Intégration cantonaux ou communaux jouent également un rôle important. Ils constituent un premier accueil utile aux étrangers qui ne sont pas encore familiarisés avec les autorités suisses. Ils peuvent rendre les migrant·e·s attentifs à l'offre de cours de langues et les rediriger vers les services adéquats (par ex. ORP ou orientation professionnelle).

BIBLIOGRAPHIE

- BASS 2006:** Étrangers, étrangères, chômage et assurance-chômage. Étude sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance chômage. Publication du SECO. Politique du marché du travail no 16 (10.2006).
- BASS 2007:** Les possibilités de la sécurité sociale dans le processus d'intégration des personnes étrangères. Rapport du projet à l'intention du Fonds national suisse. PNR 51 „Intégration et exclusion“.
- BASS 2009:** Personnes issues de l'immigration dans l'assurance-invalidité. Statut social inférieur, état de santé et risque d'invalidité. Comparaison de la population suisse avec des ressortissants de l'ex-Yougoslavie et de la Turquie. Jürg Guggisberg, Thomas Oesch, Lucien Gardiol, Berne, décembre 2009. Rapport du projet à l'intention du programme de recherche invalidité et handicap (PR-AI).
- BFEG 2011 :** Aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Aide-mémoire concernant l'octroi des aides financières selon l'art. 15 LEg. Berne, mars 2011.
- Büro Vatter 2009:** Personnes issues de l'immigration dans l'assurance-invalidité. Procédure et facteurs intervenant en amont. Christian Bolliger, Isabelle Stadelmann-Steffen, Eva Thomann, Christian Rüefli. Berne, 30 novembre 2009. Rapport du projet à l'intention du programme de recherche invalidité et handicap (PR-AI)
- CDIP 2003:** Recommandations relatives à la formation continue d'adultes. Du 20 février 2003.
- CDIP 2005:** Mise en oeuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle: Prestations de l'orientation professionnelle gratuites ou payantes? Principes. Du 16 juin 2005.
- CDOPU 2011:** Statistique de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière publique en Suisse. Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.
- Circ. IC 2007:** Circulaire relative à l'indemnité de chômage (IC). Direction du travail. 2007.
- Circ. MMT 2009 :** Circulaire relative aux mesures du marché du travail MMT. Direction du travail. 2009.
- Conseil fédéral 2000:** Message relatif à une nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (loi sur la formation professionnelle, LFPr). Du 6 septembre 2000.
- Conseil fédéral 2010:** Evolution de la politique d'intégration de la Confédération. 5 mars 2010. <http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/integration/politik/weiterentwicklungs.html>
- CTA 2009:** Avenir de la politique suisse d'intégration des étrangers. <http://www.tak-cta.ch>.

- Du Bois-Reymond 2007:** Mise en oeuvre de la 5e révision de l'AI : le point de vue de l'OFAS. In: Sécurité sociale CHSS 6/2007.
- gfs.bern 2010a:** Premier rapport intermédiaire à l'étude Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
- gfs.bern 2010b:** 2e rapport intermédiaire à l'étude Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
- gfs.bern 2010c:** Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle : rapport de synthèse. Sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)
- OFFT 2010:** Validation des acquis de l'expérience. Guide pour la formation professionnelle initiale. Septembre 2010.
- ODM 2009:** Encouragement de l'intégration par la Confédération et ses effets dans les cantons. Rapport annuel 2009.
- SECO 2003:** Directives et commentaires relatifs à la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de service, à l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services, à l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur les émoluments, commissions et sûretés en vertu de la loi sur le service de l'emploi.
- Scheidegger, Ch. (2008):** Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005. Ein Quervergleich. Travail de licence de sciences politiques. UniPrint, Fribourg, 15 décembre 2008.

INDEX DES LOIS EXAMINEES

101	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.)
142.20	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (loi sur les étrangers, LEtr)
142.205	Ordonnance du 24 octobre 2007 sur l'intégration des étrangers (OIE).
151.1	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)
412.10	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr)
412.101	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr)
823.11	Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE)
823.111	Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (Ordonnance sur le service de l'emploi, OSE)
830.1	Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA)
831.20	Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI)
837.0	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI)
837.02	Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI)

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Assurance chômage
ACt	autorités cantonales
AG	Canton d'Argovie
AI	Assurance invalidité
AI	Canton d'Appenzell Rhodes Intérieures
AOST	Association des offices suisses du travail
AR	Canton d'Appenzell Rhodes Extérieures
art.	article
AS	Aide sociale
BE	Canton de Berne
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femme et homme
BL	Canton de Bâle-Campagne
BS	Canton de Bâle-Ville
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
CDI	Conférence suisse des délégué·e·s cantonaux et communaux à l'intégration
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDOPU	Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
DFJP	Département fédéral de justice et police
chap.	chapitre
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CP	conseillère/conseiller en personnel (ORP)
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de formation professionnelle
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999
CTA	Conférence tripartite des agglomérations

EFTA	European Free Trade Association
FR	Canton de Fribourg
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
GE	Canton de Genève
GL	Canton de Glaris
GR	Canton des Grisons
IAM	groupe de travail interdépartemental pour les questions migratoires
JU	Canton du Jura
LACI	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage)
LAI	Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité
LEg	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité)
LEtr	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers
LFPr	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle
LMMT	Service de logistique des mesures de marché du travail
LPGA	Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales
LSE	Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services
LU	Canton de Lucerne
mio.	Millions
MMT	Mesures du marché du travail
NE	Canton de Neuchâtel
NW	Canton de Nidwald
ODM	Office fédéral des migrations
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFFT	Office fédéral de la formation et de la technologie
OFPr	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle
OIE	Ordonnance du 24 octobre 2007 sur l'intégration des étrangers
OPUC	Orientation professionnelle, universitaire et de carrière

ORP	Office régional de placement
OW	Canton d'Obwald
REST	Réinsertion économique et soutien sur le lieu de travail
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEMO	Semestre de motivation
SG	Canton de St-Gall
SH	Canton de Schaffhouse
SO	Canton de Soleure
SZ	Canton de Schwyz
TG	Canton de Thurgovie
TI	Canton du Tessin
UE	Union européenne
UR	Canton d'Uri
VD	Canton de Vaud
VS	Canton du Valais
ZG	Canton de Zoug
ZH	Canton de Zurich

ANNEXE

A1 APERÇU DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES CANTONALES

OBLIGATION DE PARTICIPER AUX COÛTS DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES, UNIVERSITAIRES ET DE CARRIÈRE CANTONALES				
Canton	Bref entretien	Conseils pour le choix d'une première profession ou filière d'études	Orientation universitaire	Conseil en réorientation professionnelle
AG	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
AI	Gratuit	Gratuit	Gratuit	<p>Les conseils sont gratuits pour les jeunes et les jeunes adultes jusqu'à cinq ans dès la fin de la formation de base.</p> <p>Les conseils pour adultes sont payants (première consultation gratuite ; analyse de situation, test y compris évaluation, commentaires et propositions pour la marche à suivre ainsi que le soutien dans la recherche d'information coûtent un forfait de 650 francs ; les prestations supplémentaires sont facturées 70 francs de l'heure).</p>
AR	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
BE	Gratuit	Gratuit	Gratuit	<p>Pour les personnes ayant un diplôme professionnel reconnu, deux séances sont gratuites durant un intervalle de 12 mois (chaque séance supplémentaire est facturée 194 francs).</p> <p>Les analyses de potentiel pour les personnes ayant achevé leur</p>

OBLIGATION DE PARTICIPER AUX COUTS DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES, UNIVERSITAIRES ET DE CARRIERE CANTONALES				
Canton	Bref entretien	Conseils pour le choix d'une première profession ou filière d'études	Orientation universitaire	Conseil en réorientation professionnelle
				formation professionnelle et avec au moins cinq ans d'expérience professionnelle sont payantes (forfait de 987 francs). Le même principe est appliqué pour clarification auprès des personnes envoyées après un conseil ou un cours (prix indicatif 320 francs y compris évaluation).

OBLIGATION DE PARTICIPER AUX COÛTS DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES, UNIVERSITAIRES ET DE CARRIÈRE CANTONALES				
Canton	Bref entretien	Conseils pour le choix d'une première profession ou filière d'études	Orientation universitaire	Conseil en réorientation professionnelle
BL	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
BS	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
FR	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
GE	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
GL	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
GR	Gratuit	Gratuit	L'orientation universitaire est payante pour les personnes de plus de 20 ans ayant un diplôme d'une école professionnelle ou d'une formation professionnelle initiale (forfait de 150 francs pour 1 à 3 séances). En outre il existe un droit à trois entretiens au maximum par an.	L'orientation de carrière est payante (150 francs) pour toute personne de plus de 20 ans ayant terminé une école professionnelle ou une formation professionnelle initiale. En outre, il existe un droit à trois entretiens au plus par an.
JU	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
LU	Payant pour les adultes (excepté les étudiant·e·s). Facture de 20 francs.	Gratuit	Gratuit	L'orientation de carrière coûte 80 francs de l'heure pour les adultes et 40 francs de l'heure pour les étudiant·e·s.
NE	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
NW	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
OW	Gratuit	Gratuit	Gratuit	L'évaluation de la situation personnelle et l'orientation de carrière sont gratuites. Les frais des tests éventuels doivent toutefois être pris en charge par les client·e·s.
SG	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
SH	Gratuit	Gratuit	Gratuit pour les personnes de moins de 20 ans.	Les trois premières heures de consultation sont gratuites pour les personnes de plus de 20 ans.

OBLIGATION DE PARTICIPER AUX COÛTS DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES, UNIVERSITAIRES ET DE CARRIÈRE CANTONALES				
Canton	Bref entretien	Conseils pour le choix d'une première profession ou filière d'études	Orientation universitaire	Conseil en réorientation professionnelle
SO	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
SZ	Gratuit	Gratuit, mais les frais des tests sont facturés.	Gratuit, mais les frais des tests sont facturés.	Gratuit, mais les frais des tests sont facturés.
TG	Gratuit	Gratuit	Payant pour les personnes ayant achevé leur formation professionnelle initiale ou l'école professionnelle depuis au moins 2 ans. Sont facturés forfaitairement 150 francs pour trois séances au maximum par an. Chaque rendez-vous supplémentaire coûte 150 francs de l'heure.	Payant pour les personnes ayant achevé leur formation professionnelle initiale ou l'école professionnelle depuis au moins 2 ans. Sont facturés forfaitairement 150 francs pour trois séances au maximum par an. Chaque rendez-vous supplémentaire coûte 150 francs de l'heure.
TI	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
UR	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Offre de base gratuite. Prestations supplémentaires (par ex. un avis spécialisé) coûte 100 francs de l'heure.
VD	Gratuit	Gratuit	Gratuit	Gratuit
VS				Offre de base gratuite. Prestations supplémentaires (par ex. un avis spécialisé) coûte 110 francs de l'heure. Les journées de cours coûtent 135 francs.
ZG				Entretiens d'évaluation et d'orientation de carrière gratuits. Sont payants les coachings (100 francs de l'heure), les analyses de potentiel (2850 francs) ainsi que les cours de profil (420 francs).

OBLIGATION DE PARTICIPER AUX COÛTS DES OFFRES DES ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES, UNIVERSITAIRES ET DE CARRIÈRE CANTONALES				
Canton	Bref entretien	Conseils pour le choix d'une première profession ou filière d'études	Orientation universitaire	Conseil en réorientation professionnelle
ZH	Gratuit	Gratuit	Gratuit pour les personnes de moins de 20 ans.	L'entretien d'orientation (80 francs) et l'orientation de carrière qui s'ensuit (170 francs de l'heure, tests facturés en régie) sont payants. En cas de réorientation, le test de clarification et trois séances sont facturés 720 francs. Les analyses de potentiel coûtent 1300 francs.

Tableau 2 Source: recherches internet et renseignements téléphoniques auprès des centres d'information professionnelle cantonaux

A2 ACTIVITES DE CONSEIL DES BUREAUX DE L'EGALITE

EVALUATION DE LA PLATE-FORME CONCILIATION SECO/OFAS		
Canton	L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les employé·e·s (centre de conseil, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises?	Commentaire
AG	non	
AI	non	
AR	oui, service de consultation	Die Fachstelle für Familie und Gleichstellung informiert über Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die partnerschaftliche Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit.
BE	oui, service de consultation	Die kantonale Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern erteilt Arbeitnehmenden und Wiedereinsteigerinnen Auskünfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
BL	oui, service de consultation	Der Kanton Basel-Landschaft hat mit der Fachstelle für Gleichstellung und jener für Familienfragen zwei Beratungsstellen für Arbeitnehmende wie auch Unternehmen und Gemeinden. Zudem unterstützt der Kanton die Kontaktstelle Frau und Arbeit Professionnelle mit, welche u.a. Kurse für Frauen anbietet, die einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit planen.
BS	oui, autres projets	Die Internetseite Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel (http://www.familienfreundliches-basel.ch) wurde von der Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Basel Stadt konzipiert und bietet eine breite Palette von Informationen rund um das Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Primäre Zielgruppe sind Unternehmen, aber auch Arbeitnehmende. Sie enthält Portraits und Best-Practice-Beispiele von zahlreichen Firmen der Region Basel, inklusive Unternehmens-Check, und fasst die Aktivitäten des Round Table Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel zusammen
FR	oui, service de consultation	Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille conseille les employé·e·s en matière de conciliation entre travail et famille.
GE	oui, autres projets	Plusieurs fiches d'information qui approfondissent différentes questions relatives à la conciliation (licenciement, maternité, etc.) ont été produites et diffusées à l'intention des (potentiel·le·s) employé·e·s et de la population en général. Les documents sont disponibles sur le site Internet du Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.
GL	non	

EVALUATION DE LA PLATE-FORME CONCILIATION SECO/OFAS		
Canton	L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les employé·e·s (centre de conseil, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises?	Commentaire
GR	oui, service de consultation et autres projets	Die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann beziehungsweise das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement unterstützt die Beratungsstelle "Beruf und Arbeit" der Frauenzentrale Graubünden finanziell, insbesondere die Beratungstätigkeit in Sachen Wiedereinstieg und Laufbahnplanung. Die Informationen dazu sind einerseits auf der Webseite der Stabsstelle und andererseits unter "www.frauenzentrale.ch" zu finden. Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD) und die Stabsstelle haben die DVD „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ produziert, welche zwei aktuelle Dokumentarfilme und Zusatzmodule enthält, die vom EKUD, der Stabsstelle und der Televisiun rumantscha" RTR koproduziert worden sind.
JU	oui, autres projets	L'administration cantonale soutient le projet transfrontalier "Vivre et travailler sans frontières. Un atout pour le Rhin supérieur". Elle a transmis la brochure du projet aux collectivités, associations, organismes divers et professionnels qui travaillent en relation avec des publics confrontés dans leur quotidien aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
LU	oui, service de consultation et autres projets	Die Fachstelle für Gesellschaftsfragen berät Angestellte bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
NE	non	
NW	non	
OW	non	
SG	non	
SH	non	
SO	non	
SZ	non	
TG	non	
TI	oui, service de consultation	Consulenza ai dipendenti viene offerta dell'ufficio delle pari opportunità.
UR	oui, service de consultation	Die Fachstelle für Familienfragen ist die offizielle Beratungsstelle des Kantons Uri.
VD	non	
VS	non	
ZG	oui, autres projets	Auf der Internetseite " http://www.worklife-zug.ch " erhalten Mitarbeitende der Mitgliederfirmen kostenlos

EVALUATION DE LA PLATE-FORME CONCILIATION SECO/OFAS		
Canton	L'administration cantonale met-elle sur pied des mesures de soutien et de conseil pour les employé·e·s (centre de conseil, autres) destinées à promouvoir des conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises?	Commentaire
		Informationen und Beratungen bezüglich familienergänzende Kinderbetreuung.
ZH	oui, service de consultation et autres projets	Die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann berät Arbeitnehmende und WiedereinsteigerInnen. Seit Februar 2010 betreibt der Kanton eine neue Internetplattform zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich auch an Arbeitnehmende in der Zürcher Privatwirtschaft richtet. Auf www.vereinbarkeit.zh.ch sind die wichtigsten Informationen und Kontakte zur Vereinbarkeit zusammengestellt. Zudem erzählen Unternehmen und Arbeitnehmende, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann.

Tableau 3