

EMPLOI ET FORMATION POUR TOUTES ET TOUS

PAPIER DE POSITION DU PS SUISSE

approuvée par l'Assemblée des délégué-e-s à Goldau le 2 mars 2019



RÉSUMÉ

Toute personne a droit à une chance d'entrer dans la vie active et à un emploi rémunéré. Il est inacceptable que des personnes pouvant et souhaitant travailler, et qui veulent assurer leur existence financière et celle de leur famille par leurs propres moyens, se retrouvent au chômage de longue durée ou à l'aide sociale (juste) parce qu'elles ont plus de 50 ans, n'ont pas la formation requise, n'ont pas les compétences linguistiques suffisantes ou n'ont eu aucune possibilité de se recycler ou d'améliorer leurs qualifications en ces temps de rapides mutations technologiques.

Il faut tout faire pour éviter d'en arriver au point où les travailleuses et travailleurs âgés courent le risque de devenir chômeurs : les personnes qui doivent s'attendre à ce que leurs qualifications soient dévaluées en raison du développement technologique ou d'ajustements structurels devraient pouvoir demander à suivre une nouvelle formation alors qu'elles ont encore un emploi. Cela permet de s'assurer que leurs compétences sont évaluées correctement, que la motivation est bien réelle et qu'un certain niveau de sécurité financière est assuré. Dans de tels cas, il sera décisif que les frais d'entretien continuent d'être pris en charge pendant cette « formation en cours d'emploi ». De tels modèles de « passerelles » existent déjà dans certains secteurs. Le PS veut en faire un modèle accessible à toutes et tous, que l'État dotera de ressources financières. Parce que cela en vaut la peine.

Celles et ceux qui travaillent ont des contacts sociaux, sont estimés et peuvent se développer professionnellement et personnellement. Celles et ceux qui ne peuvent pas travailler n'ont pas que des soucis financiers, mais vivent souvent aussi en marge de la société. L'absence d'une activité et le chômage rendent les gens malades. La perspective de reprendre pied dans la vie professionnelle se dégrade au fur et à mesure que l'on ne peut plus travailler.¹ Le droit à la formation et au travail pour toutes et tous est non seulement une question de dignité, mais aussi une question économique : le PS veut que chacune et chacun ait la possibilité d'assurer lui-même sa subsistance.

Les mesures proposées visent les travailleurs dont l'emploi est menacé, les femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle, les travailleuses et travailleurs à temps partiel, les personnes handicapées ainsi que les personnes ayant épuisé leur droit aux indemnités de chômage ou les chômeuses et chômeurs âgés de plus de 50 ans qui sont à la recherche d'un nouvel emploi. Mais aussi les jeunes travailleuses et travailleurs qui n'arrivent pas à trouver un emploi. Elles doivent également s'adresser aux étrangères/ers, aux réfugié-e-s reconnus (statutaires) ou aux personnes admises à titre provisoire qui souhaitent travailler, mais qui ne possèdent pas encore les qualifications requises.

¹ Extrait de la résolution du PS Migrant-e-s de juin 2016 : <https://www.sp-ps.ch/fr/parti/organes-socialistes/ps-migrant-e-s/le-ps-migrant-e-s-demande-un-droit-au-travail-pour-toutes>.

À cet égard, les programmes de formation et de formation continue qui cherchent à atteindre des objectifs de formation « réalistes » ne sont pas les seuls éléments déterminants.² En effet, il importe que les frais d'entretien des gens soient assurés pendant qu'ils acquièrent des compétences nouvelles ou complémentaires. Par exemple, il doit être possible pour les travailleuses et travailleurs seniors, dont les chances de continuer de travailler sont menacées ou qui sont déjà au chômage, de recevoir un revenu de base assuré qui leur permette d'acquérir de nouvelles compétences, idéalement en vue d'obtenir un diplôme reconnu, et ainsi de se réinsérer sur le marché du travail.

Le PS souhaite donc corriger deux postulats de la politique libérale du marché du travail :

« Chacun est le forgeron de sa propre (bonne) fortune. » Avec cette devise, la responsabilité est transférée à l'individu. Nous sommes d'avis qu'il faut fournir aux gens les outils et l'atelier leur permettant de forger leur bonheur. La logique néolibérale, selon laquelle chacun doit payer pour sa formation et ses qualifications, viole le principe fondamental de l'égalité des chances. La solidarité sociale et les considérations économiques exigent que chacune et chacun ait une chance équitable de participer à la vie active. Afin de ne pas mettre à mal la solidarité sociale, il faut également prévoir à cet égard des mesures contre l'utilisation abusive des mesures/activités de soutien (en tenant compte des circonstances financières et des plafonds de revenu).

Le deuxième changement de paradigme concerne le devoir d'aide aux chômeuses et chômeurs et la réintégration sur le marché du travail. La politique actuelle du marché du travail vise à réintégrer le plus rapidement possible les demandeuses et demandeurs d'emploi sur le marché. Derrière cela se cache le postulat erroné et dépassé selon lequel nous avons affaire à un marché du travail « qui fonctionne ». En d'autres termes, un marché du travail dans lequel toute personne qui le souhaite peut trouver un emploi convenable. Pour certaines catégories de chômeuses et chômeurs, l'accent devrait être mis non seulement sur le retour sur le marché du travail aussi rapidement que possible, mais aussi sur une réinsertion durable grâce à des qualifications. Cela est valable, par exemple, pour les personnes qui ont soudain besoin de qualifications totalement nouvelles en raison de bouleversements structurels, de nouvelles technologies ou de modèles économiques transformés. Cela s'applique également aux femmes qui retournent sur le marché du travail ou aux personnes qui ont terminé leurs études et qui peinent à faire leur entrée dans la vie active. Pour les travailleuses et travailleurs dont l'emploi est (devenu) précaire, une telle formation complémentaire est beaucoup plus conforme aux besoins et aux objectifs si elle a lieu pendant qu'ils sont encore en emploi plutôt que durant une période de chômage. La motivation personnelle est plus élevée parce qu'il y a une chance concrète de continuer de travailler et que la base financière peut être modelée en conséquence.

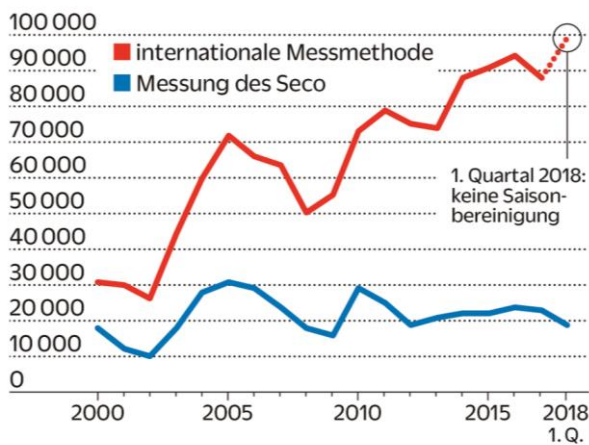
² Nous ne parlons donc pas des cours pour les lettres de motivation ni de mesures transitoires.

ANALYSE DE LA SITUATION

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : le chômage de longue durée (définition : plus d'un an sans emploi) a augmenté, tout comme le chômage dit incompressible. Cela est confirmé par le Centre de recherches conjoncturelles (Konjunkturforschungsinstitut (KOF)) de l'École polytechnique fédérale de Zurich : « Même en période de bonne/haute conjoncture et de saturation complète de la capacité économique mondiale, un groupe croissant de personnes ne peut pas trouver de travail. »³ La différence entre les statistiques du SECO et celles de l'Organisation internationale du travail (OIT) s'explique par le fait que le SECO ne prend en compte que les chômeuses et chômeurs inscrits dans les offices régionaux de placement (ORP). En particulier, les personnes qui ont de grandes difficultés à trouver un emploi, qui n'ont encore jamais participé au monde du travail, qui occupent un emploi précaire ou qui sont sous-employées ne sont pas comptabilisées – même si ce sont précisément celles qui auraient le plus besoin de soutien.

Schon 100 000 Langzeitarbeitslose

Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz gemäss internationaler Definition (ILO) und Seco-Messung



Quelle: BFS/Seco

Augmentation du chômage des 50+

Les derniers chiffres de la Confédération montrent également que les chômeuses et chômeurs de plus de 50 ans se retrouvent de plus en plus souvent à l'aide sociale. En 2005, 29 200 personnes de cette tranche d'âge avaient recours à l'aide sociale. À la fin de 2016, ce nombre était passé à 52 200. Si l'on exclut l'effet de la croissance démographique, l'Office fédéral de la statistique fait état d'une augmentation de 40 %. Depuis 2013, le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (corrigé des variations saisonnières, voir graphique) a augmenté beaucoup plus rapidement que le nombre de demandeuses et demandeurs d'emploi de moins de 50 ans.

³Michael Siegenthaler (KOF) dans la NZZ am Sonntag du 12 août 2018.



Cette tendance est inquiétante, déclare Felix Wolffers, coprésident de la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). « De toute évidence, le marché du travail veut moins de travailleurs âgés que par le passé », affirme F. Wolffers. « Cela constitue un fardeau pour la société et l'aide sociale. »⁴ Cette évolution se reflète également clairement dans les statistiques de l'OFS sur les bénéficiaires de l'aide sociale. Certes, le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale dans la population totale n'augmente que légèrement (de 3,2 % en 2005 à 3,3 % en 2016). Toutefois, pendant cette période, la population totale a augmenté. Voilà pourquoi un nombre beaucoup plus élevé de personnes (près de 36 000 de plus) ont atterri à l'aide sociale. L'augmentation est particulièrement forte chez les plus de 50 ans. Aujourd'hui, 20 % des personnes qui sont acculées à l'aide sociale ont 50 ans ou plus. Si l'on examine la durée de perception, on constate qu'elle a augmenté tant pour les jeunes que pour les seniors. Cependant, l'augmentation de la durée des prestations d'aide sociale est particulièrement marquée chez les bénéficiaires de plus de 50 ans (34 % entre 2009 et 2016, voir graphique).

⁴ <https://www.srf.ch/news/schweiz/endstation-sozialamt-ue50-und-arbeitslos>

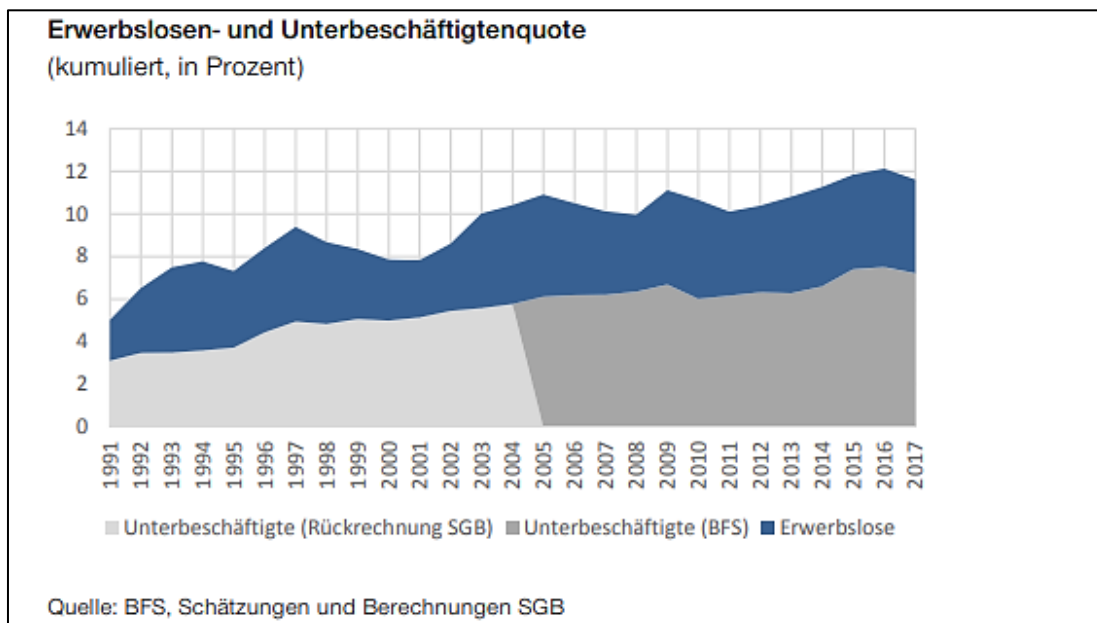


Dans son nouveau concept économique,⁵ le PS Suisse souligne que la statistique du chômage enjolive la situation réelle du marché du travail. En effet : le nombre de chômeuses et chômeurs arrivés en fin de droit n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années.⁶ Si l'on ajoute ces personnes au nombre de celles qui sont inscrites au chômage, le taux de chômage est aujourd'hui d'un peu plus de 5 %. Les personnes de plus de 50 ans, en particulier, ont aujourd'hui notablement plus de mal à trouver un nouvel emploi après un licenciement. Ainsi, malgré un faible taux de chômage sur le papier, le chômage reste à un niveau élevé dans les faits. On constate une augmentation particulièrement prononcée du taux de personnes sous-employées. Celui-ci comprend les personnes qui travaillent à temps partiel tout en cherchant un taux d'occupation plus important.

⁵ Notre économie, Propositions pour une politique économique durable 2019-2029, décembre 2018.

⁶ Ibid., chapitre 2.4.1, p. 27 et suivantes.

La situation des « personnes sous-employées » n'a guère été abordée en Suisse jusqu'à présent, mais elle montre une nette tendance à la hausse. Le travail à temps partiel est encore essentiellement un phénomène féminin.



Difficultés pour le retour des femmes sur le marché du travail

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique effectués sur la base des chiffres de 2017⁷, la proportion de travailleuses et travailleurs ayant un taux d'emploi inférieur à 90 % a augmenté de 8 points de pourcentage au cours des 20 dernières années. Le taux d'emploi à temps partiel est considérablement plus élevé chez les femmes (59 %) que chez les hommes (19 %). En termes quantitatifs, les femmes représentent les trois quarts des travailleurs à temps partiel. Les mères ayant des enfants en bas âge affichent le taux d'emploi à temps partiel le plus élevé, soit 82 %. Les femmes citent la garde des enfants et les responsabilités familiales comme, étant les principales raisons du travail à temps partiel, tandis que les hommes mentionnent l'éducation et les études comme motifs. Il s'avère que les femmes sont encore et toujours discriminées dans le monde du travail. Elles sont en moyenne moins bien payées, travaillent à temps partiel, et ont donc plus de peine à mener une carrière professionnelle (à faire carrière). De plus, elles accomplissent, en plus du travail rémunéré, de loin la plus grande partie du travail de *care* non rémunéré. Bien que les faits soient depuis longtemps sur la table, les progrès en matière d'égalité sont menus.⁸

D'une part, il existe encore un grand potentiel inexploité pour les femmes sur le marché du travail. D'autre part, les risques en lien avec la prévoyance vieillesse sont de plus en plus évidents: environ un quart des femmes qui travaillent ont un taux d'activité inférieur à 50 %. Ce sont notamment les personnes employées à temps partiel travaillant dans des

⁷ NZZ du 17 janvier 2019.

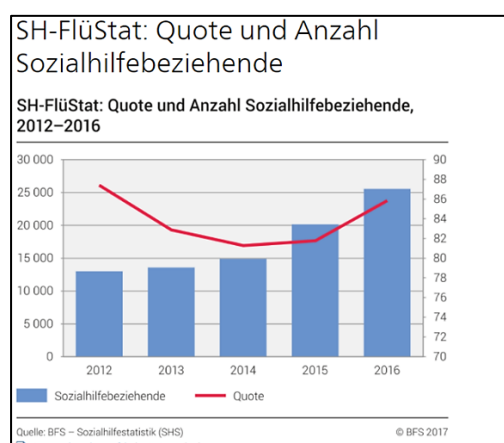
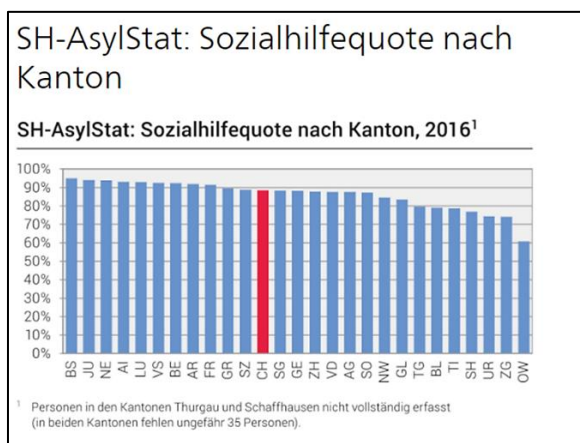
⁸ Notre économie, p. 30.

secteurs où les salaires sont bas qui risquent de ne pas pouvoir mettre suffisamment d'argent de côté (prévoyance) pour subvenir à leurs besoins une fois à la retraite. Selon une étude du CS (Crédit Suisse), près de la moitié (45 %) des personnes se trouvant dans la catégorie des revenus les plus bas sont employées à temps partiel. En raison de la déduction dite de coordination (montant de coordination), les bonifications de vieillesse correspondantes sont très modestes, avec toutes les conséquences dramatiques connexes sur la retraite. Du point de vue du PS, il est donc d'autant plus important d'offrir aux travailleuses et travailleurs à temps partiel sous-employés (femmes et hommes) la possibilité de se qualifier en vue d'accéder à de meilleurs emplois, afin d'être en mesure d'assumer des charges de travail plus importantes et mieux payées. Il est également important que tous les secteurs versent des salaires permettant à chacune et chacun d'assurer sa subsistance. Les employeurs exigent déjà aussi que les cantons et les communes financent les structures d'accueil de jour, afin d'améliorer la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle. Le coût des crèches en Suisse est très élevé en comparaison internationale, ce qui signifie qu'il n'est parfois même pas intéressant d'exercer une activité lucrative.⁹

Un élément risque d'aggraver la situation : environ 550 000 adultes, en Suisse, n'ont pas de qualification professionnelle. Seuls quelques-uns d'entre eux rattrapent leur retard après le début de leur vie active. C'est aussi sur ce point qu'entre en jeu l'offensive de formation continue du PS.

Trop peu de réfugié-e-s réussissent à faire le pas du marché du travail

Une situation similaire se présente sur le marché du travail pour les 55 000 réfugié-e-s présents ou admis à titre provisoire dans le pays¹⁰. Ici aussi, les chiffres parlent d'eux-mêmes :



Sept ans après leur entrée en Suisse, un tiers seulement des réfugié-e-s en âge de travailler et des personnes admises temporairement en Suisse ont un emploi. La Confédération et les cantons estiment que 70 % d'entre eux ont le potentiel pour s'intégrer sur le marché du travail.

⁹ Cf. <https://www.netzwerk-kinderbetreuung.ch/de/journal/2017/11/21/oecd-laenderbericht-zur-schweiz-bessere-vereinbarkeit-von-beruf-und-familie-nuetzt-der-wirtschaft/>.

¹⁰ Echo der Zeit, 9 janvier 2019, <https://www.srf.ch/play/radio/echo-der-zeit/audio/einfacherer-zugang-zu-arbeit-fuer-fluechtlinge?id=6bb44203-5d43-411f-bfed-829e6061275d>.

Un facteur décisif pour une meilleure intégration serait à cet égard la clarification rapide du potentiel professionnel des réfugié-e-s et des personnes admises à titre provisoire. Plus vite on cernera leurs capacités, mieux on pourra concevoir un programme d'intégration de manière ciblée.¹¹ D'autre part, il est essentiel de clarifier rapidement les aptitudes linguistiques, afin de rendre possible un soutien (linguistique) précoce.¹² En 2018, la Confédération et les cantons se sont mis d'accord sur un agenda d'intégration qui contient des approches prometteuses aussi pour d'autres domaines du marché du travail, en particulier l'évaluation du potentiel. Pour les réfugié-e-s et les personnes admises à titre provisoire, la Confédération portera de 6 000 à 18 000 francs l'indemnité forfaitaire unique d'intégration par réfugié et par an.¹³ Selon le président de la Confédération des associations patronales allemandes (BDA), près de 400 000 des millions de réfugié-e-s arrivés en Allemagne en 2015 ont déjà reçu une formation ou se sont déjà vu proposer un emploi. Cet exemple montre qu'il est possible d'accomplir beaucoup de choses en peu de temps si les institutions responsables et les divers acteurs impliqués collaborent efficacement. L'évaluation du potentiel et la collaboration interinstitutionnelle constituent donc également une approche importante dans la stratégie de formation continue du PS.

Le modèle d'intégration du canton des Grisons, qui connaît un grand succès avec ses structures simples et l'un des taux de participation au marché du travail les plus élevés pour les réfugiés et les personnes admises temporairement, est considéré comme un bon modèle en Suisse. Les éléments clés sont un point de contact central (bureau d'intégration), un modèle intelligent de rémunération partielle convenu avec les partenaires sociaux, des cours de langue pour tous les niveaux, un marché du travail très ouvert (les demandeuses et demandeurs d'asile peuvent travailler dans tous les secteurs) et un soutien individuel très intensif (job coaches). Ces modèles doivent faire l'objet d'une évaluation et d'une promotion plus poussées avec l'appui de la Confédération.

¹¹ Les instruments développés par la coopération interinstitutionnelle (CII) pour clarifier le potentiel sont intéressants, de même que ce que l'on appelle les « job coaches ». À ce sujet, voir Volkswirtschaft 12/2018.

¹² Ici aussi, il existe des approches intéressantes, comme le programme fide (français en Suisse – apprendre, enseigner, évaluer) et le passeport des langues (ainsi nommé).

¹³ Adrian Gerber, responsable de l'intégration au Secrétariat d'État aux migrations (SEM), l'a décrit dans un reportage radio comme de l'argent très bien investi, car cela permettrait de réduire considérablement les coûts sociaux prévisibles. Les 18'000 francs correspondraient à la contribution fédérale à l'aide sociale pour un an. Pour chaque franc investi dans les forfaits d'intégration, quatre francs pourront être économisés dans les finances des assurances sociales.

PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

C'est l'économie, elle-même, qui réclame avec toujours plus de limpidité une « formation davantage axée sur le marché du travail ». Au début de l'année, dans la NZZ am Sonntag, l'organisation patronale Swissmechanic (PME de l'industrie mécanique, électrique et métallurgique) a déclaré avoir exigé 300 millions de francs suisses de l'État pour la formation continue des personnes qui ne reçoivent pas d'allocations de chômage. Il en résulterait un avantage économique correspondant à huit fois ce montant.¹⁴ Cet exemple montre très clairement l'ampleur des besoins en spécialistes, l'ampleur de l'effet multiplicateur de telles mesures et l'urgence qu'il y a à recevoir l'aide financière de la Confédération. De plus, pour que les femmes, en particulier, puissent mieux exploiter leur potentiel sur le marché du travail et exercer plus souvent une activité lucrative, il est urgent de mettre en place des services de garde d'enfants extrafamiliaux plus nombreux et moins coûteux.¹⁵

1. OFFRES DE FORMATIONS DE RATTRAPAGE POUR LES ADULTES

Dans la plupart des professions, les offres existantes de formation initiale (de base) régulière ou abrégée ne sont pas spécifiquement adaptées aux besoins des adultes. Pour le PS, l'accent doit donc être mis sur les possibilités de rattrapage adaptées aux adultes. « Adaptées aux adultes » veut dire : bilan de compétences et validation des expériences et des aptitudes existantes, flexibilité temporelle, méthodologie et didactique adaptées aux adultes, offres modulaires avec diplômes/certifications intermédiaires, conseil et encadrement avant et pendant la formation ainsi que coordination étroite avec le contexte des entreprises.¹⁶

Les employé-e-s doivent pouvoir continuer de se former « en cours d'emploi » en tout temps. Les bases pour des formations adaptées aux adultes seraient déjà en place. La loi sur la formation professionnelle offre une certaine souplesse dans la conception de nouveaux modèles éducatifs. Cependant, il y a trop peu d'innovation dans la qualification professionnelle des adultes. Certaines tentatives sont faites pour intégrer les adultes dans des programmes éducatifs destinés aux jeunes. En outre, en cas de changements radicaux (pertes d'emploi, changements structurels), les prestations d'assurance-chômage arrivent généralement trop tard et dans une phase où il est difficile de motiver les personnes concernées à poursuivre leur formation.

¹⁴ « En 2018, il manquait plus de 6'500 travailleurs dans l'industrie suisse. C'est ce que montre l'indice de recrutement (recruiting index) de l'association patronale Swissmechanic. Aujourd'hui, les entreprises disposent de 34'000 places d'apprentissage ouvertes qu'elles n'ont pas pu pourvoir depuis l'été 2018. Sur la base de ses propres évaluations, l'association demande à la Suisse d'investir 300 millions de francs par an dans une formation continue orientée vers le marché du travail pour les personnes qui ne bénéficient pas du soutien de l'assurance chômage. Les responsables s'attendent à ce que les avantages économiques potentiels s'élèvent à 2,4 milliards de francs par an. « Entre autres choses, les retraités doivent retourner à leur poste de travail. » (NZZ am Sonntag, le 6 janvier 2019).

¹⁵ Voir par exemple : <https://www.blick.ch/meinung/kolumnen/aufbruch-mit-patrizia-laeri-gratis-kitas-fuer-alle-15103696.html>.

¹⁶ Dans ce contexte, Chantal Gahlinger fait référence au projet innovant « Informa ICT ». Le projet emblématique « Informa ICT » existe depuis 2011 dans les cantons de Berne et d'Argovie.

La formation professionnelle doit donc être élargie par des cours de qualification modulaires et en cours d'emploi. Pour cela, il faut des subventions sans limite d'âge permettant d'assurer la satisfaction des besoins primaires (modèle vaudois). Le système de financement pourrait également s'inspirer du modèle de la formation professionnelle supérieure, avec un système national uniforme et le financement des cours correspondants. Il serait possible de conclure des accords de formation avec les entreprises. Celles-ci pourraient recevoir une incitation sous la forme d'une indemnisation pour frais (allocation de dépenses).¹⁷

50 % des adultes bénéficiaires de l'aide sociale n'ont pas de qualification professionnelle. Près de 30 % des bénéficiaires de l'aide sociale ont de la difficulté à acquérir les compétences de base. Les personnes concernées sont particulièrement menacées par les changements structurels, ont peu de chances de réintégrer le marché du travail en cas de chômage et ne répondent pas aux conditions préalables de l'apprentissage tout au long de la vie. Ceux et celles qui sont à l'aide sociale et ont des compétences de base insuffisantes ou qui n'ont pas terminé leur formation professionnelle doivent donc pouvoir se former. Cela nécessite une coordination entre les départements cantonaux de l'éducation et des affaires sociales.

Pour les personnes concernées, il est nécessaire de clarifier les capacités et les compétences individuelles, de fixer des objectifs de formation, de définir un parcours de formation approprié et d'obtenir un financement qui leur permettra d'assurer leur subsistance. Les stratégies de la ville de Zurich (stratégie d'insertion sociale et professionnelle du Département des affaires sociales) et du canton de Vaud (nouvelle loi sur l'aide sociale, programmes FORJAD et FORMAD) montrent comment le potentiel peut être évalué. En principe, les mesures ne devraient viser que le marché du travail primaire. Le plan de formation prévoit l'acquisition de compétences de base, de compétences clés et de compétences pour la vie quotidienne ainsi que l'acquisition de qualifications professionnelles inférieures au seuil de la formation professionnelle initiale (de base) et l'achèvement de la formation professionnelle initiale. Certaines offres ont déjà fait leurs preuves, comme le cours d'auxiliaire de santé de la Croix-Rouge (CRS) ou le cours Riesco dispensé par Hôtel & Gastro formation (destiné spécialement aux réfugié-e-s).

La nouvelle loi fédérale sur la formation continue (LFCo) a créé une structure de soutien aux compétences de base. Toutefois, c'est aux cantons qu'il appartient de décider du montant de leurs investissements. Le montant cantonal a été doublé par la Confédération. Le crédit disponible pour la période 2017-2020 ne répond pas aux besoins de financement. Le message Feuille de route pour les infrastructures de recherche (FRI) 2021-2024 doit prévoir une contribution suffisante à la promotion des compétences de base et à la qualification professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale. Cela suppose une augmentation du budget, sur la base de la loi sur la formation continue et de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr).

¹⁷ Papier de Chantal Gahlinger, janvier 2019.

2. FORMATION INITIALE POUR LES JEUNES IMMIGRANT-E-S ARRIVÉS TARDIVEMENT

L'objectif fixé par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux, à savoir que 95 % des jeunes adultes doivent avoir obtenu un diplôme de degré secondaire est une condition essentielle à la réussite de la formation continue et à l'intégration dans le marché du travail. Cet objectif doit impérativement être respecté par tous les jeunes et les jeunes adultes qui séjournent en Suisse et qui ont des perspectives de séjour permanent.

Cela nécessite des mesures ciblées pour les jeunes qui immigrer tardivement. Afin de permettre au plus grand nombre possible d'entre eux d'entamer une formation débouchant sur une qualification reconnue de degré secondaire II, il faut proposer des passerelles préparant à un apprentissage. Dans les cantons, il existe déjà des offres correspondantes ayant un caractère d'intégration. Il est important que celles-ci mènent au système éducatif approprié ou qu'elles en fassent partie. Dans le canton de Berne, c'est le cas, par exemple, du « préapprentissage d'intégration »¹⁸, d'une durée d'un an, qui prépare les gens à une formation professionnelle initiale (de base). Dans le cadre des processus FRI, la Confédération devrait participer financièrement aux offres de passerelles des services d'intégration.

3. INTÉGRATION DES RÉFUGIÉ-E-S ET DES PERSONNES ADMISES À TITRE PROVISOIRE

En moyenne, au minimum CHF 18 000.- par personne sont nécessaires pour soutenir l'intégration en fonction des besoins (chiffres de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique [CDIP]). Cela pourrait aider les demandeuses et demandeurs d'asile dans les domaines de l'apprentissage des langues et de l'intégration sur le marché du travail. Les enquêtes montrent clairement que les ressources disponibles ne sont pas suffisantes pour assurer la bonne intégration des demandeurs d'asile. Il en résulte de faibles taux d'emploi pour les personnes admises à titre provisoire et les réfugié-e-s ainsi que des coûts de suivi (induits) élevés (voir les graphiques ci-dessus). La Confédération doit donc augmenter substantiellement sa contribution aux services d'intégration fournis par les structures réglementaires dans le secteur de l'éducation et garantir le financement des services d'intégration supplémentaires.

Beaucoup de personnes au bénéfice d'un titre de séjour temporaire ou d'un statut de réfugié ont suivi une formation et/ou acquis une expérience professionnelle dans leur pays d'origine. Ces connaissances devraient également être exploitées à des fins de recherche d'emploi. Le projet « Qualification professionnelle et changement de profession pour adultes » développe des principes de base visant à valider les acquis de l'expérience et à proposer des offres appropriées destinées aux adultes. Ces mesures devraient également tenir compte du potentiel des réfugié-e-s et des personnes admises à titre provisoire.

¹⁸ <https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/berufsbildung/brueckenangebote/pilotprogramm-volehre-integration-invol.html>

Afin d'améliorer l'accès aux programmes de formation professionnelle et aux procédures de reconnaissance, telles que la validation des acquis, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a lancé le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants – Formations de rattrapage ». Il vise à montrer quels obstacles empêchent les réfugié-e-s bien qualifiés et les personnes admises à titre provisoire de mettre en application sur le marché du travail local les qualifications acquises dans leur pays d'origine. Les résultats et enseignements de ce projet doivent être utilisés de manière ciblée.

4. LA COOPÉRATION INTERINSTITUTIONNELLE (CII) COMME APPROCHE DE PREMIER PLAN

Aujourd'hui, un travail conséquent a déjà été entrepris. Le projet CII¹⁹, qui renforce la coopération interinstitutionnelle entre l'assurance-invalidité (AI), l'assurance-chômage (AC), la formation professionnelle et l'aide sociale au niveau cantonal et national et cherche à améliorer ainsi l'intégration des chômeurs/euses, des bénéficiaires de l'AI et des réfugié-e-s, constitue un bon exemple. L'objectif est de permettre aux personnes ayant des difficultés multiples de recevoir une formation et de les (ré)intégrer autant que possible sur le marché du travail primaire.²⁰

Il nous semble essentiel que des mesures d'intégration ciblées soient mises en œuvre avant et pendant la période de perception de l'aide sociale. Dans plusieurs cantons, par exemple, les bénéficiaires de l'aide sociale sont aujourd'hui déjà enregistrés auprès des offices régionaux de placement (ORP) s'ils sont aptes à rejoindre le marché du travail. Chaque institution assume à cet égard la tâche qui lui convient le mieux : dans le cas des ORP, il s'agit de médiation. Dans le cas de l'aide sociale, il s'agit d'un conseil personnalisé et de promotion de l'intégration. Cette répartition des tâches est d'autant plus importante que la préférence nationale est en vigueur depuis le début du mois de juillet. Le fait que le canton de Vaud transforme la coopération entre ORP et aide sociale – qu'il a testée dans le cadre d'un projet pilote – en une structure réglementaire peut avoir un effet de signal pour l'ensemble du pays.

L'approche intégrée poursuivie via la CII va également dans le sens d'une assurance générale du revenu (AGR).²¹

La sécurité financière (désirée par le PS) assurée par la Confédération pourrait intervenir pour permettre des mesures de réinsertion en cours d'emploi, voire en dehors d'un emploi rémunéré. Par exemple, il est inacceptable que l'aide sociale soit réduite si quelqu'un reçoit une bourse de formation.

¹⁹ Cf. <http://www.iiz.ch/fr-ch/dynasite.cfm?dsmid=103236> (depuis 2010).

²⁰ (Volkswirtschaft (économie nationale) 12/2018).

²¹ Ruth Gurny, Beat Ringger : Die grosse Reform. Die Schaffung einer Allgemeinen Erwerbsversicherung (AEV), Zürich 2009. (« La grande réforme : la création d'une assurance générale du revenu (AGR) », Zürich, 2009)

5. POUR UNE PROMOTION OFFENSIVE DE LA FORMATION CONTINUE

La nouvelle loi sur la formation continue (LFCo) jette les bases légales d'un renforcement de la promotion et du soutien des mesures de formation continue par la Confédération (pour les adultes, les personnes peu qualifiées et les étrangers). Il s'agit ici d'une loi-cadre. L'objectif et le principe de la formation continue doivent notamment être transposés dans la LFPr.

Nous avons besoin d'une politique d'encouragement active de la Confédération et d'un programme comportant des objectifs mesurables, de l'engagement des organisations du monde du travail (OrTra) et des cantons, de modèles de rattrapage innovants et d'un soutien à la coopération avec les organismes/prestataires de formation continue. Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) devrait développer plus activement sa politique d'encouragement dans le cadre des art. 54 et 55 LFPr. Aujourd'hui, les moyens destinés aux projets innovants ne sont pas collectés, car la procédure et le cahier des charges n'y sont pas propices. La Confédération devrait être prête à prendre des risques lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation dans ce domaine. Il faut un fonds paritaire de formation (fonds paritaire pour la formation), dont un tiers serait alimenté par la Confédération, un tiers par les cantons et un tiers par les employeurs.

6. LE MODÈLE DES BONS DE FORMATION

Les solutions existantes pour la promotion de la formation continue (déductions fiscales/obligation de formation continue) ne sont pas convaincantes.²² Le PS préfère le financement des sujets en fonction de la demande (p. ex. des bons de formation) au financement des objets en fonction de l'offre (fonds destinés aux établissements d'enseignement). Les offres axées sur les besoins pour les personnes disposant de peu de ressources et de formation ne sont pas encore disponibles dans une mesure suffisante. Si ces personnes reçoivent des fonds qu'elles peuvent utiliser pour poursuivre leurs études (bons de formation), elles acquièrent un pouvoir de marché.²³

Un modèle déjà existant qui intègre la revendication du PS, à savoir un droit au travail pour toutes et tous, est le modèle de reconversion Passerelle MEM 4.0, développé par Unia

²² Papier de Chantal Gahlinger, janvier 2019 : les déductions fiscales ont des effets parasites indésirables. Personne ou presque ne fréquente une formation continue parce qu'il ou elle peut déduire une certaine cotisation au cours d'une année. Ce système favorise également les personnes financièrement plus aisées, car elles peuvent déduire davantage. Peu de gens riches ne paient pas d'impôt fédéral direct et n'ont donc aucune possibilité de déduction. À cela s'ajoutent les restrictions de crédit. Dans certaines professions, il peut être judicieux d'exiger une formation complémentaire, par exemple en ce qui concerne l'apprentissage des règles de sécurité. En dehors de ces cas, les expériences faites en matière d'obligations de formation continue ne sont pas convaincantes.

²³ C'est pourquoi le PS soutient la promotion des sujets axée sur la demande. Des restrictions sur les subventions fédérales peuvent être introduites pour limiter les effets parasites. Cela peut se faire par l'intermédiaire de limites d'actifs ou de revenus, ou en liant les fonds à des conditions : seulement pour les personnes sans éducation formelle, seulement si les compétences de base sont lacunaires, etc.

dans le cadre de la nouvelle convention collective de travail pour les industries des machines, de l'électricité et du métal (MEM) : ici aussi, on suppose que beaucoup d'adultes n'ont pas les moyens de se reconvertir dans une nouvelle profession. En effet, en plus d'assumer les coûts de formation, ils doivent subvenir à leurs besoins et n'ont pas encore reçu d'aide financière à cet effet. Dans le modèle Passerelle MEM 4.0, les coûts directs et indirects de la reconversion sont couverts par les cotisations du nouvel employeur, par des prestations de soutien complémentaires (par exemple de l'État) et par le salaire perçu pour la poursuite du travail.

Rémy Hübschi, vice-directeur, chef du Département de la formation professionnelle et continue du Secrétariat d'État à l'éducation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), explique : « À l'avenir, les entreprises industrielles ne seront plus en mesure de recruter suffisamment de jeunes travailleurs qualifiés. Aujourd'hui encore, l'offre de places de formation dépasse nettement la demande. Par conséquent, le recyclage/la reconversion et la réinsertion des adultes gagnent toujours plus en importance. Il faut par conséquent des offres et des modèles de financement adaptés aux adultes. »²⁴ Il est à ce titre important que la formation des adultes soit dispensée avec la participation des collaborateurs et en fonction de leurs besoins, qu'elle n'entraîne aucune interruption du travail et qu'elle débouche sur un diplôme reconnu par la Confédération. R. Hübschi ajoute : « Accompagner, évaluer et soutenir la Passerelle nous intéresse beaucoup, afin que d'autres industries et branches puissent également la mettre en œuvre. » Cela passe aussi par un engagement financier. Le financement de la Passerelle n'a pas encore été définitivement décidé. On parle d'un fonds paritaire, de bourses cantonales et de fonds fédéraux. Les premiers projets pilotes sont prévus pour 2019 et le modèle doit être mis en œuvre à partir de décembre.²⁵

L'aide à l'intégration pour les projets de formation continue exigée par le PS répond à une demande des employé-e-s, des entreprises et des autorités. Elle crée les conditions préalables au soutien financier nécessaire assuré par la Confédération et à la structure de base de la coopération interinstitutionnelle. Le but est de permettre à chacune et chacun de suivre une formation continue adaptée à ses besoins, qui puisse être suivie sans interruption de travail.

²⁴ Input Industrie 4/2018.

²⁵ <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/industrie/industrie-mem/formation-professionnelle-40-pour-lindustrie/>.

18 REVENDICATIONS : DROIT AU TRAVAIL ET A LA FORMATION POUR TOUTES ET TOUS – AVEC DES SALAIRES COUVRANT LES BESOINS VITAUX

1. Formation continue et reconversion en cours d'emploi : le perfectionnement, la réorientation /la reconversion et la réinsertion des adultes gagnent toujours plus en importance. Cela nécessite des offres et des modèles de financement adaptés aux personnes de plus de 50 ans. Le PS demande une formation pour adultes avec participation des collaborateurs, qui n'entraîne pas la perte de l'emploi et débouche sur une qualification reconnue au niveau fédéral et des perspectives réelles sur le marché de l'emploi.

Il s'agit donc d'assurer la possibilité pour toute personne demandeuse d'emploi de construire un véritable projet professionnel auquel elle adhère. Dans le cadre de l'AC, il s'agit également de permettre aux ORP de disposer de suffisamment de moyens pour accompagner les personnes demandeuses d'emploi vers une réinsertion. Le système actuel de financement dégressif des mesures du marché du chômage en fonction du taux de chômage du canton est inique et contre-productif.

Concrètement, le PS propose que la Confédération participe au financement de modèles permettant la formation en cours d'emploi et veille à ce que les frais d'entretien soient couverts pendant la formation, en plus des coûts directs de celle-ci. Par ailleurs, le PS demande à ce qu'un droit à la formation / reconversion en cours d'emploi et un droit au congé formation rémunéré soit inscrit dans la loi à l'instar de ce qui existe dans certaines CCT. Enfin, afin d'optimiser la possibilité des travailleurs de retrouver un emploi une fois le licenciement prononcé, le PS demande à ce qu'un droit à la libération pour formation continue / reconversion pendant le délai de dédite soit introduit dans la loi.

2. Système de bons de formation : Les personnes disposant de peu de ressources et de formation reçoivent des bons qu'elles peuvent utiliser pour de la formation ou de la formation continue. Ces mesures seront complétées par une surveillance appropriée et une accréditation des prestataires de mesures de formation et de formation continue.

En plus d'un suivi des bénéficiaires de formation et de formation continue, un suivi de l'évolution des marché du travail est également mis en place afin de déterminer les métiers pour lesquels la demande va augmenter, et ceux qui tendent à disparaître.

L'objectif du système de bons de formation est d'accroître le pouvoir de marché des personnes peu formées de sorte que, même si elles ne disposent que de peu de ressources, elles puissent bénéficier d'un volume suffisant de services axés sur les besoins. Afin d'assurer que les bons de formation soient utilisés, il s'agit également de veiller à véhiculer au public une information à ce propos.

3. Fonds paritaire de formation : nous avons besoin d'une politique d'encouragement active de la Confédération et d'un programme comportant des objectifs mesurables, de l'engagement des organisations d'employeurs et d'employés et des cantons, de modèles de rattrapage innovants et d'un soutien à la coopération avec les organismes/prestataires de formation continue. Le SEFRI devrait développer plus activement sa politique d'encouragement dans le cadre des art. 54 et 55 LFP. Il faut un fonds paritaire de formation, dont un tiers est assuré par la Confédération, un tiers par les cantons et un tiers par les employeurs. Pour les cantons qui disposent déjà de fonds de formation, il s'agit de prévoir un mécanisme qui permettra aux divers fonds de coexister comme c'est aujourd'hui déjà le cas dans le domaine de la formation professionnelle.

4. Approche intégrée : une telle approche est déjà envisagée dans le cadre de la coopération interinstitutionnelle (CII). La coopération entre l'assurance-invalidité (AI), l'assurance-chômage (AC), la formation professionnelle et l'aide sociale doit encore être renforcée et étendue au niveau cantonal et national, afin d'améliorer l'intégration des chômeuses et chômeurs, des bénéficiaires de l'AI et des réfugié-e-s dans le marché du travail.

En ce sens, il s'agit de faire tomber les obstacles administratifs qui empêchent cette collaboration. La Confédération doit mettre en œuvre le cadre qui permet aux cantons d'avoir une approche globale de l'intégration professionnelle, quel que soit le statut de la personne demandeuse d'emploi.

Par ailleurs, il est indispensable que des règles de passage soient émises lorsqu'une personne en fin de droit arrive à l'aide sociale. Il s'agit ainsi d'éviter que toute mesure de formation entreprise dans le cadre du chômage ne soit interrompue et veiller à ce qu'une communication optimale entre les deux institutions assure une cohérence dans le parcours de la personne demandeuse d'emploi. Sur le long terme, le PS vise à établir une assurance de revenu qui uniformiserait les différents systèmes d'assurance sociale.

5. Promotion des compétences de base : la Confédération doit fournir des fonds pour promouvoir les compétences de base, telles que la lecture, l'écriture, l'arithmétique ou l'informatique ainsi que les compétences douces (savoir-être). Pour leur part, les services sociaux devraient procéder à des évaluations du potentiel et faciliter l'accès à des mesures éducatives appropriées. Ici aussi, il est crucial que le système de formation, l'AC et l'AI prennent encore plus soin de celles et ceux qui menacent de tomber entre les mailles du filet de sécurité sociale.

- 6. Faciliter l'accès à la formation des jeunes immigré-e-s et des jeunes adultes :** il est impératif d'agir pour les personnes qui immigrent à la fin de la scolarité obligatoire ou immédiatement après celle-ci (asile, regroupement familial). Afin de permettre au plus grand nombre possible d'entre elles d'entamer une formation débouchant sur une qualification reconnue de degré secondaire II, il faut proposer des passerelles préparant à un apprentissage. Dans les cantons, il existe des offres ayant un caractère d'intégration. Il est important que celles-ci soient intégrées dans le système de formation ordinaire ou qu'elles en constituent l'une des parties. Dans le cadre des processus FRI, la Confédération doit participer financièrement à ces services d'intégration dans les offres de passerelles.²⁶
- 7. Mise à niveau de l'orientation professionnelle, d'études et de carrière, augmentation de la transparence sur le marché de la formation continue et des possibilités en matière de validation d'expérience :** l'OP (Section de l'orientation professionnelle) doit être modernisée et repositionnée dans le système éducatif, en particulier dans la perspective de la formation continue. Le marché de la formation continue est extrêmement confus, les offres sont hétérogènes en termes de contenu, de durée, de structure et de degré (diplôme), si bien que l'OP a besoin d'un mandat national, incluant le conseil sur la formation continue et le soutien en matière de validation d'expérience. La Confédération doit contribuer aux frais. La mise à profit des possibilités de formation continue et de validation d'expérience requiert, outre l'initiative personnelle des employé-e-s, l'engagement des entreprises.
- 8. Conciliation entre vies familiale et professionnelle :** la promotion du financement des gardes d'enfants externes doit être davantage développée et soutenue par les cantons. En Suisse, la garde d'enfants est trop chère et ne correspond souvent pas aux besoins des travailleurs/euses à temps partiel et aux offres de formation et de formation continue. Cela doit changer. Pour ce faire, il est nécessaire que les hommes puissent réduire leur temps de travail. En outre, les employeurs doivent donner les mêmes possibilités d'accès à la formation et à la formation continue aux travailleurs/euses à temps partiel qu'aux travailleurs à temps plein. Ils doivent par ailleurs participer au financement de ces formations.

²⁶ La Confédération doit augmenter substantiellement sa contribution aux services d'intégration fournis par les structures réglementaires dans le secteur de l'éducation et garantir le financement des services d'intégration supplémentaires. Les services d'intégration *préalables* à un préapprentissage d'intégration (par exemple les cours de langues) relèvent de la compétence du Secrétariat d'État aux migrations. Les cantons et le SEFRI sont responsables du préapprentissage d'intégration.

9. Possibilités de formation et de réinsertion pour les femmes ayant quitté le marché du travail et pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel : du point de vue du PS, les femmes et les travailleurs à temps partiel doivent également pouvoir bénéficier de possibilités de formation adaptées, élargies et améliorées. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel ne doivent pas faire l'objet de discrimination en matière de sécurité sociale (assurances sociales), de santé et de sécurité au travail, de formation continue ou de promotion (avancement, possibilités de carrière).

10. Offres de formation continue pour les personnes issues de l'immigration : comme le montre une étude récente de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), la Suisse occupe, avec les États-Unis, la première place en termes de part d'immigrés se situant dans le segment dans le secteur des bas salaires (plus de 60 %) et des « *working poor* » (plus de 50 %). Nulle part ailleurs autant d'immigrant-e-s ne travaillent pour un salaire inférieur au seuil de pauvreté. L'accent est donc mis sur des modèles tels que le préapprentissage pour adultes, qui prépare à la formation professionnelle initiale (de base) dans le but d'obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC). Il s'agit également de renforcer le système de reconnaissance des formations dans le pays d'origine afin de permettre à l'immigrant-e de valoriser ses acquis. L'objectif est l'intégration à long terme sur le marché du travail primaire et l'acquisition d'une base pour des mesures de formation continue. Enfin, il est nécessaire qu'une personne réfugiée ou admise provisoirement et engagée dans une formation professionnelle ou qui vient de décrocher un emploi suite à une formation puisse faire valoir sa situation et que celle-ci soit prise en compte par le SEM lors de l'examen de renvoi. Il n'est pas admissible d'interrompre la formation ou de priver une personne d'un emploi acquis au prix d'un effort d'intégration important.

11. Compétences de base pour les bénéficiaires de l'aide sociale : ceux qui bénéficient de l'aide sociale et n'ont pas les compétences de base requises ou n'ont pas terminé leur formation professionnelle devraient pouvoir se former. Cela nécessite une coordination entre les départements cantonaux de l'éducation et des affaires sociales. Ici aussi, une approche intégrée exige une clarification des capacités et des compétences individuelles, des objectifs de formation, la recherche de filières d'études appropriées et l'assurance d'un financement des moyens de subsistance.

12. Réduction du temps de travail à 35 heures. Le chômage existe, car le travail n'est pas réparti. Depuis des décennies, la productivité augmente, mais nous travaillons toujours autant. Cette hausse de la productivité a bénéficié une minorité d'ultrariches. Il est temps de revendiquer du travail pour toutes et tous à un taux plus bas pour que le travail du care non rémunéré soit également mieux réparti entre les genres. La réduction du temps de travail a aussi un effet bénéfique sur l'environnement.

13. Inclusion des personnes avec un handicap dans le monde du travail et dans la formation professionnelle : la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées, le droit des assurances sociales et la loi fédérale sur la formation professionnelle contiennent des dispositions censées promouvoir l'inclusion dans le monde du travail et de la formation professionnelle. Cependant, ces dispositions semblent avoir peu d'effet dans la pratique.

Jusqu'à présent, les cantons et la Confédération ne disposent d'aucun plan d'actions pour mettre en œuvre les obligations liées à l'art. 27 CDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées). Une telle stratégie est pourtant nécessaire et urgente. Cette stratégie doit inclure la possibilité qu'une rente d'invalidité puisse être suspendue lorsqu'une personne avec un handicap trouve un emploi. Celle-ci doit être à nouveau allouée lorsque la personne perd son emploi pour des raisons de santé qui ne sont pas liées à son handicap. Parallèlement, l'assistance sur le lieu de travail, qui est en rapport avec l'activité professionnelle, doit être considérée comme « mesure professionnelle » et, à ce titre, être prise en charge par l'Al. Cela indépendamment du fait qu'elle se substitue à une aide ou qu'une allocation pour impotent soit perçue. Il s'agit de tester un système d'incitation à la promotion de l'emploi des personnes frappées de handicap dans le marché primaire du travail ainsi que d'assurer le financement d'une formation professionnelle adéquate pour les personnes ayant un handicap lourd, lesquelles dépendront probablement, et malgré tout, d'une rente.

Finalement, l'accessibilité du matériel d'enseignement et d'apprentissage doit être ancrée dans la loi sur la formation professionnelle avec l'obligation d'adopter des standards.

14. Renforcement par l'intermédiaire de CCT et rôle des partenaires sociaux : la formation continue doit être renforcée et encouragée par l'intermédiaire de conventions collectives de travail. Ce sont notamment les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées et les personnes dont le métier est appelé à subir des transformations profondes ou à disparaître qui devraient pouvoir en bénéficier. Pour les personnes qui ne sont pas au bénéfice d'une CCT, la formation continue doit être prévue dans la loi. Le financement de toutes les offres de formation doit être assuré par les employeurs, les associations de branches et la Confédération.

15. Bonnes conditions de travail : le PS ne promeut pas seulement le droit au travail pour toutes et tous, mais aussi le droit à un bon travail. En outre des offres de formation continue, l'instauration dans la loi d'un salaire minimum, d'une diminution du temps de travail et d'un renforcement des droits des travailleurs/euses est nécessaire.

16. Difficultés pour le retour des femmes sur le marché du travail : Pour que les femmes bénéficient de réelles opportunités professionnelles, elles doivent être déchargées du travail « de care » dont elles sont très souvent responsables alors qu'elles exercent en même temps un travail rémunéré. Pour ceci, il est nécessaire que l'on institue : un congé parental de 12 mois divisibles entre les deux parents, davantage de crèches gratuites dans les quartiers et dans les entreprises, l'expansion de places dans les EMS et que les compétences du travail « de care » soient reconnues comme de réelles compétences professionnelles.

17. Renonciation aux limites d'âge notamment dans l'accès à la formation continue, l'admissibilité aux bourses d'études, le travail bénévole et extraparlamentaire : les limites d'âge telles qu'elles existent souvent pour l'accès à la formation continue, l'admissibilité aux bourses d'études, les commissions extraparlimentaires, le travail de soins, etc., ne sont pas justifiées. Ces limites d'âge affirment implicitement qu'avec l'augmentation de l'âge, la capacité de rendement (physique et intellectuelle) diminue. Cependant, ça n'est pas exact puisque expérience et savoir compensent souvent des pertes de capacités. En outre de leur constitutionnalité douteuse, les limites d'âge se heurtent à l'idée suivant laquelle un mélange générationnel amène à de meilleurs résultats dans tous les domaines. Avec l'augmentation de l'espérance de vie, il devient de plus en plus manifeste qu'on ne peut et ne doit pas renoncer aux capacités des personnes âgées. De plus, il n'est pas acceptable que des personnes âgées soient limitées dans leur autonomie et leur droit au développement de soi en raison d'idées préconçues.

18. Introduction d'une rente-pont au niveau national : l'objectif du PS est l'emploi continu et la réintégration sur le marché du travail. S'agissant des personnes de plus de 55 ans qui ne trouvent pas d'emploi et qui sont en fin de droit au chômage, le PS propose l'introduction d'une rente-pont au niveau national. Ces personnes peuvent ainsi préparer leur transition vers la retraite, sans pour autant détériorer leur future rente AVS. Parallèlement, les personnes concernées se voient garantir des prestations et ne sont pas forcées d'entamer leur capital de prévoyance ou de dépendre de l'aide sociale à la fin de leur carrière professionnelle. Les entreprises dont le ratio de collaborateurs/trices 55+ est inférieur à la moyenne participent de façon plus importante à la mesure.