

SÉCURITÉ SOCIALE

CHSS n° 3 / 2017

DOSSIER

La collaboration interinstitutionnelle (CII)

La CII relève les défis de l'avenir 7

Politique sociale

Le compte global des assurances
sociales 2015 34

Famille, générations et société

Ensemble pour des investissements
efficaces dans le domaine de la
petite enfance 40



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Mieux collaborer en matière d'intégration sociale et professionnelle



Stefan Ritler

Vice-directeur de l'Office fédéral des assurances sociales

En 1999 déjà, cette même revue avait donné un aperçu de la collaboration entre assurance-invalidité, assurance-chômage et aide sociale, dans un dossier qui relevait la complexité du système suisse de sécurité sociale et les limites d'une approche sectorielle en matière d'intégration sociale et professionnelle. Il identifiait aussi ce qu'allaient devenir les principes fondamentaux de la CII, à savoir une approche centrée sur la personne, un objectif de maintien ou de rétablissement de l'intégration, et une collaboration entre les institutions existantes plutôt que la création de nouvelles structures.

La CII n'a cessé de se développer depuis, sous l'impulsion commune des cantons et de la Confédération. Parmi les projets qui l'ont fait considérablement avancer, il y a eu bien sûr CII-MAMAC, mais aussi CII+ pour les partenaires en amont de la rente AI, le projet pilote Case Management Formation professionnelle, ainsi que les structures créées en 2010 au niveau national pour la promotion de la CII. Aujourd'hui encore, comme l'illustre le dossier du présent numéro, la CII ne cesse de se renouveler et de s'adapter, tout en restant fidèle à ses principes.

Parfois critiquée, souvent questionnée pour ses résultats difficilement objectivables, toujours en train de se réinventer, la CII a-t-elle encore sa raison d'être aujourd'hui ?

La réponse à cette question est, sans aucun doute : oui, plus que jamais.

Depuis les années 1990, le système suisse de sécurité sociale n'a pas perdu en complexité, bien au contraire. L'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et l'aide sociale ont toutes été révisées. Ce fut chaque fois l'occasion de créer des bases légales pour la collaboration et un échange d'informations entre les diverses assurances sociales. Le développement continu de l'AI, dont le Parlement doit débattre bientôt, met également un fort accent sur l'amélioration de la coordination entre les acteurs. Toutefois, il reste beaucoup à faire et les raisons mêmes qui avaient amené l'émergence de la CII sont toujours d'actualité. L'aide sociale ne dispose toujours pas d'une loi-cadre au niveau fédéral, et les diverses branches du système de sécurité sociale continuent d'opérer principalement selon leur propre logique de fonctionnement. Tant qu'il en ira ainsi, on ne pourra se passer de la CII.

Grâce à son pragmatisme, la CII a également su s'adapter aux nouveaux enjeux sociétaux de ce début de millénaire. Initialement centrée sur l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et l'aide sociale, la CII s'est ainsi étendue à la formation professionnelle et à la migration. En effet, la collaboration entre les systèmes réglementaires pertinents est également indispensable pour intégrer socialement et professionnellement les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire. Il faut encourager cette capacité d'innovation et d'adaptation. Pour que la CII conserve sa raison d'être, les cantons doivent pouvoir continuer à innover. De son côté, la Confédération se doit de garantir les conditions-cadre nécessaires au bon fonctionnement de la CII. Ce n'est qu'en travaillant main dans la main que les acteurs pourront faire face avec succès aux défis à venir et développer un partenariat solide avec les entreprises pour une intégration durable sur le marché du travail. ■

- 03 Editorial
- 46 Statistiques des assurances sociales
- 48 Bon à savoir

Dossier

La collaboration inter-institutionnelle (CII)

- 8 La collaboration interinstitutionnelle : état des lieux** Instaurée en 2010, l'organisation nationale de la collaboration interinstitutionnelle (CII) a pour mission de poursuivre le développement et la promotion de la collaboration interinstitutionnelle ; parmi ses objectifs une intégration professionnelle durable des individus. Le présent article propose un état des lieux. **Adrian Gerber, Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)**
- 11 Formation et insertion professionnelle** En Suisse, l'insertion professionnelle d'un grand nombre de personnes passe par une qualification initiale du degré secondaire II. Néanmoins, de nombreux jeunes et jeunes adultes ont des difficultés à accéder à ce niveau et à y achever une formation. Ils s'insèrent donc difficilement sur le marché de l'emploi. **Sandro Stübi, Félicia Bielser, Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)**
- 15 Coordination interinstitutionnelle en matière d'encouragement linguistique** Sur mandat du Conseil fédéral, le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a établi le projet national « fide » visant à l'encouragement linguistique des adultes allophones. Au vu de l'importance des compétences linguistiques, en particulier pour la formation et l'insertion professionnelle, le pilotage et le développement de « fide » sont appelés à s'inscrire à l'avenir dans un cadre interinstitutionnel. **Tindaro Ferraro, Myriam Schleiss, Rita Kieffer, Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)**

- 19 De la CII à un projet global d'intégration professionnelle** Le canton de Neuchâtel connaît un fort taux de chômage et d'aide sociale, en comparaison suisse. Pour inverser la tendance, il a élaboré une nouvelle stratégie d'intégration professionnelle qui s'appuie sur une logique interinstitutionnelle. Sa mise en œuvre bat son plein. **Silvia Locatelli, Laurent Duding ; République et canton de Neuchâtel**

- 25 Conventions bilatérales en vue de la formalisation de la collaboration** Processus de développement de longue haleine, la collaboration interinstitutionnelle (CII) est une success story qui dure depuis 15 ans dans le canton de Berne. Le vaste éventail de projets menés à bien témoigne de son utilité et de sa nécessité. **Irene Burri, « be-co » Economie bernoise**

- 29 La collaboration interinstitutionnelle dans le canton de Saint-Gall** La collaboration interinstitutionnelle (CII) dans le canton de Saint-Gall est le fruit d'un long processus de maturation pendant lequel les institutions concernées ont aiguisé la compréhension réciproque des tâches qui leur incombent et consolidé le travail en commun. La CII repose sur la volonté d'utiliser les structures ordinaires de manière optimale. **Katja Kreienbühl, ORP d'Oberuzwil ; Walter Abderhalden, Office de l'économie et du travail de Saint-Gall**

Politique sociale

- 34 Le compte global des assurances sociales 2015** En 2015, les recettes des assurances sociales n'ont que très peu augmenté, de 0,4 %, tandis que les dépenses ont clairement progressé (+3,2 %). Si le compte global continuait d'évoluer ainsi, l'équilibre des assurances sociales se trouverait tôt ou tard menacé. **Stefan Müller, Salome Schüpbach ; Office fédéral des assurances sociales**

Famille, générations et société

40 Ensemble pour des investissements efficaces dans le domaine de la petite enfance Un congrès s'est tenu le 4 mai 2017 en vue de dresser le bilan du dialogue sur l'intégration de la CTA « Entrer dans la vie en pleine santé ». Quelque 130 spécialistes ont débattu des conditions à créer pour permettre aux enfants d'avoir un bon départ dans la vie et présenté leurs revendications à la société civile, à leurs confrères et – surtout – aux responsables politiques. **Patricia Buser, Karin Augsburger; Réseau suisse d'accueil extrafamilial**

Affaires internationales

44 Convention de sécurité sociale entre la Suisse et la Chine La convention de sécurité sociale avec la Chine est entrée en vigueur le 19 juin 2017. Elle s'ajoute à celles que la Suisse a déjà conclues avec d'autres pays asiatiques: les Philippines, le Japon, l'Inde et la Corée du Sud. **Stephanie Koch, Office fédéral des assurances sociales**

Information

Législation de politique sociale sur la plateforme de la CHSS depuis janvier 2017

Depuis le début de cette année, les rubriques « Interventions parlementaires » et « Législation » ne figurent plus que dans la version électronique de la revue. Sur le site Internet, il est possible de rechercher de manière ciblée des affaires récentes de politique sociale et sanitaire traitées au niveau fédéral. Vous y trouverez toutes les initiatives populaires, les initiatives cantonales et les initiatives parlementaires ainsi que les

affaires du Conseil fédéral. Toutes les entrées sont référencées et peuvent être filtrées par type d'affaire et par phase décisionnelle. La page française étant en cours d'élaboration, elle sera prochainement disponible.

www.securite-sociale-chss.ch > Législation



DOSSIER

La collaboration interinstitutionnelle (CII)

La collaboration interinstitutionnelle (CII) est dotée d'une organisation permanente depuis 2010. Elle a été soumise à une évaluation en 2015/2016, dont a résulté le rapport de recherche 8/16 de l'OFAS (Marcel Egger ; Daniela Egger-Mikic: *Evaluation des structures nationales de la collaboration interinstitutionnelle*). Fin mars 2017, les directions des départements fédéraux impliqués (DEFR, DFI et DFJP) ont décidé de développer la CII et de renforcer la fonction de pilotage de la structure nationale qui lui est dédiée. Elles ont ainsi approuvé la création d'un bureau national permanent rattaché au

SECO et subordonné à un comité national de pilotage, et validé le financement commun de cette structure.

La politique sociale actuelle est marquée par diverses initiatives provenant de plusieurs acteurs également impliqués dans la CII qui entendent accompagner et soutenir leurs groupes cibles dans la perspective d'une intégration sociale et professionnelle. Les articles de ce dossier présentent les évolutions récentes de la CII au niveau des cantons et de la Confédération, ainsi que le potentiel et les limites des projets d'insertion convenus et réalisés dans un cadre interinstitutionnel. ■

La collaboration interinstitutionnelle : état des lieux

Adrian Gerber, Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)

Instaurée en 2010, l'organisation nationale de la collaboration interinstitutionnelle (CII) a pour mission de poursuivre le développement et la promotion de la collaboration interinstitutionnelle; parmi ses objectifs une intégration professionnelle durable des individus. Le présent article propose un état des lieux.

Le terme de collaboration interinstitutionnelle désigne toute forme de collaboration – que cela soit un simple échange d'informations ou la mise en place de mesures communes – entre les domaines de la sécurité sociale, de la formation et de l'intégration. Le but est d'apporter des solutions efficaces et efficientes aux personnes concernées.

Prenons l'exemple du domaine de l'asile, un sujet d'actualité qui sera également discuté au sein de la collaboration interinstitutionnelle durant la présidence du SEM. Parmi le nombre croissant de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire en Suisse, ces dernières années, beaucoup sont des adolescents ou des jeunes adultes. Ces personnes arrivées tardivement sont souvent peu ou pas formées. Elles éprouvent

donc de grandes difficultés à s'intégrer sur le marché de l'emploi ou à accéder à une formation. En effet, il n'est pas toujours clair de savoir qui est compétent et à quelle phase pour pallier ce problème : les services compétents en matière d'in-

La coordination et la coopération des services impliqués sont essentielles.

tégration, d'emploi ou encore de formation professionnelle? C'est pourquoi la coordination et la coopération de ces services sont donc essentielles.

LA COLLABORATION INSTITUTIONNELLE EN 2017 L'organisation nationale de la CII – composée d'un comité national de pilotage, d'un comité national de développement et de coordination ainsi que d'un bureau national – travaille activement à développer toute forme de collaboration entre les différents domaines clés que sont la sécurité sociale, la formation et l'intégration. Le comité national de pilotage est composé des offices fédéraux concernés, des secrétaires généraux des conférences des directeurs cantonaux dans les domaines de la formation, de l'aide sociale et de l'économie, ainsi que des représentants des associations des villes et des communes.

La CII dispose désormais d'un bureau national permanent.

En 2015, le comité national de pilotage (soutenu financièrement par l'Office fédéral des assurances sociales) a mandaté une évaluation de l'organisation nationale de la collaboration institutionnelle, afin de savoir si cette dernière répondait aux objectifs qu'elle s'était fixés lors de son institution en 2010. C'est-à-dire : « l'harmonisation optimale des différents systèmes de sécurité et d'intégration, afin que les offres puissent être utilisées de manière plus efficace dans l'intérêt des personnes soutenues. La collaboration interinstitutionnelle doit permettre d'encourager les objectifs fixés par les différentes institutions, en particulier la formation et l'intégration professionnelle »¹. Les résultats ont montré que globalement la structure nationale répondait à ses objectifs, mais qu'une optimisation de différents points était à envisager. Il fallait créer une stratégie commune.

¹ www.iiz.ch/fr-ch > Projets terminés > Evaluation de l'organisation CII nationale.

Au vu des conclusions de cette évaluation et sur décision récente les chefs des départements concernés – la conseillère fédérale Simonetta Sommaruga, ainsi que les conseillers fédéraux Johann Schneider-Ammann et Alain Berset –, la structure nationale a été renforcée et optimisée. En effet, elle a élaboré un programme de travail qui répond à des objectifs stratégiques :

- Professionnaliser la coopération et la coordination ; mettre en avant des bonnes pratiques dans l'usage efficace des mesures qui se situent à l'interface des mesures d'intégration, notamment dans l'assurance chômage et le service public de l'emploi, l'aide sociale et l'AI, ainsi que dans le domaine de la migration.
- Renforcer l'éducation et l'intégration sur le marché du travail pour les groupes cibles vulnérables, les personnes ayant des problèmes de santé, les adultes peu qualifiés, ainsi que les adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse.
- Sensibiliser et renforcer la coopération entre les acteurs clés dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale.

L'organisation nationale de la collaboration interinstitutionnelle sera également dotée d'un bureau permanent qui aura, en outre, le rôle de favoriser les échanges d'informations, notamment avec les structures cantonales de la collaboration interinstitutionnelle. A partir du 1^{er} septembre 2017, le bureau sera dirigé par Christian Kälin.

LES PROJETS DE LA COLLABORATION INTER-INSTITUTIONNELLE Le programme de travail se compose de projets répondant aux objectifs stratégiques présentés ci-dessus. Il combine des projets initiés par le comité national de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle et des projets associés, c'est-à-dire jugés pertinents pour les partenaires. En sus de la coordination et du transfert de connaissances, différents projets vont se concentrer sur la nécessité d'améliorer la gestion des mesures qui se situent à l'interface entre deux domaines.

- Ainsi, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) prépare un rapport pour identifier et diffuser des exemples de bonnes pratiques de collaboration entre l'assurance-invalidité et les autres acteurs de la transition I, pour les adolescents ayant des problèmes de santé.

- Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) élabore actuellement un aperçu des interfaces existantes et des potentiels problèmes de coordination des compétences des partenaires nationaux de la collaboration interinstitutionnelle. Sur la base de cette première phase, une deuxième phase permettra de proposer des solutions et des analyses approfondies.
- Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) travaille sur l'optimisation des conseils et de la collaboration dans les cantons sur les questions de la certification professionnelle et du changement de profession pour les adultes.
- Enfin, le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a mis en place, via l'organisation nationale de la collaboration interinstitutionnelle, un groupe de coordination du projet national de soutien linguistique : « fide ». Il travaille également à l'élaboration de recommandations et d'outils communs pour déceler le potentiel professionnel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire.

La conférence CII favorise les échanges entre les participants de tous le pays.

Les projets ainsi soutenus bénéficient d'un appui certain pour être éventuellement mis en œuvre au sein des structures existantes ; d'autres permettent de mettre en avant et de tester des pratiques innovantes. La collaboration peut donc prendre des formes diverses : elle peut être formelle ou non. C'est à chaque canton de définir et d'adapter sa stratégie et ses besoins à l'environnement qui lui est propre.

ÉCHANGES ET CONTACTS L'organisation nationale de la collaboration interinstitutionnelle a également décidé d'optimiser son processus de communication. Tout partenaire cantonal ou communal est invité à transmettre les informations qui lui semblent utiles au bureau national. Par ailleurs, les journées nationales de la collaboration interinstitutionnelle, organisées chaque année, sont aussi l'occasion d'un échange riche entre tous. La collaboration interinstitutionnelle implique, de par sa définition même, une volonté de chacun d'améliorer les structures existantes et de les adapter aux nouveaux défis qui se présentent chaque jour. Il est donc primordial que Confédération, cantons et communes travaillent ensemble. En effet, de par la structure étatique de la Suisse, il n'est ni possible, ni pertinent, de mettre en place une structure plus contraignante pour assurer la coordination du système social. La responsabilité relève de la volonté de chacun. ■



Adrian Gerber

Chef de la division Intégration, SEM.
adrian.gerber@sem.admin.ch

Formation et insertion professionnelle

Sandro Stübi,

Félicia Bielser; Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

En Suisse, l'insertion professionnelle d'un grand nombre de personnes passe par une qualification initiale du degré secondaire II. Néanmoins, de nombreux jeunes et jeunes adultes ont des difficultés à accéder à ce niveau et à y achever une formation. Ils s'insèrent donc difficilement sur le marché de l'emploi.

Le présent article fait la synthèse des résultats de cinq études réalisées en 2015/2016 sur mandat de la Confédération et lors de la présidence du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII). Ces études reflètent l'un des axes prioritaires de ces deux années : la formation et l'insertion professionnelle des jeunes et des jeunes adultes (voir l'encadré 1). Elles permettent aussi de dresser le profil de quatre groupes cibles dont les chances d'insertion sur le marché de l'emploi devraient être améliorées par l'action de la CII.

LE SYSTÈME ÉDUCATIF SUISSE Dans le système éducatif suisse, le degré secondaire II marque le début de la formation postobligatoire. Il comprend trois voies principales : la formation professionnelle initiale, les écoles de maturité gymnasiale et les écoles de culture générale. Le système de formation est performant parce qu'il comprend, entre autres, une filière professionnelle au secondaire II axée sur les qualifications professionnelles effectivement recherchées et sur les possibilités d'embauche. Ce lien direct avec le monde du travail permet à la Suisse d'afficher l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe. D'un point de vue quantitatif, environ deux tiers des jeunes sortant de l'école obligatoire optent pour la filière de formation professionnelle

initiale et le tiers restant poursuit une formation générale. Quelle que soit la filière suivie au secondaire II, le système éducatif suisse garantit la possibilité de poursuivre ultérieurement des offres de formation plus exigeantes. Il est par exemple possible de passer de la formation professionnelle à une haute école ou de changer d'activité durant sa vie professionnelle moyennant la prise en compte des acquis.

Cinq rapports portant sur l'accès à la formation et l'insertion sur le marché de l'emploi

Stutz, Heidi et al. (2016) : *Etat des lieux de la formation des adolescents et jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse* (en allemand avec résumé en français), [Berne : SEM] : www.sefri.admin.ch > Publications & Services > Rapports > Intégration > Rapports et études thématiques.

Baer, Niklas et al. (2015) : *Etude sur le profil des jeunes atteints de troubles psychiques au bénéfice d'une rente AI* (en allemand avec résumé en français), [Berne : OFAS]. Aspects de la sécurité sociale ; rapport de recherche n° 19/15 : www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Recherche et évaluation > Rapports de recherche.

Egger, Marcel (2015) : *Evaluation nationale du case management « Formation professionnelle »*, [Bern : SEFRI] : www.sefri.admin.ch > Thèmes > Formation professionnelle > Evaluations et études > Vue d'ensemble des évaluations.

Landert, Charles ; Eberli, Daniela (2015) : *Solutions transitoires au moment de la transition I : état des lieux*, [Berne : SEFRI] : www.sefri.admin.ch > Thèmes > Formation professionnelle > Evaluations et études > Vue d'ensemble des études.

Stalder, Martin ; Guntern, Rahel (2015) : Les offres en matière de formation de rattrapage : possibilités et limites pour l'AC (condensé et résultats en français), [Berne : SECO] : www.seco.admin.ch > Travail > Assurance-chômage > Service public de l'emploi > Mesures du marché du travail.

Les partenaires de la formation professionnelle s'accordent pour dire qu'un certificat de niveau secondaire II est un bagage important pour s'insérer professionnellement et, d'une façon générale, participer à la vie sociale et économique. L'objectif de porter à 95 % le taux de réussite des jeunes au niveau secondaire II est déjà atteint chez les jeunes de 25 ans nés en Suisse et ayant suivi tout leur cursus sur le territoire helvétique (Wolter et al. 2014).

ACCÉDER À UNE FORMATION POSTOBLIGATOIRE Il existe deux phases importantes pour l'avenir professionnel des jeunes : le passage du degré secondaire I au degré secondaire II (transition I) et le passage du degré secondaire II à la vie active (transition II). L'éventail des solutions possibles au moment de la transition I a considérablement augmenté. En

effet, à partir des années 1990, les cantons et les communes ont lancé les offres de formation transitoires pour répondre aux besoins des jeunes et des jeunes adultes, et la Confédération a mis en place les semestres de motivation (SEMO) pour lutter contre le chômage des jeunes. Ces solutions transitoires sont ouvertes aux personnes qui ne commencent pas directement une formation postobligatoire. Elles permettent d'accéder à une formation professionnelle initiale ou à une école de formation générale du secondaire II. Landert et Eberli (2015) présentent dans leur rapport une vue d'ensemble de ces solutions. Par exemple, des stages de préparation à la formation professionnelle initiale s'inscrivent dans le prolongement de la scolarité obligatoire. D'une durée d'un an au maximum, ils permettent de commencer une formation professionnelle initiale (art. 7 de l'ordonnance sur la formation professionnelle, OFPr¹).

Le passage par une solution transitoire avant d'entrer au secondaire II concerne environ 20 % de jeunes et de jeunes adultes. Vu les constats effectués par Landert et Eberli (2015), les solutions transitoires remplissent leur objectif puisqu'elles jouent un rôle majeur dans l'accès à une formation postobligatoire. Landert et Eberli estiment qu'environ 23 000 jeunes et jeunes adultes suivent une offre de formation transitoire ou un semestre de motivation chaque année. Pour qu'un maximum de personnes de 25 ans disposent d'un diplôme du secondaire II, ces auteurs font aussi des recommandations, par exemple celle de faciliter l'accès aux solutions transitoires et de les adapter à certains publics, notamment aux élèves ayant suivi une école spécialisée ou une scolarité intégrée en classe ordinaire, ou aux jeunes et aux jeunes adultes arrivés tardivement en Suisse. Afin de faciliter l'intégration de ces derniers, la Confédération et les cantons ont convenu d'une procédure, intitulée Agenda Intégration Suisse. Dans ce cadre, des objectifs communs doivent être mis au point d'ici fin 2017 pour consolider l'encouragement à l'intégration en tant que processus allant de l'arrivée en Suisse à la formation et à l'activité professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire. Les discussions en cours doivent également trouver où il est possible de faire des économies afin de dégager les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre de ces mesures.

¹ RS 412.101.

CASE MANAGEMENT « FORMATION PROFESSIONNELLE »

En 2006, les partenaires de la formation professionnelle ont décidé de compléter les offres transitoires en mettant en place une aide structurée destinée aux jeunes et jeunes adultes dont l'accès au monde du travail risque d'être sérieusement compromis. Il s'agit du case management « Formation professionnelle » (CM FP), sans lequel les personnes soutenues n'obtiendraient vraisemblablement pas un diplôme du secondaire II. La Confédération a encouragé l'introduction du CM FP dans les cantons de 2008 à 2015. Depuis 2016, les cantons portent l'entière responsabilité de ce dispositif. L'évaluation nationale du CM FP montre que plusieurs modèles efficaces ont été testés par les cantons (Egger et al. 2015). Ainsi, la majorité des cantons procèdent à l'identification systématique des jeunes qui risquent d'échouer au moment de la transition I et les incitent à s'annoncer auprès du CM FP pour un suivi. Le CM FP crée, selon les auteurs de cette évaluation, des conditions favorables en vue de l'obtention d'un diplôme du secondaire II.

ARRIVÉ(E)S TARDIVEMENT EN SUISSE SANS FORMATION POSTOBLIGATOIRE

Ayant souvent plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi, les jeunes de 16 à 25 ans arrivés tardivement en Suisse risquent de se retrouver au chômage et de dépendre de l'aide sociale. Ils ne forment pas un groupe homogène et certains sont plus difficiles à atteindre par les offres de formation. C'est ce que montre l'analyse effectuée sur l'ensemble des jeunes et des jeunes adultes arrivés en Suisse entre 2008 et 2013 (Stutz et al. 2016). Cette étude offre une vue détaillée des instruments et des mesures qui acheminent ce groupe cible vers le marché du travail. Par exemple, « dans les cantons de Lucerne et de Vaud, l'orientation professionnelle est un acteur central et un moteur de l'intégration à la formation des jeunes arrivés tardivement en Suisse. L'un comme l'autre disposent de centres d'observation et de tri ainsi que d'un case management « Formation professionnelle » innovants et bien connectés avec les autres organismes impliqués. [...] Là où existent ces organismes d'accueil et de tri uniformisés, on observe qu'il est possible de sortir les jeunes réfugiés des solutions spéciales où ils sont mis, et de les intégrer dans les structures générales » (Stutz et al. 2016, p. 11). L'étude illustre aussi les entités qui assument la responsabilité principale dans les dif-

férentes étapes d'intégration. Elle montre, par ailleurs, qu'il est plus difficile d'accompagner les personnes qui ont entre 22 et 25 ans, parce que leur âge ne leur permet plus de bénéficier de certaines offres de formation pourtant destinées aux personnes arrivées tardivement en Suisse.

Enfin, les auteurs recommandent la mise en place de bonnes « structures de coopération entre les autorités et les départements impliqués » (Stutz et al. 2016) afin de garantir un pilotage flexible des offres, condition pour répondre efficacement aux besoins des personnes concernées. Dans ce sens, ils encouragent le renforcement de la coordination et de la CII.

JEUNES ET JEUNES ADULTES ATTEINTS DE TROUBLES PSYCHIQUES AU BÉNÉFICE D'UNE RENTE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Au cours de ces 20 dernières années, l'octroi d'une rente de l'assurance-invalidité (AI) à des jeunes de 18 ou 19 ans atteints dans leur santé mentale a progressé de 6 % alors que la tendance générale était à la baisse en ce qui concerne l'octroi des rentes AI pour des troubles psychiques (Baer et al. 2015). Ce phénomène a été observé en Suisse, mais aussi dans de nombreux autres pays industrialisés (Prins 2017). S'occuper de la situation des personnes en âge de travailler mais atteintes de troubles psychiques est un défi, car la mise en invalidité de très jeunes adultes peut avoir des conséquences à long terme, non seulement pour eux, mais aussi pour leur famille et pour la société. Dans ce contexte, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a commandé un rapport pour mieux comprendre cette problématique.

L'étude de Baer montre que les jeunes et les jeunes adultes bénéficiaires d'une rente AI ont souvent eu des difficultés scolaires, qu'ils ont souvent suivi des écoles spécialisées et vécu des ruptures de formation et qu'ils rencontrent fréquemment des problèmes familiaux. Ainsi, être jeune et avoir des problèmes de santé mentale amenuise les chances de suivre une formation postobligatoire et, le cas échéant, de la terminer. Ces facteurs augmentent les risques de dépendre des prestations sociales. Dans ce contexte, l'étude recommande d'encourager la détection précoce et d'accorder plus souvent des mesures d'ordre professionnel, afin que les jeunes puissent être réinsérés sur le marché de l'emploi, un objectif que le Conseil fédéral formule aussi dans son message sur le

Développement continu de l'AI (Message du 15 février 2015 ; Lüthi 2017).

ADULTES PEU QUALIFIÉS OU SANS QUALIFICATION PROFESSIONNELLE INITIALE Le Conseil fédéral mène la lutte contre le chômage des jeunes et des jeunes adultes en agissant au niveau de la transition I. Mais toute personne sans formation postobligatoire risque clairement de se retrouver au chômage. Quelles possibilités et quelles limites présentent les mesures par lesquelles l'assurance-chômage (AC) peut encourager la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi peu qualifiés ? Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a demandé un état des lieux sur les formations de rattrapage financées par l'AC. Selon les auteurs (Stalder et Guntern 2015), l'AC est l'un des interlocuteurs de premier plan quand il s'agit d'encourager une formation de rattrapage. Cette assurance est directement en contact avec une partie de la population cible, puisqu'environ un tiers des demandeurs d'emploi inscrits ne disposent d'aucun diplôme professionnel. Le SECO a examiné comment ce potentiel pouvait être exploité et par quelles mesures l'AC pouvait soutenir la qualification professionnelle de demandeurs d'emploi peu qualifiés dans le cadre des mesures du marché du travail.

Il est intéressant de souligner qu'en Suisse, la formation professionnelle initiale est aussi ouverte aux adultes. Dans le cadre du projet intitulé «Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes», le SEFRI cherche à accroître le taux de certification de la formation professionnelle initiale (attestation fédérale de formation professionnelle [AFP] et certificat fédéral de capacité [CFC]) parmi les adultes qui ne disposent pas d'une qualification professionnelle donnant accès au marché du travail.

CONCLUSION Sous l'impulsion d'une coordination accrue entre différents acteurs, une tendance se fait jour en faveur d'une insertion efficace et durable sur le marché du travail. Ainsi, les institutions de formation et les acteurs de la sécurité sociale et du domaine de l'intégration conjuguent leurs efforts pour qu'une grande majorité des jeunes et des jeunes adultes obtiennent un certificat du degré secondaire II et s'insèrent professionnellement.

Les institutions cantonales actives dans les domaines de la sécurité sociale, de la formation et de l'intégration créent de

meilleures conditions d'insertion lorsqu'elles coordonnent leurs actions. C'est pourquoi la collaboration interinstitutionnelle (CII) est si précieuse pour ces institutions. En optimisant et en facilitant les interfaces, la CII nationale permet aux personnes soutenues par les mesures de chacune d'elles d'améliorer leurs chances d'insertion sur le marché de l'emploi. ■

BIBLIOGRAPHIE

Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes : www.sbf.admin.ch > Thèmes Formation professionnelle > Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes.

Message du 15 février 2017 concernant la modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (Développement continu de l'AI), FF 2017 2363 : www.admin.ch > Droit fédéral > Feuille fédérale > 2017.

Lüthi, Andrea (2017) : « Renforcement de la réadaptation professionnelle », dans *Sécurité sociale* CHSS 2/2017, pp. 15-19 : www.soziale-sicherheit-chss.ch > Editions & Dossiers.

Prins, Rien (2017) : *Jeunes atteints dans leur santé : mesures d'activation et de prévention de la dépendance aux rentes d'invalidité. Aperçu des réformes menées, d'expériences faites et d'enseignements tirés dans cinq pays* ; [Berne, OFAS]. Aspects de la sécurité sociale ; rapport de recherche n° 3/17 : www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Recherche et évaluation > Rapports de recherche.

Wolter Stefan C. et al. (2014) : *L'éducation en Suisse. Rapport 2014*, Aarau, Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation www.skbf-csre.ch > Monitoring de l'éducation > Rapport 2014.



Sandro Stübi

MA sociologie, responsable de projet et chef du bureau national CII en 2016, SEFRI sandro.stuebi@sbfi.admin.ch



Félicia Bielser

MSc éducation, stagiaire universitaire au bureau national CII, SEFRI felicia.bielser@sbfi.admin.ch

Coordination interinstitutionnelle en matière d'encouragement linguistique

Tindaro Ferraro,

Myriam Schleiss,

Rita Kieffer; Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)

Sur mandat du Conseil fédéral, le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) a établi le projet national « fide » visant à l'encouragement linguistique des adultes allophones. Au vu de l'importance des compétences linguistiques, en particulier pour la formation et l'insertion professionnelle, le pilotage et le développement de « fide » sont appelés à s'inscrire à l'avenir dans un cadre interinstitutionnel.

La connaissance de la langue du pays d'accueil est une condition essentielle non seulement pour participer à la vie sociale, mais aussi pour accéder à la formation et au marché de l'emploi. Ces dernières années, l'importance de l'apprentissage de la langue pour l'intégration a été renforcée dans la législation fédérale, que ce soit dans la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) et la loi sur la nationalité (LN), récemment révisées, ou dans la nouvelle loi sur la formation continue (LFCo). En Suisse, les étrangers adultes apprennent la langue locale dans des structures, des contextes et des mesures variés, dépendant de financements privés et publics. Les investissements de la Confédération, des cantons et des communes

dans les offres d'apprentissage de la langue sont considérables, même si – comme le rappelle le message relatif à la LFCo – la plus grande part des dépenses pour la participation à un cours de langue est prise en charge par les employeurs, les organisations du monde du travail et les participants eux-mêmes¹.

Les participants aux cours de langue bénéficiant de subventionnements étatiques n'ont pas tous les mêmes objectifs:

¹ Les dépenses consenties par les pouvoirs publics dans le domaine de l'encouragement linguistique sont difficiles à chiffrer. Il faut tableur sur un montant se chiffrant en dizaines de millions de francs.

les uns apprennent la langue pour accéder à une formation professionnelle, les autres pour trouver un emploi, d'autres encore pour mieux accompagner leurs enfants durant leur scolarité. Selon le contexte et l'objectif, les porteurs de l'offre de cours sont la formation professionnelle, l'école, l'intégration spécifique ou les services de l'emploi.

Quels que soient les objectifs, l'apprentissage de la langue doit être orienté vers les besoins à la fois de la société et des personnes concernées. C'est dans ce but que le SEM a développé en collaboration avec de nombreux partenaires du terrain le concept-cadre « fide : Français, Italiano, Deutsch en Suisse » pour l'encouragement linguistique des adultes allophones (Lenz et al. 2009). Son implémentation progressive connaîtra un tournant décisif en 2018 avec la mise en œuvre d'un outil d'évaluation de la langue et l'introduction d'un passeport des langues. C'est également en 2018 que sera mis sur le marché le label « fide », nouveau label de qualité pour les cours de langue seconde en allemand, français et italien².

L'importance du concept « fide » pour l'encouragement linguistique est telle qu'il est prévu d'établir dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII) un groupe de coordination pour l'orientation stratégique de l'encouragement linguistique. Ce groupe aura pour objectif d'assurer la qualité des offres de cours de langue au sein des institutions de la CII, de veiller à la qualification adéquate des formateurs, et d'accompagner l'introduction et la reconnaissance des outils d'évaluation mis à disposition par « fide ».

CONCEPT NATIONAL D'ENCOURAGEMENT LINGUISTIQUE Selon le Conseil fédéral, tous les adultes allophones résidant en Suisse doivent avoir accès à une offre de cours de langue de qualité correspondant à leurs besoins. Les bases pour y parvenir sont désormais concrétisées dans le projet « fide ». Elles ont été élaborées en 2009 par l'Institut de plurilinguisme de Fribourg, sur mandat du SEM, dans le curriculum-cadre relatif à l'encouragement linguistique des migrants. Ce curriculum définit les principes d'un encouragement linguistique adapté au contexte suisse de l'intégration et énonce des recommandations pour améliorer la qualité des offres de cours et l'efficacité de leurs modalités didactiques et pédagogiques. Il propose également un instrument d'éva-

luation des compétences en communication. Entre-temps, les recommandations ont été développées dans différents projets avec le concours de partenaires expérimentés, et consolidées dans le concept d'encouragement linguistique « fide ».

D'un point de vue technique, ce concept s'inscrit dans les principes de la formation d'adultes et le cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) établi par le Conseil de l'Europe. Il se base sur les acquis les plus récents de la recherche sur l'acquisition d'une deuxième langue, suit les bonnes pratiques validées par l'encouragement linguistique effectué en Suisse et répond aux besoins des autorités, des employeurs et de la population. Ainsi, il garantit que les adultes allophones acquièrent en cours ce dont ils ont besoin dans leur vie quotidienne et sur le marché du travail en Suisse.

AGIR AVEC LA LANGUE DU PAYS Pour que ce projet réponde aux besoins, le SEM a demandé à l'Université de Fribourg de mener une large enquête. Quelque 500 personnes clés y ont répondu entre 2010 et 2011. Enseignants, médecins de famille, employeurs ou autorités administratives, tous ont été consultés sur les compétences linguistiques spécifiques qu'ils attendent des adultes allophones dans leurs contacts professionnels. L'enquête a aussi demandé aux migrants dans quelles situations particulières ils ont besoin de s'exprimer dans la langue de leur nouveau lieu de séjour.

Les adultes allophones sont très rapidement confrontés à des situations qu'ils doivent pouvoir maîtriser de manière autonome dans la langue locale. En effet, dans la vraie vie, il n'est pas toujours possible d'attendre d'avoir suivi un cours de langue ou d'avoir atteint un certain niveau pour se rendre chez le médecin ou au guichet d'un service administratif. Les défis linguistiques apparaissent donc dès leur arrivée en Suisse. Certains sujets s'imposent tôt ou tard à la plupart des étrangers, d'autres prennent de l'importance en fonction des motifs d'arrivée en Suisse, du sexe, de la situation de vie ou des objectifs personnels de chacune et chacun. Pour que l'apprentissage de la langue soit un succès, il importe que les participants reconnaissent que la matière à apprendre est d'une grande utilité pour affronter la vie quotidienne, et que la pratique consolide l'apprentissage et atteste des progrès accomplis.

Compte tenu de ces éléments, l'approche « fide » s'oriente d'abord sur les scénarios de la vie quotidienne, dont le dérou-

² www.fide-info.ch.

lement prévisible peut être décrit et exercé de manière ciblée. Les participants s'exercent ensuite à communiquer dans des situations spécifiques qui exigent, en plus de la langue, des compétences professionnelles ou des connaissances générales sur les us et coutumes de la société d'accueil. Le projet des cours de langue sur les chantiers, mené par la Société suisse des entrepreneurs, se base par exemple sur des scénarios spécifiques pour les métiers de la construction, développés par « fide ». A travers un autre projet pilote, les femmes enceintes et les jeunes mères ont appris à maîtriser des scénarios comme « Se rendre chez le gynécologue » ou « Accueillir la sage-femme chez soi après l'accouchement ».

Présenté au public en 2012, le concept d'encouragement linguistique en est maintenant à la phase de mise en œuvre. Avec le soutien des cantons, des séances d'introduction ont été organisées pour les enseignants, des modules de formation continue sont proposés et les premiers cours de langue appliquant les principes de « fide » ont désormais commencé. En 2016, la Confédération a commandé une étude (Hagenow 2016) pour savoir comment les acteurs de terrain, en particulier les formateurs, se sont appropriés et appliquent les principes clés du concept. Il en ressort que les cours font très clairement le lien avec la réalité suisse et qu'ils adoptent une approche pratique. L'étude contient des recommandations pour le prochain développement de « fide » à différents aspects.

MISSIONS ET OBJECTIFS DU GROUPE DE COORDINATION « FIDE » Pourquoi l'encouragement linguistique des adultes allophones est-il tributaire d'une coordination interinstitutionnelle? L'apprentissage de la langue locale constitue un préalable indispensable pour avoir accès à la formation et participer à la vie sociale et économique. La promotion de l'intégration, la formation professionnelle, les autorités du marché de l'emploi et l'aide sociale sont les principaux acteurs qui financent les offres d'encouragement linguistique. Une coordination plus grande dans ce domaine contribue notamment à accroître la perméabilité entre les cours de langue et à définir des exigences de qualité communes, ce qui permet d'utiliser de manière plus efficiente les moyens existants. Par ailleurs, grâce à l'introduction de l'évaluation de langue « fide » et du passeport des langues, les structures de la CII disposeront d'un document uniforme pour l'attestation

de compétences linguistiques. Cela facilitera aussi bien la tâche des personnes allophones que la communication entre les différentes autorités.

QUALITÉ : LE LABEL « FIDE » L'objectif premier du groupe national de coordination pour l'encouragement linguistique est d'assurer la qualité et la coordination des offres de cours dans les différentes structures de la CII. En 2017, huit offres de cours – financées par les services de l'intégration et de l'emploi et les employeurs du secteur de la construction – ont obtenu ce label au terme d'une phase pilote. Complémentaire aux certifications de qualité courantes dans le domaine de la formation des adultes (eduQua, AOMAS ou ISO), le label « fide » augmente la visibilité des offres qui sont axées sur les besoins du public cible et ancrées dans la réalité de la vie quotidienne en Suisse. Le groupe de coordination « fide » jouera un rôle important non seulement dans la diffusion de ce label, mais également dans la prise de conscience qu'un cours de qualité est en premier lieu une offre qui correspond le mieux aux besoins du participant. Dans ce but, le groupe de coordination s'engagera pour la professionnalisation de l'évaluation des participants en vue du placement dans l'offre qui convient.

QUALIFICATION : LA FORMATION MODULAIRE « FIDE » Un des aspects incontournables de la qualité est la qualification des formatrices et des formateurs chargés d'animer les cours. Avec les trois modules de formation « fide » « Migration et interculturalité », « Didactique des langues secondes » et « Enseignement sur la base des scénarios « fide » », la Suisse dispose pour la première fois d'une offre de formation spécifique pour l'enseignement de la langue seconde, quelle que soit la langue enseignée. Depuis 2015, plus de 300 formateurs d'adultes en langue seconde ont obtenu le certificat « fide » de formateur en langue dans le domaine de l'intégration. Le groupe de coordination « fide » s'engagera pour une qualification adéquate des formatrices et formateurs dans les offres de cours, grâce à la promotion des modules « fide » comme complément de spécialisation au certificat de formateur d'adultes ou à un diplôme équivalent.

ÉVALUATION : LE PASSEPORT DES LANGUES Que ce soit pour chercher un emploi, accéder à une formation, obte-

nir un permis ou un passeport suisse, les personnes allophones en Suisse doivent à de multiples reprises documenter leurs compétences linguistiques. L'évaluation de langue « fide » et le passeport des langues fournissent une attestation simple et fiable du niveau de langue en allemand, français et italien. Alors que la plupart des examens de langue font référence à des réalités liées à la France, à l'Allemagne ou à l'Italie, l'évaluation de langue « fide » teste les compétences en langue dans des situations du quotidien en Suisse. Ainsi, l'évaluation « fide » vérifie si les candidats savent résilier une assurance-maladie, rédiger un mot d'excuse pour leur enfant malade ou comprendre l'instruction d'un employeur. Grâce au passeport des langues qui tient compte des niveaux du CECR, l'évaluation des compétences linguistiques pourra se faire de manière uniforme en Suisse. Le groupe de coordination « fide » aura pour tâche de diffuser les outils d'évaluation « fide » et de veiller à ce que les institutions concernées par l'évaluation des compétences linguistiques reconnaissent et encouragent l'évaluation de langue « fide » et l'obtention d'un passeport des langues.

L'AVENIR DE L'ENCOURAGEMENT LINGUISTIQUE L'apprentissage de la langue locale est un élément central de l'intégration. Des compétences linguistiques suffisantes constituent un préalable pour se former, exercer un travail et participer à la vie sociale. Grâce à leur collaboration étroite au sein d'une CII, les acteurs de l'encouragement linguistique pourront aborder en commun la question de la qualité, se coordonner dans la formation des formateurs, et évaluer et documenter les compétences linguistiques. Ils parviendront ainsi à faire un usage aussi efficace qu'efficace des moyens financiers à leur disposition. Les personnes allophones qui vivent en Suisse en bénéficient tout particulièrement, car les cours de langue qui leur sont destinés leur ouvrent de meilleures perspectives en matière d'emploi et de formation. ■

DOCUMENTS

Hagenow-Caprez, Margrit (2016) : « fide » in der Praxis. Studie zuhanden des Staatssekretariats für Migration SEM (rapport en allemand, avec résumé en français) : www.fide-info.ch > aktuell > Infomail 7 du 24.2.2017.

Lenz, Peter et al. (2009) : Curriculum-cadre pour l'encouragement linguistique des migrants [Berne : Office fédéral des migrations] www.fide-info.ch > Qu'est-ce que « fide » ? > Curriculum-cadre.

Le Secrétariat « fide »

Après une phase pilote de deux ans, le Secrétariat « fide » a ouvert en 2017 en tant que structure permanente. Sur mandat du SEM, il s'occupe de la mise en œuvre opérationnelle de toutes les prestations offertes dans le cadre de « fide » et fonctionne comme centre de compétences de la Confédération pour l'encouragement linguistique dans le domaine de l'intégration.

Secrétariat « fide »
Effingerstrasse 35
3008 Berne
fide@fide-info.ch
031 351 12 12

Sur le site Internet www.fide-info.ch, autorités, formateurs et personnes intéressées trouveront des ressources didactiques pour un apprentissage pratique axé sur les situations de la vie quotidienne. Outre les scénarios tirés de la vie courante, le site propose des instruments pour identifier les besoins et évaluer les progrès effectués. A travers des vidéos illustrant divers scénarios, les collaborateurs des autorités administratives peuvent se rendre compte de la manière dont une personne ayant atteint le niveau A1 ou A2 peut se débrouiller dans telle ou telle situation. Cela permet d'avoir une idée plus précise des niveaux de compétences fixés par le CECR.

Tindaro Ferraro

Lic. phil. hist., co-responsable de la section Encouragement de l'intégration, SEM.
tindaro.ferraro@sem.admin.ch

Myriam Schleiss

Lic. ès lettres, cheffe suppléante de la section Encouragement de l'intégration, SEM.
myriam.schleiss@sem.admin.ch

Rita Kieffer

Lic. phil. nat., collaboratrice spécialisée de la section Encouragement de l'intégration, SEM.
rita.kieffer@sem.admin.ch

De la CII à un projet global d'intégration professionnelle

Silvia Locatelli,

Laurent Duding; République et canton de Neuchâtel

Le canton de Neuchâtel connaît un fort taux de chômage et d'aide sociale, en comparaison suisse. Pour inverser la tendance, il a élaboré une nouvelle stratégie d'intégration professionnelle qui s'appuie sur une logique interinstitutionnelle. Sa mise en œuvre bat son plein.

Suite aux impulsions fédérales notamment du SECO et aux recommandations de différentes conférences thématiques (CDAS et CDEP¹) de 2001, le canton de Neuchâtel a depuis 15 ans déjà fait de la collaboration interinstitutionnelle (CII) une priorité. Concrètement, depuis 2002, les chefs des départements de tutelle (économie publique et affaires sociales selon l'organisation de l'époque) ont mandaté un groupe de pilotage stratégique afin de concrétiser les priorités suivantes :

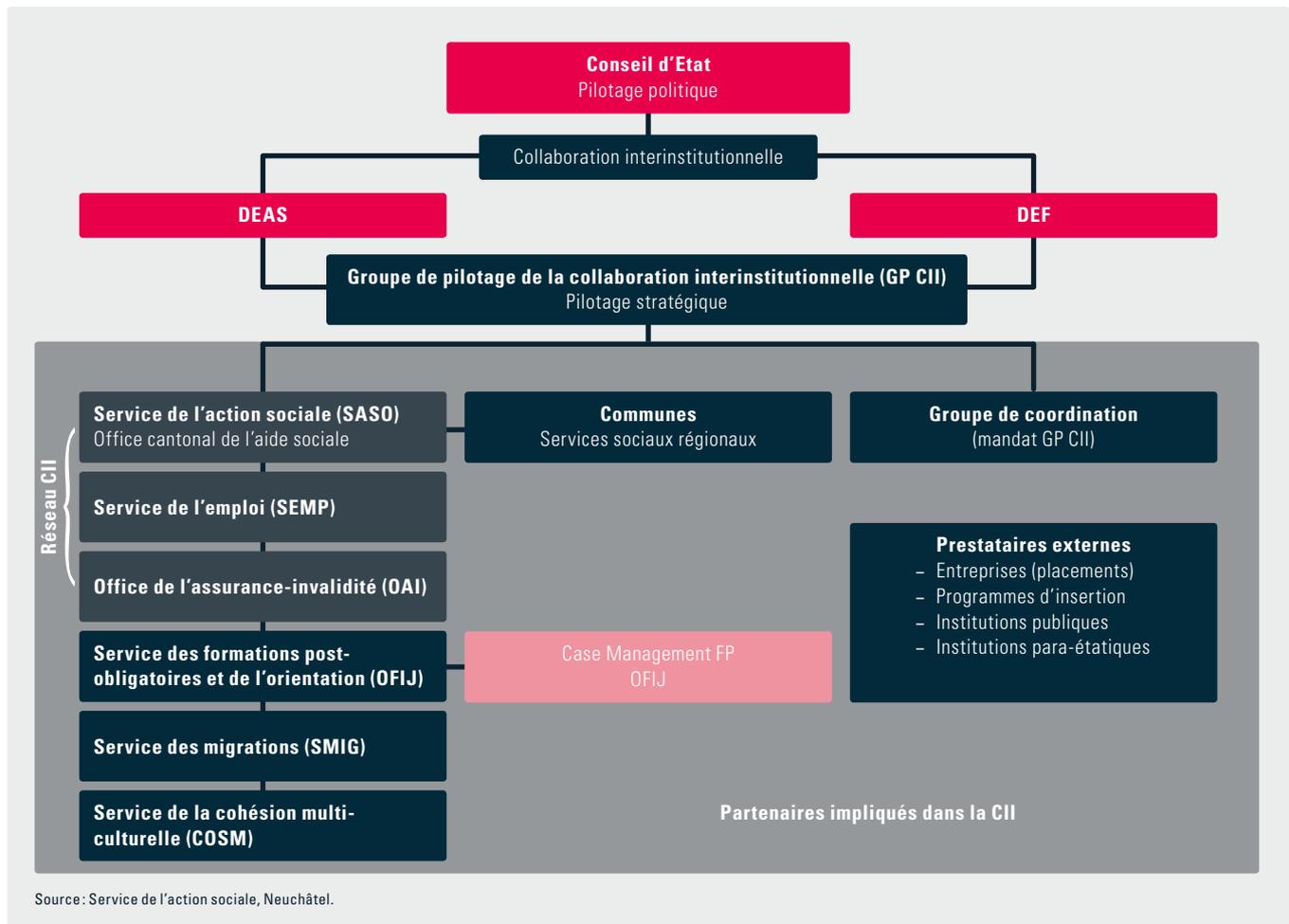
- Coordonner les programmes d'insertion sociale et professionnelle.

- Recenser et analyser l'ensemble des mesures d'insertion existantes.
- Collaborer avec les entreprises et les communes. A Neuchâtel, la législation cantonale en matière d'aide sociale est appliquée par huit services sociaux régionaux de compétence communale.

Au fil du temps, les axes suivants sont venus compléter le mandat donné :

- Concrétiser le case management de la formation professionnelle (coaching en formation professionnelle avec la mise en place dès 2011 d'un office compétent en la matière, l'office de l'insertion des jeunes en formation professionnelle, OFIJ).

¹ Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) et Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP).



- Mettre en place le processus permettant une prise en charge systématique et coordonnée des usagers dont la situation le nécessite.
- Créer des entreprises sociales.

Dès son origine, cette démarche visait à intensifier la collaboration entre les secteurs de l'emploi (LACI), de l'assurance-invalidité (LAI), de l'action sociale (aide sociale) et de la migration. Dès 2006, le secteur de la formation professionnelle a rejoint le Groupe de pilotage CII (GP CII) en bonne cohérence avec les objectifs visés et les options prises au niveau national.

La structure CII neuchâteloise actuelle, qui se veut souple et légère, peut être schématisée comme suit (voir graphique

G1). Le pilotage politique est assuré depuis 2013 par les départements de l'économie et de l'action sociale (DEAS) et de l'éducation et de la famille (DEF).

Dans ce cadre, différents projets ont été menés et évalués sous l'angle de l'intensification de la collaboration entre les secteurs impliqués dans la CII. Cette opération de décloisonnement, menée sous mandat du Conseil d'Etat en fonction de priorités fixées au début de chaque législature politique, n'a pas eu d'impact significatif sur l'organisation à proprement parler des secteurs concernés jusqu'à récemment. 2013 marque en effet l'entrée dans une nouvelle ère avec la refonte de la stratégie d'appui aux demandeurs d'emploi comme priorité du gouvernement neuchâtelois.

CONTEXTE NEUCHÂTELOIS ET NOUVELLE DYNAMIQUE POLITIQUE ET INSTITUTIONNELLE

Afin de bien comprendre la logique qui sous-tend la transition progressive de la collaboration interinstitutionnelle vers la nécessité d'une refonte de la stratégie d'intégration professionnelle, il paraît important de replacer cette dernière dans le contexte spécifique du canton de Neuchâtel, une région exposée de manière particulièrement rapide et violente aux variations conjoncturelles en raison de son profil fortement orienté sur l'industrie d'exportation.

Alors que le canton de Neuchâtel a un taux de chômage, depuis les années 1990, déjà habituellement plus élevé que la moyenne nationale, la crise de 2008 a encore compliqué la situation. L'écart entre les taux de chômage suisse et neuchâtelois s'est ainsi considérablement aggravé passant de +1% à une fourchette oscillant de +2 à +2,5%.

Malgré la reprise économique qui a suivi et la baisse du taux de chômage, et alors que le canton de Neuchâtel s'est montré l'un des plus dynamiques du pays en matière de création d'emplois, cet écart n'a, depuis lors, pas pu être complètement résorbé.

Parallèlement, la balance de pendularité de l'emploi du canton a fortement évolué. Tandis que le nombre de « pendulaires entrants » (il s'agit des personnes habitant hors canton qui viennent travailler à Neuchâtel) a augmenté de 115% en 12 ans pour se fixer à 20 500 personnes en 2012, celui des « pendulaires sortants » (les Neuchâtelois qui travaillent hors canton) s'est accru de seulement 62%, soit 9 500 personnes pour 2012. L'évolution de ces chiffres – avec une balance cantonale déficitaire de près de 11 000 pendulaires pour l'année considérée – montre clairement un canton de plus en plus attractif dans certains secteurs d'activité, y compris ceux dans lesquels un taux de chômage élevé est enregistré.

Cette situation de fort dynamisme de l'emploi et d'attractivité d'une part, et d'augmentation des demandeurs d'emploi d'autre part, a des impacts importants pour le canton de Neuchâtel. Et ce tant sous l'angle social pour les personnes concernées que sous l'angle économique et financier aussi bien pour les demandeurs d'emploi que pour l'ensemble de la collectivité. Ce phénomène nouveau a été identifié sous le terme de « paradoxe neuchâtelois »².

Confronté à ce paradoxe, le Conseil d'Etat élu au printemps 2013 a souhaité placer la problématique de la circulation des richesses et du développement économique au centre de ses préoccupations³. Avant même son entrée en fonction, il a décidé de regrouper les politiques de l'économie, de l'emploi et de l'action sociale au sein du même département, le Département de l'économie et de l'action sociale (DEAS).

Il a ensuite ancré sa volonté dans le cadre du programme de législation, en affirmant sa détermination à sortir des tendances lourdes qui impactent le canton, et à s'attaquer à la racine du problème en agissant sur la réduction non pas des « outils » d'aide et d'appui, mais bien des besoins d'assistance de la population neuchâteloise. Pour ce faire, il a construit un plan d'action comprenant les cinq axes suivants :

- La reconnaissance du travail.
- La prévention de la pauvreté et de l'exclusion professionnelle.
- La refonte de la stratégie d'intégration professionnelle.
- La maîtrise de la facture sociale.
- La lutte contre les abus.

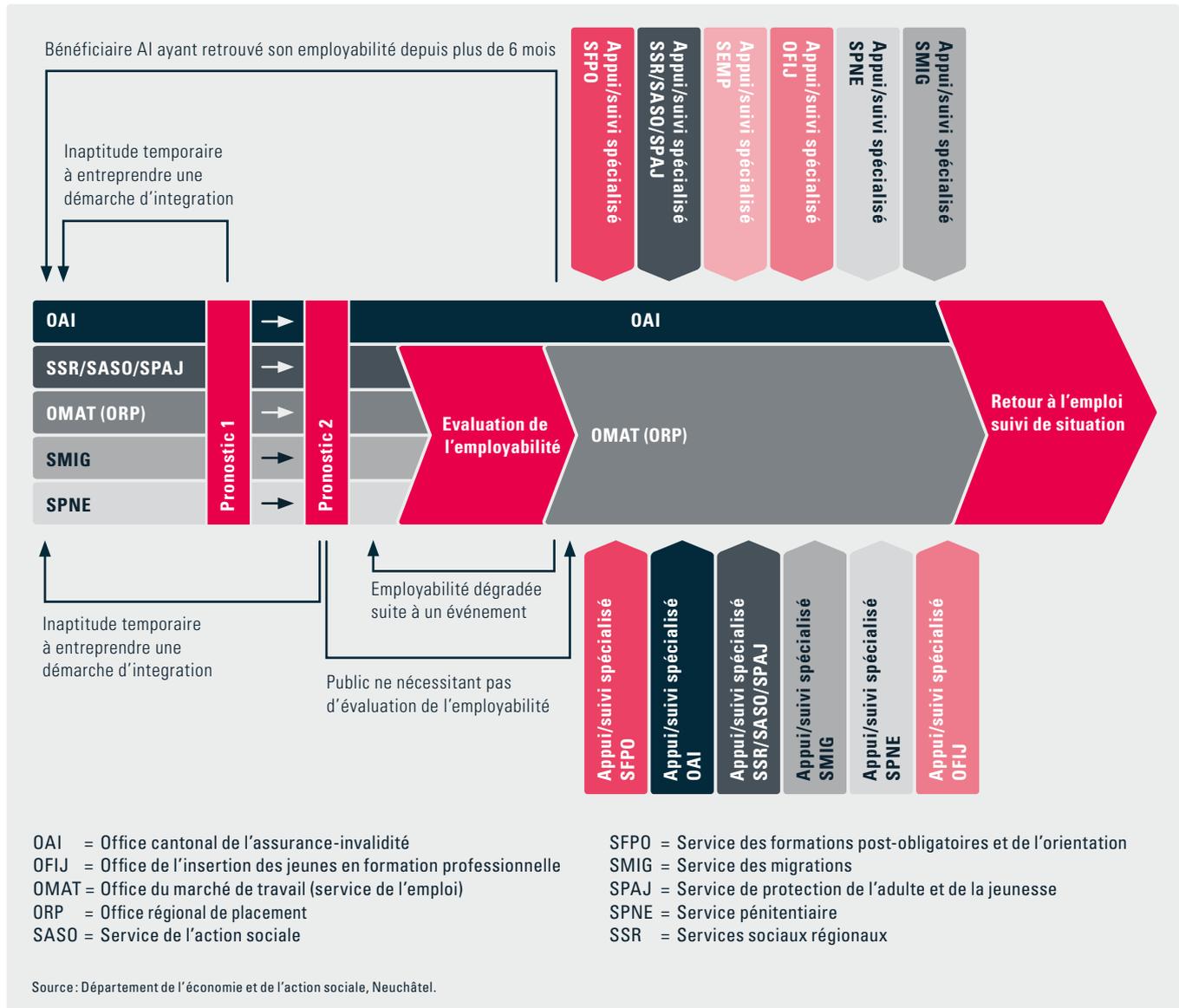
Parmi ces cinq axes, la refonte de la stratégie d'intégration professionnelle a pour objectif de mettre en place une politique d'accompagnement des demandeurs d'emploi globale, cohérente, efficace et connectée avec le monde de l'emploi. Cet axe trouve son ancrage direct dans l'analyse préalable qui a permis d'identifier certains facteurs comme étant à l'origine du paradoxe évoqué ci-avant, notamment celui de l'absence d'une véritable politique d'intégration professionnelle intégrée et cohérente. Il est ainsi apparu comme nécessaire de revoir en profondeur le dispositif et les structures éditoriales qui suivent les demandeurs d'emploi dans le but d'inverser les tendances décrites ci-dessus et de « mettre à mal » le paradoxe neuchâtelois. Concrètement il s'agit de dépasser la logique transversale des nombreux projets prometteurs menés dans le cadre de la CII par une refonte d'ensemble du dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi.

² Cf. rapport 15.047_CE du Conseil d'Etat au Grand Conseil du 21 octobre 2015, pages 7 et suivantes pour une description plus large du « paradoxe neuchâtelois » : www.ne.ch > Autorités > Objets > Rapports > 15.047_CE.

³ Lors des élections cantonales de mai 2017, le Conseil d'Etat sortant a été réélu. Les orientations prises en 2013 et la répartition des départements sont maintenues pour la période 2017-2021.

Processus CII neuchâtois

G2



POLITIQUE D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE : CARENCES COLLABORATIVES ET TERRITOIRES INSTITUTIONNELS Les analyses menées en 2013 ont rapidement permis de constater que les stratégies et politiques d'insertion et d'intégration professionnelle étaient institutionnellement encore trop cloisonnées, ce qui rendait les synergies, les interactions et, plus important, le suivi même des demandeurs d'emploi particulièrement compliqués. Avec

trop souvent des dossiers renvoyés d'un secteur à l'autre sans véritable coordination.

Suite à la crise de 2008 déjà, il était devenu nécessaire de mobiliser l'ensemble des énergies et des compétences du dispositif pour faire face aux défis de la concurrence à l'embauche et de l'évolution rapide des besoins du marché du travail. Cependant, le contexte d'alors (finances publiques déficitaires et succession de directions politiques mais aussi

opérationnelles notamment au service de l'emploi) a contribué à rendre difficile la mise en place d'une telle dynamique.

Ainsi, si le service de l'emploi a bien dû réorganiser son activité afin de faire face aux exigences émises par le SECO à la suite de résultats jugés insatisfaisants du suivi des demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance-chômage (AC), cette action est restée focalisée sur le public du service de l'emploi. La coordination avec les autres services du dispositif (action sociale, migration, invalidité, formation professionnelle) n'a ainsi pas été améliorée autant que souhaité.

Cette situation cloisonnée a impacté le taux de retour à l'emploi des nombreux chômeurs arrivés durant cette période, provoquant par effet de cascade une hausse rapide du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale. Un report encore accéléré par les restrictions décidées dans le cadre des législations fédérales (la 4^e révision de la LACI mais aussi les dernières révisions de la LAI).

Durant cette période, conscients de l'obstacle majeur que constituait ce manque de coordination, les acteurs de l'insertion ont souhaité apporter des solutions par le biais de la collaboration interinstitutionnelle. Le travail dans ce cadre peut être considéré comme exemplaire au vu du contexte décrit ci-dessus. En effet la CII est parvenue notamment à instaurer et à maintenir un dialogue entre les entités, à coordonner une partie des mesures (celles qui répondaient aux besoins de plusieurs secteurs) et à mener un projet de suivi coordonné des cas dits « complexes » (dossiers avec des problématiques multiples concernant plusieurs partenaires du dispositif). Il s'agit du projet pilote intitulé Réseau CII mentionné dans l'organigramme CII ci-avant.

Cependant, les travaux liés à la nouvelle stratégie d'intégration professionnelle ont mis en exergue la persistance de problèmes majeurs dans le suivi des demandeurs d'emploi et démontré la nécessité d'aller plus loin en sortant complètement des logiques institutionnelles arrêtées jusqu'ici. En clair, la réforme visée impose une redéfinition du dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi dans sa globalité et non plus la poursuite de la mise en place de projets pilotes traitant d'une thématique particulière.

DÉPASSER LA LOGIQUE DE TERRITOIRES Sous le pilotage du Département de l'économie et de l'action sociale (DEAS), la nouvelle stratégie élaborée en collaboration avec

l'ensemble des acteurs des domaines de l'emploi et de l'insertion intègre tous les services ou entités du dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi. Elle se fonde sur les trois principes clé suivants :

- Une approche unifiée, basée sur les capacités et besoins des demandeurs d'emploi (employabilité) et non sur leur statut ou sur l'entité par laquelle ils sont entrés dans le dispositif.
- Une mobilisation accrue des employeurs grâce à la simplification des procédures et la clarification des rôles des services.
- Une concentration des services sur leur cœur de métier et une mise en valeur de leurs compétences dans un cadre décloisonné.

Basée sur deux piliers d'importance équivalente que sont le renforcement du partenariat avec les employeurs (New Deal pour l'emploi) et la refonte du dispositif d'appui, la nouvelle stratégie s'inscrit complètement dans une logique interinstitutionnelle et transversale qui peut être schématisée comme suit selon la déclinaison arrêtée (voir graphique G2).

La flèche centrale définit le parcours du demandeur d'emploi dès son entrée dans le dispositif jusqu'au retour à l'emploi. Les parties en rouge foncé représentent les processus unifiés entre l'ensemble des entités. Les flèches transversales désignent la collaboration avec des entités compétentes lorsque c'est nécessaire, et ce même lorsque la maîtrise du dossier revient à l'OMAT/ORP ou à l'OAI.

Cette nouvelle approche apporte les avantages suivants :

- Processus unifié : le rôle de chaque service est clair, les pôles de compétence uniques pour l'intégration professionnelle sont le service de l'emploi (SEMP) et l'AI pour les cas couverts par celle-ci.
- Leadership clarifié : chaque étape est placée sous la conduite d'un seul service, même si un autre service doit intervenir en appui.
- Démarche structurée : le demandeur d'emploi connaît son état de situation, il a des objectifs réalistes à atteindre pour passer à l'étape suivante.
- Suivi transparent : le parcours du demandeur d'emploi à travers les différents services est intégralement documenté dans un dossier personnel d'intégration.
- Conduite stratégique : un monitoring global du dispositif permet d'optimiser l'engagement des moyens dans une lo-

gique d'amélioration continue et d'adaptation à l'environnement et au contexte conjoncturel notamment.

Le Grand Conseil neuchâtelois (parlement cantonal) a très largement validé cette vision stratégique au printemps 2016. Depuis, les travaux de mise en œuvre sont en cours avec un impact significatif sur le service de l'emploi qui jouera le rôle de pierre angulaire dans le nouveau dispositif. Les conséquences institutionnelles sont importantes et impliquent une réforme en profondeur du SEMP. Ce secteur a opéré sa mue avec l'entrée en vigueur d'une nouvelle organisation au 1^{er} mai 2017. Ce domaine d'activités est organisé dès à présent autour de deux offices : l'office du marché du travail (OMAT) et l'office des relations et des conditions de travail (ORCT). C'est principalement au sein de l'OMAT que la politique d'intégration professionnelle sera menée. Relevons encore que cet office comprend deux secteurs : ProEmployeurs et ProEmployés-ORP.

Si la réforme intitulée SEMP 2020 est en marche et se déploiera tout au long de l'année 2017, la mise en adéquation des autres partenaires du dispositif suivra. Cette dernière impactera notamment le secteur de l'aide sociale (office cantonal de l'aide sociale et services sociaux régionaux) et le domaine de l'assurance-invalidité (OAI). Selon le schéma présenté ci-dessus, le secteur des migrations, le service de protection de l'adulte et de la jeunesse, ainsi que le service pénitentiaire seront aussi amenés à revoir leur processus afin de concrétiser la volonté du législateur. Un travail important d'accompagnement devra être conduit afin d'amener les équipes à travailler, pour certains dossiers, de manière transversale selon des interfaces de collaboration à renforcer ou à créer.

IMPLICATION CONCRÈTE DE LA CII DANS LA DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE DE LA NOUVELLE STRATÉGIE

A Neuchâtel, vu les orientations prises depuis 2013, la CII est en quelque sorte à un carrefour. La mise en place de la nouvelle stratégie d'intégration professionnelle pilotée par le DEAS est conduite par des organes ad hoc et non dans le cadre CII. En parallèle, des réflexions sont actuellement menées afin de clarifier les rôles et mandats des différents groupes de travail existants. La volonté est de pérenniser le Groupe de pilotage CII en repensant son mandat en fonction des décisions prises et du contexte cantonal.

En clair, il est attendu du GP CII, qui atteindra tantôt l'âge de majorité, de prendre la forme d'une plateforme de propositions au sens large de la politique d'insertion sociale et professionnelle. Les prises en charge sectorielle du public « jeunes » pourraient être un des thèmes prioritaires qui occupera à l'avenir cette structure. Les jeunes arrivés tardivement entrent dans le périmètre de ce public. Au niveau de son fonctionnement, la nouvelle structure CII ne devrait plus avoir comme mandat de mettre sur pied des projets et d'assurer leur pilotage, mais bien de remonter au Conseil d'Etat, par les départements concernés (DEF et DEAS), des préoccupations et des propositions d'amélioration et d'aménagement. Le périmètre de réflexions dévolu à la plateforme CII couvrira le thème des prises en charge des publics temporairement ou durablement éloignés du marché de l'emploi. La plateforme CII permettra aussi le maintien et la poursuite des liens avec les organes CII fédéraux.

La CII pourra aussi, en s'appuyant sur l'expérience d'un premier module de formation à l'attention des collaborateurs sur le terrain déployé en 2017, apporter son aide pour décliner une véritable logique transversale de travail en mettant en place progressivement une culture de collaboration interinstitutionnelle. La nouvelle stratégie d'intégration professionnelle impose de fait une telle évolution des cultures de travail en mettant en place des processus transversaux ayant pour objectif de décloisonner le dispositif. La CII, dont le mandat précis en termes de champ d'actions sera prochainement fixé par le gouvernement neuchâtelois, pourra à coup sûr amener sa pierre à l'édifice dans la construction du nouveau dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi, ne serait-ce que par une connaissance approfondie et réciproque des acteurs concernés. ■



Silvia Locatelli

Chargée de missions au Secrétariat général du Département de l'économie et de l'action sociale, République et canton de Neuchâtel.
silvia.locatelli@ne.ch



Laurent Duding

Collaborateur scientifique et coordinateur cantonal CII, Service de l'action sociale, République et canton de Neuchâtel.
laurent.duding@ne.ch

Conventions bilatérales en vue de la formalisation de la collaboration

Irene Burri, « beco » Economie bernoise

Processus de développement de longue haleine, la collaboration interinstitutionnelle (CII) est une success story qui dure depuis 15 ans dans le canton de Berne. Le vaste éventail de projets menés à bien témoigne de son utilité et de sa nécessité.

La coopération est la pièce maîtresse de la CII, à la condition que les institutions partenaires fassent preuve d'une volonté commune à s'engager ainsi qu'à centrer leur approche sur une gestion des prestations orientée clientèle. C'est avec cet objectif que les organisations issues des domaines de l'assurance-chômage, de la formation et de l'orientation professionnelles, de l'aide sociale, de l'AI et de la migration travaillent ensemble dans le canton de Berne. Elles visent à adopter une position commune, selon laquelle toutes les institutions CII collaborent volontairement et durablement à tous les niveaux hiérarchiques. La CII doit être ancrée dans leur quotidien. Grâce à la mise en œuvre de formes de collaboration novatrices et de projets porteurs d'avenir, les institutions et les personnes concernées connaissent les activités de la CII et reconnaissent leurs effets positifs. Elles ont pour

but de promouvoir l'insertion des individus dans la société et le marché du travail, d'adapter l'ensemble des services et des offres d'intégration aux exigences économiques et aux besoins personnels ainsi que d'atteindre une efficacité optimale grâce à une bonne coordination¹.

SUCCÈS DE LA CII Dans le canton de Berne, la CII peut se targuer de nombreux acquis indispensables et considérées comme allant de soi. Alors que la coordination de la formation professionnelle et de l'insertion sur le marché du travail des adolescents et des jeunes adultes était encore prioritaire récemment, l'accent est désormais placé sur le traitement formalisé des cas par les organisations d'exécution ainsi que sur

¹ www.be.ch/iiz.

l'insertion professionnelle des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus.

« beco » Economie bernoise

La CII permet d'améliorer la gestion des cas entre les systèmes, ce dont profitent également les bénéficiaires de l'assurance-chômage.



Adrian Studer,
président du Directoire



Marc Gilgen,
chef du Service de l'emploi

UNE COLLABORATION FORMALISÉE La collaboration entre institutions est multiforme et exigeante. Les parties prenantes doivent faire preuve d'un engagement sans faille, avoir le sens des responsabilités, posséder un grand savoir technique et être disposées à travailler ensemble. Dans le canton de Berne, le changement de paradigme a nécessité des organisations qu'elles abandonnent la coopération multilatérale standardisée en faveur du traitement opérationnel bilatéral des cas. Il s'agissait de formaliser et d'optimiser la collaboration stratégique par la mise en place de conventions de collaboration bilatérales, de contrats de prestations, de directives et de descriptifs de processus entre l'AI, les organisations de formation et d'orientation professionnelles, l'assurance-chômage, l'aide sociale et la Suva. De telles conventions visent en premier lieu à favoriser une insertion durable des personnes concernées sur le marché du travail primaire ainsi qu'à systématiser la coopération entre les institutions. A l'heure actuelle, une bonne douzaine de conventions bilatérales existent dans le canton de Berne.

LE CASE MANAGEMENT FORMATION PROFESSIONNELLE (CM FP) Pour mieux coordonner les offres de formation transitoires des différentes directions, les tâches liées à la planification, au pilotage et à la coordination de toutes les offres cantonales ont été transférées à la Direction de l'instruction publique et confiées à un service spécialisé. Les offres relatives aux années scolaires de préparation profes-

sionnelle, aux préapprentissage et aux semestres de motivation (SEMO) en faveur des adolescents et des jeunes adultes sont ainsi gérées par un seul et même organisme depuis l'automne 2014. Afin d'optimiser l'attribution des offres, des services d'aiguillage régionaux ont été créés. Par ailleurs, le CM FP accompagne et soutient les jeunes ayant de multiples difficultés en vue de leur entrée dans la vie active. Travaillant par-delà les frontières institutionnelles avec les centres d'orientation professionnelle, les écoles, les offices régionaux de placement (ORP), les services sociaux, l'AI et d'autres partenaires impliqués, il fait partie intégrante de l'offre du canton depuis l'été 2016.

OFFRES DES CENTRES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE Les centres d'orientation professionnelle fournissent des informations et prodiguent des conseils aux personnes au chômage, en collaboration aussi bien avec les ORP qu'avec l'AI. Des perspectives professionnelles sont identifiées pour chaque public cible, dont les chances de trouver un emploi s'en trouvent ainsi améliorées.

Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle

Nous entendons exploiter le potentiel des jeunes et des adultes en tant que professionnels qualifiés. Pour y parvenir par la voie de la formation professionnelle même dans des conditions plus difficiles, une coopération étroite entre les partenaires CII est indispensable.



Theo Ninck,
chef de l'office



Heidi Stöckli,
Schwarzen, cheffe de
l'unité Soutien aux
fonctions de direction



Daniel Reumiller,
chef de la section
Orientation profes-
sionnelle et person-
nelle (OP)

COURS DE LANGUE POUR LES MIGRANTS Dans le cadre de la coordination interdirectionnelle de la promotion des langues dans le domaine de la migration, un bureau cantonal a été mis en place. A cet effet, un portail Internet a été développé, sur lequel les centres de conseil, les autori-

tés publiques et les particuliers peuvent trouver des cours d'allemand ou de français adaptés aux migrants².

Office AI du canton de Berne



Les conventions de collaboration conclues entre les différentes institutions CII et l'AI ont fait leurs preuves. Nous proposons également en soutien des formations permettant à tous les participants de renforcer leurs compétences professionnelles.

Dieter Widmer, directeur

CONSEIL CII EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI À RISQUES Les demandeurs d'emploi qui, en raison de limitations dues à leur état de santé ou de leur situation complexe, sont soutenus par plusieurs institutions reçoivent des conseillers CII au sein des ORP des conseils et un accompagnement ciblés. L'objectif consiste ici à assurer le succès de leur réinsertion professionnelle grâce à la CII, aux entretiens multilatéraux et à la clarification des responsabilités. Le volume des cas de conseil CII dans les ORP s'établit à environ 5%.

BASE Le canton de Berne est engagé dans la CII de longue date. En 2002, il a participé à un projet pilote national, qui consistait en une évaluation CII³ également connue sous le nom de « table ronde ». Ce projet visait à réinsérer les personnes concernées sur le marché du travail grâce à un plan de réinsertion commun à toutes les institutions participantes. Initialement, la CII regroupait comme principaux partenaires l'AI, l'assurance-chômage, l'aide sociale ainsi que la formation et l'orientation professionnelles, qui au fil du temps ont été rejointes par les autorités compétentes en matière de migration.

La constitution du Groupe de pilotage en 2005 et la mise en place cinq ans plus tard du Service CII ont permis d'institutionnaliser la CII. L'évaluation CII étant devenue trop lourde, le nombre de cas a diminué. A l'issue d'un contrôle de l'économicité, cet instrument a été supprimé en 2013. Depuis lors, le canton de Berne se concentre sur la formalisation de

la CII par le biais des conventions bilatérales précitées et de la collaboration directe entre les personnes gérant les cas.

STRATÉGIE Entre 2015 et 2018, la CII cible cinq champs d'action stratégiques assortis des priorités suivantes :

- Traitement formalisé des cas par les organisations d'exécution : outre les accords existant déjà, une convention de collaboration est conclue entre l'assurance-chômage et l'aide sociale. Les conventions bilatérales sont complétées par des échanges d'expériences réguliers ou d'autres types de groupes de réflexion.
- Coordination et accès au portefeuille des mesures proposées : un portefeuille regroupant toutes les mesures de réinsertion permet aux partenaires CII de coordonner celles-ci entre les institutions et en fonction des besoins.
- Optimisation de l'offre en main-d'œuvre spécialisée grâce à une qualification ultérieure, supplémentaire ou supérieure comme les diplômes de formation professionnelle pour adultes et la formation des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire dans les branches du bois et de la construction.
- Mesures de soutien et d'encouragement pour les groupes à risques : les migrants adultes bénéficient d'une assistance à l'apprentissage de la langue locale, d'une formation à l'aide aux soins ou d'un encouragement au développement de leurs compétences de base.
- Promotion de modèles d'insertion professionnelle novateurs ancrés dans l'économie : à l'aide d'approches spécifiques, les employeurs sont sensibilisés aux thématiques de la migration et de l'intégration. Les projets pilotes pour

Office des affaires sociales du canton de Berne

La coopération partenariale dans les domaines du marché du travail, de la formation et de l'orientation professionnelles, de l'aide sociale, de l'AI et de la migration constitue la clé du succès. Si la CII n'existait pas, il faudrait l'inventer !



Regula Unteregger,
cheffe de l'office



Manuel Haas,
chef de division Intégration,
délégué à l'intégration

² www.be.ch/sprachkurse-migration.

³ www.iiz.ch > Archives CII > CII-MAMAC 2006-2010.

les entreprises sociales ou les modèles d'emplois à salaire partiel offrent aux chômeurs de longue durée et aux bénéficiaires de l'aide sociale la possibilité de réintégrer le marché de l'emploi. Un nouveau modèle de financement est testé dans le cadre du projet pilote « Social Impact Bond »⁴.

STRUCTURE ET FONCTIONS Dans le canton de Berne, la CII se distingue par une structure simple, qui repose sur un Groupe de pilotage responsable de la stratégie et un Service CII chargé de l'organisation.

Office des affaires sociales de la Ville de Berne



Grâce à la CII, les problèmes touchant à la sécurité sociale, à la formation et à l'intégration dans le canton de Berne sont identifiés précocement et résolus en commun. Cette approche donne des résultats positifs et concluants.

Felix Wolffers, chef de l'office

Le Groupe de pilotage CII, au sein duquel sont représentés le « beco », toutes les autorités centrales du domaine de la formation et de l'orientation professionnelle, l'AI, l'aide sociale et les organisations compétentes en matière d'intégration et de migration du canton, est dirigé par le chef du « beco ». Il définit la stratégie commune, les champs d'action ainsi que les projets et gère les offres de réadaptation et de réinsertion, la coordination des mesures en faveur de différents groupes de personnes, ainsi que le contrôle de gestion et de la communication.

Rattaché au secteur Service de l'emploi du « beco », le Service CII assure le secrétariat du Groupe de pilotage. Il fait office d'interface entre le plan stratégique et le plan opérationnel, et coordonne en particulier le conseil CII de l'AC.

Office de la population et des migrations

Le domaine de l'asile et des étrangers est complexe. C'est pourquoi l'Office de la population et des migrations s'attache, en commun avec toutes les directions, à élaborer des solutions qui soutiennent durablement l'intégration de ses groupes cibles.



Markus Aeschlimann,
chef de l'office



Alexander Maurer,
chef de service

CADRE LÉGAL La CII est inscrite dans différentes lois de sécurité sociale : à l'échelle fédérale, il s'agit de la loi sur l'assurance-chômage, de la loi sur le service de l'emploi et de la loi sur l'AI⁵ ; et, au cantonal, des lois sur le marché du travail et sur l'aide sociale⁶.

BILAN ET PERSPECTIVES La CII est un développement à long terme. A l'aide de formes de collaboration concrètes et pragmatiques, le canton de Berne est parvenu à sensibiliser les institutions CII et leurs collaborateurs à une culture partagée et efficace dans ce domaine ainsi qu'à instaurer une bonne coopération par l'intermédiaire du Groupe de pilotage.

Le canton de Berne ne pourrait plus se passer de la CII. Au regard des ressources toujours rares et des défis économiques et politiques, il est indispensable de préserver les modèles de collaboration existants, en les adaptant et en les développant. Dans ces conditions, la CII pourra contribuer notablement au succès de l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus. ■

⁴ www.be.ch > Infos médias > Communiqués de presse > 16 juin 2015 > Insertion professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire.

⁵ Art. 85f LACI, Encouragement de la collaboration interinstitutionnelle ; art. 119d OACI, Collaboration interinstitutionnelle (MMT) ; art. 35a LSE, Collaboration interinstitutionnelle et collaboration avec les placeurs privés ; art. 68^{bis} LAI, Collaboration interinstitutionnelle.

⁶ LMT : art. 13, al. 2 et 3 (partenaires), et art. 14 (échange de données) ; art. 19b LASoc, Collaboration interinstitutionnelle.



Irene Burri

Lic. phil., cheffe de projet Service CII,
« beco » Economie bernoise.
irene.burri@vol.be.ch

La collaboration interinstitutionnelle dans le canton de Saint-Gall

Katja Kreienbühl, ORP d'Oberuzwil

Walter Abderhalden, Office de l'économie et du travail de Saint-Gall

La collaboration interinstitutionnelle (CII) dans le canton de Saint-Gall est le fruit d'un long processus de maturation pendant lequel les institutions concernées ont aiguisé la compréhension réciproque des tâches qui leur incombent et consolidé le travail en commun. La CII repose sur la volonté d'utiliser les structures ordinaires de manière optimale.

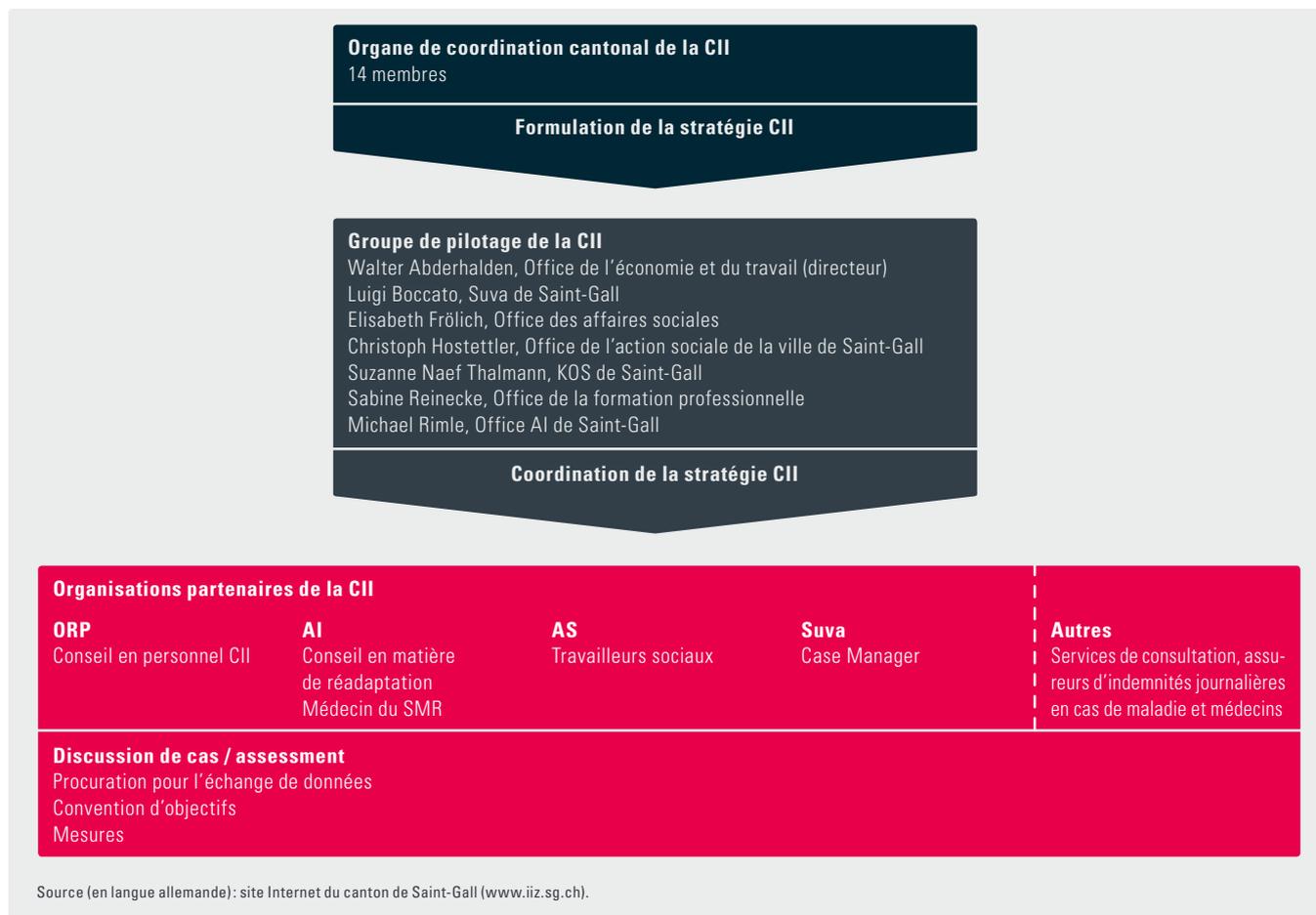
Dans le canton de Saint-Gall, la CII existe exclusivement au sein des structures ordinaires. Afin d'éviter la multiplication des interfaces, il a été décidé de ne pas créer de nouvelles structures spécifiques qui auraient contraint les institutions concernées à adapter leurs processus.

Les principes de base de la collaboration ont été adoptés par la conclusion, le 23 juin 2011, d'une convention-cadre entre les offices AI cantonaux, la Conférence de l'aide sociale dans le canton de Saint-Gall (St. Gallische Konferenz der Sozialhilfe, KOS) et la Suva. Les communes intéressées manifestent leur volonté de participer à la CII par une déclaration d'intention.

Le but premier de toutes les activités de la CII cantonale est l'intégration professionnelle durable de personnes confrontées à des problèmes de santé et psychosociaux, qui connaissent des difficultés d'intégration sur le marché primaire du travail. La CII ne repose pas seulement sur des accords, mais également sur des décisions portées en commun qui sont contraignantes pour les autorités : ouverture du dossier, stratégie de réinsertion commune, gestion du cas et une clôture formelle. Pour les situations plus complexes, les acteurs s'entendent sur la mise en œuvre d'un processus de *case management*. Dans ce cas, la personne chargée de la gestion du cas est déterminée de façon ad hoc.

Organisation de la CII dans le canton de Saint-Gall

G1



Les ressources humaines nécessaires dans le cadre de la CII sont mobilisées par les institutions participantes. Les partenaires contractuels supportent les coûts des mesures d'intégration ou de réintégration sur le marché du travail en fonction de leur mandat de prestations légal dans la mesure où les conditions d'octroi applicables sont remplies. Dans les cas particuliers, le fonds cantonal pour l'emploi (Arbeitsmarktfonds)¹ peut accorder une aide financière.

ORGANISATION La CII de Saint-Gall repose sur trois acteurs principaux : l'organe de coordination, le groupe de pilotage et les organisations partenaires. L'organe de coordination, sous la houlette du directeur de l'Office de l'économie et du travail (AWA), bénéficie d'un large ancrage cantonal. Il se compose de représentants de 14 organisations, à savoir, outre les autorités cantonales centrales (économie, travail, affaires sociales, formation professionnelle, migration), les assurances sociales représentées par l'Office AI, mais également le bureau cantonal de la Suva, l'aide sociale, les employeurs, les assurances, les caisses de pension, les communes ainsi que le corps médical et le secteur psychiatrique. L'organe de coordination de la CII élabore la stratégie de la CII cantonale, résout les problèmes d'interface, propose des

¹ Art. 13 et 14 de la loi cantonale « Gesetz über die Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung (sGS 361.0) » et art. 8, 9 et 10 de l'ordonnance « Verordnung zum Gesetz über Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung » (sGS 361.11).

mesures d'amélioration et formule les mandats correspondants. Le groupe de pilotage, composé des représentants de l'assurance-chômage (AC), de l'assurance-invalidité (AI), de l'aide sociale (AS), de l'Office des affaires sociales et de l'Office de la formation professionnelle du canton de Saint-Gall, est chargé de coordonner la CII à l'échelle du canton. La mise en œuvre de la CII est assurée par les collaborateurs des organisations partenaires (AC – autrement dit ORP –, AI, AS, Suva et, au besoin, d'autres autorités et organisations).

Le but premier de la CII Saint-Gall est l'intégration professionnelle des groupes à risque.

Afin d'encourager la compréhension réciproque du travail effectué par chacun des acteurs, toutes les organisations partenaires offrent régulièrement des journées de formation (« stages »). A cette occasion, les bases légales et les tâches de chacune sont présentées et la question des interfaces avec les autres institutions est abordée. La Suva a reçu un prix d'innovation pour cette initiative.

DÉVELOPPEMENT DE LA COLLABORATION INTER-INSTITUTIONNELLE DANS LE CANTON DE SAINT-GALL En 2001, les partenaires de la CII ont procédé à un premier état des lieux des mesures de réinsertion. Les premiers programmes interinstitutionnels créés à l'époque (« programmes d'emploi temporaires ») ont évolué par la suite et sont devenus les « programmes crémaillère ». Ils permettaient de procéder à un examen approfondi de la capacité de travail des personnes concernées, mais aussi d'évaluer la qualification des demandeurs d'emploi atteints dans leur santé. En 2002, l'organe de coordination et le groupe de pilotage de la CII ont débuté les travaux avec cinq groupes régionaux. Une fois les structures mises en place et la collaboration établie dans les régions, les groupes régionaux ont

été dissous en 2012. Des colloques CII ont lieu tous les deux ans afin de traiter de thèmes d'actualité, de décider d'améliorations à apporter à la collaboration et d'élargir les connaissances des acteurs impliqués.

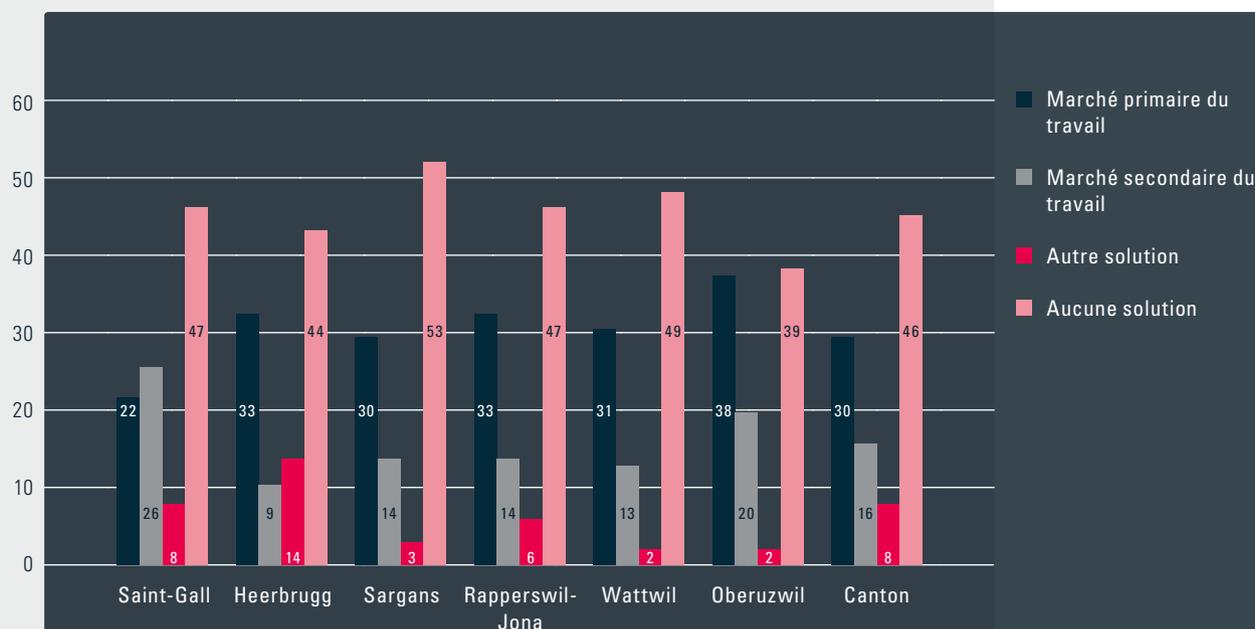
A partir de 2003, d'autres projets sont venus s'ajouter aux « programmes crémaillère » dans le cadre interinstitutionnel. Les demandeurs d'emploi peuvent ainsi établir un bilan de compétences informel en collaboration avec l'Union des arts et métiers et l'Office de la formation professionnelle. Les aptitudes acquises en raison d'une longue expérience professionnelle mais non sanctionnées officiellement par un diplôme sont validées conformément aux ordonnances applicables sur la formation. Cette même année, l'AWA et le Zentrum für Suchttherapie und Rehabilitation Mühlhof, situé à Tübach, ont élaboré un programme commun destiné à accompagner et soutenir de façon ciblée les clients de la CII confrontés à des problèmes de dépendance. Le minimum vital des participants à ce programme d'emploi incluant une thérapie résidentielle des dépendances est assuré par l'AC. Depuis 2005, il existe des conseillers en personnel CII dans les six ORP du canton de Saint-Gall ; ceux-ci définissent et mettent en œuvre des stratégies de réinsertion durable pour les demandeurs d'emploi présentant des problématiques multiples, en collaboration avec les partenaires CII impliqués.

En 2006, le Service médical régional (SMR) de l'Office AI du canton de Saint-Gall a rejoint l'organisation en tant qu'antenne médicale pour les partenaires de la CII. Depuis lors, il est possible de recourir aux services du médecin du SMR pour procéder à des examens concernant les clients de la CII. Seulement une année plus tard, le certificat médical détaillé, également utilisé dans d'autres cantons, a été mis au point sur l'initiative de l'Association patronale du Rheintal, en association avec la Société des médecins et l'AWA². La même année, les responsables cantonaux ont décidé, en accord avec le SECO, de ne plus annoncer les jeunes gens sans perspectives en fin de scolarité à l'ORP, mais aux centres régionaux d'orientation scolaire et professionnelle. Cette mesure vise à aider le plus grand nombre d'entre eux à trouver une place d'apprentissage ou une solution transitoire adaptée.

² Contrairement au certificat médical ordinaire, le certificat médical détaillé est établi sur la base de la description du poste de travail, afin que la capacité de travail puisse être évaluée d'un point de vue médical.

Débouchés pour tous les cas CII classés en 2016 (en pour-cent)

G2



Source (en langue allemande): AWA du canton de Saint-Gall.

A partir de 2010, tous les projets ont pu être transférés dans les structures ordinaires, notamment grâce à l'accueil favorable réservé à la stratégie CII par les différents acteurs. Enfin, en 2016, l'AWA, l'Association des président(e)s des communes saint-galloises (VSGP) et la Conférence cantonale des institutions d'action sociale (KOS) ont conclu un accord en vue d'améliorer leur collaboration.

LA CII DU POINT DE VUE DE L'AC Les cas nécessitant une coordination avec d'autres assurances sociales sont pris en charge dans l'ORP par les conseillers en personnel CII, à condition que la personne assurée présente une atteinte à la santé. Le but premier de cette coordination est de réinsérer les personnes concernées sur le marché primaire du travail. Les ORP du canton de Saint-Gall n'ont pas mis en place de processus de réinsertion spécifique dans le cadre de la CII. L'intégration sur le marché du travail primaire s'effectue selon les règles, principes et étapes de la réinsertion professionnelle habituellement pratiquée par l'AC.

Tout demandeur d'emploi présentant une problématique multiple est suivi par un conseiller CII de l'ORP.

En règle générale, à l'occasion d'un entretien de conseil ordinaire de l'ORP, tous les partenaires impliqués mettent au point une stratégie de réinsertion contraignante pour les autorités et définissent les mesures correspondantes, lors d'une première table ronde. La prise en charge de la gestion du cas est également définie à ce stade. Durant le processus de conseil, il se peut que

d'autres entretiens aient lieu avec les partenaires et la personne concernée. Le financement des mesures est négocié conformément aux dispositions des différentes lois. La règle veut que le thème du financement ne soit pas abordé avec le client.

Le principal partenaire de l'ORP est l'AI dans la plupart des cas. Les partenaires du processus de réadaptation entretiennent des relations étroites. Etant donné que les différents acteurs se connaissent bien, la collaboration a d'autant plus de chances d'aboutir au résultat escompté (voir exemple concret).

Exemple concret

Une femme de 40 ans souffrant d'une hernie discale et de douleurs irradiant dans la hanche ne peut plus assumer son poste de gérante adjointe de filiale à temps complet dans une station-service en raison de son problème de santé. Après avoir subi une opération, elle peut de nouveau travailler à 50 % ; l'AI et l'AC engagent conjointement des mesures de réinsertion professionnelle. Parallèlement, des indemnités journalières de maladie lui sont versées. En raison de son atteinte à la santé, elle n'a pas le droit de porter des charges supérieures à cinq kilos. De même, tout travail nécessitant d'effectuer des mouvements rotatoires répétitifs et de se courber est exclu. D'un point de vue médical, une activité impliquant des charges alternées est indiquée. Afin de stabiliser la capacité de travail et de tenir compte de l'affinité de la cliente pour la mode, l'ORP prévoit un programme d'emploi temporaire dans une boutique de seconde main. Au même moment, une opportunité de travail se présente à la cliente au restaurant d'une station-essence. Cette possibilité est mise à profit sous la forme d'un stage de formation et le programme d'emploi temporaire est suspendu. La cliente commence le stage avec un temps de présence de 80 à 100 % et une productivité de 50 %. Bien que les travaux diffèrent de son activité initiale, il s'avère au bout du deuxième mois de stage que cet emploi est également trop exigeant pour elle. Ses problèmes de dos réapparaissent et sont de plus en plus fréquents. Il en résulte une nouvelle incapacité de travail.

Suite à l'incapacité de travail, le programme d'emploi temporaire qui avait été initialement prévu est réactivé. La cliente parvient à stabiliser sa capacité de travail, mais ne peut encore l'augmenter. Les prestations de l'assurance d'indemnité journalière en cas de maladie sont à présent épuisées. Afin de ne pas compromettre le bon déroulement de la procédure de placement en cours, l'AC est tenue de prendre provisoirement le cas en charge vis-à-vis de l'AI. Entre-temps, l'AI trouve un employeur proposant à la cliente non qualifiée d'effectuer un stage de vendeuse en boutique d'une durée de trois mois, financé par l'AC. Ici aussi, le temps de présence est de 100 % et la productivité de 50 %. Comme la cliente obtient des résultats très satisfaisants et réalise un bon chiffre d'affaires, l'employeur lui propose un contrat de travail à durée indéterminée, et l'AI lui verse des allocations d'initiation au travail pendant trois mois. La santé de la cliente s'améliore nettement et celle-ci peut finalement reprendre son travail à plein temps.

ANALYSES ANNUELLES DES CAS Les ORP régionaux analysent chaque année les cas CII après leur classement (voir graphique 62). Outre le nombre d'accompagnements menés à terme et la durée d'un cas, sont également évalués la collaboration avec les organisations partenaires ainsi que le résultat

des efforts de réinsertion. En 2016, un tiers des personnes présentant des problématiques multiples – soit une proportion non négligeable – ont pu réintégrer le marché primaire du travail. Pour d'autres, une solution sur le marché secondaire du travail a été trouvée: il peut s'agir de mesures de reclassement relevant de l'AI, d'autres mesures de longue durée de l'AI ou encore de stages. Il existe également d'autres solutions, les plus fréquentes étant le retour au pays d'origine ou le versement d'une rente par une autre assurance sociale. Aucune solution n'a pu être trouvée d'ici la fin de la CII pour environ 45 % des cas CII. Plus aucune coordination n'étant alors nécessaire, le suivi de ces personnes a été repris par l'ORP dans le cadre du conseil en recrutement ordinaire.

PERSPECTIVES La CII dans le canton de Saint-Gall fait actuellement l'objet d'une évaluation externe. Celle-ci a pour but d'examiner l'efficacité et les effets de la CII ainsi que l'utilisation des ressources, mais aussi de déterminer si les principes de la CII sont appliqués de manière uniforme et ciblée. Le rapport d'évaluation sera disponible à la fin de l'automne 2017, et des propositions d'amélioration seront mises en œuvre par la suite.



Walter Abderhalden

Directeur Division principale Assurance chômage,
Office de l'économie et du travail de Saint-Gall.

walter.abderhalden@sg.ch



Katja Kreienbühl

Directrice de l'ORP d'Oberuzwil.

katja.kreienbuehl@sg.ch

POLITIQUE SOCIALE

Le compte global des assurances sociales 2015

Stefan Müller,
Salome Schüpbach; Office fédéral des assurances sociales

En 2015, les recettes des assurances sociales n'ont que très peu augmenté, de 0,4 %, tandis que les dépenses ont clairement progressé (+3,2 %). Si le compte global continuait d'évoluer ainsi, l'équilibre des assurances sociales se trouverait tôt ou tard menacé.

Etabli chaque année sur la base des données financières de chacune des branches d'assurance, le compte global des assurances sociales (CGAS) permet d'évaluer la stabilité financière du système de sécurité sociale. Les données financières des assurances organisées de manière décentralisée – à savoir la prévoyance professionnelle (PP), l'assurance-maladie (AMal), l'assurance-accidents (AA) et les allocations familiales (AF) – ne sont disponibles qu'une année environ après leur collecte; c'est pourquoi le compte global le plus récent est basé non pas sur les chiffres de l'année civile écoulée, mais sur ceux de l'année qui la précède. De ce fait, le CGAS publié à l'été 2017 se fonde sur les données de 2015.

Le taux de la charge sociale et celui des prestations sociales sont des indicateurs importants pour mesurer le poids des assurances sociales dans l'économie globale. Le taux de la charge sociale indique la charge que les cotisations d'assurance sociale, les contributions publiques et le rende-

ment courant du capital font peser sur l'économie nationale. Le taux des prestations sociales, qui correspond au quotient des prestations sociales et du PIB, exprime la part de la production économique globale consacrée aux bénéficiaires de prestations sociales. Dans une optique financière, ce taux permet une première approche des dépenses consenties pour les assurances sociales selon le CGAS.

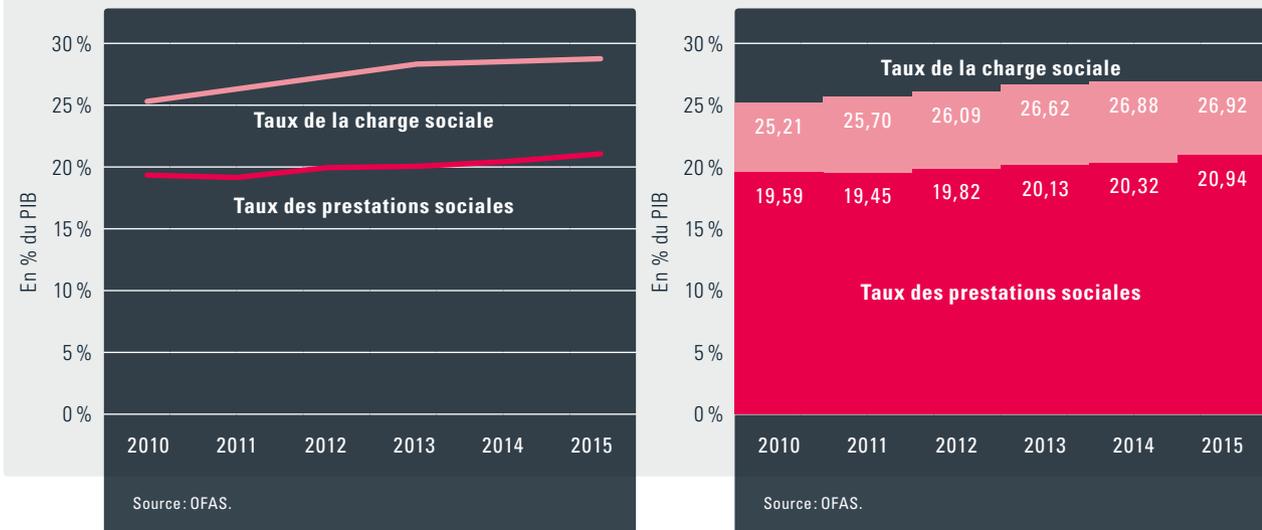
ÉVOLUTION DES ASSURANCES SOCIALES À LA LUMIÈRE DE L'ÉCONOMIE

La comparaison sur cinq ans montre que le taux de la charge sociale et celui des prestations sociales ont tous deux tendance à augmenter (voir graphique G1). Contrairement au taux des prestations sociales, le taux de la charge sociale est cependant resté stable ces deux dernières années (voir graphique G2).

Sur le plan de l'économie nationale, ce sont les taux de variation en pourcentage du PIB qui offrent l'information la

Evolution du taux de la charge sociale et du taux des prestations sociales 2010-2015

G1/G2



plus pertinente (voir graphiques G3 à G5) : par rapport au développement de l'économie (PIB), les dépenses dues aux assurances sociales ont davantage progressé de 2011 à 2013 qu'en 2014 et en 2015 (voir graphique G3). Après un léger recul en 2010 et en 2011, le taux des prestations sociales a pris une

nette orientation à la hausse, sauf en 2014 (voir graphique G4). En 2015, il a progressé de 0,6 point de pourcentage, ce qui illustre l'extension de la sécurité sociale.

L'étude combinée des deux taux fait apparaître l'équilibre financier des assurances sociales dans une perspective

Variation du taux de la charge sociale

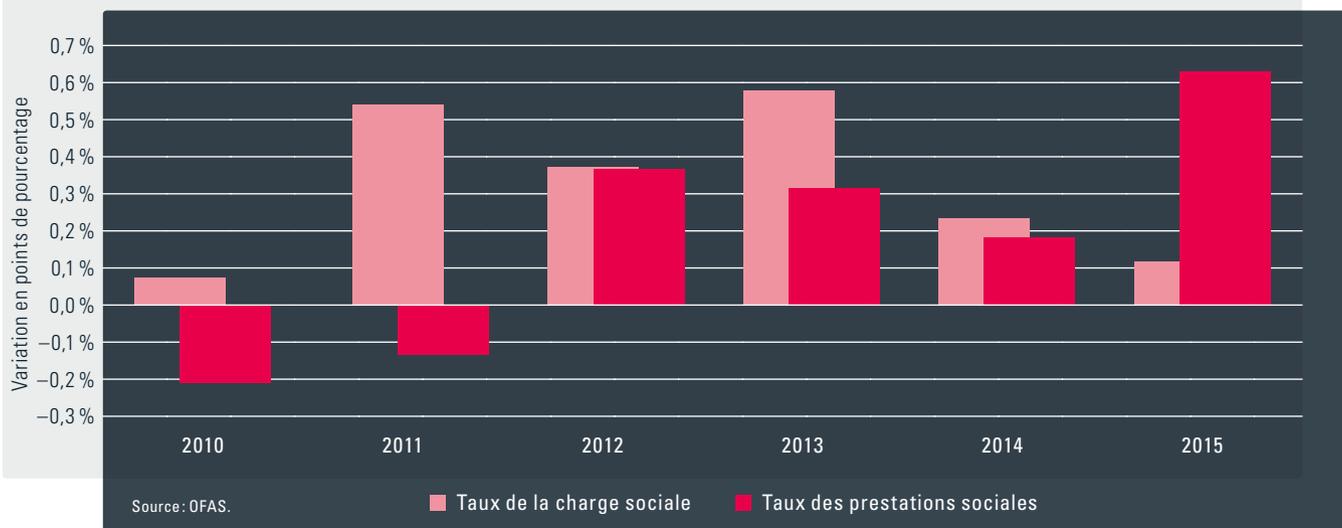
Variation du taux des prestations sociales

G3/G4



G5

Variation du taux de la charge sociale et du taux des prestations sociales, 2010-2015



CGAS 2015 (en mia de francs)

T1

	AVS	PC à l'AVS	AI	PC à l'AI	PP	AMal	AA	APG	AC	AF	Total CGAS (consolidé)
Recettes	41,9	2,8	10,0	2,0	68,2	27,2	7,7	1,8	7,5	5,9	174,4
Dépenses	41,7	2,8	9,3	2,0	53,5	27,8	6,7	1,7	6,9	5,9	157,6
Résultat	0,2	–	0,7	–	14,8	-0,6	1,0	0,1	0,6	0,0	16,8
Capital	44,2	–	-7,2	–	779,4	12,9	52,1	1,1	-1,5	1,5	882,5
Variations de valeur du capital y c. autres variations	-0,7	–	-0,1	–	-3,9	0,0	0,6	0,0	–	–	-4,2

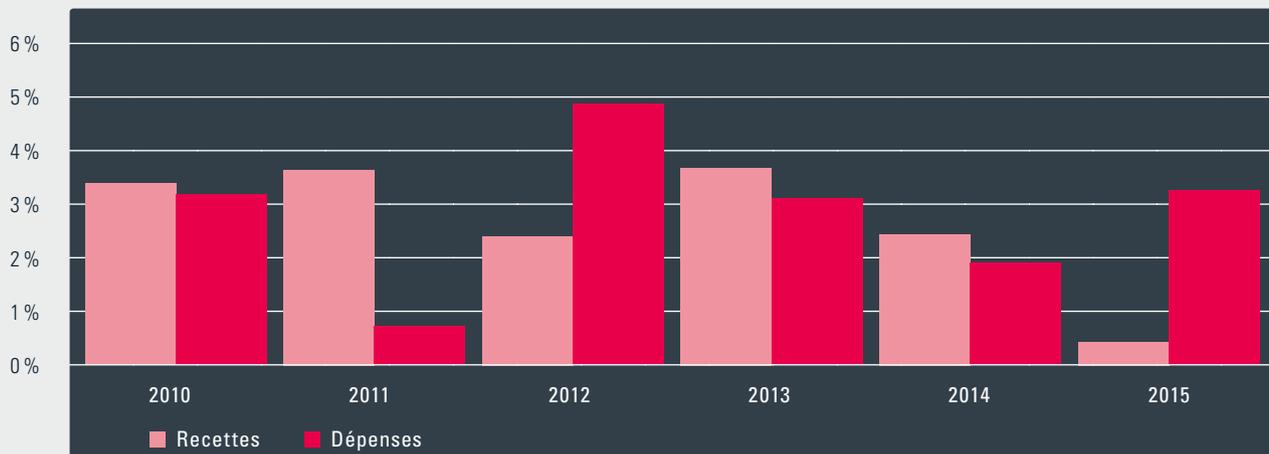
Source: OFAS.

macro-économique (voir graphique G5): si les années 2010, 2011 et 2013 se caractérisent surtout par un accroissement de la charge financière des assurances sociales, 2015 a été marquée par une consolidation des prestations. En 2012 et en 2014, on constate que l'évolution de la sécurité sociale s'est développée de manière relativement équilibrée. A l'exception de 2010 et, peut-être, de 2014, on constate que ces cinq dernières années ont vu un accroissement significatif de l'importance de la sécurité sociale dans l'économie.

COMPTE GLOBAL 2015 Dans le plus récent des CGAS, des recettes de 174,4 milliards de francs s'opposent à des dépenses de 157,6 milliards, conduisant à un résultat des comptes de 16,8 milliards (voir tableau T1). Le capital total des assurances sociales a néanmoins seulement augmenté de 11,2 milliards de francs en raison des pertes de valeur de capital (et d'autres facteurs négatifs) de l'ordre de 5,6 milliards de francs. Au total, le capital des assurances sociales est ainsi passé de 871,3 à 882,5 milliards de francs.

Taux de variation CGAS, 2010-2015

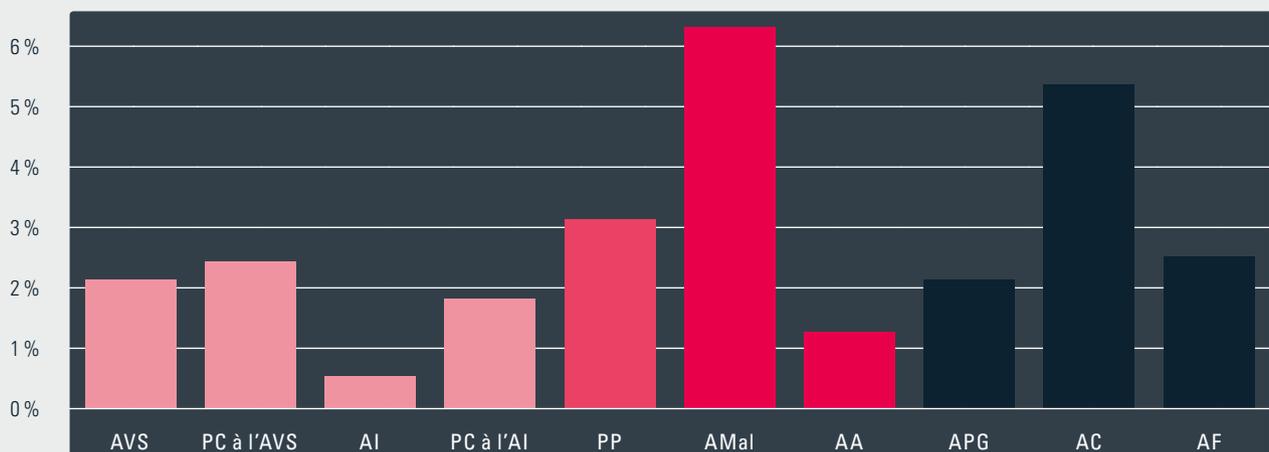
G6



Source: OFAS.

Variation des dépenses 2015

G7



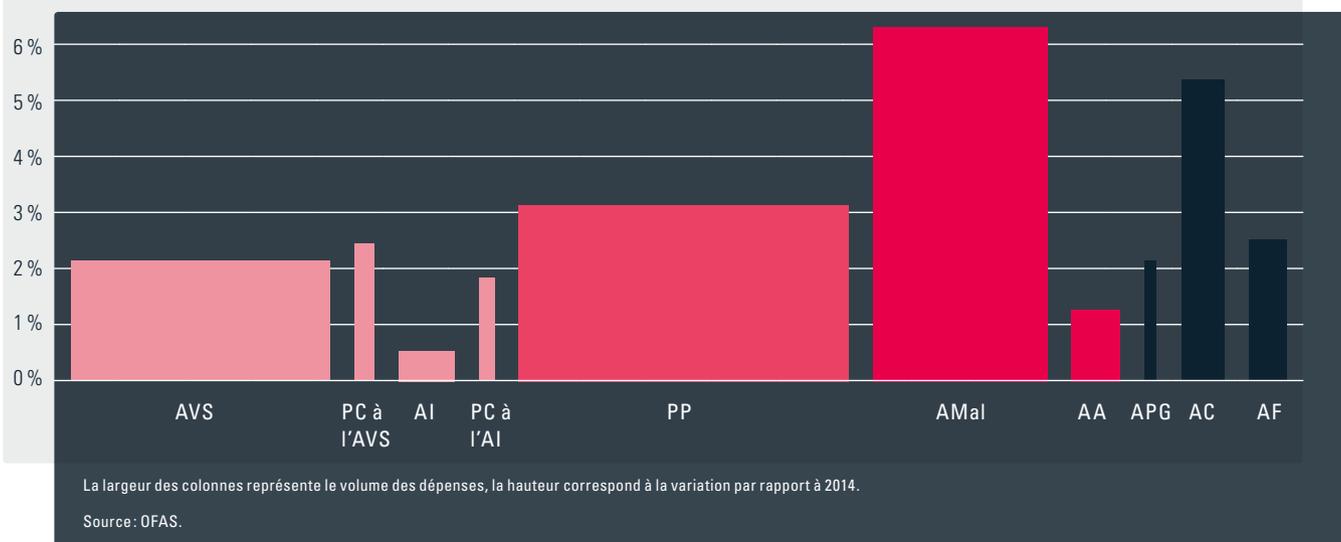
Source: OFAS.

ÉVOLUTION DES ASSURANCES SOCIALES DANS L'OPTIQUE FINANCIÈRE Dans une perspective purement financière, il apparaît que l'équilibre financier des assurances sociales est maintenu sur la moyenne des années 2010 à 2014 (voir graphique G6) : en 2010, 2011, 2013 et 2014 la croissance des recettes a été clairement plus forte que celle des

dépenses, d'où une évolution plutôt positive du solde financier. A fin 2015, ce solde positif est toutefois neutralisé par les résultats de 2012 et de 2015 (qui présentent un excédent de dépenses) ; ce fait ressort aussi du résultat du CGAS, qui est pratiquement le même en 2010 (16,2 milliards) et en 2015 (16,8 milliards).

Dépenses 2015 : taux de variation, pondéré avec le volume

G8



CGAS 2016 (en mia de francs; sans PP, AMal, AA, AF)

T2

	AVS	PC à l'AVS	AI	PC à l'AI	PP	AMal	AA	APG	AC	AF	Total CGAS (consolidé)
Recettes	42,4	2,9	10,0	2,0	1,7	7,6	...	65,7
Dépenses	42,5	2,9	9,2	2,0	1,7	7,4	...	65,0
Résultat	-0,1	-	0,8	-	-0,1	0,2	...	0,7
Capital	44,7	-	-6,4	-	1,0	-1,4	...	37,9
Variations de valeur du capital y c. autres variations	0,6	-	0,1	-	0,0	-	-	0,7

Source: OFAS.

DÉVELOPPEMENT À L'HORIZON DE 2015 Le CGAS 2015 montre une hausse des dépenses de toutes les assurances sociales. La plus forte progression concerne l'AMal, suivie de l'AC et de la PP. Si l'on considère les taux de variation des dépenses (voir graphique G7), les assurances sociales se distinguent par des dynamiques différentes : l'AMal et l'AC présentent les variations les plus marquées. Toutefois, à elle seule, l'évolution des dépenses ne permet pas de tirer une conclusion quant au résultat global, car elle ne tient pas

compte de l'importance respective des branches d'assurance dans le compte global.

Pour apprécier la part de chaque assurance sociale dans les dépenses globales et leur poids respectif dans le système de sécurité sociale – et obtenir ainsi une sorte d'aperçu pondéré des dépenses –, les taux de variation ont été pondérés en fonction de la part de chacune des assurances dans les dépenses totales (voir graphique G8). Ce graphique indique non seulement les taux de variation, mais aussi la part de

Données connues pour 2016, 2017 et 2018 (état 9.5.2017)

T3

	2016	2017	2018
Croissance du PIB nominal , pronostic KOF	0,70 %	1,50 %	1,90 %
Croissance PIB réel , SECO 4 trimestres	1,50 %
Augment. somme des salaires, sur la base des cotisations AVS	1,30 %
Augmentation des prestations en espèces AVS	1,90 %	2,00 % ¹	...
Augmentation des prestations en espèces AI	0,00 %	0,40 % ¹	...
Augmentation des prestations en espèces des APG	2,50 %	-2,10 % ¹	...

¹ Jusqu'à fin février 2017.

Valeurs réelles en gras, pronostics en rouge

Sources: comptes d'exploitation AVS, AI, APG, cpt nationaux OFS, KOF, Seco; état 9.5.2017

chaque assurance sociale, en chiffres absolus, dans la hausse des dépenses. Plus la surface est grande, plus l'assurance en question contribue à la progression des dépenses totales. Ainsi la PP, dont les dépenses ont progressé de 3,2 % (taux qui la place seulement au troisième rang des générateurs de dépenses), contribue beaucoup à la progression des dépenses totales.

APERÇU DU COMPTE GLOBAL 2016 Les données financières 2016 des assurances centralisées (AVS, AI, régimes des PC et des APG, et AC) sont déjà connues et offrent un aperçu du CGAS de l'année passée (voir tableau T2): les recettes de l'AVS et de l'AI ont progressé de 1,5 %, tandis que leurs dépenses sociales se sont accrues de respectivement 1,9 % et 0,4 %. Compte tenu de l'importance financière des prestations de l'AVS dans le compte global, on constate donc une légère tendance à la baisse. S'agissant des dépenses du régime des APG et de l'AC (+2,5 % et +9,1 %), cette tendance négative est encore plus prononcée, quand bien même leur part respective dans le CGAS est moins importante.

CHIFFRES ATTENDUS POUR 2017 ET 2018 En 2017, les dépenses des assurances sociales centralisées évolueront à peu près au même rythme qu'en 2016 (voir tableau T3). Selon les pronostics, le PIB nominal devrait augmenter davantage en 2017 que l'année précédente, de sorte que le taux des prestations sociales restera vraisemblablement stable. En ce qui

concerne l'évolution effective des recettes des assurances sociales et, partant, du taux de la charge sociale en 2017 et en 2018, nous ne disposons pas encore à ce jour (avril 2017) de données probantes.

**Stefan Müller**

Docteur ès sciences politiques, expert scientifique, secteur Recherche, évaluation et statistiques du domaine Mathématiques, analyses, statistiques et standards, OFAS.
stefan.mueller@bsv.admin.ch

**Salome Schüpbach**

Lic. rer. pol., collaboratrice scientifique, secteur Recherche, évaluation et statistiques du domaine Mathématiques, analyses, statistiques et standards, OFAS.
salome.schuepbach@bsv.admin.ch

FAMILLE, GÉNÉRATIONS ET SOCIÉTÉ

Ensemble pour des investissements efficaces dans le domaine de la petite enfance

Patricia Buser,
Karin Augsburger; Réseau suisse d'accueil extrafamilial

Un congrès s'est tenu le 4 mai 2017 en vue de dresser le bilan du dialogue sur l'intégration de la CTA « Entrer dans la vie en pleine santé ». Quelque 130 spécialistes ont débattu des conditions à créer pour permettre aux enfants d'avoir un bon départ dans la vie et présenté leurs revendications à la société civile, à leurs confrères et – surtout – aux responsables politiques.

Le 2 mai 2017, le Conseil des Etats, seconde chambre à se prononcer, a adopté un crédit de subventionnement d'environ 100 millions de francs en vue de renforcer le soutien à l'accueil extrafamilial des enfants et de réduire les coûts des places de crèche. Deux jours plus tard, les près de 130 spécialistes réunis lors du congrès du dialogue sur l'intégration « Entrer dans la vie en pleine santé » de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA; renommée depuis lors Conférence tripartite, CT) se sont accordés sur le fait que la décision du Parlement constituait certes un premier pas dans la bonne direction, mais n'était qu'une goutte d'eau dans la mer. Outre les besoins financiers toujours importants, des mesures nettement plus conséquentes sont de leur avis requises pour offrir à tous les enfants – quelle que soit leur origine – les mêmes chances de départ dans la vie. Les spé-

cialistes issus de la pratique, de la théorie et de l'administration ont dressé le bilan du congrès, discuté des défis et présenté leurs revendications aux décideurs du domaine de la petite enfance.

OPPORTUNITÉ ÉCONOMIQUE ET NÉCESSITÉ D'INVESTIR DANS LE DOMAINE DE LA PETITE ENFANCE

Le congrès de la CTA a clairement mis en évidence que les investissements dans la santé, l'intégration et la formation des enfants en bas âge¹ sont source d'avantages pour les familles, l'ensemble de la société, l'Etat et l'écono-

¹ De nombreux projets consacrés aux investissements dans le domaine de la petite enfance ont vu le jour dans le cadre du dialogue sur l'intégration dès la naissance de la CTA : www.dialog-integration.ch > Dès la naissance > Exemples de la pratique.

mie. Le professeur Martin Hafen, de la Haute école spécialisée de Lucerne, a affirmé qu'une économie ne peut absolument pas se permettre de *ne pas* investir dans la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance (Hafen 2017, 33), se référant au lauréat du prix Nobel d'économie James J. Heckman qui, dans ses travaux, a démontré à maintes reprises que les enfants en bas âge profitent des investissements ciblés dans leur développement. Par rapport aux enfants qui n'ont pas bénéficié d'un encouragement, ils présentent de meilleurs résultats scolaires et ont ultérieurement des chances accrues de trouver un emploi. A l'adolescence et à l'âge adulte, ils commettent en outre moins d'infractions, sont moins susceptibles de percevoir l'aide sociale et sont en meilleure santé. Ce sont les enfants issus de familles socialement défavorisées qui en retirent le plus d'avantages (Heckman/Masterov 2007, 31).

Les investissements dans la petite enfance permettent non seulement de réduire les inégalités sociales, économiques et en matière de santé à la naissance, mais bénéficient aussi à l'ensemble de la société et, partant, à son économie. Le Project «Perry Preschool», l'un des programmes américains les plus renommés d'aide en faveur des enfants socialement défavorisés et de leurs familles, affiche un taux de rendement de 16 %, si l'on inclut les avantages économiques découlant de la baisse de la criminalité, de la réduction des coûts d'enseignement de rattrapage et des revenus plus élevés des participants à l'âge adulte (Heckman/Masterov 2007, 35). Le programme repose sur des visites hebdomadaires au domicile des enfants et de leurs familles ainsi que sur un enseignement préscolaire intensif et de grande qualité durant un à deux ans pour les enfants issus de milieux socialement défavorisés (Heckman/Masterov 2007, 12).

GARANTIR L'ACCÈS À DES OFFRES DE CONSEIL DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE Les spécialistes se heurtent fréquemment à des limites lorsqu'il s'agit d'atteindre certains groupes cibles dont les enfants ne fréquentent pas les structures d'accueil de jour ou d'autres établissements : familles directement issues de l'immigration et ayant des connaissances insuffisantes de la langue locale, qui ont connu l'expérience de l'exil et ont vécu des événements traumatiques ou pâtissent de désavantages socio-économiques. Pour que les enfants concernés et leurs familles puissent bénéficier

des investissements dans le domaine de la petite enfance, des mesures de sensibilisation à l'intention des spécialistes sont requises. Ceux-ci doivent être en mesure d'identifier précocement les éventuelles barrières, comme les difficultés de communication, la peur de la discrimination ou encore les obstacles d'ordre pratique tels que la méconnaissance de la vie locale ou des offres existantes. Du matériel d'information ad hoc et des formations sur les entraves à l'accès destinées aux spécialistes se révèlent utiles à cet égard.

Les acteurs de la société civile peuvent également jouer ici un rôle essentiel pour orienter les familles vers les services spécialisés adéquats. Les médecins de famille, qui prodiguent les soins de santé de base aux enfants et à leurs familles, peuvent par exemple attirer leur attention sur les offres disponibles et les rediriger vers les services compétents. Les personnes issues d'un milieu culturel et linguistique similaire peuvent aider les familles venant de faire l'expérience de la migration à surmonter les barrières à l'entrée et à recourir aux offres de conseil existantes. L'approche «peer to peer», qui fait intervenir des personnes clés avec leur propre expérience de l'exil et de la migration, est ici particulièrement adaptée.

LES NORMES DE QUALITÉ EN TANT QU'AIDES À L'ORIENTATION Dans le cadre de l'approche «peer to peer» et d'autres stratégies visant à atteindre les familles concernées, il semble judicieux de définir des normes de qualité et des lignes directrices pour le conseil spécialisé, et d'encourager leur utilisation de manière généralisée. Des normes instaurant des directives de traitement uniformisées et destinées à combler les lacunes en matière d'information ont par exemple été développées à l'intention des pédiatres (Bernhard et al. 2016). Dans le cadre du conseil parental, il est souhaitable de définir comme procédure standard que les personnes chargées du conseil se familiarisent avec certaines cultures. Cela permet d'éviter les phénomènes de «culturisation» ou les stéréotypes culturels ainsi que de mieux évaluer et cerner les problèmes et les besoins des familles issues de contextes culturels différents².

² Cf. « Normes et directives 2017 » de l'Association suisse des consultations parents-enfants : www.sf-mvb.ch > Gestion qualité > Normes et directives 2017 (PDF).

MISE EN RÉSEAU À L'ÉCHELLE LOCALE POUR ASSURER UNE CONTINUITÉ DANS LA PRISE EN CHARGE

Afin d'assurer une continuité dans la prise en charge des enfants socialement défavorisés, il est nécessaire de renforcer la coordination et la coopération à l'échelle locale entre les acteurs clés de la petite enfance, tels que les collaborateurs des structures d'accueil de jour, les sages-femmes, les pédiatres ou les personnes chargées du conseil parental. L'instauration de réseaux interdisciplinaires permet de créer des synergies et de diffuser plus efficacement les informations. Les spécialistes bien informés quant aux interfaces avec d'autres domaines et aux personnes de contact compétentes en retirent des avantages mutuels. Ils sont ainsi en mesure de gérer de manière plus globale et efficace les problèmes, questions et besoins des personnes qu'ils conseillent et prennent en charge. Les gains en termes de ciblage des objectifs et d'efficacité compensent très largement le surcroît de travail initial découlant de l'investissement en temps, en effectifs et en ressources matérielles lié à la mise en place du réseau. Mais bien que l'impact positif des réseaux locaux interdisciplinaires soit reconnu et constaté dans les faits, les incitations financières et pratiques restent rares dans ce domaine.

Pour convaincre encore plus de spécialistes de la plus-value du travail en réseau, il convient d'examiner les solutions permettant de compenser la charge supplémentaire qui en résulte. Il serait par exemple envisageable que la participation régulière à des rencontres de réseautage institutionnalisées, organisées au niveau local ou régional, soit prise en compte au titre du perfectionnement (p. ex., pour les pédiatres, par la Société suisse de pédiatrie).

MOBILISATION POLITIQUE DES SPÉCIALISTES DE LA PETITE ENFANCE

S'agissant des investissements dans le domaine de la petite enfance, l'engagement des spécialistes est requis non seulement dans le contexte professionnel et sociétal, mais aussi pour la dimension politique de leur travail. La sensibilisation politique des spécialistes locaux et de leur réseau doit être encouragée. Les spécialistes doivent être soutenus afin d'être en mesure de se faire entendre sur le plan politique et de faire valoir leurs intérêts dans le processus décisionnel. Ils doivent être à même de discuter et de formuler leurs exigences de façon à être perçus par les déci-

deurs locaux. De par leur savoir-faire politique et leur expérience de longue date des questions liées à l'accueil extra-familial des enfants, des organisations telles que le Réseau suisse d'accueil extrafamilial peuvent ici apporter un tel soutien.

COORDINATION ENTRE LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE L'ÉTAT FÉDÉRAL DANS LE DOMAINE DE LA PETITE ENFANCE

Les attributions, compétences et responsabilités touchant la politique de la petite enfance sont réparties horizontalement entre plusieurs autorités et verticalement entre les trois niveaux institutionnels. La compétence législative revient aux communes et aux cantons. Un inventaire des offres montre que l'encouragement des enfants en bas âge par les cantons présente différents degrés d'intensité et d'implication, et que de nombreuses stratégies et approches coexistent (INFRAS 2017, 34). Afin de garantir une politique de la petite enfance efficace et reposant sur une large base nationale, un échange ad hoc entre les cantons via la CDIP, la CDAS et la CDS serait souhaitable.

La mise en œuvre efficace des projets d'encouragement cantonaux au sein des communes constitue également un défi. La création d'organes de coordination cantonaux pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance, appréhendant cette dernière comme un thème transversal des domaines de la santé, de l'intégration, de la formation et de l'action sociale, peut contribuer à améliorer la coordination ainsi qu'à faciliter la tâche des communes s'agissant du renforcement de la coopération par-delà leurs frontières et de la constitution de réseaux régionaux.

En tant que facilitateur du réseautage et de la coopération, la Confédération – dont les compétences dans la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance se limitent au soutien et à des mesures complémentaires – peut endosser un rôle important d'intermédiaire et mettre en place des structures au sein desquelles les cantons, les communes et les acteurs non gouvernementaux ont la possibilité d'échanger leurs points de vue et d'identifier les besoins en termes de coopération.

DÉFIS LINGUISTIQUES ET CULTURELS Dans leur quotidien professionnel, les spécialistes de la petite enfance se trouvent confrontés aux contextes culturels et linguistiques

les plus divers. Pour relever ces défis de manière adéquate, ils doivent bénéficier d'un soutien – notamment au moyen de perfectionnements aux compétences transculturelles et d'une supervision régulière – et des ressources correspondantes (p. ex. pour des interprètes communautaires). Par ailleurs, les personnes qui assurent la prise en charge et le suivi des enfants ayant vécu des événements traumatiques ou l'expérience de l'exil doivent être sensibilisées à l'encadrement de tels groupes cibles par le biais de formations et de perfectionnements.

Les familles issues de la migration se heurtent toujours à des obstacles structurels à l'accès aux informations concernant les offres de conseil et de soutien. Le recours à des concepts innovants (p. ex. cours vidéo de préparation à l'accouchement) et à de nouveaux canaux d'information (plateformes comme YouTube) peut contribuer à abattre ces barrières. Les contenus des sites Internet et des plateformes doivent non seulement être adaptés en permanence aux besoins et compétences des familles, mais aussi être disponibles en différentes langues. Le projet «migesplus» de la Croix-Rouge suisse (CRS) rassemble par exemple sur une plateforme Internet les publications des acteurs publics et privés qui sont consacrées aux thèmes de santé les plus divers et qui s'adressent à la population migrante, les met à disposition en différentes langues et apporte un soutien financier en matière de traduction. La CRS entend ainsi promouvoir l'égalité d'accès à l'information sur la santé³. Pour de telles réalisations, un financement structurel – contrairement à la logique de projet qui prévaut souvent aujourd'hui en matière de financement – revêt une grande importance. Ce n'est qu'ainsi que des structures pérennes peuvent être développées et que la durabilité peut être garantie.

SYNTHÈSE Les dernières recherches montrent que les investissements dans le domaine de la petite enfance sont considérablement plus efficaces que des interventions ultérieures. Ils profitent non seulement à l'enfant qui a bénéficié d'un encouragement précoce, mais constituent aussi un facteur d'intégration pour toute la famille: le recours par l'enfant à des offres d'encouragement précoce permet également aux parents de nouer des contacts en dehors de leur

environnement social immédiat par le biais des institutions concernées. Malgré sa grande importance sociale et économique, le thème de la petite enfance n'est pas une préoccupation politique majeure de la Suisse, que ce soit à l'échelle de la Confédération, des cantons ou des communes. Il serait néanmoins souhaitable que les instances politiques soutiennent l'engagement des particuliers et des spécialistes en mettant en place des structures viables et pérennes. La vocation de telles structures doit être d'améliorer l'efficacité des investissements dans le domaine de la petite enfance et de les étoffer sur le plan quantitatif, afin que tous les enfants – quelle que soit leur origine –, leurs familles et, en définitive, l'ensemble de la société puissent en bénéficier. ■

BIBLIOGRAPHIE

Hafen, Martin (2017): «Prévention pendant les premières années de vie», dans *Paediatrica*, 28, n° 3/2017, p. 32ss: www.swiss-paediatrics.org > *Paediatrica* > Volume 28 (2017).

Bernhard, Sara et al. (2016): «Guidance for testing and preventing infections and updating immunisations in asymptomatic refugee children and adolescents in Switzerland», dans *Paediatrica* 27, n° 1/2016, p. 11ss: www.swiss-paediatrics.org > *Paediatrica* > Volume 27 (2016).

INFRAS (2016): *Stratégies cantonales et coordination dans le domaine de l'accueil et de l'éducation de la petite enfance: un état des lieux dans les cantons* (Jacobs Foundation en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales [Programme national contre la pauvreté] et le Secrétariat d'Etat aux migrations), Jacobs Foundation, Zurich: www.netzwerk-kinderbetreuung.ch > Société > News > 02.03.2017.

Heckman, James J.; Masterov, Dimitriy V. (2007): «The Productivity Argument for Investing in Young Children», dans *document de travail du NBER* n° 13016: www.nber.org/papers/w13016.pdf.



Patricia Buser

Dr ès sciences politiques des., directrice du Réseau suisse d'accueil extrafamilial
p.buser@netzwerk-kinderbetreuung.ch



Karin Augsburger

BA en histoire contemporaine, collaboratrice scientifique, Réseau suisse d'accueil extrafamilial
karin.augsburger@polsan.ch

³ www.migesplus.ch.

AFFAIRES INTERNATIONALES

Convention de sécurité sociale entre la Suisse et la Chine

Stephanie Koch, Office fédéral des assurances sociales

La convention de sécurité sociale avec la Chine est entrée en vigueur le 19 juin 2017. Elle s'ajoute à celles que la Suisse a déjà conclues avec d'autres pays asiatiques : les Philippines, le Japon, l'Inde et la Corée du Sud.

La convention de sécurité sociale avec la Chine s'inscrit dans les efforts déployés par la Suisse pour approfondir ses relations avec ses principaux partenaires économiques en Asie. Après avoir conclu des conventions similaires avec le Japon (en vigueur depuis le 1^{er} mars 2012), l'Inde (depuis le 29 novembre 2011) et la Corée du Sud (depuis le 1^{er} juin 2015), la Suisse a entamé des négociations contractuelles avec la Chine sur ce dossier, renforçant ainsi les bonnes relations bilatérales qu'elle entretient avec ce pays.

Les échanges économiques et politiques entre la Suisse et la Chine ont connu un développement important ces dernières années. Depuis 2011, les deux pays ont des contacts réguliers sur les questions politiques et économiques. La Chine est aujourd'hui le principal partenaire commercial de la Suisse en Asie. Quelque 600 entreprises suisses y emploient environ 180 000 personnes.

LES NÉGOCIATIONS AVEC LA CHINE La République populaire de Chine a introduit en 2011 un système national d'assurance sociale. Depuis l'entrée en vigueur de la loi correspondante le 15 octobre 2011, les employés et les employeurs sont tenus de verser des cotisations de sécurité sociale. Les taux de cotisation pour les différentes assurances varient selon les provinces et peuvent atteindre 37 % du salaire brut pour l'employeur et 11 % pour le salarié. Cette augmentation substantielle des charges salariales concerne aussi les salariés étrangers en Chine, et donc les salariés suisses et leurs employeurs en Suisse.

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a pris contact dès 2011 avec les autorités chinoises compétentes pour ouvrir des négociations en vue de conclure une convention de sécurité sociale. L'objectif était d'éviter aux travailleurs détachés d'avoir à payer les cotisations sociales dans

les deux pays. Les derniers points litigieux ont été réglés à l'été 2015 et la convention a été signée le 30 septembre 2015.

Les taux de cotisation peuvent atteindre 37% du salaire brut pour l'employeur et 11% pour le salarié.

CONTENU DE LA CONVENTION Avant l'entrée en vigueur de la convention, de nombreux salariés suisses détachés et leurs employeurs payaient des cotisations aux assurances sociales des deux pays. De même, les travailleurs chinois qui étaient détachés temporairement en Suisse par leur employeur chinois et maintenaient leur assurance en Chine étaient eux aussi doublement assujettis. Cette situation représentait pour les entreprises et les travailleurs un obstacle non négligeable à l'échange de main-d'œuvre entre les deux Etats. L'entrée en vigueur de la convention élimine ces obstacles.

Reprenant pour l'essentiel le contenu des conventions de détachement déjà conclues avec l'Inde et la Corée du Sud, la convention règle surtout la question de l'assujettissement à la législation applicable. Le principe déterminant à cet égard est celui du lieu de travail. Selon ce principe, qui vise à faciliter l'échange de personnel entre les deux économies, les personnes sont normalement assujetties au système d'assurances sociales de l'Etat contractant dans lequel elles travaillent.

En dérogation à ce principe, la convention conclue entre la Suisse et la Chine prévoit que les travailleurs détachés par leur employeur pour une période limitée sur le territoire de l'autre Etat contractant sont exemptés de l'obligation de verser des cotisations dans l'Etat dans lequel ils exercent une activité temporaire. En d'autres termes, ces travailleurs restent assujettis au système de sécurité sociale du premier Etat contractant, comme s'ils continuaient d'y exercer leur activité. Un changement de système de sécurité sociale ou un

double assujettissement peut ainsi être évité en cas de détachements temporaires. Cette manière de procéder épargne aux entreprises actives à l'échelle internationale et aux caisses de compensation des formalités administratives longues et coûteuses. Un détachement est possible, quelle que soit la nationalité du salarié.

La convention ne prévoit pas l'exportation des rentes. En accord avec la législation suisse et, en partie, avec la législation chinoise – qui, contrairement au droit suisse, autorise en principe l'exportation des rentes –, elle contient néanmoins une réglementation concernant le remboursement des cotisations versées à l'assurance de rentes de l'Etat contractant. Les modalités de versement prévues se conforment à la législation nationale. La législation suisse relative à la prévoyance professionnelle prévoit également le paiement en espèces de la prestation de sortie dans le 2^e pilier.

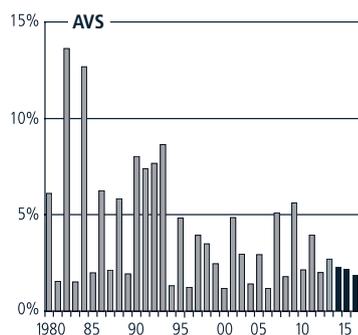
Outre les dispositions susmentionnées, la convention règle les autres points habituellement couverts par les conventions de sécurité sociale, à savoir le champ d'application matériel, l'assujettissement de catégories particulières de personnes, l'entraide administrative, l'utilisation des langues officielles respectives et la protection des données. ■



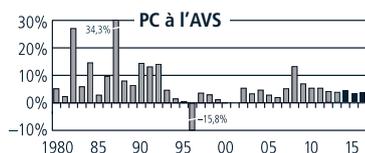
Stephanie Koch

Avocate, domaine Affaires internationales, OFAS
stephanie.koch@bsv.admin.ch

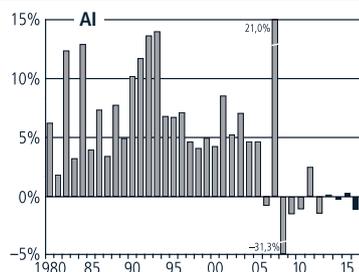
Modification des dépenses en pour-cent depuis 1980



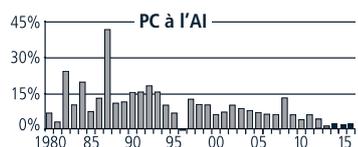
AVS	1990	2000	2010	2015	2016	Veränderung in % TM'
Recettes (y compris les variations de valeur du capital) (mio fr.)	20355	28792	38495	41177	42969	4,4%
dont contrib. ass./empl.	16029	20482	27461	30415	30862	1,5%
dont contrib. pouv. publics	3666	7417	9776	10737	10896	1,5%
Dépenses	18328	27722	36604	41735	42530	1,9%
dont prestations sociales	18269	27627	36442	41533	42326	1,9%
Résultat d'exploitation total	2027	1070	1891	-558	438	178,5%
Capital²	18157	22720	44158	44229	44668	1,0%
Bénéficiaires de rentes AV (Personnes)	1225388	1515954	1981207	2239821	2285454	2,0%
Bénéf. rentes veuves/veufs	74651	79715	120623	143059	148092	3,5%
Nombre de cotisants AVS	4289723	4552929	5251238	5619405	...	1,3%



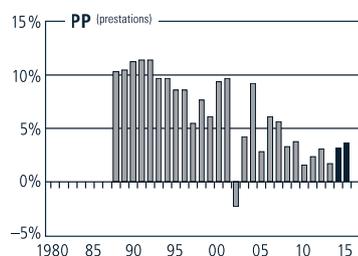
PC à l'AVS	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Dépenses (= recettes) (mio fr.)	1124	1441	2324	2778	2856	2,8%
dont contrib. Confédération	260	318	599	710	738	4,0%
dont contrib. cantons	864	1123	1725	2069	2119	2,4%
Bénéficiaires (personnes, av. 1997 cas)	120684	140842	171552	201182	204886	1,8%



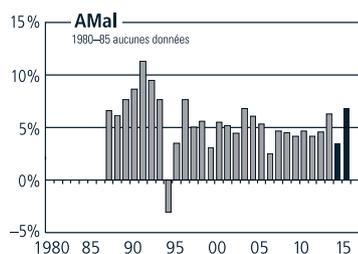
AI	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (y compris les variations de valeur du capital) (mio fr.)	4412	7897	8176	9918	10024	1,1%
dont contrib. ass./empl.	2307	3437	4605	5096	5171	1,5%
Dépenses	4133	8718	9220	9304	9201	-1,1%
dont rentes	2376	5126	6080	5612	5540	-1,3%
Résultat d'exploitation total	278	-820	-1045	614	823	34,2%
Dette de l'AI envers l'AVS	6	-2306	-14944	-2229	-11406	6,7%
Fonds AI²	5000	5000	0,0%
Bénéficiaires de rentes AI (Personnes)	164329	235529	279527	255347	251719	-1,4%



PC à l'AI	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Dépenses (= recettes) (mio fr.)	309	847	1751	2004	2045	2,1%
dont contrib. Confédération	69	182	638	713	727	2,0%
dont contrib. cantons	241	665	1113	1290	1317	2,1%
Bénéficiaires (personnes, av. 1997 cas)	30695	61817	105596	113858	113708	-0,1%

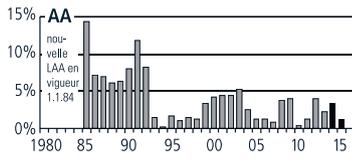


PP/2 ^e Pilier (Source : OFS/OFAS)	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (mio fr.)	32882	46051	62107	68225	...	-2,0%
dont contrib. sal.	7704	10294	15782	18343	...	3,3%
dont contrib. empl.	13156	15548	25432	27470	...	-3,1%
dont produit du capital	10977	16552	15603	13796	...	-9,8%
Dépenses	16447	32467	46055	53470	...	3,2%
dont prestations sociales	8737	20236	30912	35504	...	3,6%
Capital	207200	475000	617500	779400	...	1,2%
Bénéficiaires de rentes (Bénéf.)	508000	748124	980163	1091803	...	1,6%

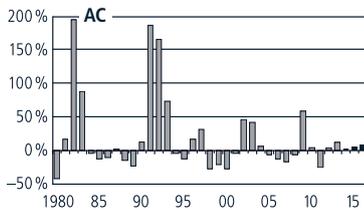


AMal Assurance obligatoire des soins	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (mio fr.)	8613	13898	22424	27186	...	2,8%
dont primes (à encaisser)	6954	13442	22051	27119	...	4,9%
Dépenses	8370	14204	22200	27793	...	6,3%
dont prestations	7402	13190	20884	25986	...	5,4%
dont participation d. assurés aux frais	-801	-2288	-3409	-4136	...	-3,7%
Résultat d'exploitation	244	-306	225	-607	...	-305,1%
Capital	6600	6935	8651	12943	...	-1,9%
Réduction de primes	332	2545	3980	4086	...	2,0%

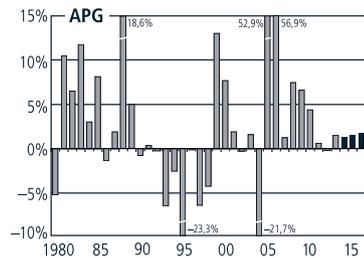
Modification des dépenses en pour-cent depuis 1980



AA tous les assureurs	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (y compris les variations de valeur du capital) (mio fr.)	4153	6557	7742	8369	...	-2,3%
dont contrib. des assurés	3341	4671	6303	6176	...	1,4%
Dépenses	3259	4546	5993	6746	...	1,2%
dont prestations directes avec rench.	2743	3886	5170	5794	...	1,7%
Résultat d'exploitation	895	2011	1749	1623	...	-14,7%
Capital	12553	27322	42817	52099	...	3,1%



AC (Source: seco)	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (mio fr.)	736	6230	5752	7483	7605	1,6%
dont contrib. sal./empl.	609	5967	5210	6796	6937	2,1%
dont subventions	-	225	536	634	657	3,6%
Dépenses	452	3295	7457	6874	7450	8,4%
Résultats des comptes	284	2935	-1705	610	156	-74,5%
Capital	2924	-3157	-6259	-1539	-1384	10,1%
Bénéficiaires ³ (Total)	58503	207074	322684	316896	331747	4,7%



APG	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (y compris les variations de valeur du capital) (mio fr.)	1060	872	1006	1811	1694	-6,5%
dont cotisations	958	734	985	1818	1658	-8,8%
Dépenses	885	680	1603	1703	1746	2,5%
Résultat d'exploitation total	175	192	-597	108	-52	-147,8%
Capital	2657	3455	412	1076	1024	-4,8%

AF	1990	2000	2010	2015	2016	TM'
Recettes (mio fr.)	2689	3974	5074	5938	...	-0,3%
dont agricole	112	139	149	115	...	-4,5%

Compte global des assurances sociales CGAS 2015

Branches des assurances sociales	Recettes mio fr.	TM 2014/2015	Dépenses mio fr.	TM 2014/2015	Résultats des comptes mio fr.	Capital mio fr.
AVS (CGAS)	41 902	1,4%	41 735	2,1%	167	44 229
PC à l'AVS (CGAS)	2 778	2,4%	2 778	2,4%	-	-
AI (CGAS)	10 011	0,0%	9 304	0,5%	707	-7 229
PC à l'AI (CGAS)	2 004	1,9%	2 004	1,9%	-	-
PP (CGAS; estimation)	68 225	-2,0%	53 470	3,2%	14 754	779 400
AMal (CGAS)	27 230	4,9%	27 793	6,3%	-563	12 943
AA (CGAS)	7 746	-0,4%	6 746	1,2%	1 000	52 099
APG (CGAS)	1 833	1,6%	1 703	2,1%	131	1 076
AC (CGAS)	7 483	3,1%	6 874	5,4%	610	-15 339
AF (CGAS)	5 938	-0,3%	5 908	2,6%	29	1 539
Total consolidé (CGAS)	174 413	0,4%	157 579	3,2%	16 834	882 517

Indicateurs d'ordre économique

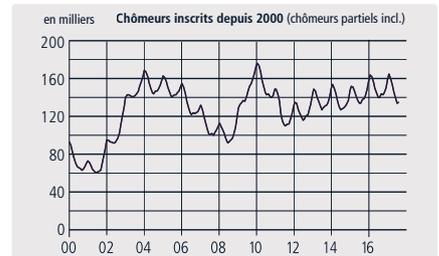
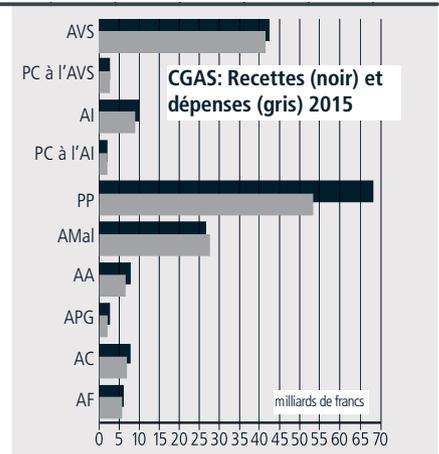
	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Taux de la charge sociale ⁴ (indicateur selon CGAS)	25,1%	25,5%	25,2%	26,6%	26,9%	26,9%
Taux des prestations sociales ⁵ (indicateur selon CGAS)	18,0%	20,3%	19,6%	20,1%	20,3%	20,9%

Chômeurs(ses)

	Ø 2014	Ø 2015	Ø 2016	mai 17	juin 17	juil. 17
Chômeurs enregistrés	136 764	142 810	149 317	139 778	133 603	133 926
Taux de chômage ⁶	3,0%	3,2%	3,3%	3,1%	3,0%	3,0%

Démographie Scénario A-00-2015

	2014	2015	2020	2030	2040	2050
Rapport dépendance <20 ans ⁷	32,9%	32,6%	32,6%	34,7%	34,7%	34,2%
Rapp. dép. des pers. âgées ⁷	29,9%	30,2%	32,6%	41,3%	47,6%	52,2%



¹ Taux de modification annuel le plus récent = TM.

^{1.1} 2011: transfert de 5 milliards de francs de l'AVS à l'AI.

³ Le nombre de chômeurs se trouve à la fin du tableau.

⁴ Rapport en pour-cent des recettes des assurances sociales au produit intérieur brut.

⁵ Rapport en pour-cent des prestations des assurances sociales au produit intérieur brut.

⁶ Chômeurs enregistrés par rapport à la population résidente active.

⁷ Rapport entre les personnes âgées de 0 à 19 ans et les personnes actives. Rapport entre les rentiers et les personnes actives. Personnes actives: de 20 ans jusqu'à l'âge de la retraite (H 65 / F 64).

Source: Statistique des assurances sociales suisses 2017 de l'OFAS; SECO, OFS.

Informations: salome.schuepbach@bsv.admin.ch

EN RÉPONSE

L'héritage de Marthe Gosteli

Marthe Gosteli, l'icône du mouvement féministe qui a consacré une grande partie de sa vie à documenter le travail politique, économique, culturel et social des Suissesses sans parti pris idéologique, est décédée en avril dernier. Son engagement pour le droit de vote des femmes et l'égalité des sexes a fait d'elle un modèle et une source d'inspiration pour bien des femmes en Suisse.



Silvia Bühler, directrice des archives, Fondation Gosteli

Comment sauvegarder l'héritage de Marthe Gosteli et poursuivre son précieux travail? L'archiviste infa-

tigable Marthe Gosteli a rassemblé dans la ferme familiale d'innombrables documents qui témoignent de l'engagement des femmes en Suisse du milieu du XIX^e siècle à nos jours – un engagement qui leur a permis de façonner le pays, même sans avoir le droit de vote. En créant ses archives et sa fondation, Marthe Gosteli souhaitait graver dans la mémoire le poids de ces efforts, car comme elle disait « sans histoire, il n'y a pas d'avenir ». Marthe Gosteli, en bonne pionnière, a jeté les bases qui nous permettent aujourd'hui d'exploiter les Archives de l'histoire du mouvement des femmes en Suisse et d'offrir un service public professionnel.

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous gérons les archives de Marthe Gosteli installées dans le bâtiment Altikofen à Worblaufen près de Berne, afin de pour-

suire son œuvre et de conserver le souvenir. Nous continuons de compléter la collection par de nouveaux documents sur l'histoire des femmes afin de les mettre à la disposition des chercheurs et du grand public.

Quel est votre plus grand défi? Un de nos grands défis consiste à consolider nos bases financières à long terme. Jusqu'ici la fondation n'a obtenu aucune contribution publique et sa fortune diminue constamment. Pour garantir la pérennité de l'œuvre de Marthe Gosteli, nous souhaitons mettre en place un modèle de financement fondé sur plusieurs piliers et alimenté par plusieurs sources. Nous avons donc soumis des interpellations politiques à cet effet au canton de Berne et à la Confédération.

www.gosteli-foundation.ch

EN CLAIR

AS-AI-AC

Le monitoring AS-AI-AC tient compte de l'ensemble des personnes âgées de 18 à 65 ans auxquelles des prestations ont été allouées en Suisse sous forme de rente AI, d'indemnités journalières AC ou d'aide sociale au sens restreint (aide sociale économique, sans les ressources fournies par les cantons et les communes. Il n'inclut pas les enfants de 0 à 17 ans, qui sont nombreux à l'aide sociale. Les bénéficiaires de rentes AI sont comptabilisés comme des sorties du système en cas d'expatriation et comme des entrées dans le système lorsqu'ils s'établissent en Suisse. Le monitoring ne porte que sur les personnes et les flux de personnes entre les trois systèmes. Les informations disponibles ne permettent pas d'analyser les flux financiers liés aux remboursements et aux imputations qui en découlent.

www.ofas.admin.ch

EN CHIFFRES

10 000

Tel est le nombre des migrantes pendulaires, provenant majoritairement de l'est de l'Europe, qui viennent assurer la prise en charge 24 h sur 24 de quelque 5000 personnes ayant besoin d'assistance dans les ménages suisses. L'estimation figure dans une étude mandatée par le SECO qui examine 5 possibilités pour réglementer le travail de ces pendulaires et qui en évalue les conséquences. Pour maintenir le plus bas possible le coût de la réglementation, le Conseil fédéral a décidé de soutenir les cantons dans l'élaboration d'un contrat-type de travail cantonal relatif à la prise en charge de personnes âgées dans les ménages privés. Le modèle inclura des prescriptions minimales en matière de décompte du temps de présence en fonction du besoin de prise en charge. Les milieux concernés seront associés à la démarche.

www.seco.admin.ch > Communiqués de presse > 22.6.2017

IL Y A 50 ANS

Le bureau suisse d'ATD Quart Monde se constituait

ATD Quart Monde se fraie un chemin en Suisse dix ans après son établissement en France.



C'est à Paris que Joseph Wresinski (1917-1988), prêtre français, crée en 1957 avec les familles d'un camp de sans-logis l'association « Aide à toute détresse », qui deviendra le Mouvement international ATD Quart Monde. Son centre en Suisse est ouvert à Treyvaux en 1967. Le mouvement s'établit ensuite aussi à Bâle, Fribourg, Genève, Porrentruy, Yverdon et Zurich.

Apolitique et neutre sur le plan confessionnel, ATD Quart Monde collabore dans une trentaine de pays avec les personnes touchées par la pauvreté et poursuit son action pour les droits fondamentaux et le respect de la dignité,

afin que chaque être humain puisse participer au développement de la société.

La rencontre et le dialogue ont lieu partout où vivent les personnes concernées et dans les projets qu'elles initient. Projets culturels et artistiques, offres de formation faciles d'accès, journées familiales et points de rencontre pour enfants, tout doit promouvoir la liberté personnelle, la cohésion sociale et la solidarité.

ATD Quart Monde collabore avec d'autres institutions luttant contre la pauvreté, et la Confédération l'invite depuis 1984 à prendre part aux procédures de consultation. Quelques mois avant sa mort, Wresinski a créé la Journée mondiale du refus de la misère, que l'ONU a reconnue en 1992. Elle a lieu le 17 octobre.

www.quart-monde.ch; www.atd-quartmonde.org;
www.contre-la-pauvrete.ch

EN BREF

Session des jeunes

Le Conseil fédéral conclut son rapport du 24 mai 2017 en réponse au postulat Reynard 13.4304 « Renforcer la Session des jeunes » en jugeant que les instruments mis à la disposition de cette dernière pour faire valoir les préoccupations des jeunes dans le débat politique sont suffisants. Sur les 123 pétitions déposées par cet organe et traitées de manière définitive, 15 ont été soit reprises sous forme de postulat, soit abordées dans le cadre des affaires courantes. Pour le Conseil fédéral, la force de la Session des jeunes réside surtout dans la possibilité offerte chaque année à plus de 200 jeunes de participer à son organisation et d'exprimer publiquement leurs points de vue sur d'importantes questions de société.

www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Informations destinées aux médias > 24.5.2017

Coordination nationale des maladies rares (kosek)

Les cantons, les organisations de patients, les fournisseurs de prestations et l'Académie suisse des sciences médicales ont créé en juin l'association Coordination nationale des maladies rares (kosek). Celle-ci aura pour tâche de désigner les centres de référence et les réseaux de soins destinés aux quelque 500 000 personnes qui souffrent de maladies rares dans notre pays. Ces centres représentent l'une des principales mesures du concept national maladies rares, outre des procédures standardisées, pour améliorer la collaboration des acteurs et sensibiliser davantage les médecins (spécialistes ou généralistes) aux problématiques que rencontrent les patients et leur entourage.

www.bag.admin.ch > Thèmes > Santé humaine > Maladies rares > Concept national maladies rares

EN DIRECT

Congrès annuel ASPS

Le colloque annuel 2017 portera sur les conséquences qui découlent de la numérisation de l'organisation du travail et du marché de l'emploi sur les conditions, les exigences et les relations de travail ainsi que sur la sécurité sociale.

25.10.2017, Haute école spécialisée bernoise, Division Travail social
www.svsp.ch/fr/manifestations

Journée d'automne Artias 2017

Programme à venir

23.11.2017 Musée Olympique de Lausanne
www.artias.ch > Activités > Journées

Symposium suisse de gérontologie 2017

Issus des milieux des sciences sociales, de l'architecture, de la politique, de l'économie et de la psychologie, les conférenciers réfléchiront sur les conditions de logement et l'organisation des espaces de vie en développant leur vision sur les formes d'habitation intergénérationnelles et sur des logements adaptés aux différents âges de la vie.

28.11.2017, Haute école d'ingénierie et d'architecture Fribourg
www.prosenectute.ch/fr > Prestations > Pour les spécialistes > Manifestations



IMPRESSUM

Date de publication

1^{er} septembre 2017

Editeur

Office fédéral des assurances sociales

Rédaction

Suzanne Schär
suzanne.schaer@bsv.admin.ch
Téléphone 058 462 91 43

La rédaction ne partage pas forcément les opinions des auteurs extérieurs à l'OFAS.

Traduction

Service linguistique de l'OFAS

Commission de rédaction

Jérémie Lecoultre, Marco Leuenberger,
Katharina Mauerhofer, Stefan Müller,
Robert Nyffeler, Michela Papa, Nicole Schwager

Abonnements et numéros uniques

Office fédéral des constructions et de la logistique
3003 Berne
vente.civil@bbl.admin.ch (abonnements)
www.publicationsfederales.admin.ch
(numéros uniques)

Internet

www.securite-sociale-chss.ch

Copyright

Reproduction autorisée avec l'accord de la rédaction

Tirage

Version allemande : 2200
Version française : 1070

Prix

Abonnement annuel (4 numéros) : Fr. 35.–
TVA incluse, prix du numéro Fr. 9.–

Diffusion

OFCL

Conception

MAGMA – die Markengestalter, Berne

Impression

Cavelti AG, Gossau
Wilerstrasse 73, 9201 Gossau SG

318.998.3/17f

