



REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Yann Glayre et consorts – L'Etat en fait-il assez en matière d'engagement de chômeurs seniors ?

Rappel de l'interpellation

Alors que la pression sur l'emploi des travailleurs âgés faisait déjà des ravages parmi les seniors au chômage, la grave crise que nous vivons actuellement va fortement accentuer cette problématique.

Partant du principe qu'un travailleur âgé qui reste sans emploi se verra allouer des prestations sociales sur une période prolongée, il est dans l'intérêt de la collectivité que l'Etat contribue de manière équitable à proposer des emplois pour cette catégorie de personnes.

J'adresse donc les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- 1. Quel est le nombre de personnes âgées de plus de cinquante ans, embauchées dans l'administration cantonale au cours des trois dernières années ?*
- 2. En proportion des recrutements, quel pourcentage cela représente-t-il ?*
- 3. L'administration peut-elle publier la pyramide des âges de ses collaborateurs ?*
- 4. Quelles mesures le Canton de Vaud entend-t-il mettre en place afin de tirer parti de l'expérience des chômeurs seniors et, à compétence égale, de privilégier leur embauche au vu de l'impact qu'aurait cette pratique sur les finances publiques ?*
- 5. Est-ce que des mesures financières incitatives, pour encourager les entreprises à engager des chômeurs de 50+, ont été mises en place ?*
- 6. Est-il envisagé d'établir un label pour les entreprises engageant des employés de 50+ (pouvant notamment servir à l'obtention de contrats avec l'Etat) ?*

Je remercie d'avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.

Réponse du Conseil d'Etat

Introduction

Le Conseil d'Etat rappelle en préambule qu'il poursuit une politique faisant de l'Etat un employeur attrayant et exemplaire et qu'il ne saurait tolérer une quelconque discrimination à l'engagement. Le Conseil d'Etat est particulièrement attentif à ce que la catégorie de travailleuse et travailleur de cinquante ans et plus puisse apporter son expérience et ses compétences en qualité de collaboratrice ou collaborateur au sein des différents services de l'Etat de Vaud. Le programme de législature y fait d'ailleurs référence. De plus, le Conseil d'Etat est particulièrement attentif au maintien de la cohésion sociale de la population. Il en a d'ailleurs fait le premier axe stratégique de son programme de législature actuel. Différentes mesures et actions ont été développées afin de veiller à l'insertion professionnelle, économique et sociale de la population, dans le volet du placement.

Réponses aux questions

1. *Quel est le nombre de personnes âgées de plus de cinquante ans, embauchées dans l'administration cantonale au cours des trois dernières années ?*

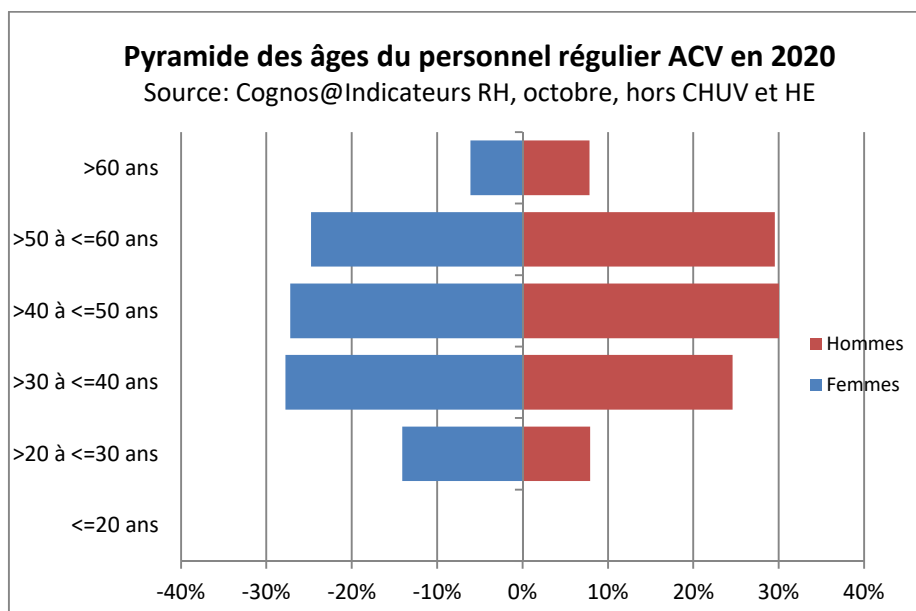
De janvier 2018 à fin octobre 2020, 949 personnes de 50 ans et plus ont été engagées au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise (ACV), hors CHUV et HE (embauches et réembauches).

2. *En proportion des recrutements, quel pourcentage cela représente-t-il ?*

L'engagement de ces 949 personnes représente 11.3% des engagements au sein de l'ACV.

3. *L'administration peut-elle publier la pyramide des âges de ses collaborateurs ?*

Voici la pyramide des âges des collaboratrices et collaborateurs de l'ACV, hors CHUV et HE. Nous pouvons relever qu'avec 31.15% de collaborateur-trice-s âgé-e-s entre 50 ans et 65 ans, l'ACV se présente plutôt comme un employeur favorable à l'activité des séniors. A titre comparatif, les personnes âgées entre 50 et 69 ans représentaient 23,6% de la population résidente permanente vaudoise en 2018¹.



¹ Source: STATVD, Statistique annuelle de la population

4. *Quelles mesures le Canton de Vaud entend-t-il mettre en place afin de tirer parti de l'expérience des chômeurs seniors et, à compétence égale, de privilégier leur embauche au vu de l'impact qu'aurait cette pratique sur les finances publiques ?*

Le Conseil d'Etat peut mentionner différentes actions et mesures mises en place à certaines étapes du parcours des seniors.

La politique de recrutement poursuivie par l'Etat employeur est celle de l'adéquation des compétences avec le profil du poste. L'Etat de Vaud, de par son attractivité, attire des dizaines voire des centaines de candidatures pour chaque poste publié. Les services vont rencontrer en entretien une sélection de candidat-e-s dont, sur la base du CV et du dossier de candidature, le profil répond le mieux à celui recherché afin d'engager les personnes dont les compétences correspondent le plus adéquatement au profil du poste. Le Service du personnel (SPEV) développe actuellement des formations en recrutement qui seront proposées en 2021 aux cadres des services ainsi qu'aux membres de la fonction RH. En outre, afin d'agir contre les risques de discrimination à l'engagement et en lien également avec une démarche de sensibilisation à la culture inclusive au sein de l'ACV, un accent sera mis sur les biais cognitifs et la déconstruction des stéréotypes. L'objectif est d'identifier les biais inconscients et omniprésents afin de comprendre les mécanismes qui produisent des discriminations en réduisant les individus à leur appartenance à une certaine catégorie, en l'occurrence les seniors.

Le Service de l'emploi du canton de Vaud (SDE), quant à lui, dispose d'un catalogue d'environ 180 mesures du marché du travail/mesures d'insertion professionnelle (MMT/MIP) accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emploi du canton qui sont suivis par les Offices régionaux de placement (ORP).

Pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, le canton de Vaud a mis en place à l'été 2017 un module qui leur est spécifiquement destiné. Ce module, qui s'intègre au dispositif de formation aux techniques de recherches d'emploi délivré à 4'500 demandeurs d'emploi chaque année, met l'accent sur l'identification des atouts et des freins des seniors et un travail ciblé visant à leur levée.

Par ailleurs, Atout'Age 50, mesure pilote lancée en octobre 2017, propose une alternance de coaching individuel et de cours collectifs pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Elle travaille la stratégie du candidat et s'appuie sur des solutions individuelles adaptées. Un coaching renforçant la promotion des compétences personnelles et la confiance en soi contribue grandement au retour à l'emploi.

La mesure Solution 50+ quant à elle vient compléter le dispositif spécifique destiné aux demandeurs d'emploi seniors. Lancé en juin 2019, ce programme de soutien personnalisé propose d'élaborer un véritable plan marketing et des supports de communication attractifs, quel que soit le secteur d'activité du demandeur d'emploi. L'alternance de séances de coaching individuel et d'ateliers de groupe contribue à renforcer l'estime et la confiance en soi des participants pour une employabilité notablement augmentée.

Néanmoins, aucune de ces mesures n'a particulièrement pour objectif de privilégier, à compétence égale, l'embauche des chômeurs seniors.

Enfin, afin de favoriser la réinsertion professionnelle des plus de 50 ans, le SDE a complété son catalogue de mesures de réinsertion par le programme DuoL. Ce projet a reçu le soutien de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) et met des mentors bénévoles – experts dans leur métier – en relation avec des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans avec pour objectif de leur permettre de retrouver un travail grâce à l'échange de conseils, d'expériences et de réseaux entre le mentor et le mentoré.

Un dernier élément concernant les mesures du SDE est que la large majorité d'entre elles, sans être spécifiquement réservées au public des personnes de plus de 50 ans, accueillent un grand nombre de demandeurs d'emploi de cette catégorie d'âge, qui voient leur employabilité renforcée par ces moyens. Ainsi, toutes les mesures de cours de langue, d'informatique, de programme d'emplois temporaires, d'entreprises de pratiques commerciales, etc. leur sont proposées selon les stratégies d'insertion professionnelles qui sont les plus pertinentes selon leurs parcours et objectifs.

Nous pouvons également mentionner que le dispositif vaudois d'insertion socio-professionnelle destiné aux bénéficiaires du Revenu d'insertion (RI) se fonde sur la mise en place de mesures d'insertion et de programme adaptées aux besoins spécifiques des différents publics vulnérables. Afin d'apporter des solutions et améliorer l'insertion professionnelles des 50 ans et plus au RI, cinq mesures d'insertion sociale (MIS) ont été développées. Un accent fort est porté sur la nécessité d'une prise en charge rapide et efficace en termes d'accès aux entreprises. Il est ainsi demandé aux prestataires des MIS de générer de réelles opportunités permettant de renouer avec l'emploi.

En 2021, les prestations suivantes vont être subventionnées par la Direction de l'insertion et des solidarités (DIRIS) : la MIS Age#50 de la Fondation Intégration pour tous (IPT) 8 places ; la MIS Objectif Emploi 50+ de Pro-Senectute 12 places ; la MIS Inplus d'Insertion Vaud 30 places ; la MIS Pro-Interim de l'OSEO et de Démarche 30 places et finalement la MIS Perspectives d'insertion 50+ de l'ORIF 8 places.

En 2019, ce sont 80 bénéficiaires qui ont pu participer à l'une ou l'autre de ces mesures spécifiques. Le taux de placement sur le premier marché du travail est encourageant avec environ 45% des participant-e-s qui ont retrouvé un emploi à l'issue de l'une de ces prestations.

5. *Est-ce que des mesures financières incitatives, pour encourager les entreprises à engager des chômeurs de 50+, ont été mises en place ?*

Le SDE dispose en effet d'une mesure financière incitative pour l'embauche des demandeurs d'emploi : les AIT/ACIT, allocations d'initiation au travail. Sans que cette mesure ne soit strictement réservée aux seniors, elle vise à inciter les employeurs à engager, avec un contrat de durée indéterminée, des travailleuses et travailleurs qui présentent une difficulté de réinsertion sur le marché de l'emploi ou qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail, et qui pour ce faire, ont besoin d'une initiation/formation complémentaire. L'Etat prend alors en charge, pour les personnes de plus de 50 ans, 50% de leur salaire sur une période de 1 an au maximum, ou 80% sur une période de 6 mois si la personne est au bénéfice du revenu d'insertion. Cette mesure a permis la prise d'un emploi par un peu plus de 550 personnes de plus de 50 ans qui ont bénéficiés d'AIT/ACIT depuis début 2018 dans le canton de Vaud.

Une des mesures d'insertion sociale, Pro-Interim, permet aux bénéficiaires RI de 50 ans et plus d'accéder à des emplois temporaires lors de période de remplacement au sein des entreprises (maladie, congé maternité, congé militaire, etc.). Dans ce contexte, et afin d'encourager les entreprises à faire appel à cette main d'œuvre qualifiée et disponible, il est proposé de prendre en charge le premier mois du salaire jusqu'à hauteur de 80%. Par ailleurs, il est également proposé aux entreprises une couverture de l'éventuelle différence du taux de cotisations aux assurances sociales tout au long de la période de remplacement.

Par ailleurs, le programme FORMAD permet la prise en charge d'un salaire à hauteur de 80% pour une durée de trois mois en cas de signature d'un CDI, ceci afin de faciliter la prise d'emploi de bénéficiaires RI nécessitant une formation en entreprise spécifique. Ce financement vise à encourager les employeurs à engager de nouveaux collaborateurs qui ne sont pas en mesure de fournir immédiatement une pleine prestation de travail. Jusqu'à présent, 56 financements en entreprise ont été octroyés pour des bénéficiaires ayant signé un CDI.

6. *Est-il envisagé d'établir un label pour les entreprises engageant des employés de 50+ (pouvant notamment servir à l'obtention de contrats avec l'Etat) ?*

A partir du mois de juillet 2019 un groupe de travail réunissant la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), l'Office AI (OAI), des représentants des milieux économiques ainsi que des acteurs de l'insertion s'est tenu afin d'évaluer l'opportunité de créer un label visant à valoriser les entreprises socialement responsables qui engagent en stage, en apprentissage ou en emploi, des personnes vulnérables, sans pour autant se limiter à un public de 50 ans et plus. Les résultats du groupe de travail n'ont pas convaincu l'entier des parties prenantes, notamment sur les aspects de lourdeur administrative, de ressources financières et de mobilisation de ressources humaines. Dès lors, ce projet a été abandonné. Toutefois, les parties prenantes étant attachées au renfort de la participation des milieux économiques vaudois au dispositif vaudois d'insertion, il apparaît qu'une redynamisation d'un prix de l'intégration vaudois en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés serait plus à même d'atteindre les mêmes objectifs.

Conclusion

La question de l'emploi des séniors est une préoccupation majeure du Conseil d'Etat. Si des actions de formation sont prévues en 2021 afin de favoriser au sein de l'Etat de Vaud la non-discrimination à l'engagement, différents programmes, mesures et actions ont été développés afin de renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation vulnérable, dont la population des séniors au sein des entreprises en général. Le SDE et la DIRIS s'engagent, non seulement pour accompagner ces bénéficiaires mais également pour inciter les entreprises à les engager et profiter ainsi que leurs compétences et expériences. Le Conseil d'Etat, en charge de veiller à la cohésion sociale, en a fait l'un des axes de sa priorité stratégique, et continuera ses efforts afin de renforcer son soutien à cette population.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 3 février 2021.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean