



Berne, le 15 novembre 2021

Rapport final

Rétrospective des conférences nationales sur le thème des actifs seniors (2015-2021)



Sommaire

1	Mandat	3
2	Contexte	3
3	Objectif et contenus des conférences	3
4	Mesures pour les actifs seniors	4
	A. Renforcement des avantages existants	4
4.1	<i>Financement de la formation continue</i>	4
4.2	<i>Projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes »</i>	4
4.3	<i>Vision 2030 de la formation professionnelle</i>	5
4.4	<i>Bilan de compétences, évaluation du potentiel et orientation de carrière : offre gratuite pour les adultes à partir de 40 ans</i>	5
4.5	<i>Certification professionnelle pour adultes : prise en compte des acquis</i>	5
	B. Engagement et maintien dans l'emploi	5
4.6	<i>Surveillance de la limite d'âge dans les offres d'emploi</i>	5
4.7	<i>Actifs seniors : brochure en ligne</i>	6
4.8	<i>Incitations à travailler et suppression des obstacles à l'activité dans la prévoyance vieillesse</i>	6
	C. Réinsertion et couverture sociale	6
4.9	<i>Amélioration de la situation de prévoyance des personnes au chômage</i>	6
4.10	<i>Couverture sociale à l'arrivée en fin de droits</i>	6
4.11	<i>Bilan des mesures relatives au marché du travail et plan d'action du service public de l'emploi</i>	6
4.12	<i>Programme d'impulsion : mesures visant à faciliter la réinsertion professionnelle</i>	7
4.13	<i>Essai pilote : offre de « supported employment » pour les demandeurs d'emploi seniors en fin de droits ou menacés de l'être</i>	7
4.14	<i>Prestations transitoires pour les chômeurs arrivés en fin de droits après 60 ans</i>	7
5	Évolution de la situation des seniors dans le marché du travail entre 2015 et aujourd'hui	8
6	Synthèse	8
	Annexe	10

1 Mandat

À la suite de l'acceptation du postulat Rechsteiner (14.3569) le 23 septembre 2014, le Conseil fédéral a été chargé d'organiser une conférence nationale consacrée au thème des actifs seniors.¹ Cette conférence avait pour but de développer des mesures d'amélioration de la situation des actifs seniors sur le marché du travail.

2 Contexte

Une diminution de la population active et, partant, de l'offre de main d'œuvre sur le marché du travail suisse en raison du vieillissement démographique se dessinait déjà en 2010. Dans le même temps, la structure de l'emploi a également fortement évolué depuis les années 1970 en raison du changement structurel – évolution qui a provoqué une croissance de l'emploi pour les professions à hautes qualifications et l'apparition d'exigences professionnelles nouvelles et plus élevées.² Au vu de ces évolutions, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a répondu, déjà en 2011, à la demande accrue de main d'œuvre qualifiée par des mesures visant à mieux utiliser le potentiel de main d'œuvre existante. Ainsi, « la création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà » a été un champ d'action clé de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI, 2015 - 2018) lancée à cet effet. Étant donné les parallèles entre la teneur du postulat et l'objectif de ladite initiative, le DEFR a décidé de relier les deux objets.

Entre 2015 et 2021, le DEFR, avec la participation des partenaires sociaux, des cantons et de différents offices fédéraux, a mis sur pieds au total six conférences.

3 Objectif et contenus des conférences

Poursuivant l'objectif d'assurer une intégration optimale des actifs seniors sur le marché du travail suisse, les conférences se sont intéressées d'une part à l'effet des conditions existantes (en matière de formation, de réinsertion et de prévoyance vieillesse) sur l'occupation et le maintien des employés seniors dans la vie active. D'autre part, elles ont cherché des moyens pour sensibiliser davantage l'opinion pour l'importance des actifs seniors pour le marché du travail suisse et pour la nécessité d'éliminer certains obstacles indirects tels que des idées stéréotypées au sujet des seniors au travail.

Les contenus des conférences étaient articulés en trois lignes directrices :

Renforcement des avantages existants	Engagement et maintien dans l'emploi	Réinsertion et assurance sociale
<ul style="list-style-type: none">• encouragement de l'apprentissage tout au long de la vie• soutien du développement professionnel et de la planification active de carrière• offres de conseil aux adultes dans le cadre des offices cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière• abolition des pratiques discriminatoires liées à l'âge : accès aux offres de formation et de conseil indépendant de l'âge	<ul style="list-style-type: none">• encouragement des bilans professionnels au sein de l'entreprise• maintien des chances sur le marché du travail grâce à des conditions de travail appropriées• dispositions sur la formation continue dans la CCT• abolition des pratiques discriminatoires en termes d'âge : réserves au recrutement, mention de l'âge dans les offres d'emploi, culture d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• promotion de l'échange intercantonal grâce à des mesures de réinsertion exemplaires• stratégies de réinsertion spécifiques à l'âge et entraves à l'intégration• examen de la formation de rattrapage dans le cadre de l'assurance-chômage• accès prioritaire des chômeurs aux postes mis au concours par l'administration fédérale et dans le cadre de l'obligation d'annoncer les emplois vacants

¹ Teneur du postulat 14.3569 v. <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefit?AffairId=20143569>

² V. à ce propos [Rapport final sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié](#), chapitre 4.

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • instruments de promotion de la main publique pour le financement des formations continues • diplôme professionnel et changements de professions pour les adultes | <ul style="list-style-type: none"> • assouplissement du passage de la vie active à la retraite • accès aux postes vacants • mesures exemplaires en vue de maintenir les chances sur le marché du travail | <ul style="list-style-type: none"> • état des lieux des mesures du marché du travail • maintien des prestations de libre passage en cas de chômage • échelonnement des bonifications de vieillesse dans la prévoyance professionnelle • flexibilisation de la perception de la rente • mesures exemplaires de sécurité sociale (p. ex., prestations transitoires) |
|---|---|--|

Sur la base de ces lignes directrices, les partenaires de la formation professionnelle ont pris des mesures ciblées, ou amélioré les mesures existantes. Les mesures prises à l'échelle fédérale ont nécessité pour la plupart une modification des bases légales ou des sommes importantes pour les réaliser. Aussi, leur développement et leur réalisation dépendaient-ils de l'accord du Conseil fédéral ou du Parlement.

4 Mesures pour les actifs seniors

Ci-après, chaque mesure sera brièvement présentée et catégorisée selon les trois lignes directrices. Des informations détaillées sur les différentes mesures sont disponibles en ligne ou auprès des offices compétents.

A. Renforcement des avantages existants

4.1 Financement de la formation continue

En novembre 2017, le Conseil fédéral a lancé le programme de promotion « [Promotion des compétences de base au travail](#) ». La facilitation de l'accès à la formation continue pour les actifs seniors a donné l'impulsion pour développer cet axe prioritaire.

Ledit axe prioritaire a été mis en œuvre par le SEFRI, et était limité à trois ans. On a évalué sa réalisation sur la période FRI 2021-2024 et décidé de le poursuivre. La mesure, basée sur la loi fédérale sur la formation professionnelle (art. 32), est financée par les décisions financières relatives au message FRI.

4.2 Projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes »

De 2013 à 2018, le SEFRI a réalisé le projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes » en collaboration avec les partenaires des cantons et des organisations du monde du travail. Ce projet visait à améliorer les conditions-cadres relatives à la certification professionnelle pour adultes et à accroître le taux de titres de la formation professionnelle initiale chez les adultes. Différentes mesures relevant des quatre champs d'action – bases politiques, instruments, l'information et sensibilisation ainsi que l'accompagnement et financement – ont été mises en œuvre dans le cadre de ce projet.

Les principaux résultats sont :

- la création de la [commission Formation et qualification des adultes \(CFQA\)](#) de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) ;
- le développement du [Manuel Formation professionnelle initiale pour adultes](#) ;
- le développement du [Guide Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale](#) ;
- la mise en œuvre réussie de la [campagne de communication nationale Certification professionnelle pour adultes](#) ;
- la [recommandation relative au Financement de la formation et qualification des adultes](#) de la CFQA de la CSFP ;
- ainsi que différents [projets cantonaux](#), qui ont été subventionnés dans le cadre de la promotion de projets du SEFRI.

4.3 Vision 2030 de la formation professionnelle

En 2018, les partenaires de la formation professionnelle ont élaboré ensemble la « Vision 2030 de la formation professionnelle ». L'initiative « Formation professionnelle 2030 » constitue un cadre de référence pour le développement de la formation professionnelle en Suisse au cours de ces prochaines années et rassemble des projets de différentes instances responsables. Les axes prioritaires sont notamment le renforcement de l'information et du conseil au-delà de la formation suivie et du plan de carrière et la conception de la formation professionnelle avec en ligne de mire l'apprentissage tout au long de la vie.

4.4 Bilan de compétences, évaluation du potentiel et orientation de carrière : offre gratuite pour les adultes à partir de 40 ans

Dans le cadre de la série de mesures prises le 15 mai 2019 pour encourager le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse³, le Conseil fédéral a décidé d'aider les cantons à mettre en place une offre gratuite de bilans de compétences et de conseil pour les adultes de 40 ans et plus. Cette nouvelle offre appelée « viamia » est déployée et évaluée en tant que projet pilote jusqu'en 2021 dans onze cantons. À partir de 2022, tous les cantons pourront proposer l'offre « viamia ». L'objectif est que les personnes de 40 ans et plus puissent bénéficier de cette offre gratuite dans toute la Suisse.

Le SEFRI définit les données clés de la nouvelle offre ainsi que le calendrier. Il organise et finance des travaux transversaux et octroie des subventions. Les cantons sont responsables de la conception du contenu, de l'harmonisation au sein du canton avec les offres existantes et de la mise en œuvre. Les travaux cantonaux sont du ressort de la Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CDOPU), qui en assure également la coordination en sa qualité de conférence spécialisée chargée de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

4.5 Certification professionnelle pour adultes : prise en compte des acquis

Également dans le cadre de la série de mesures prises le 15 mai 2019 pour encourager le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse, le Conseil fédéral a décidé d'accélérer la mise en œuvre de la prise en compte des acquis dans la formation professionnelle de base. Une personne qui dispose déjà de certaines compétences actives propres à la profession qu'elle souhaite exercer avant de commencer la formation professionnelle de base doit être dispensée de certaines parties de la formation ou de certains examens ou pouvoir suivre une formation raccourcie. C'est ce que prévoit la loi sur la formation professionnelle. La formation peut ainsi être terminée plus rapidement et éventuellement à moindres frais. Par cette mesure, la Confédération soutient, jusqu'en 2024, la mise en place des structures nécessaires dans les cantons à hauteur de 3,2 millions de francs.

B. Engagement et maintien dans l'emploi

4.6 Surveillance de la limite d'âge dans les offres d'emploi

L'un des accents thématiques de la troisième conférence, tenue en 2017, était la discrimination liée à l'âge. À cette occasion, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a chargé le moniteur du marché de l'emploi de l'Université de Zurich de procéder à une surveillance des limites d'âge dans les offres d'emploi sur le marché suisse du travail. Les mentions d'âge implicites et explicites dans les offres d'emploi sont le signe d'une discrimination des actifs seniors. La surveillance a été répétée pour la quatrième conférence et, depuis lors, elle est régulièrement actualisée par le moniteur du marché de l'emploi⁴.

³ Voir le communiqué de presse : [Le Conseil fédéral renforce l'encouragement du potentiel de main-d'œuvre indigène \(admin.ch\)](#)

⁴ <https://www.stellenmarktmonitor.uzh.ch/de/news/Altersgrenzen-2019-NZZ.html>

4.7 Actifs seniors : brochure en ligne

Comme mesure concrète de sensibilisation au thème de la discrimination liée à l'âge, une brochure a été publiée en ligne lors de la troisième conférence, qui contient les faits les plus marquants sur le sujet et une série d'exemples pratiques illustrant comment maintenir et réinsérer les actifs seniors à leur place de travail dans l'environnement des PME⁵.

4.8 Incitations à travailler et suppression des obstacles à l'activité dans la prévoyance vieillesse

La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 proposée par le Conseil fédéral prévoyait différents éléments pour, d'une part, inciter à rester actif plus longtemps et, d'autre part, supprimer les obstacles à l'activité. À ce titre, citons l'assouplissement de la perception des rentes ou l'échelonnement plus plat des bonifications de vieillesse dans la prévoyance professionnelle. Lors de la votation populaire du 24 septembre 2017, la loi fédérale sur la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 a été rejetée par 52,7 % des votants. Dans son projet de stabilisation de l'AVS (AVS21) et dans la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP21), le Conseil fédéral s'est penché une nouvelle fois sur ces thèmes. Ces deux projets font actuellement l'objet de débats parlementaires.

C. Réinsertion et couverture sociale

4.9 Amélioration de la situation de prévoyance des personnes au chômage

Lors de la première conférence déjà, le 27 avril 2015, la proposition avait été faite d'examiner comment donner la possibilité aux actifs seniors de continuer leur prévoyance après une perte d'emploi. La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 projetait de régler la situation, mais elle n'est jamais entrée en vigueur en raison de son rejet par le peuple. Le Parlement a pu combler ce manque par une modification de la loi dans le cadre de la réforme des prestations complémentaires. Cette réforme a été approuvée par le Parlement le 22 mars 2019 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

4.10 Couverture sociale à l'arrivée en fin de droits

Dans la déclaration finale commune de la quatrième conférence nationale du 26 avril 2018, les partenaires se sont accordés pour trouver des solutions permettant d'assurer une couverture financière et sociale aux chômeurs arrivant en fin de droits. Ce mandat a été exécuté en vue de la cinquième conférence nationale du 3 mai 2019.

Pour le mettre en œuvre, un groupe de travail composé de représentants des partenaires participant à la conférence a été constitué. Les membres de ce groupe ont déterminé ensemble les approches à examiner afin d'éviter que les actifs seniors connaissent des problèmes financiers et sociaux à leur arrivée en fin de droits. Ces approches ont consisté, d'une part, en des activités déjà réalisées dans différents cantons et secteurs et, d'autre part, en de nouvelles propositions⁶. Les résultats du groupe de travail ont été pris en compte dans la décision du Conseil fédéral du 15 mai 2019 sur les prestations transitoires⁷.

4.11 Bilan des mesures relatives au marché du travail et plan d'action du service public de l'emploi

Pour identifier les éventuelles lacunes en matière de mesures d'intégration du service public de l'emploi en vue de la cinquième conférence nationale du 3 mai 2019, un état des lieux des activités cantonales concrètes entreprises en faveur des actifs seniors a été effectué sur mandat du SECO. Ce bilan a amélioré la visibilité des offres nombreuses et variées dans les cantons et a servi de base pour élaborer un

⁵ Voir [Brochure online: Les travailleurs seniors \(admin.ch\)](#)

⁶ Approches examinées : approches transitoires (proposition CSIAS, rente-pont dans le canton de Vaud et APont dans le canton de Genève) ; solutions de raccordement pour les arrivées en fin de droits (aide aux chômeurs du canton de Schaffhouse, allocation de retour en emploi [ARE] et emploi de solidarité [EdS] dans le canton de Genève) ; autres mesures (allocation cantonale complémentaire [ACC/A50+] dans le canton de Genève, programme « Jobjäger » dans le canton de Schaffhouse et « employés de 50 ans et plus » dans le secteur du travail temporaire).

⁷ Concernant les prestations transitoires, voir point [4.14](#).

plan d'action. Celui-ci impliquait des mesures à potentiel maximal en vue d'intensifier, dans les offices régionaux de placement, les services de conseil, de réinsertion et de placement en faveur des demandeurs d'emploi seniors.

Le plan d'action a été concrétisé avec la décision du Conseil fédéral du 15 mai 2019 sur la série de mesures visant à encourager le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse. Ainsi, le Conseil fédéral s'est prononcé en faveur d'un programme d'impulsion visant à faciliter la réinsertion professionnelle (voir point 4.12) et d'un essai pilote en faveur de demandeurs d'emploi seniors déjà arrivés en fin de droits ou menacés de l'être (voir point 4.13).

4.12 Programme d'impulsion : mesures visant à faciliter la réinsertion professionnelle

Dans le cadre du programme d'impulsion, la Confédération finance jusqu'à la fin de l'année 2024 des projets cantonaux visant à améliorer la réinsertion des personnes difficiles à placer. Ces projets s'adressent principalement aux demandeurs d'emploi seniors. À long terme, tous les cantons doivent proposer des offres de soutien pertinentes et adaptées aux besoins individuels des chômeurs seniors aux fins de leur réinsertion durable dans le marché du travail. En outre, ces projets offrent l'occasion aux cantons d'expérimenter de nouvelles approches et de mettre en œuvre à long terme celles qui se révèlent fructueuses. La Confédération apporte une aide financière d'environ 187,5 millions de francs au fonds de compensation de l'assurance-chômage (AC) pour réaliser les projets des organes d'exécution cantonaux.⁸

4.13 Essai pilote : offre de « supported employment » pour les demandeurs d'emploi seniors en fin de droits ou menacés de l'être

Conjointement au programme d'impulsion, le Conseil fédéral a décidé d'intensifier les services de conseil et de réinsertion en faveur des chômeurs en fin de droits ou menacés de l'être âgés de 50 ans et plus. En tant qu'office fédéral compétent, le SECO, en collaboration avec la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (AC), a précisé les contours de la nouvelle mesure relative au marché du travail intitulée « *supported employment* » et décidé de la tester. Adressée aux personnes âgées de 50 ans et plus arrivant bientôt en fin de droits, cette mesure a pour but de les aider à trouver un emploi convenable et durable dans le marché du travail primaire. L'approche choisie se distingue des mesures relatives au marché du travail (MMT) classiques en ce que la participation se fait sur une base volontaire, que les job coaches apportent un soutien et une aide au développement individualisés des compétences, et que l'accompagnement étroit offert peut se poursuivre au-delà de l'arrivée en fin de droits et d'une embauche. La mesure peut durer jusqu'à 18 mois au maximum.

Le recours à de telles mesures n'était jusqu'ici possible que dans un cadre très restreint, car il constitue une dérogation à la loi sur l'assurance-chômage en vigueur. L'essai pilote doit permettre de tester cette mesure de manière adéquate et, si les expériences s'avèrent positives, de procéder aux adaptations juridiques qui s'imposent.⁹

4.14 Prestations transitoires pour les chômeurs arrivés en fin de droits après 60 ans

Cette mesure a été décidée sur la base des travaux menés dans le cadre de la conférence, mentionnés au chapitre 4.10, et fait également partie de la série de mesures visant à encourager le potentiel de main d'œuvre disponible en Suisse. Les prestations transitoires doivent aider les chômeurs arrivés en fin de droits après 60 ans à s'en sortir financièrement jusqu'à l'âge de la retraite. Pour bénéficier de telles prestations, ils doivent avoir exercé une activité professionnelle assez longtemps et ne posséder que peu de fortune. Le Parlement a adopté la loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés le 19 juin 2020, et celle-ci est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

⁸ Pour de plus amples informations, voir : [Potentiel de la main d'œuvre : mesures du Conseil fédéral 2020-2024](#)

⁹ Pour de plus amples informations, voir : [Nouvelle offre de « supported employment » pour les 50 ans et plus \(travail.swiss\)](#)

5 Évolution de la situation des seniors dans le marché du travail entre 2015 et aujourd'hui

S'agissant de la participation au marché du travail des 55 à 64 ans, la Suisse occupe un rang très élevé en comparaison avec les autres pays de l'OCDE. De plus, l'importance des seniors dans le marché du travail n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. Cette évolution est due non seulement à la croissance de la population liée à la structure démographique, mais aussi à l'augmentation de la participation des actifs seniors au marché du travail. Le potentiel de main d'œuvre que représentent les seniors est nettement mieux exploité aujourd'hui qu'il y a seulement cinq ans.

Ce changement apparaît clairement lorsque l'on observe l'évolution du nombre d'actifs de 55 ans et plus en équivalents plein temps (EPT). Au cours des cinq dernières années, ce nombre a augmenté de 18 %, soit 129 000 EPT supplémentaires, pour atteindre environ 826 000 EPT durant l'année 2020. Deux tiers de cette hausse s'explique par la croissance de la population de cette catégorie d'âge. L'augmentation de la participation au marché du travail a elle aussi contribué à l'accroissement du nombre d'actifs seniors de 42 000 EPT. Le taux d'activité en EPT des 55 à 64 ans est passé de 61,4 % à 64,2 %, ce qui représente une hausse de 3 points de pourcentage. Dans la tranche de population représentée par les 65 ans et plus, la participation au marché du travail est restée presque similaire (-0,1 point de pourcentage) par rapport aux années 2015 et 2020.

Entre 2015 et 2019, le taux de chômage des personnes âgées entre 50 et 64 ans a diminué, c'est également le cas pour les plus jeunes. En 2020, le chômage a augmenté pour toutes les catégories d'âge en raison de la pandémie, bien que la hausse ait été moins prononcée pour les seniors. Cela s'explique par le fait que les seniors sont moins souvent touchés par des licenciements ou la résiliation de contrats de travail temporaires. Par rapport aux plus jeunes, les seniors profitent toutefois moins rapidement des reprises conjoncturelles, les chômeurs seniors ayant souvent plus de mal à retrouver un emploi. Cette tendance s'est également confirmée au cours des derniers mois. Une comparaison des baisses du chômage par catégorie d'âge démontre que le taux de chômage des plus jeunes a enregistré une hausse supérieure à la moyenne avant de baisser à nouveau fortement.

L'évolution future du marché du travail suisse et de la situation des actifs seniors dépendra fortement de celle de la conjoncture au cours des mois à venir. Il convient toutefois de surveiller la situation particulière des seniors même dans une phase de reprise, car ceux-ci ont généralement besoin de plus de temps pour réintégrer le marché du travail. Et surtout, grâce aux mesures mises en œuvre ces dernières années (voir chapitres 4.12 et 4.13), l'assurance-chômage dispose maintenant d'instruments ciblés pour soutenir les demandeurs d'emploi seniors à différents niveaux.

6 Synthèse

Depuis le lancement en 2015 de la conférence consacrée au thème des actifs seniors, six conférences ont été organisées sous la direction du DEFR, avec la participation de représentants des cantons, de la Confédération et des partenaires sociaux.

En amont de chaque conférence, le chef du DEFR a reçu les organisations d'actifs seniors pour prendre connaissance de leurs demandes et traiter celles-ci dans le cadre de la conférence. La participation de toutes les parties concernées a permis de parvenir à une compréhension commune de la situation des actifs seniors dans le marché du travail suisse. Cette dernière a servi de fondement pour accomplir ensemble des progrès durables en vue d'atteindre l'objectif premier : garantir les conditions-cadres pour une intégration optimale des actifs seniors dans le marché du travail. Ainsi, quatorze mesures en faveur des actifs seniors, d'une part, ont pu être lancées dans le cadre des conférences nationales. D'autre part, cette série de conférences a contribué à sensibiliser la classe politique et le grand public à cette thématique et a permis de répondre à l'intérêt croissant pour cette question en rassemblant et en publiant quantité d'informations et d'exemples tirés de la pratique. L'engagement des différents partenaires a ainsi pu être renforcé et le terrain a été préparé pour déterminer les mesures adéquates.

Dans l'ensemble, ce cycle de conférences a créé un élan crucial en vue d'améliorer la situation des actifs seniors à large échelle et de manière durable, qui a débouché sur l'élaboration de mesures concrètes dans les domaines de la formation continue, de la sécurité sociale et de l'insertion professionnelle. Les

mesures encore en cours sont maintenant mises en œuvre au sein des structures ordinaires compétentes en la matière. La sixième conférence, qui se tiendra le 15 novembre 2021, conclura le cycle. Après cette échéance, toutes les parties prenantes poursuivront toutefois leurs efforts et rempliront l'engagement pris dans les déclarations finales des quatre conférences qui se sont tenues entre 2015 et 2018.

Annexe

Aperçu des mesures

Mesure	Compétence	État
<i>Renforcement des avantages actuels</i>		
1. Financement de la formation continue (compétences de base sur le lieu de travail)	DEFR (SEFRI)	En cours Période : messages FRI 2017-2020 et 2021-2024
2. Projet « Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes »	DEFR (SEFRI)	2013-2018
3. Vision 2030 de la formation professionnelle	DEFR (SEFRI)	Terminé (2018)
4. Analyse de la situation, évaluation du potentiel, orientation de carrière : offre gratuite pour les adultes de plus de 40 ans	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2020-2024
5. Certification professionnelle pour adultes : prise en compte des acquis	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2020-2024
<i>Engagement et maintien dans l'emploi</i>		
6. Surveillance des limites d'âge dans les offres d'emploi	DEFR (SECO)	Terminé (2018)
7. Brochure en ligne « Les travailleurs seniors »	DEFR (SECO)	Terminé (2017)
8. Incitations financières et suppression des obstacles à l'activité dans la prévoyance vieillesse	DFI (OFAS)	Terminé (2017)
<i>Réinsertion et sécurité sociale</i>		
9. Amélioration de la situation des chômeurs en matière de prévoyance	DFI (OFAS)	Terminé (2019)
10. Protection sociale à l'arrivée en fin de droits	DEFR (SECO)	Terminé (2019)
11. Inventaire des mesures relatives au marché du travail et plan d'action du service public de l'emploi	DEFR (SECO)	Terminé (2019)
12. Programme d'impulsion : mesures visant à faciliter la réinsertion professionnelle	DEFR (SECO)	En cours Période : 2020-2024
13. Essai pilote : offre de « <i>supported employment</i> » pour les demandeurs d'emploi en fin de droits ou menacés de l'être âgés de 50 ans et plus	DEFR (SECO)	En cours Période : 2020-2024
14. Prestations transitoires pour les chômeurs arrivés en fin de droits après 60 ans	DFI (OFAS)	Terminé (2020)