



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question 2024-GC-197

Intégration intergénérationnelle et mixité : Faire plus !

Auteure :	Esseiva Catherine
Nombre de cosignataires :	0
Dépôt :	26.08.2024
Développement :	---
Transmission au Conseil d'Etat :	26.08.2024
Réponse du Conseil d'Etat :	14.01.2025

I. Question

Pourquoi l'intégration intergénérationnelle n'a-t-elle pas été prise en compte dans la stratégie cantonale ?

Quel renforcement stratégique et quelles dispositions complémentaires pour favoriser et appliquer l'intégration intergénérationnelle et la mixité au sein de notre économie ?

De manière générale, les objectifs cantonaux pour soutenir la promotion économique ont été définis dans le but de garantir l'accroissement du revenu cantonal, dans le respect du développement durable notamment.

Quant à la politique de l'emploi, elle est gérée sur deux fronts : d'une part la prévention et la lutte contre le chômage, d'autre part l'observation et la gestion du marché du travail, notamment dans les domaines de la protection des travailleurs et de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

Cette dernière paraît satisfaisante alors que le taux de chômage est relativement stable. Cependant, malgré la stratégie cantonale et les mesures mises en place pour soutenir le marché du travail et de l'emploi, la conjoncture reste fragile et les problématiques d'équité demeurent.

Nombre d'employé-e-s de plus de 45 ans (45 ans à 64 ans) sont trop facilement « mis-e-s de côté » ou licencié-e-s pour « diverses raisons, prétextes » et l'intégration des jeunes et des femmes notamment n'est toujours pas assez efficace. En effet, les perspectives économiques des plus de 45 ans, des jeunes et des femmes n'évoluent pas de manière efficiente. Cette population est encore trop souvent lésée !

Le système cantonal n'agit pas suffisamment pour l'intégration intergénérationnelle et pour une meilleure répartition générationnelle dans tous les milieux professionnels et le système ne favorise pas non plus la mixité.

En conséquence il faut adapter notre système pour soutenir ces intégrations dans le but d'améliorer la répartition générationnelle et la mixité de manière significative !

Constat : l'intégration intergénérationnelle fait défaut dans la stratégie cantonale. ; elle n'a pas été prise en compte. Quant à la mixité, elle est appliquée de manière insuffisante. Aussi, il est temps de :

- > réformer le marché du travail et de l'emploi vers une vision en adéquation avec l'évolution sociétale ;
- > renforcer la stratégie existante en établissant un plan d'action et en introduisant de nouvelles dispositions pour répondre de manière équitable aux problèmes venant du terrain.

Aujourd'hui, il faut faire plus : plus d'intégration intergénérationnelle et plus de mixité !

Renforcements - Démarche :

- > instaurer une politique intergénérationnelle et mixte au sein de notre économie ;
- > appliquer « une philosophie métier intergénérationnelle & mixte » au cœur des entreprises, tous secteurs et toutes activités confondus (âge/sexe/genre/culture/handicap) ;
- > promouvoir « un processus d'intégration » ;
- > introduire de nouvelles dispositions pour favoriser l'intégration intergénérationnelle, la mixité et une meilleure répartition au sein des entreprises ;
- > favoriser les emplois stables, également pour les plus de 45 ans ;
- > planifier et obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein de notre économie, sur le marché du travail et de l'emploi.

Cette démarche et ces renforcements devraient être lancés et se déployer au sein des milieux professionnels, dans le but de favoriser et d'appliquer une « vraie » politique intergénérationnelle et mixte !

Questions au Conseil d'Etat pour qu'un renforcement soit entrepris :

1. Le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer une politique intergénérationnelle et mixte ?
2. Peut-il considérer la démarche ci-dessus pour l'intégrer et la promouvoir dans la perspective économique cantonale et au sein du marché du travail et de l'emploi ?
3. Comment instaurer et appliquer une politique intergénérationnelle et mixte au sein de notre économie ?
4. Le Conseil d'Etat peut-il envisager de développer un renforcement de la stratégie existante et d'introduire de nouvelles dispositions pour favoriser, dans les milieux professionnels, l'intégration intergénérationnelle et la mixité au sein de notre économie ?
5. Quel plan d'action et quelles campagnes et dispositions complémentaires peut-il envisager d'introduire :
 - > pour œuvrer à l'application d'une philosophie intergénérationnelle au sein des milieux professionnels ?
 - > pour favoriser des emplois stables, également pour les plus de 45 ans ?
 - > pour obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein de notre économie, sur le marché du travail et de l'emploi ?
 - > pour encourager et sensibiliser les entreprises aux avantages d'une organisation intergénérationnelle, mixte, favorisant ainsi l'échange des compétences, la transmission des connaissances métiers et la dynamique d'entreprise ?
6. Enfin, le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer un label « intégration intergénérationnelle & mixité » en guise de reconnaissance envers les entreprises pratiquant cette philosophie ?

Il faut répondre à ces questions pour changer les codes. Nous devons :

- > prendre conscience, enfin, de la nécessité d'instaurer, au cœur de notre économie, une politique intergénérationnelle et mixte et d'appliquer « une philosophie métier intergénérationnelle & mixte » !
- > introduire de nouvelles dispositions pour favoriser des emplois stables également pour les plus de 45 ans et pour obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein du marché du travail et de l'emploi.
- > obtenir une meilleure intégration intergénérationnelle et plus de mixité au cœur des entreprises pour créer une politique intergénérationnelle et mixte et favoriser l'équité au sein de notre économie !

II. Réponse du Conseil d'Etat

Considérant le nombre important de questions posées dans le cadre de cet instrument et leur formulation parfois très large, le Conseil d'Etat en a réuni certaines et y apporte une réponse générale.

1. *Le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer une politique intergénérationnelle et mixte ?*

Si le canton ne dispose pas directement d'une politique « intergénérationnelle et mixte », il veille à intégrer cette question dans les diverses politiques, concepts et programme cantonaux, notamment la politique pour la personne âgée Senior+ et son plan de mesures ou la politique pour la personne en situation de handicap et son plan de mesures.

Dans le domaine de la mixité des genres, depuis 2021, grâce à des financements issus de la Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg, le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) promeut l'égalité et la mixité de genre auprès des entreprises privées du canton. Dans le cadre de ce mandat, une approche en 10 axes de l'égalité en entreprise a été développée, mettant l'accent sur la responsabilité des entreprises en la matière.

Une brochure, nommée « [Egalité en entreprise / Gleichstellung im Unternehmen](#) », a été publiée en 2023. Elle donne un aperçu des nombreux avantages de l'égalité en entreprise et propose quelques premières pistes d'action. Un kit *e-learning*, à destination des organisations et entreprises du canton, est par ailleurs en cours d'élaboration. Il viendra compléter les informations transmises dans la brochure précitée à l'aide de vidéos pédagogiques et de quiz.

En outre, différents projets de promotion de l'égalité et de la mixité de genre sont en cours ou ont été mis en œuvre depuis 2021. Voici quelques exemples :

- > Des statistiques cantonales sur l'égalité de genre en entreprise ont été compilées en collaboration avec le Service de la statistique (SStat). Elles paraîtront prochainement.
- > Un cours à option sur l'égalité de genre en entreprise a été développé en collaboration avec la HEG-FR. Après une version pilote en 2023, ce cours est entré officiellement dans le programme de la HEG-FR en 2024.
- > Des ateliers sur l'égalité de genre en entreprise sont organisés avec la Fédération Patronale et Economique (FPE-CIGA) à destination de leurs membres. Des thématiques telles que la conciliation vie privée-vie professionnelle ou encore l'encouragement à la carrière des femmes y sont abordées.

Le BEF assume également le mandat, depuis 2011, de promouvoir l'égalité et la mixité de genre au sein de l'Etat de Fribourg, en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation (SPO) et les Directions, au moyen d'un [Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale](#) (PEAC). Par ce plan, actuellement composé de 25 mesures, l'Etat de Fribourg s'engage notamment à atteindre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de cadres moyens et supérieurs, ainsi que dans l'ensemble des fonctions.

Ci-dessous, quelques exemples de projets mis en œuvre depuis 2011 dans le cadre du PEAC :

- > Une formation sur l'égalité et la mixité de genre a été conçue à destination des cadres de l'Etat de Fribourg.
 - > Des objectifs statistiques ont été définis au niveau des Directions concernant la mixité dans les postes de cadres.
 - > Des séances d'information concernant la conciliation vie familiale et privée – vie professionnelle ont été organisées (phase pilote).
2. *Peut-il considérer la démarche ci-dessus pour l'intégrer et la promouvoir dans la perspective économique cantonale et au sein du marché du travail et de l'emploi ?*
 3. *Comment instaurer et appliquer une politique intergénérationnelle et mixte au sein de notre économie ?*
 4. *Le Conseil d'Etat peut-il envisager de développer un renforcement de la stratégie existante et d'introduire de nouvelles dispositions pour favoriser, dans les milieux professionnels, l'intégration intergénérationnelle et la mixité au sein de notre économie ?*

Les concepts et les plans de mesures actuellement en vigueur sont régulièrement revus et évalués dans une optique d'amélioration continue. Ainsi, le renforcement de la stratégie existante figure continuellement en ligne de mire.

5. *Quel plan d'action et quelles campagnes et dispositions complémentaires peut-il envisager d'introduire :*
 - > *pour œuvrer à l'application d'une philosophie intergénérationnelle au sein des milieux professionnels ?*
 - > *pour favoriser des emplois stables, également pour les plus de 45 ans ?*
 - > *pour obtenir une intégration plus efficace des jeunes, des femmes et de la mixité au sein de notre économie, sur le marché du travail et de l'emploi ?*
 - > *pour encourager et sensibiliser les entreprises aux avantages d'une organisation intergénérationnelle, mixte, favorisant ainsi l'échange des compétences, la transmission des connaissances métiers et la dynamique d'entreprise ?*
6. *Enfin, le Conseil d'Etat peut-il envisager d'instaurer un label « intégration intergénérationnelle & mixité » en guise de reconnaissance envers les entreprises pratiquant cette philosophie ?*

Le Conseil d'Etat n'envisage actuellement pas de campagne complémentaire au dispositif existant mais veille à l'amélioration continue de celui-ci.

A titre d'exemple, l'un des axes d'intervention du plan de mesures Senior+ est le travail. Dans ce contexte et dans le cadre du premier plan de mesures, la HETS Fribourg a élaboré un rapport concernant la situation des travailleurs et des travailleuses âgés du canton de Fribourg. Ce rapport présente une série de recommandations. Certaines pourront être mises en œuvre dans le prochain

plan de mesure. Il s'agit, par exemple, de l'attribution de mandats de prestations pour le lancement d'une campagne de sensibilisation auprès des employeurs ou d'actions visant à renforcer l'employabilité des senior-e-s en emploi et/ou en recherche d'emploi afin d'accroître leur maintien en activité et leurs chances de retrouver un nouvel emploi.

Concernant l'instauration d'un label « intégration intergénérationnelle et mixité », le Conseil d'Etat n'envisage actuellement pas la création d'une mesure de ce type.