



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention :	214-2025
Type d'intervention :	Motion
Motion ayant valeur de directive :	☒
N° d'affaire :	2025.GRPARL.479
Déposée le :	01.09.2025
Motion de groupe :	Non
Intervention de l'organe du GC :	Non
Déposée par :	Plüss-Zürcher (Boll, PLR) (porte-parole) Müller (Adelboden, PEV) Jost-Morandi (Herzogenbuchsee, PVL)
Cosignataires :	3
Urgence demandée :	Non
Urgence accordée :	
N° d'ACE :	80/2026 du 28 janvier 2026
Direction :	Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement
Classification :	Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif :	Rejet

Des offres durables plutôt qu'un renouvellement constant : pour des MMT pérennes

Le Conseil-exécutif est chargé :

1. d'adapter les dispositions cantonales (conventions de prestations et contrats-cadres en particulier) relatives à l'exécution des mesures de marché du travail (MMT) de sorte que la durée contractuelle des prestations MMT soit dorénavant de dix ans ; les options de prolongation éventuelles doivent être modifiées en conséquence et permettre une durée de cinq ans supplémentaires ;
2. de prévoir, dans les actes législatifs, les conventions de prestations et les documents d'adjudication concernés une obligation de faire rapport, aux termes de laquelle les organisatrices et organisateurs (prestataires) de MMT mandatés doivent présenter tous les cinq ans un rapport intermédiaire complet à l'Office de l'assurance-chômage (OAC). Ce rapport présentera les objectifs réalisés et les indicateurs de résultats (p. ex. les taux de réinsertion, la satisfaction des personnes participantes), les charges de personnel et les charges financières, l'état des ressources utilisées, ainsi que les enjeux et les adaptations envisagées en ce qui concerne l'étendue des prestations.

Développement :

Les nouvelles durées fixées à trois ans (prolongeables au maximum de deux fois un an) se révèlent trop courtes en pratique pour garantir la stabilité institutionnelle, la continuité ayant trait au personnel, le développement qualitatif et la durabilité des structures dans les institutions prestataires. En vertu de la réglementation en vigueur, la préparation du prochain appel d'offres commence dès la deuxième année du contrat, mobilise d'importantes ressources en personnel,

tant de la part du canton que des prestataires, et complique les efforts à plus long terme vers l'efficacité et l'innovation.

Une prolongation à dix ans, assortie d'une option de cinq ans supplémentaires, permet aux organisatrices et organisateurs de mettre en place des structures spécialisées viables et durables, de conserver leur personnel longtemps et de lutter ainsi activement contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine social. Le personnel, qui redoute moins de perdre son emploi, est plus motivé, travaille mieux et se montre plus dévoué. Une durée plus longue est judicieuse aussi d'un point de vue écologique : les infrastructures, les plateformes numériques et le matériel de formation peuvent être utilisés de manière plus responsable et ils n'ont pas besoin d'être repensés ou adaptés à intervalles rapprochés.

Une durée accrue est bénéfique également d'un point de vue financier. Les exigences en matière d'infrastructure sont détaillées dans l'appel d'offres. Selon les modifications projetées, elles peuvent entraîner des coûts d'investissement considérables qui, en vertu de la pratique actuelle relative aux appels d'offres, doivent être amortis sur trois ans. Une prolongation de la durée du programme permettrait de réduire ces coûts, car l'infrastructure pourrait être utilisée et amortie sur une période plus longue.

Il apparaît en outre que la continuité pluriannuelle des offres de MMT améliore les relations avec les personnes participantes ainsi que la collaboration avec les ORP, à l'avantage de l'efficacité globale de la mesure. Dans un contexte marqué par des exigences croissantes (numérisation, hétérogénéité des groupes cibles, pénurie de main-d'œuvre qualifiée), un horizon de planification plus long s'impose. Un mandat de dix ans laisse suffisamment de temps pour tester la méthodologie, l'infrastructure et les ressources humaines, pour les évaluer et pour les recalibrer. Dans le même temps, l'obligation de rendre compte tous les cinq ans garantit un contrôle continu de la qualité des prestations. Canton et autorités législatives ont ainsi, à intervalles réguliers, un aperçu de l'efficacité, de l'évolution des coûts et de la réalisation des objectifs. L'introduction de rapports périodiques garantit une utilisation efficace des fonds publics. La transparence des coûts, des résultats et des mesures d'optimisation facilite le contrôle et permet d'apporter rapidement des ajustements en cas de nécessité.

En instaurant une obligation de faire rapport tous les cinq ans, nous mettons en place un processus d'apprentissage institutionnel entre le canton, les organisatrices et organisateurs et les personnes participantes. Les enseignements tirés des rapports constituent une base solide sur laquelle développer les mesures du marché du travail, renforcer la collaboration avec les offices régionaux de placement (ORP) et favoriser l'échange de connaissances entre les institutions prestataires. Il est possible de réagir en temps voulu à un contexte économique ou juridique changeant (p. ex. modification du droit fédéral, situation du marché du travail, numérisation) et de procéder, le cas échéant, à des corrections d'étape dans les conventions de prestations, sans devoir suspendre le délai de dix ans.

Enfin, l'obligation de faire rapport tous les cinq ans garantit le contrôle nécessaire et autorise des ajustements sans interrompre les appels d'offres. Transparence et processus d'innovation en sortent gagnants.

Réponse du Conseil-exécutif

La présente motion porte sur un domaine ressortissant exclusivement au Conseil-exécutif (motion ayant valeur de directive), puisque sa réalisation relève de la compétence qu'a ce dernier d'exécuter la législation, de statuer et de remplir d'autres tâches (art. 90, al. 1, let. d, f et h ConstC). Le Conseil-exécutif dispose ainsi d'une latitude relativement grande en ce qui

concerne le degré de réalisation des objectifs, les moyens à mettre en œuvre et les autres modalités d'accomplissement du mandat, et il lui appartient de décider en dernier ressort.

Point 1

Les appels d'offres de prestations MMT se basent sur la loi fédérale du 21 juin 2019 sur les marchés publics (LMP ; RS 172.056.1) ainsi que sur les dispositions de l'accord intercantonal du 15 novembre 2019 sur les marchés publics (AIMP ; RSB 731.2-1). Dans le domaine des marchés publics, le principe de limitation de la durée des marchés publics s'applique. Selon l'article 15, alinéa 4 AIMP, la durée des contrats ne peut, en règle générale, pas dépasser cinq ans [pour les contrats de durée déterminée]. Une durée plus longue ne peut être prévue que dans les cas dûment motivés. Conformément à la règle énoncée à l'article 15, alinéa 4 AIMP, la durée d'un contrat-cadre ne peut pas non plus excéder cinq ans. La loi ne prévoit pas de prolongation automatique, mais une durée plus longue peut cependant aussi être fixée pour les contrats-cadres dans des cas dûment motivés (art. 25, al. 3 AIMP).

Le Conseil-exécutif reconnaît que les durées maximales de cinq ans sont considérées comme insatisfaisantes dans la pratique. La fréquence élevée des appels d'offres implique aussi pour l'administration cantonale un investissement important en temps et en personnel. Mais la stabilité institutionnelle limitée et la mobilisation d'importantes ressources en personnel concernent en principe tous les appels d'offres et ne peuvent pas – sauf dans des cas particuliers dûment motivés – être considérés comme critères déterminants justifiant une durée contractuelle plus longue. Les arguments écologiques et financiers mentionnés peuvent également être valables, du moins en partie, bien qu'ils s'appliquent également à d'autres appels d'offres et qu'ils ne créent donc pas de situation spécifique. Une réglementation forfaitaire de dix ans restreindrait la concurrence de manière injustifiée et nuirait à l'obligation de lancer régulièrement des appels d'offres. Il deviendrait plus difficile de contrôler le marché ainsi que la qualité, et le développement dynamique des mesures relatives au marché du travail serait entravé. En outre, une durée contractuelle fixe de dix ans réduirait l'innovation et la diversité de l'offre, et nuirait aux possibilités, pourtant nécessaires, de pilotage et d'adaptation à l'évolution des conditions générales.

Point 2

Au point 2, la motion demande, en cas de durée contractuelle forfaitaire de dix ou quinze ans pour les prestations de MMT, l'introduction d'une obligation d'établir un rapport périodique. Du point de vue du Conseil-exécutif, l'évaluation de la pertinence d'une telle obligation nécessite d'effectuer une différenciation en fonction de l'objectif visé.

Si l'objectif de l'obligation d'établir un rapport est d'adapter l'objet du contrat, les possibilités sont limitées en raison des prescriptions de la LMP et de l'AIMP ainsi que du message type relatif à l'AIMP (en particulier concernant l'art. 15, al. 4 AIMP) : l'objet de la prestation doit rester concret pendant toute la durée du contrat ; le contenu et le prix du contrat peuvent certes être adaptés pour les marchés de longue durée (dans des limites décrites à l'avance), mais les modifications substantielles du contrat ne sont pas autorisées par le droit des marchés publics. Dans ce contexte, l'obligation d'établir un rapport ne remplirait pas de manière pertinente son objectif de pilotage et de contrôle.

Si cette obligation sert en revanche à contrôler l'exécution du contrat, elle peut en principe être judicieuse et fournir notamment des informations pour de futurs appels d'offres. Néanmoins, dans le cas de contrats de très longue durée, un rapport périodique ne peut pas remplacer le contrôle nécessaire sur le plan technique. L'expérience a montré que les contenus, les méthodes et les objectifs des mesures de marché du travail évoluent déjà considérablement au bout de quelques années. Un premier contrôle du contenu au bout de cinq ans seulement – qui

constituerait même le seul contrôle dans le cas d'une durée contractuelle de dix ans – serait donc trop tardif pour pouvoir réagir de manière appropriée à l'évolution des conditions générales. Le contrôle « continu » visé ne pourrait pas être mené à bien avec un rythme quinquennal. Il s'avère donc plus approprié de lancer des appels d'offres régulièrement pour pouvoir acquérir à tout moment la mesure de marché du travail objectivement adaptée.

Les appels d'offres existants effectués régulièrement depuis des années garantissent déjà un échange structuré entre le canton et les prestataires. Les résultats issus de ces procédures servent de base pour le développement des mesures de marché du travail.

Le Conseil-exécutif propose par conséquent de rejeter la motion.

Destinataire

– Grand Conseil