



Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Rapport de monitoring 2017

Rapport du Conseil fédéral

Berne, le 25 octobre 2017

Index

1	Situation de départ	5
1.1	Contexte et mandat	5
1.2	Mandats parlementaires	5
1.3	Contexte	6
1.3.1	Demande de travail	6
1.3.2	Offre de travail.....	8
1.3.3	Politique : mise en œuvre de l'art. 121a Cst.	11
2	Tâches interdisciplinaires de la Confédération	13
2.1	Structure organisationnelle	13
2.2	Sensibilisation et communication	15
2.2.1	Site Internet « Personnel Qualifié Suisse »	15
2.2.2	Brochure	17
2.3	Soutien de projets.....	17
2.3.1	Projets soutenus en 2016.....	18
2.3.2	Projets soutenus en 2017.....	20
3	État des mesures	22
3.1	Effet.....	23
3.1.1	Période d'effet.....	23
3.1.2	Rapport de causalité	24
3.2	Résultats.....	25
3.2.1	Exploitation du potentiel de main d'œuvre indigène.....	25
3.2.2	Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail	26
3.2.3	Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	29
3.2.4	Créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà....	31
3.2.5	Encourager l'innovation afin d'accroître la productivité et ainsi atténuer la pénurie de personnel qualifié	33
4	Conclusions	35
5	Glossaire	37
6	Annexe.....	39
6.1	Aperçu: mesures sous l'égide de la Confédération	39
6.2	Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail	42
6.3	Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée.....	65
6.4	Création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà....	77
6.5	Encourager l'innovation pour atténuer la pénurie de personnel qualifié en raison d'une augmentation de la productivité	82
6.6	Augmentation de l'insertion professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire	91
6.7	Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle	95

6.7.1 Projets des partenaires sociaux.....	100
6.8 Énoncé des motions	101

Répertoire des illustrations

Illustration 1: Changement dans l'activité professionnelle par groupes de profession (ISCO-081), 2011-2016, en milliers.....	7
Illustration 2 : Vieillesse des baby-boomers – Croissance de la population résidente permanente à partir de 65 ans, 1972-2035	9
Illustration 3 : Rapport de dépendance des personnes âgées en comparaison internationale (UE), 1990 et 2016, en %	10
Illustration 4 : Caractérisation des champs professionnels avec et sans pénurie de personnel qualifié	12
Illustration 5 : Organigramme de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié	14
Illustration 6 : Tendance (moyenne mobile) des visiteurs uniques et des actions par visite, du 1 ^{er} juillet 2016 au 31 juillet 2017	16
Illustration 7 : Plan de mise en œuvre relatif à l'art. 121a de la Constitution fédérale	22
Illustration 8 : Évolution de l'offre de main d'œuvre en tenant compte des effets de participation et de la population, par catégories d'âge, 2010-2016, en milliers	25
Illustration 9 : Niveau de formation de la population sur la base de la formation la plus élevée, 1996/2016/2025, en pourcentage de la population résidente permanente entre 25 et 64 ans.....	26
Illustration 10 : Évolution du niveau de formation des femmes, niveau d'étude le plus élevé des femmes entre 25 et 64 ans, 2000-2016, en pourcentage	27

Index des mesures

Mesure 1: projet Match-Prof.....	42
Mesure 2: plan directeur Formation aux professions des soins	43
Mesure 3: stratégie Formation professionnelle supérieure (FPS).....	45
Mesure 4: diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes	47
Mesure 5: mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences au cours de la période 2017-2020: missions des Académies suisses des sciences dans le cadre de la coordination MINT	49
Mesure 6: paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT»	52
Mesure 7: consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine	53
Mesure 8: loi sur les professions de la santé (LPSan).....	56
Mesure 9: renforcement de l'encouragement de la relève dans les hautes écoles.....	57
Mesure 10: programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013-2016	59
Mesure 11: encouragement des personnes par la CTI.....	60
Mesure 12: reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles	61
Mesure 13: améliorer l'information et le conseil sur les professions, les études et les carrières ainsi que l'orientation professionnelle dans les écoles	63
Mesure 14: mesures de formation des branches concernées	64
Mesure 15: mesures de formation de l'administration fédérale et des grandes entreprises de la Confédération proches du marché	65

Mesure 16: réduction des mesures incitatives négatives concernant l'imposition des couples mariés.....	65
Mesure 17: traitement fiscal des frais de garde des enfants.....	67
Mesure 18: prolongation et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants.....	69
Mesure 19: emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants ...	70
Mesure 20: groupe de travail chargé du financement de structures de jour en milieu scolaire	71
Mesure 21: mesures exemplaires en place dans l'administration fédérale en tant qu'employeur	73
Mesure 22: réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg	75
Mesure 23: plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants	76
Mesure 24: réforme de la prévoyance vieillesse 2020.....	77
Mesure 25: l'administration fédérale en tant qu'employeur: rôle d'exemple (concept de «gestion des générations»).....	78
Mesure 26: conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés	79
Mesure 27: examen du financement de la formation de travailleurs âgés	81
Mesure 28: programme d'encouragement «Interprofessionnalité du système de santé», notamment dans les soins médicaux de base.....	82
Mesure 29: promotion de la coordination des soins	83
Mesure 30: Recherche sur les services de santé	84
Mesure 31: réalisation de la stratégie de qualité	85
Mesure 32: programme Health Technology Assessment (programme HTA).....	87
Mesure 33: loi fédérale sur le dossier électronique du patient.....	88
Mesure 34: forum de médecine de premier recours (ancien plan directeur Médecine de famille et soins médicaux de base)	89
Mesure 35: programme «Active and Assisted Living».....	90
Mesure 36: renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail.....	91
Mesure 37: programme pilote de préapprentissage d'intégration et d'encouragement précoce de la langue	92
Mesure 38: suppression d'obstacles juridiques	93
Mesure 39: améliorer les conditions-cadres de l'insertion professionnelle de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire (information, qualifications)	94
Mesure 40: rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur: intégration de personnes présentant un handicap dans l'administration fédérale	95
Mesure 41: modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI)	96
Mesure 42: évaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand)	97
Mesure 43: avance en matière d'information des demandeurs d'emploi: modification de l'ordonnance sur le personnel fédéral	98
Mesure 44: Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins – Masterplan (voir mesure 2)	99

1 Situation de départ

1.1 Contexte et mandat

Comme son nom l'indique, la FKI a été lancée dans le but d'atténuer la pénurie de personnel qualifié mais aussi de réduire la dépendance à la main d'œuvre étrangère. Pour atteindre cet objectif, le Conseil fédéral a décidé de mieux mettre en valeur et exploiter le potentiel qu'offre la main-d'œuvre en Suisse. Pour ce faire, la FKI se concentre sur quatre champs d'action :

1. Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail ;
2. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
3. Créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ;
4. Encourager l'innovation afin d'accroître la productivité et ainsi atténuer la pénurie de personnel qualifié.

La FKI est en lien direct avec le mandat du Conseil fédéral visant à garantir les meilleures conditions-cadre économiques possibles dans le pays et à soutenir la compétitivité de notre nation.¹ L'économie suisse, orientée sur l'exportation, figure parmi les plus compétitives du monde. La capacité d'innovation de notre place industrielle contribue à ce succès à l'échelle mondiale. La création de valeur de notre pays est générée par son avance en matière de connaissances et le capital humain qui en découle. Au vu de la pénurie de personnel dans certains champs professionnels et de la pression croissante de la concurrence internationale, la disponibilité de la main d'œuvre requise en quantité suffisante représente une ressource centrale pour notre économie et revêt une importance capitale.

Le point de départ du présent rapport est la décision du Conseil fédéral du 6 novembre 2013 qui demande, avec l'adoption du concept « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié : plan de mesures de la Confédération », deux rapports de monitoring (2015 et 2017). Le 19 juin 2015, le Conseil fédéral a adopté le premier de ces rapports. À cette occasion a eu lieu la conclusion de la phase de déploiement de la FKI (2011 à 2015) et le lancement de sa mise en œuvre (2015 à 2018). Le présent rapport consigne les évolutions depuis le début de la phase de réalisation et s'entend donc comme complément et suite du premier rapport de monitoring. En outre, le dernier chapitre se penche sur la thématique du personnel qualifié après 2018. Le Conseil fédéral décidera ultérieurement de la suite de la procédure.

En 2018, le DEFR va soumettre au Conseil fédéral un rapport final concernant les effets de la FKI et une éventuelle nécessité d'action ultérieure.

1.2 Mandats parlementaires

Outre l'exécution du mandat par le Conseil fédéral, le présent rapport montre que les trois interventions parlementaires suivantes seront mises en œuvre via différentes mesures de la FKI :

- Motion Häberli-Koller (14.3795), « Modifier la législation en vue de promouvoir la main-d'œuvre nationale »². Le Conseil des États a adopté la motion le 11 décembre 2014, et le Conseil national le 9 juin 2015.

¹ Cf. ligne directrice 1, objectif 2 pour la période administrative du Conseil fédéral dans le message sur le programme de la législature 2015-2019.

² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20143795>

- Motion groupe PDC (14.3835), « Modifier la législation en vue de promouvoir la main-d'œuvre nationale »³. Le Conseil national a adopté la motion le 12 décembre 2014, et le Conseil des États le 3 mars 2015.
- Motion groupe BD (14.3844), « Modifier la législation en vue de promouvoir la main-d'œuvre nationale »⁴. Le Conseil national a adopté la motion le 12 décembre 2014, et le Conseil des États le 3 mars 2015.

Les motions à teneur identique invitent le Conseil fédéral à prendre des mesures législatives de réduction de la dépendance à la main d'œuvre étrangère. Celles-ci devraient orienter la politique de formation en fonction de la demande de main d'œuvre et mieux exploiter le potentiel des femmes ainsi que du personnel plus âgé. Pour de nombreuses mesures de la FKI, il s'agit d'une restructuration légale de la politique de formation et du marché du travail en vue de satisfaire aux exigences des auteurs de motions.⁵

1.3 Contexte

1.3.1 Demande de travail

L'évolution structurelle influence fortement le marché suisse du travail. Au cours des deux dernières décennies, des tendances telles que le passage du secteur secondaire à celui des services ou l'automatisation grandissante se sont révélées déterminantes pour l'évolution des emplois en Suisse et dans d'autres pays développés. Ces évolutions se sont accompagnées d'une croissance de l'économie et de l'emploi exigeant un niveau de formation nettement supérieur : une progression qui s'est poursuivie après le lancement de la FKI en 2011. C'est dans des professions à niveau de formation élevé (p. ex. professions académiques) et pour les techniciens et métiers apparentés que l'emploi a le plus progressé (cf. illustration 1). Par contre, les postes de travail exigeant des compétences moyennes ont affiché une tendance à la baisse (p. ex. employés de bureau et professions associées ou artisans), à l'exception des services et de la vente, où la tertiarisation croissante a eu des effets bénéfiques sur l'emploi. Pour ce qui est des professions à faible niveau de qualification (personnel auxiliaire, opérateurs de machines, p. ex.), l'emploi a enregistré une tendance à la baisse. De plus, la croissance de l'emploi s'est déplacée vers des secteurs à grande valeur ajoutée et vers des activités à forte intensité de main d'œuvre, impossibles (ou du moins en partie) à automatiser, dans le secteur des services.⁶

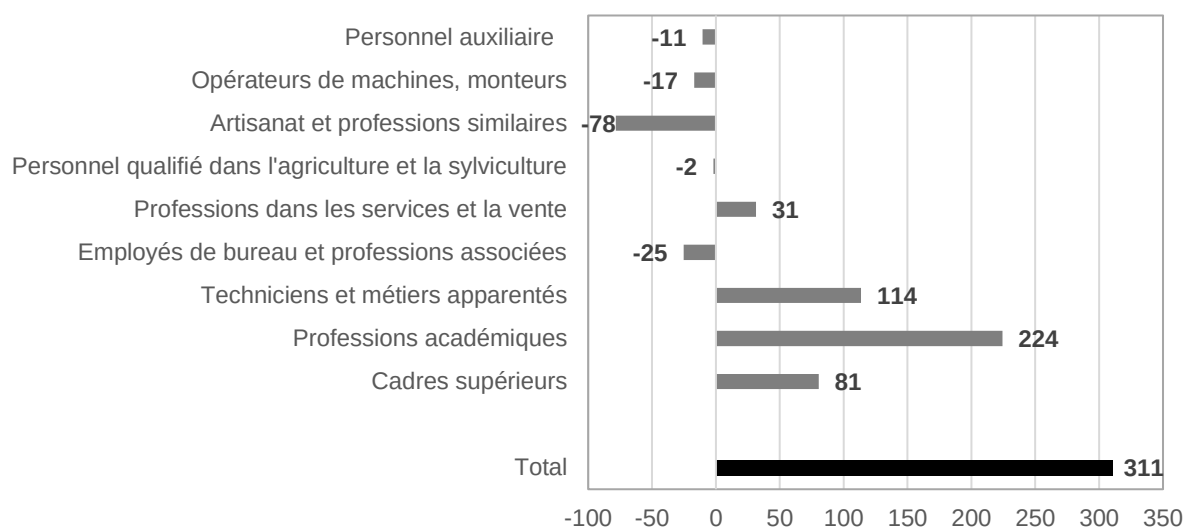
³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143835>

⁴ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20143844>

⁵ Cf. catalogue de mesures en annexe, mesures 3, 4, 6, 7, 8, 11, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 27, 43.

⁶ Cf. rapport du Conseil fédéral du 11 janvier 2017 : rapport sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique, Berne.

Illustration 1: Changement dans l'activité professionnelle par groupes de profession (ISCO-081), 2011-2016, en milliers



Source : OFS (SAKE)

Lorsque la demande dépasse l'offre de main-d'œuvre à disposition dans une certaine profession, il peut en résulter une pénurie de personnel. À cet égard, le système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié identifie des signaux relativement forts de pénurie de personnel qualifié, entre autres, dans les professions de la santé et de la technique (ingénieurs et professions apparentées, techniciens, techniciens spécialisés) ainsi que dans l'informatique.⁷ Ces champs professionnels se caractérisent principalement par des exigences de qualifications supérieures à la moyenne, un chômage proportionnellement faible ainsi qu'une croissance de l'emploi comparativement élevée.

Les signes de pénurie varient parfois fortement en fonction des champs professionnels tout comme au sein d'un même domaine. Il y a donc de grands signaux de pénurie de personnel pour les professions de la santé à qualifications élevées (p. ex. médecins) alors que ce n'est pas le cas pour les métiers d'assistance médicale. Une analyse ultérieure permet de tirer des enseignements quant à l'évolution de la demande de main d'œuvre au fil du temps.⁸ Il en ressort que les secteurs de l'information et de la communication, les professions indépendantes, les services scientifiques ainsi que les services financiers et d'assurance sont les plus touchés par la pénurie de main d'œuvre qualifiée, et ce, de manière croissante. Dans les analyses mentionnées, la croissance de l'emploi à long terme fait office d'indicateur pour estimer l'évolution probable de la demande de main d'œuvre. Elle peut reproduire des signaux de déplacements structurels sur le marché du travail.

À long terme, la numérisation représente une certaine tendance pour l'évolution future de l'emploi, d'autant plus qu'elle jouera un rôle dans les exigences de qualification et la demande de main d'œuvre qualifiée.⁹ L'expérience montre que l'automatisation a surtout touché les emplois impliquant une grande routine, comme le travail à la chaîne pour la fabrication de véhicules.¹⁰ En revanche, les professions aux exigences cognitives accrues se sont révélées difficiles à automatiser. Par le passé, des innovations numériques ont toutefois aussi émergé en tant que

⁷ Cf. SECO (2016) : Pénurie de main d'œuvre qualifiée en Suisse - Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié, Berne.

⁸ Cf. B,S,S. Consultants économiques (2016) : B,S,S. Fachkräfteindex.

⁹ Cf. SECO (2017) : rapport sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique.

¹⁰ ARNTZ/GREGORY/ZIERAHN, The risk of automation for jobs in OECD Countries: A comparative analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, 2016.

complément à la main d'œuvre humaine créant ainsi de nouvelles professions ou branches. On peut présumer, qu'à l'avenir, des activités spécifiques exigeant des compétences élevées seront également davantage touchées par l'automatisation. Les progrès techniques très rapides dans la robotique et la technologie informatique permettent de plus en plus de surmonter les tâches cognitives exigeantes.¹¹ Néanmoins, l'utilisation de machines dans des professions nécessitant de la créativité, de l'intuition et des compétences sociales reste plutôt improbable dans un avenir proche.¹²

Dans certains champs professionnels, les innovations peuvent affaiblir la demande en personnel qualifié et parallèlement créer des professions avec de nouveaux défis. Cette situation est prise en compte dans le champ d'action « Encourager l'innovation afin d'accroître la productivité et ainsi atténuer la pénurie de personnel qualifié ». Il est incontestable que la tendance à la progression de la croissance de l'emploi exigeant un niveau de formation supérieur va se poursuivre en raison de la numérisation. Par conséquent, l'importance de mesures de relèvement du niveau de qualification de la population (active) augmente aussi.

Pour un pays pauvre en ressources comme la Suisse, il est capital que la population active ait un niveau de formation élevé et correspondant aux exigences économiques. Partant, il convient d'utiliser au mieux les potentiels de la numérisation. Différents indicateurs prouvent que la Suisse dispose d'une bonne situation de départ en ce qui concerne la numérisation croissante de l'économie. Pour maintenir et consolider cette position, le Conseil fédéral prévoit de renforcer les compétences numériques dans la formation et la recherche au moyen d'un plan d'action. Les mesures de ce plan ont pour objectif de contribuer à ce que l'offre de main d'œuvre s'adapte aux conditions-cadres et aux besoins en pleine mutation du monde du travail.¹³

1.3.2 Offre de travail

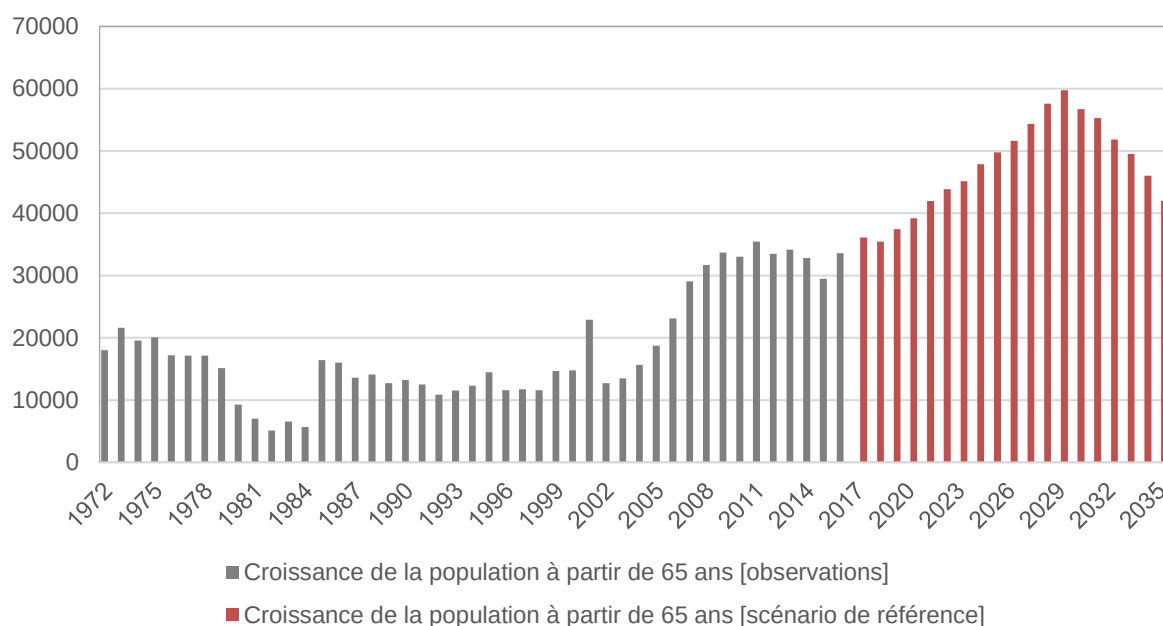
Alors que les facteurs susmentionnés indiquent une demande en personnel qualifié croissante, des tendances comme l'évolution démographique augurent d'un recul de la disponibilité de la main-d'œuvre. La démographie a une influence capitale sur les évolutions actuelles et futures du marché du travail suisse et elle a été décisive pour le lancement de la FKI. En 2008, la croissance annuelle de la population résidente de 65 ans et plus avait déjà progressé de manière notable. Au cours des huit dernières années (de 2008 à 2016), cette tranche d'âge a augmenté, en moyenne, d'environ 33 000 personnes par an : une évolution qui s'explique par le vieillissement de la génération des baby-boomers, à savoir les personnes nées dans la période d'après-guerre. Le boum des naissances a atteint son apogée dans les années 1960. La population résidente permanente s'est accrue d'environ 2 % entre 1960 et 1964. Au cours des décennies suivantes, la croissance de la population a de nouveau nettement chuté pour s'afficher à quelque 1 % ces dernières années. Le vieillissement des cohortes à très forte natalité va encore faire accélérer l'évolution démographique durant les prochaines décennies (cf. illustration 2) ; selon le scénario de référence de l'Office fédéral de la statistique, entre 2021 et 2030, près de 50 000 personnes vont atteindre l'âge officiel de la retraite chaque année. L'élargissement de cette catégorie d'âge était autrefois nettement inférieur. Par exemple, entre 1972 et 2007, tout juste 15 000 personnes, en moyenne, atteignaient l'âge de la retraite (actuel) chaque année.

¹¹ Cf. BRYNJOLFSSON/MCAFEE, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, 2016.

¹² DENGLER/MATTHES, *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt – Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2015.

¹³ Cf. SEFRI (2017) : Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse / voir aussi communiqué de presse en ligne sur le plan d'action pour le numérique : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/medienmitteilungen.msg-id-67456.html>

Illustration 2 : Vieillissement des baby-boomers – Croissance de la population résidente permanente à partir de 65 ans, 1972-2035



Source : OFS (STATPOP, ESPOP, scénarios de l'évolution démographique)

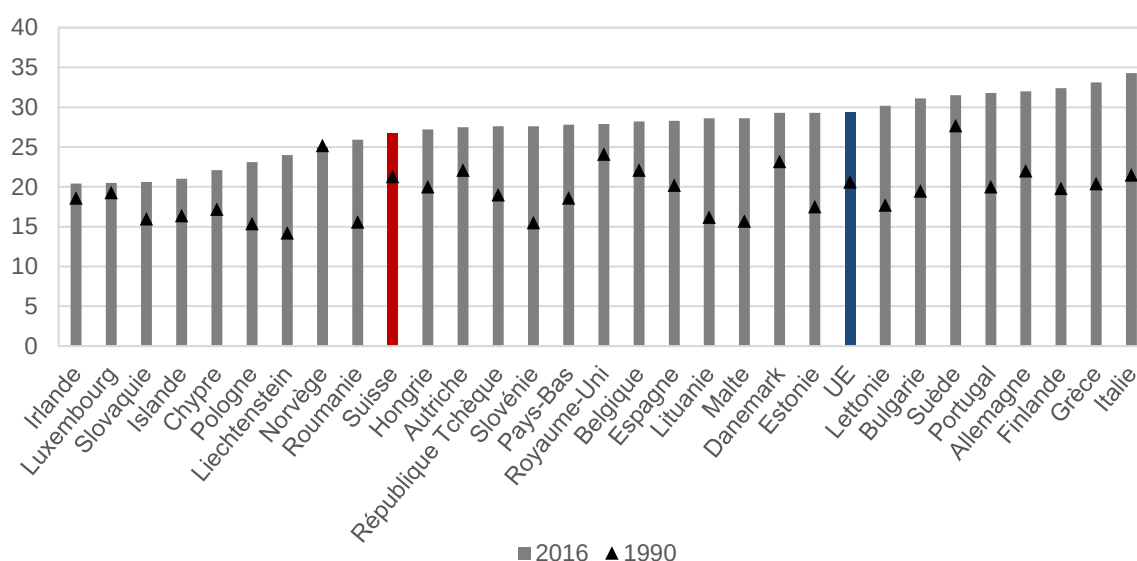
Le rapport de dépendance des personnes âgées constitue l'un des indicateurs pour la description de la structure démographique. Il s'agit là du rapport entre la population plus âgée (en règle générale, les retraités qui ne travaillent plus) et la population en âge de travailler. Un rapport de dépendance des personnes âgées élevé et croissant peut entraver la mise à disposition suffisante de capital humain. En 2016, ce rapport s'affichait à près de 30 % en Suisse.¹⁴ En d'autres termes, sur 100 personnes actives (potentielles), 30 étaient des retraités (potentiels). Au vu de l'accélération du vieillissement démographique, ce rapport va fortement augmenter au cours des prochaines années et atteindra probablement une valeur de 43 % dès 2035. Les évolutions de la structure démographique pointent vers une raréfaction croissante du personnel qualifié à disposition au cours des 15 prochaines années.

Outre l'évolution démographique, l'immigration a aussi une grande influence sur l'offre de main-d'œuvre. Non seulement l'exploitation améliorée du potentiel de main d'œuvre indigène mais aussi l'immigration de la main d'œuvre en provenance de l'UE et de l'AELE ont joué un rôle décisif, déjà bien avant le passage au nouveau millénaire, pour répondre à la forte demande en personnel. Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes en 2002, le solde migratoire s'élève en moyenne à 65 500 personnes par année (dont un tiers en provenance de l'UE). L'immigration en provenance de l'UE s'est opérée, en grande partie, sur la base de la demande.¹⁵ Toutefois, le développement et l'ampleur des mouvements migratoires futurs demeurent incertains et dépendent de nombreux facteurs, tels que la conjoncture dans le pays de départ et d'arrivée, le cadre juridique mais aussi des tendances comme l'évolution démographique. Le vieillissement croissant de la population ne touche pas que la Suisse. La plupart des pays développés vont être confrontés à des défis liés à cette situation, comme la baisse de personnel qualifié à disposition.

¹⁴ Source : OFS (STATPOP). Le rapport correspond à celui entre le nombre de personnes de 65 ans et plus et le nombre de personnes entre 20 et 64 ans.

¹⁵ Cf. SECO (2017) : 13ème rapport de l'Observatoire relatif à l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE – Répercussions de la libre circulation des personnes sur le marché du travail.

Illustration 3 : Rapport de dépendance des personnes âgées en comparaison internationale (UE), 1990 et 2016, en %¹⁶



Source : Eurostat

En 2016, la population dans les pays de l'UE (UE-28) a affiché un rapport de dépendance des personnes âgées de quelque 29 %. En Allemagne, il ne se situait encore qu'à 22 % en 1990 pour atteindre les 32 % en 2016. Il faut s'attendre à ce qu'à l'avenir le vieillissement démographique attise la concurrence en matière de personnel qualifié entre la Suisse et les autres pays de l'UE.

Au vu de l'incertitude en matière de mouvements migratoires futurs et de l'accélération du vieillissement de la population, les mesures de la FKI visant à mieux épuiser le potentiel de main d'œuvre indigène gagnent en importance, et ce, aussi parce que l'immigration de la main d'œuvre est de moins en moins bien acceptée.

¹⁶ Il s'agit ici du rapport entre le nombre de personnes d'âge avancé (de plus de 65 ans), en règle générale économiquement actives et le nombre de personnes en âge de travailler (entre 15 et 64 ans). Comme l'âge de référence de la population active est différent, le quotient d'âge varie par rapport à celui de l'Office fédéral de la statistique. La base de calcul d'Eurostat sous-estime nettement le rapport de dépendance des personnes âgées pour la Suisse, car beaucoup de jeunes entre 15 et 19 ans sont toujours en formation.

1.3.3 Politique : mise en œuvre de l'art. 121a Cst.

Avec l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » le 9 février 2014 et, par conséquent, l'ajout de l'article 121a dans la Constitution, la politique a davantage porté son attention sur le marché du travail. Dans ce contexte, la meilleure mise en valeur des potentiels de main d'œuvre indigène, et par conséquent la FKI, ont gagné en importance. Ceci s'est traduit, entre autres, par 55 interventions parlementaires se référant directement à la FKI en 2014. Le plan de mise en œuvre du 20 juin 2014¹⁷, adopté par le Conseil fédéral, et la loi d'application de l'article 121a Cst., adoptée par les Chambres fédérales le 16 décembre 2016 (art. 21a de la loi sur les étrangers, LEtr), démontrent eux aussi la pertinence de la FKI ou de son approche¹⁸.

Le premier alinéa du nouvel art. 21a LEtr stipulera :

« Le Conseil fédéral arrête des mesures visant à épuiser le potentiel qu'offre la main d'œuvre en Suisse. Il entend préalablement les cantons et les partenaires sociaux. »

La FKI propose déjà une structure établie où cette tâche est assurée de manière ciblée et coordonnée au niveau institutionnel. Avec le catalogue de la FKI, de nombreuses mesures visant à épuiser le potentiel qu'offre la main d'œuvre nationale sont fixées et réalisées. En outre, la FKI est conçue sous la forme d'une tâche commune pour la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux.

Avec les paragraphes approfondis du nouvel art. 21a LEtr, le Parlement a créé simultanément une composante complémentaire à la FKI : l'obligation de communiquer les postes vacants. L'accent de cet instrument repose sur le potentiel des demandeurs d'emploi, annoncés auprès d'un office régional de placement. L'obligation de communiquer les postes vacants cible les groupes de professions, les domaines d'activité ou les régions économiques affichant « un taux de chômage *supérieur à la moyenne* » et vise ainsi à combattre ce phénomène.

La FKI va au-delà du potentiel des personnes non actives. Sur la base de la demande sur le marché du travail et des quatre champs d'actions mentionnés au début de ce document, la FKI vise à mieux exploiter le potentiel de toute la population active et capable de travailler. Les champs professionnels qui jouissent d'une forte demande en personnel qualifié, sont caractérisés, entre autres, par un chômage *inférieur à la moyenne*, comme le démontre le système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié.¹⁹

L'illustration ci-après confronte les caractéristiques entre les champs professionnels avec et sans signes de pénurie de personnel qualifié. Il en ressort que l'obligation de communiquer les postes vacants et les mesures de la FKI ont un effet complémentaire en termes d'exploitation du potentiel de la main d'œuvre indigène.

¹⁷ Davantage d'informations à ce sujet au chapitre 3.

¹⁸ Stratégie de compensation : meilleure exploitation du potentiel de main d'œuvre indigène.

¹⁹ SECO (2016) : « Pénurie de personnel qualifié en Suisse – Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié », en ligne sur : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Fachkraeftebedarf/indikatorensystem-zur-beurteilung-der-fachkraefte-nachfrage.html

Illustration 4 : Caractérisation des champs professionnels avec et sans pénurie de personnel qualifié

Signes caractéristiques	Champs professionnels avec pénurie de personnel qualifié	Champs professionnels sans pénurie de personnel qualifié
<i>Croissance de l'emploi</i>	élevée	faible/négative
<i>Qualifications requises</i>	élevées	faibles
<i>Chômage</i>	inférieur à la moyenne	supérieur à la moyenne
<i>Immigration</i>	pertinente	rôle plutôt subordonné
<i>Quota de postes vacants</i>	élevé	faible en tendance
<i>Participation au marché du travail</i>	Supérieure à la moyenne pour les deux sexes	Inférieure à la moyenne pour les deux sexes
<i>Volume de travail</i>	Supérieur à la moyenne pour les deux sexes	Faible pour les deux sexes
<i>Champs professionnels</i>	p. ex. ingénieurs et professions apparentées, techniciens, professions dans le management, la santé et l'informatique	p. ex. professions des postes et télécommunications, professions commerciales et de la vente, industrie textile et industrie du cuir, professions de la production de denrées alimentaires, de boissons et de tabac

Source : SECO

2 Tâches interdisciplinaires de la Confédération

Les mesures de la FKI sont réalisées de manière décentralisée en préservant les structures existantes et les réglementations des compétences. Au niveau fédéral, différents Départements²⁰ et de nombreux Offices fédéraux²¹ concernés ont été chargés de la mise en œuvre. Le principe de base selon lequel la responsabilité des mesures revient aux offices fédéraux compétents en la matière s'applique ici.

Le marché suisse du travail libéral est un modèle de succès qui implique que l'État renonce à exercer une influence directe. La politique du marché du travail en Suisse permet aux parties individuelles d'agir de manière indépendante et de réagir avec flexibilité aux évolutions socio-économiques. La Confédération optimise les conditions-cadres, réduit les incitations négatives et assure la sensibilisation. Pour satisfaire aux réglementations des compétences, la FKI a été conçue sous forme de tâche commune. La mise en œuvre des différentes mesures se fait en impliquant les partenaires sociaux (à savoir les associations faîtières nationales de l'économie) et les conférences des directeurs cantonaux responsables des thèmes en question.²²

Les partenaires sociaux jouent un rôle décisif dans la sensibilisation des groupes cibles pertinents. En leur qualité de représentants du monde du travail, ils s'engagent pour que leurs membres²³ prennent des mesures concrètes de promotion des potentiels de la main d'œuvre nationale et statuent dans le cadre de négociations avec leurs homologues. Parallèlement, ils rassemblent les intérêts de leurs membres et les représentent dans la procédure politique pour garantir des conditions-cadres économiques optimales.

Les conférences des directeurs cantonaux sont elles aussi décisives, d'autant plus que les cantons disposent de leurs propres autorités législatives, exécutives et juridictionnelles en raison des structures fédéralistes. Ceci vaut pour tous les domaines étatiques qui ne relèvent pas de la Constitution fédérale suisse ou ne sont pas réglés par une loi fédérale. Parmi eux figurent, entre autres, la politique du marché du travail et de la formation.

Le respect des principes libéraux et fédéraux dans la réalisation des différentes mesures de la FKI garantit que les particularités locales, régionales et sectorielles sont prises en considération.

2.1 Structure organisationnelle

Avec l'acceptation du premier rapport de monitoring du 19 juin 2015, le Conseil fédéral a défini de nouveaux accents pour la phase de réalisation. Il a pris connaissance de la « Convention entre la Confédération et les cantons sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et sur une meilleure mobilisation du potentiel de main d'œuvre nationale pour la période 2015 – 2018 », communément « FKI plus »²⁴, et divisé le groupe d'accompagnement initial de la FKI, qui réunissait tous les partenaires, en deux instances d'accompagnement. Le groupe d'accompagnement FKI plus est constitué de représentants de la Confédération et d'un cercle élargi de représentants cantonaux.²⁵ Au centre des travaux figure l'exécution de la convention « FKI plus » et du mandat qui en résulte. La présidence du groupe d'accompagnement sera assurée en commun par la Confédération (Secrétariat d'État à l'économie, SECO) et les cantons (Conférence des gouvernements cantonaux, CdC). En parallèle

²⁰ DEFR, DFI, DFF, DFJP, DDPS

²¹ SECO, SEFRI, CTI, ZIVI, OFAS, BFEG, BFEH, OFSP, OFPER, AFC, SEM, VBS (V)

²² Les conférences des directeurs cantonaux rassemblent les responsables des départements cantonaux en vue de coordonner les différentes tâches.

²³ Associations sectorielles et professionnelles, syndicats, entreprises, organisations de travailleurs.

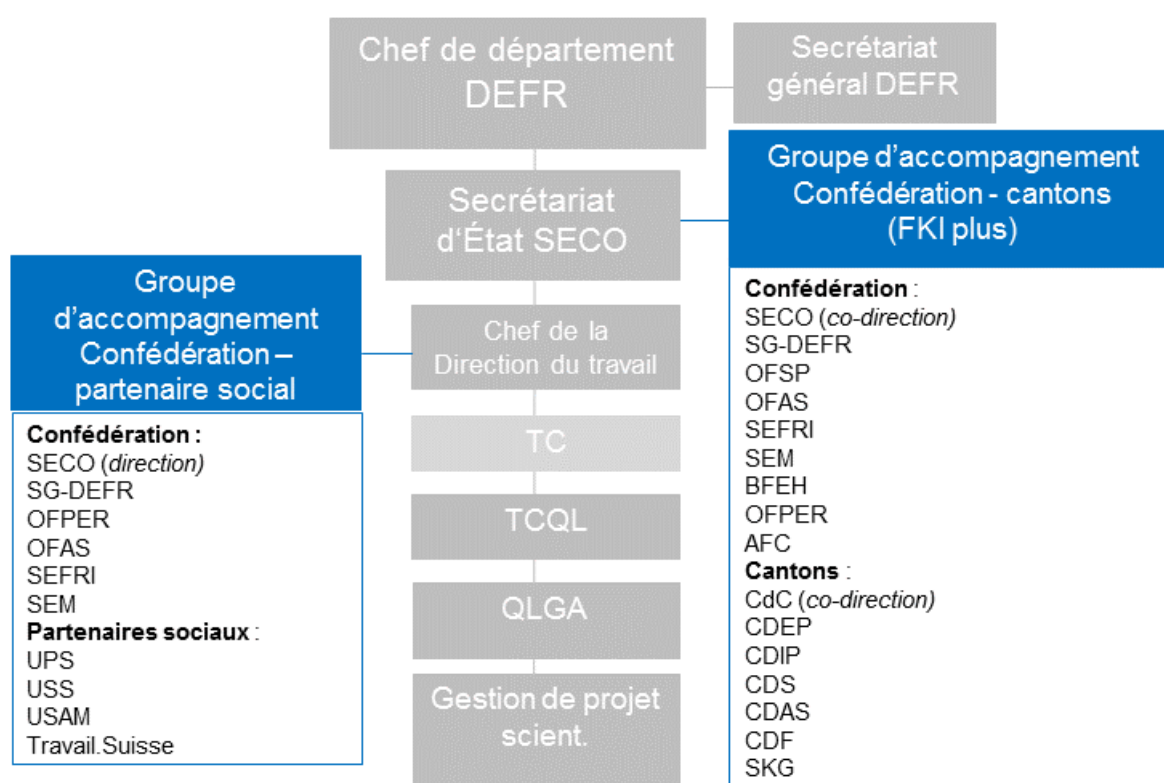
²⁴ Cf. Convention entre la Confédération et les cantons sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et sur une meilleure mobilisation du potentiel de main d'œuvre nationale pour la période 2015 – 2018, en ligne : <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/perch/resources/dokumente/1.pdf>

²⁵ Dans le groupe d'accompagnement de départ, les cantons étaient représentés par la CDEP et la CDIP.

se tient le groupe d'accompagnement de la FKI avec des représentants de la Confédération et des partenaires sociaux. La présidence de ce groupe incombe à la Confédération (Secrétariat d'État à l'économie, SECO).

Les groupes d'accompagnement permettent l'échange d'informations entre les différents niveaux de compétence, d'une part, pour que les axes stratégiques visant à mieux exploiter le potentiel de main d'œuvre indigène soient coordonnés à tous les niveaux et, d'autre part, pour garantir une stratégie cohérente. En outre, le dialogue sur la thématique du personnel qualifié et de tous les aspects qui y sont liés est ainsi encouragé. Pour que les mesures de la FKI puissent fonctionner, elles doivent impérativement reposer sur une compréhension commune des défis en matière d'atténuation de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi, les partenaires individuels peuvent transmettre les exigences de la FKI aux entités et aux personnes qui leur sont subordonnées, les sensibiliser et engager les étapes concernées pour mieux exploiter les potentiels disponibles.

Illustration 5 : Organigramme de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié²⁶



La nouvelle structure organisationnelle tient compte du fait que les cantons et les partenaires sociaux ont différentes priorités dans la réalisation de la FKI. Celles-ci reposent sur les diverses compétences ainsi que sur les perspectives qui en découlent.

Les partenaires sociaux reflètent les perspectives des employés et des entreprises. D'une part, ils peuvent concourir à ce que les conditions-cadres dans les entreprises (p. ex. conditions de travail, modèles de travail, recrutement, formation) permettent une meilleure mise en valeur des potentiels de main d'œuvre indigène. D'autre part, ils peuvent faire en sorte que les travailleurs discernent les évolutions sur le marché du travail (avancée de la numérisation, p. ex.)

²⁶ Pour les abréviations, cf. glossaire en page 36.

ainsi que les opportunités et les risques qui en découlent et qu'ils agissent sous leur propre responsabilité.

Les conférences des directeurs mettent en valeur les spécificités et les besoins socio-économiques locaux, parfois très différents les uns des autres, et font en sorte qu'ils soient observés lorsque des mesures sont prises. La convention « FKI plus » détermine ces accents, qui permettent une collaboration ciblée entre la Confédération et les cantons pour l'exercice de leurs tâches institutionnelles. Dans le cadre de « FKI plus », l'éventail d'exploitation des potentiels a été élargi à tous les travailleurs. L'accent ne repose donc pas uniquement sur le personnel qualifié. Si les mesures à cet égard sont orientées sur les champs d'action de la FKI, il en existe aussi d'autres visant à mieux exploiter les potentiels des réfugiés reconnus, des personnes admises à titre provisoire et des personnes handicapées.

Pour que perdure le dialogue et l'équilibre des intérêts entre tous les partenaires dans le cadre de la FKI (y compris cantons et partenaires sociaux), le 12 septembre 2016 s'est tenu pour la première fois le Sommet national de l'initiative Personnel qualifié suisse. Tous les départements impliqués dans la FKI, les conférences des directeurs et les partenaires sociaux y ont participé.²⁷ Le thème principal de la rencontre a été la « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ». Les résultats des travaux en cours dans ce champ d'action ont été présentés et discutés.

2.2 Sensibilisation et communication

La sensibilisation est un instrument central de la Confédération pour renforcer la conscience des acteurs du marché du travail concernant les évolutions dans le contexte économique (p. ex., démographie, numérisation, pénurie de personnel qualifié) et les armer pour l'avenir. On procède ainsi, par exemple, à une sensibilisation ciblée en matière d'importance des travailleurs âgés ou de l'apprentissage tout au long de la vie. Parallèlement, la thématique du personnel qualifié jouit d'une grande résonance auprès du public, de la politique ainsi que des médias et elle est liée à des attentes en conséquence. C'est pourquoi la communication joue également un rôle important. Les mesures de la FKI étant initiées à différents niveaux et mises en œuvre par divers acteurs, de l'extérieur, il est très difficile de les identifier en tant que paquet de mesures cohérent et ciblé. Du fait des responsabilités décentralisées, il est compliqué de rendre visible les différentes activités.

En collaboration avec les cantons et les partenaires sociaux, la Confédération a lancé le site Internet « Personnel Qualifié Suisse »²⁸, d'une part, pour augmenter la visibilité de la FKI, de ses objectifs, défis et mesures et, d'autre part, pour faciliter le flux d'informations entre les partenaires.

2.2.1 Site Internet « Personnel Qualifié Suisse »

Ce site Internet a été lancé le 31 mai 2016 en guise d'instrument de communication et de sensibilisation. En s'appuyant sur la « FKI plus », il aborde quatre aspects dans le cadre de la thématique du personnel qualifié : qualification, 50+, travail, famille et réfugiés. Les potentiels et les succès de chacun de ces thèmes sont démontrés et intégrés dans la thématique du personnel qualifié en fonction de leur pertinence et des faits. Tous les thèmes proposent aussi des liens vers des informations complémentaires et des offres de conseil.

Le domaine « Exemples », qui traite également de ces quatre thèmes, représente la partie centrale du site Internet. Il s'agit là d'une vaste banque de données avec des exemples pratiques concrets des cantons, d'associations, d'entreprises et d'autres organisations. Les diffé-

²⁷ Davantage d'informations concernant le sommet en ligne sur <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documenta-tion/communiques.msg-id-63727.html>

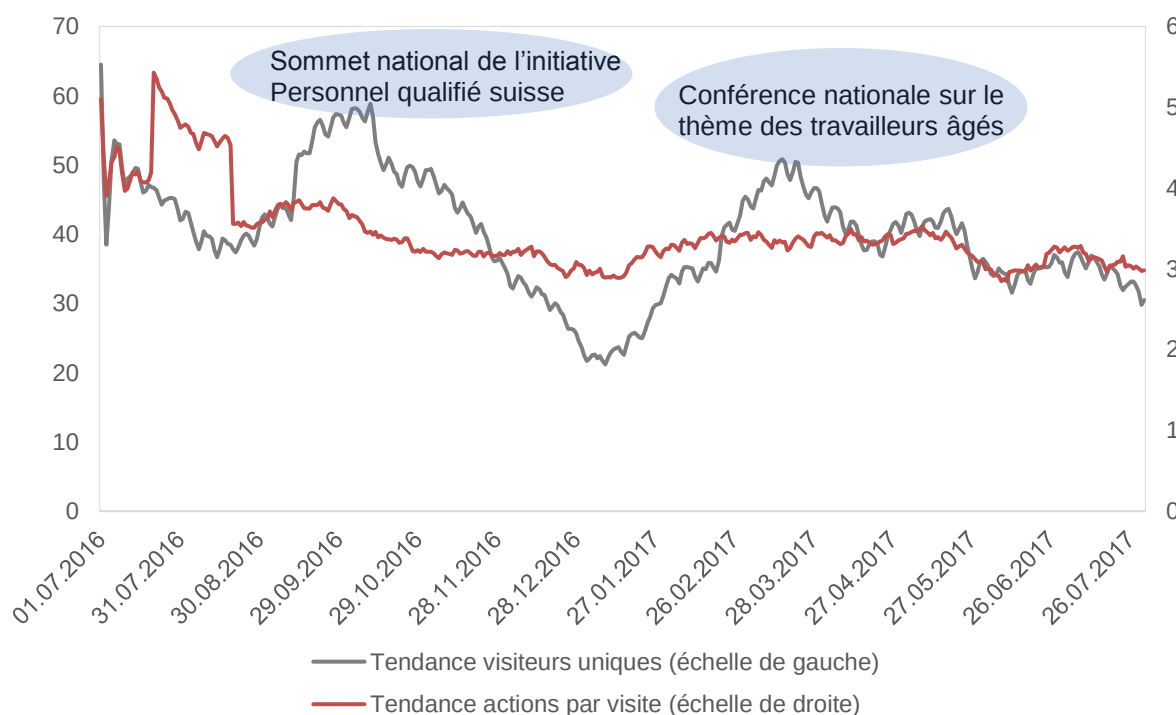
²⁸ Cf. en ligne : <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/>

rentes mesures de la Confédération sont également documentées dans la banque de données. Les exemples pratiques proposent des suggestions et des possibilités d'action, qui se sont révélées fonctionnelles pour une meilleure exploitation du potentiel de main d'œuvre (qualifiée). De plus, la banque de données facilite le réseautage et, par conséquent, l'échange en matière d'expériences pratiques.

Le nombre d'exemples documentés a pu être plus que doublé depuis la mise en ligne du site : il s'élève aujourd'hui à 237.²⁹ Tendance réjouissante depuis le lancement : le site Internet attire continuellement l'attention des cantons, d'associations et d'autres organisations, qui font alors part de leurs projets et expériences, et ce, entre autres, en raison du degré de notoriété élevé. Les chiffres-clés (nombre de visiteurs, actions par visite, temps de visite) montrent que le site Internet est largement utilisé.

Au total, près de 30 000 personnes ont consulté le site Internet depuis son lancement en mai 2016. La page en allemand a été la plus vue (20 022 personnes, soit près de 69 %), suivie par celle en français (7120 personnes, environ 25 %) puis en italien (1747 personnes, 6 %). En moyenne, 42 personnes se rendent sur le site chaque jour (visiteurs uniques, sans double comptage). À noter toutefois que le nombre de visiteurs est généralement soumis à de fortes fluctuations.³⁰ Avant et pendant le Sommet national de l'initiative Personnel qualifié suisse et la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, l'intérêt pour le site Internet a considérablement augmenté.

Illustration 6 : Tendance (moyenne mobile) des visiteurs uniques et des actions par visite, du 1^{er} juillet 2016 au 31 juillet 2017



Source : PIWIK

En moyenne, une personne effectue près de 4 actions par visite. Par expérience, cette valeur est relativement élevée, ce qui signifie que les visiteurs s'arrêtent sur le site Internet. La durée de visite moyenne relativement longue, de plus de 3 minutes, en témoigne également.

C'est le champ d'action 50+ qui attire le plus l'attention (env. 20 % de toutes les consultations uniques de pages). Viennent ensuite la qualification (19 %), les réfugiés (14 %) et le thème

²⁹ État : août 2017.

³⁰ Si rien d'autre n'est indiqué, les évaluations se rapportent au site Internet en allemand.

travail et famille (10 %). Pour élargir encore le degré de notoriété du site Internet et la visibilité des mesures et des projets qui y sont publiés, des tweets avec des exemples pratiques choisis sont mis en œuvre.

2.2.2 Brochure

Comme le démontre le nombre de visites du site Internet, les travailleurs âgés représentent un aspect à forte résonance dans la thématique du personnel qualifié. Ceci s'est manifesté de façon tout aussi ostensible dans les médias et auprès du public. Par conséquent, dans le cadre des préparatifs pour la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés³¹, les partenaires ont décidé de publier une brochure à cet égard sur le site Internet « Personnel Qualifié Suisse ».³²

Avec son champ d'action « Créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà », la FKI vise à fournir de meilleures conditions-cadres pour maintenir plus longtemps les travailleurs âgés sur le marché du travail. Pour y parvenir, les incitations négatives au travail, qui reposent souvent sur des lacunes d'information, sont également réduites via la sensibilisation. La brochure contient un recueil d'exemples pratiques avec des mesures d'amélioration concrètes pour garder le personnel âgé dans l'entreprise, notamment dans le secteur des PME. L'introduction expose les faits et chiffres principaux concernant la situation des travailleurs âgés sur le marché suisse ainsi que des mesures de réinsertion dans le cadre de l'assurance-chômage (AC).

2.3 Soutien de projets

Pour soutenir les efforts continus de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux en vue de mieux mettre en valeur les potentiels de main d'œuvre indigène, le Conseil fédéral a décidé de promouvoir, jusqu'à fin 2018, des projets qui correspondent aux objectifs de la FKI. Les fonds mis à disposition s'élèvent à 400 000 CHF par an. En d'autres termes, 2 à 8 projets peuvent être co-financés chaque année, avec des montants entre 50 000 et 200 000 CHF.

Il est possible d'envoyer des requêtes une fois par an, durant une période d'environ deux mois. L'appel d'offres, les conditions de participation et le catalogue de critères sont publiés sur le site « Personnel Qualifié Suisse ». Une fois le délai de soumission d'offres écoulé, les demandes sont évaluées sur la base d'un catalogue de critères³³.

Les projets doivent impérativement répondre à trois critères centraux :

- a) être orientés sur les champs d'action de la FKI ;
- b) promouvoir l'activation durable des potentiels de main d'œuvre indigène ;
- c) couvrir de manière ciblée une ou plusieurs professions en manque de personnel ;
- d) faire preuve d'une utilisation adéquate des ressources.

Si ces critères obligatoires sont satisfaits, les demandes sont examinées sur la base de 13 critères relatifs au contenu.³⁴ L'évaluation de chacun d'entre eux se fait grâce à une analyse de la valeur utile. Le degré de réalisation et la pondération des différents indicateurs donnent des

³¹ Cf. mesure 26 en annexe.

³² Brochure en ligne sous : <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/perch/resources/news/personnel-qualifie-suisseles-travailleurs-seniors.pdf>

³³ <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/fr/initiative/soutien-de-projets/>

³⁴ Critères : utilité, innovation, possibilités de transfert, durabilité, objectif, impact, approche, avancement par étapes, mesure des résultats, rapport, structure du projet, direction de projet, qualifications. Cf. également catalogue de critères « Appel d'offres concernant la promotion de projets dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié », en ligne, sur : <https://www.personnelqualifie-suisse.ch/perch/resources/dokumente/catalogue-de-critresnouveau.dlai.pdf>

points dont la somme permet de procéder à une comparaison systématique des demandes reçues. Le choix des projets se fait en fonction des points obtenus ou du classement qui en résulte.

Le contrôle d'efficacité des projets sélectionnés se fait via une convention de prestations avec des objectifs périodiques. Les fonds alloués sont versés par étapes, en fonction des objectifs convenus.

2.3.1 Projets soutenus en 2016

Le premier volet de soutien de projets a débuté fin mai 2016. Au total, 30 demandes ont été envoyées jusqu'à la fin du délai (3 août 2016). 19 d'entre elles ne remplissaient pas les critères obligatoires et n'ont donc pas pu être prises en compte pour la suite de la procédure de sélection. Parmi les 11 requêtes restantes, suite à des évaluations ultérieures et sur la base des moyens à disposition, 5 projets ont pu être soutenus. Ces projets de différentes durées concernent les champs d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification », « Conciliation entre vie professionnelle et famille » et « Innovation ». Les projets concernés sont brièvement exposés ci-après.

2.3.1.1 *Projet MILASS (Misura di inserimento lavorativo nel settore sanitario)*

Ce projet touche deux champs d'action : « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification » et « Conciliation entre vie professionnelle et famille ». L'objectif est de faciliter la réinsertion professionnelle des personnes du domaine des soins infirmiers de la région italophone. Pour ce faire, la fondation ECAP se met en réseau avec des structures locales et des acteurs du domaine de la santé (établissements médicaux, écoles supérieures, associations professionnelles, p. ex.), qu'elle sensibilise en matière de réinsertion. En outre, elle sert de plaque tournante pour faciliter l'accès aux personnes qui réintègrent la vie active. Les personnes en réinsertion bénéficient de différentes offres dans le domaine du conseil, de l'orientation, du soutien et de l'accompagnement durant la formation continue. L'offre s'étend de places de stage à la garde d'enfants pendant la formation continue. Ce projet a pour groupe cible principal les femmes ayant quitté le marché du travail pour des raisons d'obligations familiales. Le résultat visé est un pourcentage de remplacement d'au moins 50 % des participants au cours des six mois suivant le projet concerné.

2.3.1.2 *Informa Engineering 2020*

Ce projet est mené dans le cadre du champ d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification ». L'objectif consiste à éviter le chômage aux travailleurs âgés dans les domaines MINT et MEM en augmentant leur niveau de qualification. Il est souvent difficile pour ce groupe cible de suivre une formation continue, car ils dépendent d'un revenu régulier et doivent faire preuve d'une grande flexibilité. Pour conserver toutefois l'attrait et la possibilité d'apprendre tout au long de sa vie, l'association Modèle F établit les structures de base pour accéder aux filières niveaux Bachelor, Master et autres formations continues sur la base du Modèle F, et ce, à la Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (département technique) ainsi que dans d'autres écoles supérieures. La certification selon le Modèle F implique davantage de flexibilité des filières de formation et d'études (sous forme de modules) pour assurer un rythme d'apprentissage individuel. Ainsi, la formation continue peut être interrompue plusieurs fois, en tout temps, pour être reprise plus tard, et ce, sans avoir à fournir de motifs. En outre, les acquis formels provenant tant d'activités professionnelles qu'extra-professionnelles sont validés. Ceci donne lieu à divers modules qui rendent toute la formation continue plus courte et moins chère. Une fois la phase pilote terminée (2016-2017), « Informa Engineering » devrait faire partie intégrante de l'offre de formation de la FHNW et connaître des développements si d'autres établissements de formations manifestent de l'intérêt. Le projet est réalisé en étroite collaboration avec des représentants de différents établissements de formation, d'autorités cantonales et des associations sectorielles concernées. On espère un pourcentage de remplacement d'au moins 50 % des participants au cours des six mois suivant le projet concerné.

2.3.1.3 Campus Unternehmertum

Ce projet, qui entre dans le champ d'action « Innovation », est réalisé par l'Union des arts et métiers de Bâle-Ville. Il a pour objectif de garder les jeunes professionnels motivés et talentueux dans le métier qu'ils ont appris et, par conséquent, d'éviter leur « fuite » en raison d'un manque de perspectives de carrière. Les participants sont accompagnés pendant et après l'apprentissage et préparés pour la reprise d'un commerce, une fonction de cadre ou une activité indépendante au moyen d'une planification de carrière appropriée. Sont proposés à cet égard : formations interprofessionnelles sur des thèmes entrepreneuriaux, réseautage dans la région, accompagnement individuel sous forme de conseil de carrière et mentorat bien au-delà de la durée de l'apprentissage. Les employeurs actuels et futurs des participants au projet bénéficient eux aussi d'un soutien pour la planification de carrière. Ainsi, les jeunes talents peuvent voir les perspectives qui s'offrent à eux en termes de qualifications plus élevées dans la formation et bénéficier de la transmission du savoir et de l'esprit de l'entreprise. La formation spécifique repose sur des offres existantes d'organisations professionnelles et interprofessionnelles. On s'attend à ce qu'au moins 30 % des participants fassent un apprentissage dans une profession touchée par la pénurie et à ce que 90 % d'entre eux terminent le programme avec succès.

2.3.1.4 Steigbügel

Ce projet est mené dans le cadre du champ d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification ». L'objectif est de faciliter la réinsertion professionnelle des médecins. Avec ce projet, l'association mws (Medical Women Switzerland) vient compléter les efforts consentis dans la lutte contre la pénurie de médecins en Suisse, notamment dans le domaine de la médecine interne. Une assistance pratique, qui prévoit une formation sur place de 12 mois et des mesures de soutien aux participants et aux formateurs, montrera de quelle manière il est possible de réinsérer les participants et d'augmenter leur niveau de qualification (diplôme de formation continue en médecine interne générale). Le groupe cible comprend d'un côté les médecins, idéalement proches de la fin d'une formation de médecin spécialiste dans la médecine interne générale, qui sont longtemps restés inactifs pour des raisons familiales et, de l'autre, les entreprises du domaine de la santé qui souhaitent exploiter le grand potentiel de ces mêmes médecins. Préalablement à la réalisation du projet pilote, des informations sur les facteurs de succès sont nécessaires en vue de pouvoir recourir durablement au projet final dans toute la Suisse ainsi que de le généraliser dans les autres spécialités. Le concept d'évaluation de l'encadrement est financé par les moyens FKI avant le début effectif de la mesure de réinsertion.

2.3.1.5 Formation professionnelle initiale pour les réfugiés

Ce projet est réalisé dans le cadre du champ d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification » par l'association Lernwerk dans les cantons de Zurich et d'Argovie. L'objectif est de garantir l'obtention du diplôme CFC ainsi que l'entrée sur le marché du travail des jeunes réfugiés. L'association Lernwerk assume la fonction de plaque tournante entre les lieux d'apprentissage (entreprise de formation, école professionnelle), les arts et métiers locaux, les offices d'orientation professionnelle, les services de psychologie de l'enfant et de l'adolescent, l'Office de la formation professionnelle ainsi que les offices de migration des deux cantons (ZH, AG) et offre donc son aide tant aux groupes cibles qu'aux entreprises formatrices. Dans le cadre du projet, les jeunes sont accompagnés jusqu'à la réussite de leur apprentissage (formation professionnelle de base avec attestation fédérale, AFP), ce qui permet d'augmenter durablement les chances d'entrée sur le marché du travail. L'objectif est que le taux de diplômés parmi les bénéficiaires de ce soutien soit au minimum aussi élevé que celui des apprenants ordinaires. Les résiliations de contrats d'apprentissage sont possibles. La moyenne des résiliations de contrats recensées par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sert de valeur comparative.

2.3.2 Projets soutenus en 2017

Le deuxième volet de soutien de projets a été lancé en mars 2017. Au total, 19 demandes ont été envoyées jusqu'à l'expiration du délai (1^{er} mai 2017). 14 d'entre elles ne remplissaient pas les critères obligatoires et n'ont donc pas pu être prises en compte pour la suite de la procédure de sélection. Parmi les 5 requêtes restantes, 3 financements de projets ont été validés suite à des évaluations ultérieures.

Les projets soutenus en 2017 entrent dans les champs d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification » et « Innovation ». À noter toutefois que les deux projets d'« Innovation » ont également un effet sur le champ d'action « Créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ». Les projets concernés ont des durées et des rayons d'action différents, qui sont brièvement exposés ci-après.

2.3.2.1 Gestion intégrée des générations

Ce projet, qui entre dans le champ d'action « Innovation », est mené par la Haute école de Lucerne. L'objectif consiste à soutenir les employeurs dans l'introduction ou le développement d'une gestion intégrée des générations, qui parle également en faveur de meilleures conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà. Un outil en ligne facile à utiliser pour faire l'état des lieux de l'entreprise en matière de gestion des générations est développé à cet égard et mis à disposition des employeurs. Cet instrument montre où son entreprise se situe (par rapport à d'autres) en ce qui concerne la gestion optimale des générations et comment cette situation pourrait être améliorée au moyen d'un catalogue de mesures déterminées au cas par cas. Le vaste effet de ce projet est assuré par les partenaires (employeurs en tant qu'utilisateurs et associations en tant que diffuseurs) et un baromètre des générations pour le grand public. Ce dernier sera publié pour sensibiliser tant les entreprises que le public à cette thématique.

2.3.2.2 New Work

Ce projet, qui entre dans le champ d'action « Innovation », est réalisé par la haute école des sciences appliquées de Saint-Gall. L'objectif consiste à soutenir les employeurs dans l'introduction ou le développement de nouveaux modèles de travail, en particulier du modèle « portefeuille de travail ». La promotion de meilleures conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà est mise à l'honneur. Le projet est né des connaissances acquises dans le cadre d'un projet soutenu par la NRP³⁵, intitulé « 4. Säule - Flexibilisierung der letzten Berufssphase 2014-2017 » (4^{ème} pilier : flexibilisation de la dernière phase de la vie active 2014-2017). Les résultats ont montré que le plus grand potentiel d'activation pour les travailleurs âgés se situait dans le modèle du portefeuille de travail (portefeuille de tâches diversifié). Toutefois, celui-ci n'est que très peu appliqué en raison de trop nombreuses incertitudes structurelles, tant pour les employés que pour l'entreprise. Le projet « New Work » a pour objectif de faire diminuer ces incertitudes. Dans le cadre du panel RH, qui vise une collaboration directe pour la recherche appliquée, une évaluation est élaborée avec les entreprises impliquées et les employés du premier projet afin de générer des connaissances en vue de la mise en œuvre du modèle du « portefeuille de travail ». Concrètement, on identifie les facteurs individuels et organisationnels, qui favorisent ou entravent la structure du portefeuille de travail. Les résultats de l'évaluation permettent de développer des mesures pour une réalisation plus large et plus simple du modèle du portefeuille de travail.

³⁵La nouvelle politique régionale (NRP) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Elle permet à la Confédération et aux cantons de promouvoir les régions de montagne, les espaces ruraux et les zones frontalières dans le développement de l'économie locale.

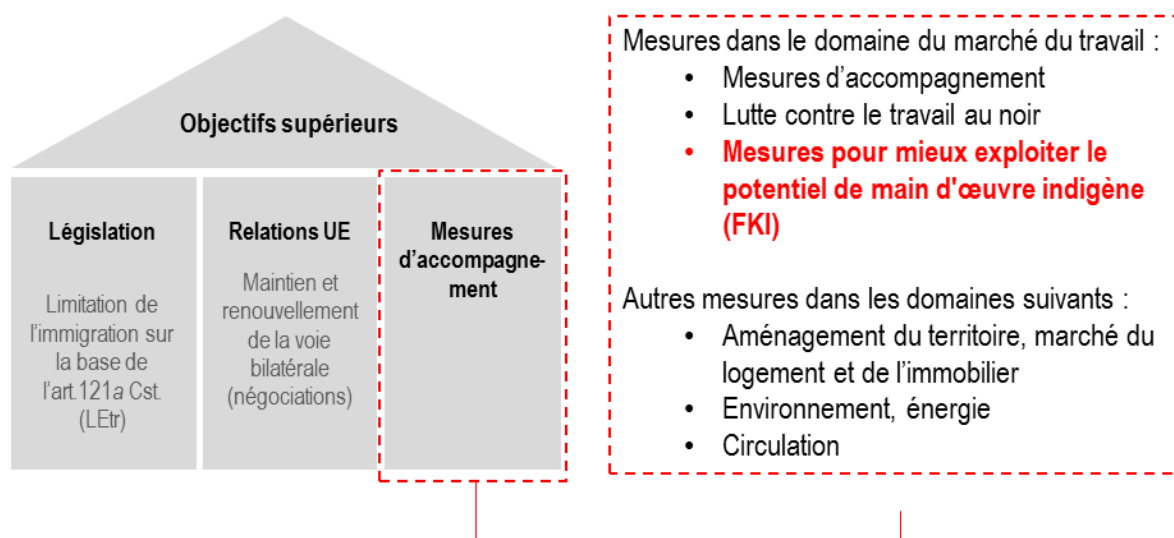
2.3.2.3 *ict@migrants*

ict@migrants est un projet du champ d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail », mis en œuvre par la fondation ECAP de Zurich. L'objectif de ce projet est de faciliter l'accès au secteur ICT pour les femmes hautement qualifiées issues de l'immigration. Il propose un programme spécifique au secteur pour une nouvelle orientation professionnelle dans le domaine ICT et construit un réseau pour la recherche ciblée de places de stage en impliquant des mentors du domaine de l'informatique. Ce projet englobe aussi des activités adaptées aux groupes (orientation, état des lieux, évaluation et modules d'actualisation) combinées à des mesures isolées et ponctuelles. Le but est, entre autres, d'atteindre un taux de placement d'au moins 50 % des stagiaires.

3 État des mesures

Les mesures du catalogue de la FKI sont passées de 30 à 43 depuis le dernier rapport de monitoring.³⁶ Les mesures supplémentaires ont fait suite à l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » pour laquelle le Conseil fédéral a décidé d'un concept le 20 juin 2014 à l'occasion de sa mise en œuvre.³⁷ Il y détermine les trois piliers de réalisation afin que ce concept continue d'atteindre les objectifs de la politique en matière de migration et d'intégration, de répondre aux exigences de la politique extérieure ainsi que de respecter le mandat constitutionnel de préservation de la prospérité et de maintien de la compétitivité de la place économique suisse. Pour ce faire, l'un des piliers englobe des mesures d'accompagnement auxquelles le Conseil fédéral attribue un rôle décisif dans la promotion du potentiel national. Il détermine aussi que les mesures déjà décidées dans le cadre de la FKI doivent continuer d'être réalisées de manière conséquente et, au besoin, qu'il faudra clarifier si les mesures existantes doivent être renforcées ou complétées par des nouvelles.

Illustration 7 : Plan de mise en œuvre relatif à l'art. 121a de la Constitution fédérale



Objectifs supérieurs : engagements internationaux, utilisation des potentiels existant en Suisse, intérêts économiques globaux, encouragement de l'intégration, protection des conditions de travail et de salaire

Au cours des mois suivants, la FKI a été renforcée par étapes et étoffée de mesures supplémentaires. 8 mesures sont venues s'y ajouter avec l'approbation de la convention « FKI plus », qui est intervenue en même temps que l'adoption du premier rapport de monitoring, le 19 juin 2015.³⁸ Une extension qui a également fait émerger des champs d'action supplémentaires pour la mise en valeur d'autres potentiels (réfugiés reconnus, personnes admises à titre provisoire et personnes handicapées).

³⁶ Les différentes mesures sont exposées dans l'annexe par champ d'action.

³⁷ Cf. plan de mise en œuvre relatif à l'art. 121a Cst. du 20.6.2014. En ligne, sur : https://www.eda.admin.ch/dam/dea/fr/documents/berichte_botschaften/121a-umsetzungskonzept-ejpd_fr.pdf ou communiqué <https://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2014/2014-06-202.html>

³⁸ Mesures supplémentaires : 13, 28, 38, 39, 40, 41, 42, 43.

Le 18 décembre 2015, le Conseil fédéral a décidé de 4 mesures supplémentaires pour renforcer la FKI³⁹ : la dernière est née de la scission d'une mesure dans le secteur de la santé.⁴⁰ Parmi les 44 mesures, 11 ont déjà pu être clôturée, 23 ont été mises en œuvre et 10 sont en phase de planification.

3.1 Effet

L'éventail de mesures pour mieux exploiter les potentiels de main d'œuvre indigène est devenu très vaste et hétérogène. Les 44 mesures sous la direction de la Confédération ont pour objectif de sensibiliser, d'éliminer les incitations négatives à l'emploi et d'optimiser les conditions-cadres. L'effet attendu des mesures, à savoir l'augmentation de la participation de la main d'œuvre nationale au marché du travail en fonction des besoins économiques, se manifeste via le comportement individuel. Cette situation a pour conséquence qu'un effet ne peut être constaté que de moyen à long terme et ne peut pas être directement attribué à une mesure particulière de la FKI.

3.1.1 Période d'effet

Plus de la moitié des mesures de la FKI visent à optimiser les conditions-cadres. En règle générale, il s'agit d'élaborer ou d'adapter des lois ou des ordonnances, soumises à la procédure législative habituelle (déclenchement, avant-projet de loi, consultation, message, débat parlementaire, référendum et mise en œuvre). Durant cette période, qui s'étend parfois sur plusieurs années, il est possible que les projets initiaux de loi ou d'ordonnance changent, ce qui peut avoir pour conséquence que les interdépendances du départ se relativisent. Selon l'objet de la loi ou de l'ordonnance adoptée, une transmission au niveau du canton fait suite, ce qui peut encore retarder les effets réels des conditions-cadres. C'est seulement après que les différents acteurs peuvent utiliser la marge de manœuvre qui leur est offerte et que la mesure de la FKI déploie son effet.

La mesure 17 « Traitement fiscal des frais de garde d'enfants » est un bon exemple de l'optimisation des conditions-cadres. La consultation relative à la proposition du Conseil fédéral d'accroître les réductions fiscales pour la garde des enfants par des tiers s'est achevée le 12 juillet 2017. Désormais, conformément à la procédure législative, l'élaboration du rapport et du message doit suivre. Une fois la procédure terminée au niveau de la Confédération, il s'agit de procéder aux adaptations en question à l'échelle cantonale, puis communale, en vue de permettre un large impact. Si les adaptations prévues s'opèrent auprès de toutes les instances fédérales, la marge de manœuvre des parents en matière d'activité professionnelle sera améliorée ; si les frais de garde diminuent, les parents pourront, par exemple, se permettre de donner leur(s) enfant(s) un jour de plus et, par conséquent, de travailler un jour supplémentaire sans que le revenu ainsi généré ne soit complètement annihilé par les frais de garde. En fin de compte, ce sont les parents qui décident s'ils souhaitent effectivement augmenter leur participation au marché du travail.⁴¹

La marche à suivre pour les mesures incitatives et la sensibilisation est similaire à celle pour l'optimisation des conditions-cadres ou la modification des marges de manœuvre. Il ne sera possible d'estimer si les impulsions en question ont eu un effet que de moyen à long terme.

³⁹ Mesures supplémentaires : 14, 15, 27, 37. Voir aussi le communiqué de presse du Conseil fédéral du 18.12.2015, en ligne sur <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués/communiqués-conseil-federal.msg-id-60089.html>

⁴⁰ Mesure 26 du rapport de monitoring 2015, aujourd'hui mesures 31 et 32.

⁴¹ Cf. annexe pour des détails concernant la mesure 17.

3.1.2 Rapport de causalité

Depuis le début de la FKI, la participation de la main d'œuvre nationale au marché du travail a nettement augmenté. Toutefois, cet effet positif ne peut pas être attribué de manière isolée à des mesures spécifiques de la FKI. En effet, le lien de causalité entre une impulsion de l'État (cause) et une modification subséquente du comportement individuel (effet) ne peut pas être directement prouvé.

Par exemple, on peut constater que 24 200 nouvelles places d'accueil ont été créées depuis 2011 grâce à la mesure 18 « Prolongement et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants ». ⁴² Parallèlement, des sondages de l'enquête suisse sur la population active révèlent qu'une partie des parents actifs à temps partiel souhaiterait travailler davantage et serait disponible pour un taux d'activité supérieur. ⁴³ Les femmes entre 25 et 54 ans citent souvent la garde des enfants comme motif à ce sous-emploi. ⁴⁴ Toutefois, il est impossible de conclure sans équivoque dans quelle mesure la hausse de l'offre de places d'accueil pour les enfants a conduit à une participation plus importante des parents au marché du travail. En effet, la préférence d'une personne ne se traduit pas obligatoirement par un comportement particulier. De nombreux autres facteurs entrent en jeu, comme les possibilités d'action objectives, la vision des différents rôles ou encore l'attitude.

⁴² Cf. rapport de l'OFAS (2017) : Bilan après 14 années. En ligne, sur : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzehilfen/kinderbetreuung.html>

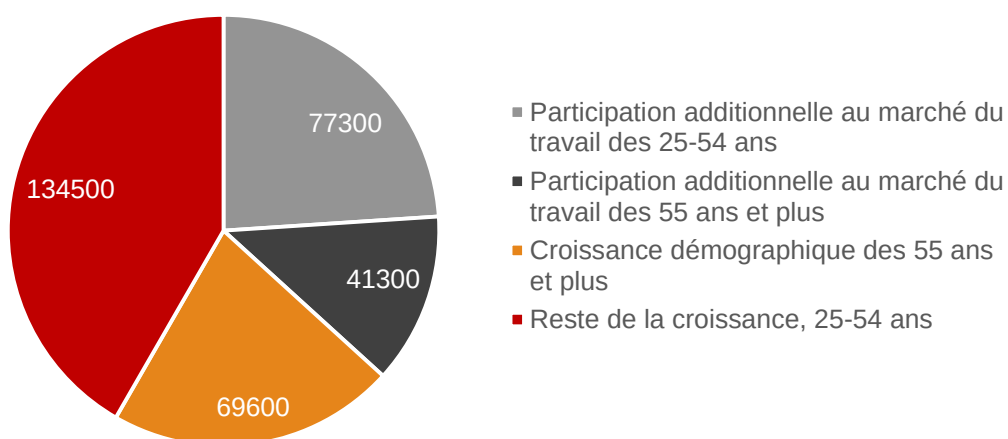
⁴³ Cf. rapport statistique de l'OFS (2017) : Les familles en Suisse. En ligne, sur : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.2347881.html>

3.2 Résultats

3.2.1 Exploitation du potentiel de main d'œuvre indigène

Entre 2010 et 2016, l'offre totale de main d'œuvre de personnes à partir de 25 ans a augmenté de quelque 322 700 postes à plein temps⁴⁵. Cette progression est à mettre sur le compte, d'un côté, d'une participation plus élevée au marché du travail (effet de participation) et, de l'autre, de l'influence de facteurs ultérieurs, et plus particulièrement de la croissance de la population (effet de la population). En séparant ces deux effets, on constate que 118 600 des travailleurs supplémentaires résultent d'une plus grande participation au marché du travail des personnes à partir de 25 ans, ce qui permet de prouver, sans équivoque, la meilleure exploitation du potentiel de main d'œuvre indigène.⁴⁶ Depuis 2010, l'effet de participation a généré près de 20 000 postes à plein temps par an, en moyenne : une progression intervenue presque exclusivement en raison de la participation accrue des femmes au marché du travail. L'augmentation progressive de l'âge de la retraite pour les femmes ainsi que les meilleures conditions-cadres pour la compatibilité entre vie professionnelle et familiale ont joué un rôle prépondérant dans cette évolution.

Illustration 8 : Évolution de l'offre de main d'œuvre en tenant compte des effets de participation et de la population, par catégories d'âge, 2010-2016, en milliers



Source : OFS (SAKE)

Outre la participation accrue au marché du travail, l'effet de la population a lui aussi fait augmenter l'offre de main d'œuvre de manière significative. D'une part, l'évolution démographique a intensifié l'offre de main d'œuvre des actifs âgés, d'autre part, l'immigration de personnel entre 25 et 54 a été décisive pour satisfaire à la demande de main d'œuvre. Ce rôle central n'est pas vraiment surprenant au vu du niveau de départ élevé, tant de la participation au marché du travail que de la formation. La Suisse exploite déjà bien son potentiel de main d'œuvre. En comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, elle affiche un des taux d'activité les plus robustes (environ 83,9 % en 2016), et son taux de chômage figure parmi les plus faibles (4,9 % en 2016). Des améliorations ultérieures impliquent des coûts de plus en plus élevés, qu'il convient de mettre en balance avec les bénéfices escomptés. Toutefois, la Suisse recèle

⁴⁵ Travailleurs en équivalent plein temps, à savoir nombre de postes à plein temps résultant de l'addition de tous les travailleurs avec différents taux d'activité.

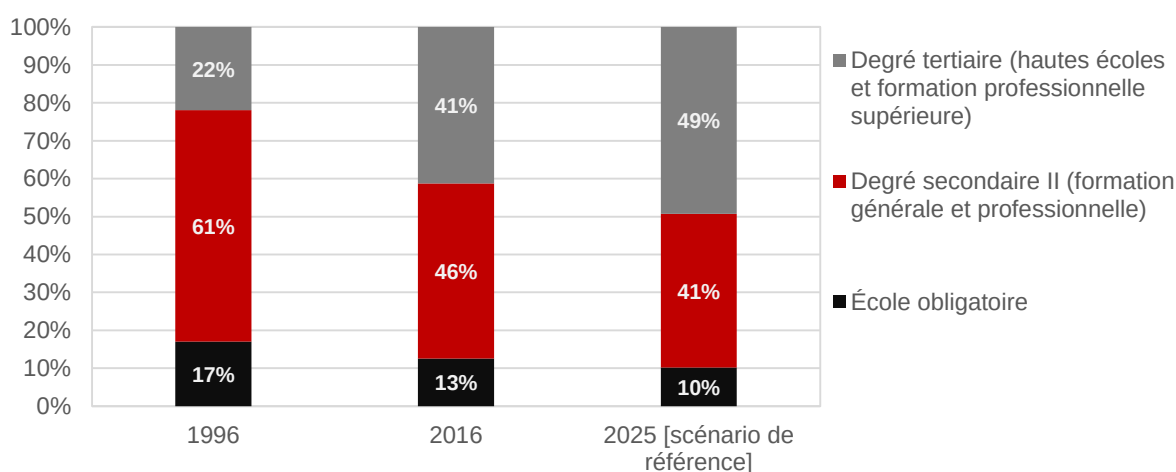
⁴⁶ Les évaluations montrent la progression et l'exploitation du potentiel de main d'œuvre indigène au niveau agrégé et ne peuvent donc pas être attribuées aux mesures isolées de la FKI.

encore un potentiel de main d'œuvre que l'on pourrait mieux exploiter grâce à des mesures de formation et de marché du travail adéquates.

3.2.2 Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail

Le niveau de formation de la population active et sa structure sont décisifs pour la croissance économique de la Suisse, d'autant plus que des qualifications meilleures et utilisées de manière plus efficace et adéquate font augmenter les performances économiques d'un pays. Au cours des deux dernières décennies, le niveau de qualification de la population active suisse a nettement augmenté et s'est, en outre, développé conformément aux besoins de l'économie (cf. illustration 9). Le système de formation dual de la Suisse favorise la formation de main d'œuvre à tous les niveaux et contribue de manière décisive à couvrir la forte demande de personnel. La formation professionnelle (supérieure) tient compte des besoins économiques de manière conséquente, ce qui permet d'aboutir à une évolution de la structure de la formation orientée sur la demande.

Illustration 9 : Niveau de formation de la population sur la base de la formation la plus élevée, 1996/2016/2025, en pourcentage de la population résidente permanente entre 25 et 64 ans



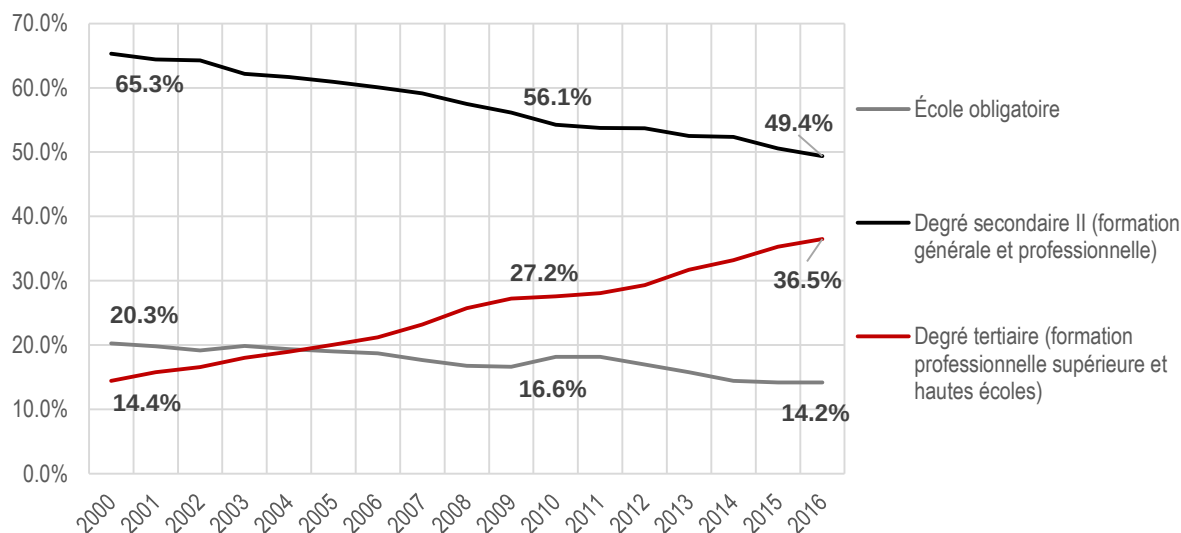
Source : OFS (SAKE), perspectives de la formation

Dans l'ensemble, la formation du degré tertiaire a fortement gagné en importance, tant dans la formation professionnelle supérieure que dans les hautes écoles. Alors que tout juste 22 % des 25-64 ans étaient au bénéfice d'une formation du degré tertiaire en 1996, ce pourcentage s'élevait déjà à 41 % en 2016. Selon le scénario de l'OFS, la tendance à la qualification supérieure va se poursuivre : dans tout juste 10 ans, près d'une personne sur deux en âge de travailler sera en possession d'un diplôme du niveau tertiaire. Le niveau de qualification des travailleurs a également enregistré une amélioration supérieure à la moyenne en comparaison internationale.⁴⁷ Pour ce qui est de la meilleure exploitation des potentiels qu'offre la main d'œuvre nationale, le niveau de formation croissant des femmes a joué un rôle non négligeable. En effet, la part de femmes entre 25 et 64 ans sans titre post-obligatoire n'a cessé de baisser depuis le passage au nouveau millénaire. Aujourd'hui, environ une femme sur trois en

⁴⁷ Cf. rapport du SECO (2015), en allemand uniquement : Die Bedeutung des Humankapitals für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität und das Wirtschaftswachstum. En ligne sur : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Strukturwandel_Wachstum/Wachstum/die-bedeutung-des-humankapitals-fuer-die-entwicklung-der-arbeits.html

âge de travailler est titulaire d'un diplôme du niveau tertiaire (formation professionnelle supérieure et hautes écoles). À noter toutefois que c'est surtout la proportion de femmes avec un diplôme d'une haute école qui a fortement progressé.

Illustration 10 : Évolution du niveau de formation des femmes, niveau d'étude le plus élevé des femmes entre 25 et 64 ans, 2000-2016, en pourcentage



Source : OFS (SAKE)

Malgré le niveau de formation élevé de la population suisse, des potentiels en matière de politique de formation subsistent. En 2016, 461 000 personnes en âge de travailler (entre 25 et 64 ans) n'avaient aucun diplôme du degré secondaire II ; une grande partie de ces personnes était issue de la migration. Partant la formation continue et l'augmentation du niveau de qualification représente un champ d'action important de la FKI, même si les mesures en question tiennent surtout compte des domaines où la demande en personnel qualifié est élevée. Différentes mesures visent à augmenter le nombre de diplômes dans les professions des soins et de la santé. En ce qui concerne la qualification de la main d'œuvre indigène, des progrès ont également été faits avec une augmentation considérable de la remise de diplômes nationaux. Par exemple, le nombre de diplômes d'assistants en soins et santé communautaire CFC (ASSC) a plus que doublé au cours des sept dernières années, passant de 1500 à 3900 ; au niveau tertiaire (formation professionnelle supérieure), les admissions dans les filières de soins ont augmenté d'environ 30 % depuis 2011 et s'affichent aujourd'hui à 3350.⁴⁸ Toutefois, si les diplômes du niveau tertiaire ont progressé, en 2014, ils n'ont atteint que 43 % de la nécessité annuelle d'ici 2015, estimée par l'Observatoire suisse de la santé (Obsan). Partant, fin 2016, le Conseil fédéral a décidé de mesures complémentaires pour promouvoir le potentiel de main d'œuvre nationale dans les professions des soins, sur la base du plan directeur « Formation aux professions des soins ».⁴⁹

Les capacités en matière d'enseignement et de recherche en médecine humaine ont elles aussi été consolidées en vue de pouvoir former davantage de médecins indigènes à l'avenir. Depuis 2007, le nombre de places de formation a augmenté de 44 %. Partant, 1055 places au total étaient disponibles en 2016 dans les cinq facultés suisses de médecine. Cette progression a d'ores et déjà des effets positifs sur le nombre de diplômes de Master. Entre 2005 et

⁴⁸ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 2 « Plan directeur 'Formation aux professions des soins' ».

⁴⁹ Cf. mesure 44 « Amélioration de la situation en matière de personnel qualifié dans le domaine des soins – plan de mesures » et communiqué de presse du Conseil fédéral à cet égard (2016) : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-64883.html>

2014, le nombre de diplômes a progressé de presque 39 %, passant de 622 à 863. L'objectif reste de faire passer le nombre de diplômes de Master en médecine humaine à 1350 d'ici 2024. Pour ce faire, les chambres fédérales ont octroyé un crédit supplémentaire de 100 millions de CHF en faveur d'un programme spécial basé sur des incitations.⁵⁰

Outre le renforcement des capacités (des hautes écoles) dans le domaine des soins et de la santé, les mesures de la FKI se focalisent sur la promotion des disciplines MINT, car celles-ci enregistrent généralement une demande de main d'œuvre comparativement élevée. La faible proportion de femmes est également typique de ces professions. Par conséquent, une approche possible en vue de couvrir le besoin croissant en personnel qualifié serait de mobiliser le potentiel des femmes. Dans le cadre de la FKI, les partenaires se concentrent donc sur la promotion des femmes dans les filières MINT. La proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées a récemment augmenté à tous les niveaux (étudiantes, corps enseignant, etc.).⁵¹ Comme il est avéré que la décision en faveur ou non d'une filière MINT est prise dans une phase de vie précoce, les acteurs de la FKI ont également soutenu la sensibilisation et la motivation des enfants ainsi que des jeunes adultes pour les disciplines MINT. Par exemple, la plateforme educa.MINT propose de nombreuses offres pour une conception de l'enseignement favorable dans ce même domaine.⁵²

Les efforts de la FKI visent aussi à renforcer l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT. Ceci se traduit, entre autres, par une augmentation de la perméabilité lors de l'intégration d'un cursus d'études dans une haute école spécialisée.⁵³ On travaille également à consolider la formation professionnelle supérieure et à améliorer les conditions-cadres concernant le diplôme professionnel et le changement de profession pour les adultes en vue d'augmenter le nombre de diplômes d'adultes dans la formation professionnelle de base.⁵⁴

En outre, en 2016, un mandat du Conseil fédéral s'est penché sur la manière de former et de spécialiser ou de reconvertir davantage de main d'œuvre indigène dans les domaines de la santé, de la construction, de la restauration, de l'informatique et de la construction de machines. À cet égard, le SEFRI a mené des entrevues avec des représentants des secteurs concernés.⁵⁵ Les résultats de l'interrogation révèlent que l'étendue de la pénurie de main d'œuvre varie d'un secteur à l'autre, même si les places de formation sont difficiles à repourvoir dans certaines branches alors que d'autres secteurs doivent mettre davantage de postes à disposition. Ce manque de places de formation concerne surtout les domaines de la santé et de l'informatique pour lesquels il faut s'attendre à une demande de main d'œuvre élevée à l'avenir. À l'inverse, les secteurs de la restauration et de la construction de machines offrent suffisamment de places de formation, qui ne peuvent d'ailleurs pas toutes être occupées en raison des exigences accrues et des conditions de travail. Dans la construction, la pénurie de main d'œuvre se limite à des professions spécialisées. Sur le fond, tous les secteurs utilisent les offres de formation à tous les niveaux en vue de qualifier le personnel indigène.⁵⁶

⁵⁰ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 7 « Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine ».

⁵¹ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 10 « Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013 - 2016 ».

⁵² Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 5 « Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences ».

⁵³ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 6 « Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT ».

⁵⁴ Cf. annexe pour un aperçu intégral du champ d'action « Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail ».

⁵⁵ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 14 « Mesures de formation des branches concernées ».

⁵⁶ SEFRI (2016) : Pénurie de main d'œuvre : mesures de formation des branches concernées

Toujours sur mandat du Conseil fédéral, il a été examiné comment former, spécialiser, reconvertir et recruter davantage de main d'œuvre indigène dans l'administration fédérale et dans les grandes entreprises fédérales proches du marché (à savoir CFF, La Poste Suisse, Swisscom et RUAG), où les profils de poste en question sont demandés. Il en est ressorti que tant l'administration fédérale que les entreprises proches du marché s'orientent principalement sur le marché national du travail lorsqu'ils recrutent du personnel. En outre, des mesures de politique du personnel ont été lancées dans différents domaines en vue de remédier aux effets de l'évolution démographique et de la pénurie de main d'œuvre qualifiée.⁵⁷

Le Conseil fédéral a aussi décidé du programme pilote de préapprentissage d'intégration pour tirer profit du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché suisse du travail.⁵⁸ Ce programme de quatre ans, qui débutera en 2018, prévoit un budget de 54 millions de CHF pour que, chaque année, 800 à 1000 personnes puissent suivre un préapprentissage d'intégration axé sur la pratique et d'une durée d'un an. L'objectif est d'obtenir les conditions requises pour commencer un apprentissage professionnel et d'aboutir ainsi à une intégration sur le marché du travail.⁵⁹ Le programme pilote vise également, à la faveur d'un second sous-projet, à ce qu'un nombre équivalent de requérants d'asile qui demeureront vraisemblablement à long terme en Suisse bénéficient d'un encouragement précoce de la langue.⁶⁰

3.2.3 Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Différentes mesures de la FKI renforcent de manière ciblée la conciliation entre vie professionnelle et famille. Bien que les femmes ne soient pas les seules à en profiter, c'est avant tout pour elles que l'on a constaté des potentiels non exploités sur le marché du travail.⁶¹ La participation au marché du travail est fondamentalement élevée chez les femmes. En 2016, avec 79,5 %, le taux d'activité des femmes en Suisse a atteint la deuxième place, en comparaison avec des pays de l'UE, juste derrière la Suède. Leur participation au marché du travail reste toutefois nettement plus faible que celle des hommes, dont le taux d'activité se monte à 88,2 %. Le volume de travail effectif (taux d'activité en équivalents plein temps) de 59,1 % est lui aussi nettement inférieur à celui des hommes, car le travail à temps partiel est particulièrement répandu chez les femmes en Suisse. En effet, plus de 80 % d'entre elles ayant un enfant de moins de 6 ans travaillent à temps partiel. Pour ce qui est des femmes sans enfants dans le même foyer, ce pourcentage s'élève tout de même à 38 %. Seuls les Pays-Bas affichent un pourcentage de travail à temps partiel supérieur à la Suisse. La Suisse enregistre le taux d'activité le plus élevé pour les femmes sans enfants. Quant à celui des femmes avec enfants, s'il s'affiche au-dessus de la moyenne européenne, il n'atteint pas de pic. Une implication encore plus grande des femmes dans le marché du travail reste donc centrale pour l'objectif de la FKI, qui consiste à atténuer la pénurie de main d'œuvre qualifiée.

⁵⁷ Rapport du DFF, du DETEC et du DDPS (2016) : Modification des mesures d'accompagnement et renforcement de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

⁵⁸ Cette mesure entre dans le champ « Intégration des admis provisoires et des réfugiés reconnus sur le marché du travail ». Cf. annexe pour des informations détaillées concernant la mesure 37 « Programme pilote de préapprentissage d'intégration et d'encouragement précoce de la langue ».

⁵⁹ En acceptant la nouvelle loi sur les étrangers et l'intégration, le Parlement a donné davantage d'importance à l'intégration des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail. La suppression de la taxe spéciale sur les salaires et le remplacement de l'assujettissement à autorisation par l'obligation de communication réduisent les obstacles à l'intégration sur le marché du travail de ces groupes de personnes.

⁶⁰ Sur la base d'échantillons, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) estime qu'environ 70% des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire possèdent un potentiel d'insertion du fait de plusieurs années d'expérience professionnelle ou d'une formation (postobligatoire ou professionnelle).

⁶¹ Cf. SECO (2011) : Rapport de base « Du personnel qualifié pour la Suisse » en lien avec l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Dans l'ensemble, on observe aujourd'hui déjà une évolution positive : la participation des femmes au marché du travail n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. Le taux d'activité en équivalents plein temps des femmes entre 25 et 54 ans a progressé de 4,8 % au cours des six dernières années. Entre 2010 et 2016, si l'on écarte les effets démographiques, l'augmentation de la main d'œuvre, due à une participation accrue des femmes au marché du travail, s'est élevée à environ 81 900 postes à plein temps. Par contre, la participation au marché du travail des hommes dans cette même tranche d'âge a reculé de 4600 équivalents plein temps en raison d'une diffusion légèrement accrue des postes à temps partiel (cf. illustration 8). Le taux d'occupation moyen des femmes a lui aussi continuellement accéléré au cours des dernières années.

La Confédération vise à améliorer les conditions-cadres pour la compatibilité entre vie professionnelle et familiale au moyen de différentes mesures. Premièrement, quelque 56 000 places d'accueil extrafamiliales supplémentaires ont été enregistrées jusqu'au début du mois de septembre 2017. La Confédération a investi 348 millions de CHF à cet égard. À noter toutefois que la durabilité des aides financières (incitations financières) était très élevée.⁶² Avec deux nouveaux instruments d'encouragement, la Confédération œuvre à faire baisser les frais de garde des enfants et à mieux aligner les offres de services d'accueil extrafamilial sur les besoins des parents.⁶³ De plus, la Confédération montre le bon exemple en sa qualité d'employeur, par exemple en proposant de nombreux modèles de travail flexibles. Toutefois, la garantie de main d'œuvre au moyen d'une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et familiale ne doit pas être considérée comme une tâche de l'État. En effet, les entreprises en sont les acteurs principaux. Fort heureusement, elles proposent aujourd'hui de plus en plus de conditions de travail favorables aux familles, qui vont représenter un facteur de succès croissant dans la concurrence pour la main d'œuvre.⁶⁴

Deuxièmement, le Conseil fédéral a reconnu la problématique de la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge ou soins des proches. D'après les estimations de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique, près de 60 000 personnes en âge de travailler (entre 15 et 64 ans) vivaient dans le même foyer qu'un adulte nécessitant une assistance en 2016. Ceux qui procédaient à la prise en charge ou aux soins consacraient, en moyenne, 8,3 heures par semaine à cette activité. Avec 10,9 heures par semaines, les femmes y passaient plus de temps que les hommes (6,5 heures).⁶⁵ Environ 107 000 personnes actives indiquaient avoir prodigué des soins à des personnes dans d'autres ménages au cours des quatre dernières semaines. En moyenne, elles y ont dédié 3,6 heures par semaine. La répartition du temps moyen consacré peut être utilisée pour estimer la diffusion de ces personnes très engagées dans ce domaine : un quart des hommes (près de 10 000) passent trois heures et plus par semaine pour ces activités, alors qu'un quart des femmes (environ 16 000) y dédient cinq heures et plus.

En 2014, le Conseil fédéral a adopté un plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants. Celui-ci vise à améliorer les conditions en matière de compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge ou soins des proches dans le domaine social et de la santé ainsi que dans le monde du travail.⁶⁶ Pour réaliser le plan d'action, le Conseil fédéral a lancé le programme de soutien « Offres visant à décharger les proches aidants » pour la période de 2017 à 2020, dans le cadre de la FKI. Durant cette période, des bases en

⁶² Le programme s'étend encore jusqu'à fin janvier 2019. Cf. annexe pour des informations détaillées concernant les mesures 17 « Traitement fiscal des frais de garde d'enfants » et 18 « Prolongement et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants ».

⁶³ Le 16 juin 2017, le Conseil national et le Conseil des États ont approuvé les deux nouveaux instruments d'encouragement dans le vote final. Le projet entrera vraisemblablement en vigueur à la mi-2018.

⁶⁴ Cf. SECO (2016) : Manuel PME Travail et famille : Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale dans les petites et moyennes entreprises

⁶⁵ <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/espa-mod-tnr.html>> état :

⁶⁶ cf. annexe mesure 23.

lien avec la pratique et des modèles de bonnes pratiques seront élaborés pour que les acteurs dans le domaine social et de la santé ainsi que ceux du monde du travail puissent continuer de développer leurs mesures en vue de décharger les proches aidants. Des adaptations législatives sont également prévues dans le contexte du plan d'action, et ce, afin que les proches aidants puissent rester dans la vie active.

3.2.4 Créer de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

L'importance des travailleurs plus âgés pour le marché suisse du travail augmente. Aujourd'hui, un travailleur sur cinq a déjà plus de 55 ans. La catégorie d'âge des plus de 55 ans est celle qui a le plus progressé au cours des dix années passées. De plus, l'espérance de vie a fortement augmenté ces dernières décennies, et la durée de formation est en moyenne plus longue. Le rapport entre la population active et non active évolue en faveur de cette dernière. Une grande participation de la population active au marché du travail, et notamment de la population plus âgée, n'est donc pas seulement importante pour palier à la pénurie de personnel qualifié mais aussi pour assurer la prévoyance vieillesse. Comme la part des travailleurs âgés va continuer de croître en raison de l'évolution démographique, une participation aussi importante que possible de ces premiers au marché du travail demeure un objectif de taille.

En Suisse, les travailleurs âgés sont en principe bien intégrés sur le marché du travail (notamment en comparaison internationale). Avec 76,6 %, le taux d'activité des 55-64 ans en Suisse se classe deuxième, derrière la Suède. À l'heure actuelle, les travailleurs âgés sont mieux formés qu'auparavant, ce qui les qualifie d'autant plus pour répondre à la forte demande de main d'œuvre. Entre 2005 et 2015, la part de personnes entre 55 et 64 ans au bénéfice d'une formation du degré tertiaire (hautes écoles et formation professionnelle supérieure) a progressé de 10 points de pourcentage, passant ainsi de 22 % à 32 %. D'après le scénario de référence de l'OFS, cette proportion s'élèvera à 40 % d'ici 2025.⁶⁷

Au cours des dernières années (2006-2016), la participation des personnes de 55 ans et plus au marché du travail a fortement augmenté. Le taux d'activité en équivalents plein temps des 55-64 ans a progressé de 3,6 % au total. La hausse de la participation des femmes au marché du travail a notamment été décisive dans cette évolution positive. En effet, avec 6,6 %, elle s'est révélée bien plus prononcée que chez les hommes (0,4 % pour la même période). Dans l'ensemble, la plus forte participation au marché du travail des personnes à partir de 55 ans au cours des six dernières années a engendré près de 41 300 postes à plein temps supplémentaires (cf. illustration 8). Pas moins des trois quarts de cette progression (35 500) sont à mettre sur le compte de la participation accrue des femmes. Un cinquième (8600) est provenu des personnes à partir de 65 ans (hommes et femmes). D'une part, l'augmentation de l'âge officiel de la retraite pour les femmes a été décisif concernant la participation accrue de cette tranche de la population au marché du travail. D'autre part, le niveau de formation plus élevé et la meilleure intégration des cohortes plus âgées au marché du travail ont également contribué à cette évolution. On peut s'attendre à ce que les mesures pour une meilleure intégration au marché du travail des 25-54 ans, comme le fait de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou l'apprentissage tout au long de la vie, ait un effet positif sur l'intégration de la population âgée sur le marché du travail, et ce, de moyen à long terme.

⁶⁷ Cf. SECO (2017) : Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail – Documents de base pour la conférence nationale du 25 avril 2017 / https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/aeltere_Arbeitnehmende/indikatoren-aelterer-arbeitsnehmerinnen-und-arbeitnehmer-auf-dem.html

Dans le cadre de la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, le problème le plus urgent identifié a été la réinsertion difficile des personnes âgées après une période de chômage. Si de nombreux indicateurs objectifs montrent qu'il n'y a pas d'exclusion systématique des travailleurs âgés sur le marché du travail⁶⁸, il existe bel et bien des cas de pratiques discriminatoires. En conséquence, à l'occasion de la troisième Conférence nationale du 25 avril 2017 sur le thème des travailleurs âgés, les partenaires se sont accordés pour s'opposer à de telles pratiques et renforcer la sensibilisation au thème des travailleurs âgés grâce à une brochure (cf. chapitre 2.2.2.). De plus, tous les partenaires voient la nécessité d'investir dans la capacité de travail et l'employabilité d'une population active vieillissante.⁶⁹

Outre l'intensification des efforts en matière de sensibilisation, avec la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, on vise aussi davantage de flexibilité pour la perception de rentes et la phase professionnelle avant la retraite.⁷⁰ Le peuple a refusé la réforme de la prévoyance vieillesse le 24 septembre 2017.

L'obtention de chances sur le marché du travail joue un rôle décisif dans l'intégration durable, notamment pour les travailleurs âgés. La participation à des formations continues est plus faible chez les personnes plus âgées (à partir de 50 ans) que chez les jeunes, et elle diminue avec l'âge.⁷¹ Partant, en décembre 2015, le Conseil fédéral a décidé de faire examiner en profondeur le financement de la formation continue pour les travailleurs âgés. En novembre 2016, après avoir pris connaissance d'un rapport d'analyse, il a restreint le groupe cible aux travailleurs peu qualifiés et particulièrement âgés et recommandé d'examiner différents instruments de promotion. Les compléments d'analyse attestent qu'il existe en Suisse tout un ensemble d'instruments de différents fonds bien consolidés pour le financement de la formation continue, notamment dans le cadre de conventions collectives. Ceux-ci servent à soutenir les employés pour les formations continues spécifiques à leur profession. Toutefois, d'une part, c'est la promotion des compétences de base qui a généré la nécessité d'action. D'autre part, il n'existe que peu de possibilités de soutien en cas de changement de profession pour des raisons de modifications structurelles de l'économie ou d'autres raisons. C'est pourquoi, sur la base de la loi sur la formation professionnelle, le Conseil fédéral a chargé le DEFR de développer, d'ici novembre 2017, un programme pour la formation continue des travailleurs dans le domaine des compétences de base, et ce, en vue de la numérisation de l'économie. Les mesures devraient permettre aux travailleurs peu qualifiés, et en particulier plus âgés, de rester dans la vie active. D'ici au printemps 2018, le DEFR (SECO) déterminera aussi la marge de manœuvre existante pour l'AC dans le cadre des mesures du marché du travail (MMT), et ce, afin de pouvoir réagir aux nouvelles exigences du contexte de travail numérique.⁷²

En ce qui concerne la création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà, l'administration fédérale donne le bon exemple avec une politique du personnel orientée sur les différentes phases de la vie. Diverses mesures ont été introduites dans le cadre du concept « Gestion des générations ». Celles-ci reposent sur l'interaction évolutive

⁶⁸ Le moniteur du marché de l'emploi Stellenmarktmonitor Schweiz de l'Université de Zurich a analysé les limites d'âge (implicites et explicites) des offres d'emploi en Suisse entre 2005 et 2016. Il en est ressorti que ces limites interviennent relativement rarement (11,1 % en moyenne entre 2006 et 2015) et qu'elles affichent une tendance à la baisse. Les résultats tendent à indiquer que les entreprises sont aujourd'hui plus sensibilisées à ce thème. Cf. Buchs H. et A.-S. Gnehm (2016): Moniteur du marché de l'emploi suisse – Limite d'âge dans les offres d'emploi de 2006 à 2015 ; rapport à l'intention du SECO.

⁶⁹ Cf. déclaration finale commune. Troisième Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés / <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/48025.pdf>

⁷⁰ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 26 « Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés ».

⁷¹ B,S,S (2016) : financement de la formation continue des travailleurs plus âgés.

⁷² Cf. annexe pour des informations détaillées concernant la mesure 27 « Évaluations du financement de la formation continue des travailleurs plus âgés ».

entre les différentes générations et exploite le potentiel et la diversité de chacun. Pour rester un employeur attrayant, l'administration fédérale s'engage à tenir compte des besoins des employés dans les différentes phases de leur vie, et ce, dans le cadre de la Stratégie concernant le personnel pour les années 2016 à 2019. L'un des objectifs fondamentaux consiste à garder les travailleurs jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite. Pour ce faire, à partir de 2018, deux mesures seront à l'honneur dans le cadre de la mise en œuvre de la gestion de transition. L'instrument « discussion sur l'avenir » est introduit pour structurer de manière optimale la planification de l'avenir consensuelle entre les employés et leurs supérieurs. Qui plus est, la carrière en arc doit être promue.⁷³

3.2.5 Encourager l'innovation afin d'accroître la productivité et ainsi atténuer la pénurie de personnel qualifié

Les innovations engendrent généralement des hausses de productivité qui font diminuer fondamentalement le besoin en personnel qualifié manquant et peuvent ainsi atténuer la pénurie de main d'œuvre. Pour l'État (Confédération et cantons), l'encouragement de l'innovation est particulièrement de mise en situation de concurrence insuffisante ou lorsqu'il est lui-même impliqué en tant qu'acteur crucial. Partant, les services proches de l'État dans les domaines de la santé, des affaires sociales et de la formation figurent dans ce champ d'action. En particulier, les professions sociales (assistance, éducation et aumônerie) et du domaine de la santé ont affiché, en termes structurels, une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne au cours des 20 dernières années et comptent parmi les champs professionnels dont la situation en matière de personnel qualifié est tendue. Tant le système d'indicateurs qu'une analyse concernant la situation future de la main d'œuvre dans le domaine social arrivent à ce résultat.⁷⁴ La promotion des innovations pour accroître la productivité revêt une importance particulière dans ces deux secteurs.

Dans le domaine de la santé, la Confédération et les cantons poursuivent différentes mesures pour augmenter l'efficacité et la qualité. Une attention particulière est portée à l'utilisation optimale des ressources en personnel selon les compétences à disposition. Ainsi, la collaboration interprofessionnelle entre les spécialistes de la santé et l'attribution des tâches dans le cadre d'équipes interprofessionnelles sont encouragées.⁷⁵ Le renforcement de l'interprofessionnalité favorise aussi les efforts en matière de soins coordonnés, l'une des priorités dans le cadre de la stratégie « Santé2020 ».⁷⁶ En ce qui concerne les soins, il convient encore d'approfondir les connaissances en vue de renforcer l'efficacité, sans compter que la qualité des prestations de santé doit être assurée en parallèle.⁷⁷ Pour aboutir à l'adéquation des prestations dans ce domaine, le Conseil fédéral a augmenté sa participation, en exécution du mandat légal d'assurance qualité (art. 58, al. 3, loi fédérale sur l'assurance-maladie, LAMal), et vise, entre autres, l'augmentation durable de la sécurité des patients ainsi qu'une maîtrise des coûts

⁷³ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 25 « Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur (concept de 'gestion des générations') ».

⁷⁴ Cf. à cet égard SECO (2016) : « Pénurie de personnel qualifié en Suisse – Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié », IWSB (2016) : Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social : un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activité et Kägi Wolfram et al. (2016) : emploi et productivité dans le domaine social, aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n°16/16, OFAS, Berne (en allemand, avec résumé en français).

⁷⁵ Cf. communiqué de presse du Conseil fédéral à cet égard (2016) : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués/communiqués-conseil-federal.msg-id-60859.html> et la mesure 28 du programme consacré à l'interprofessionnalité dans le domaine de la santé, axé en particulier sur les soins médicaux de base.

⁷⁶ L'objectif des soins coordonnés et d'améliorer la qualité des soins prodigués aux patients dans toute la chaîne de traitement.

⁷⁷ Cf. annexe pour des informations détaillées concernant les mesures 29 « Renforcement de la coordination des soins » et 30 « Recherche sur les services de santé ».

dans l'assurance obligatoire des soins.⁷⁸ Le programme HTA (Health Technology Assessment), qui évalue systématiquement des technologies et des procédés médicaux pour identifier et réduire les prestations et processus insuffisants et inefficaces, poursuit des objectifs similaires.⁷⁹

L'introduction du dossier électronique du patient marque un tournant en termes d'augmentation de l'efficacité et d'assurance qualité dans le domaine de la santé. La loi en question est entrée en vigueur le 15 avril 2017. Actuellement, les conditions sont remplies pour ouvrir les premiers dossiers électroniques de patients à l'automne 2018.⁸⁰

Le vieillissement de la population, qui va s'accompagner d'une hausse des prestations de santé dans un avenir proche, pose un défi particulier dans le domaine de la santé. La médecine de premier recours doit s'adapter à cette évolution afin de garantir que les besoins futurs sont couverts. Pour ce faire, en octobre 2015, le « Forum de médecine de premier recours » (anciennement Plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base ») a été mis sur pied. Son objectif est de déceler les éventuelles faiblesses et de déterminer des solutions à cet égard afin d'obtenir des recommandations pour les décideurs politiques.⁸¹

En ce qui concerne le potentiel d'augmentation de la productivité dans le domaine social, l'étude susmentionnée⁸² conclut que les mesures en termes d'optimisation au niveau institutionnel sont celles au plus grand potentiel d'amélioration. L'hétérogénéité du contexte suisse et les particularités du domaine social figurent ici en ligne de mire. Sont également citées l'optimisation des procédures d'entreprise, l'utilisation d'économies d'échelle ainsi que la formation continue à l'interne et la diminution des charges de documentation.

⁷⁸ Cf. annexe pour des informations détaillées concernant la mesure 31 « Mise en œuvre de la stratégie de qualité. ».

⁷⁹ Cf. annexe pour des informations détaillées concernant la mesure 32 « Programme HTA (Health Technology Assessment) ».

⁸⁰ Cf. annexe pour des informations détaillées concernant la mesure 33 « Loi fédérale sur le dossier électronique du patient ».

⁸¹ Cf. annexe pour des informations détaillées sur la mesure 34 « Forum de médecine de premier recours » (anciennement Plan directeur 'Médecine de famille et soins médicaux de base') ».

⁸² Cf. IWSB (2016) : Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social : un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activité et Kägi Wolfram et al. (2016) : emploi et productivité dans le domaine social, aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n°16/16, OFAS, Berne (en allemand, avec résumé en français).

4 Conclusions

En résumé, on aboutit aux résultats suivants :

- Grâce à une coordination et à une coopération renforcées dans le cadre de la FKI, la Confédération, les cantons et des organisations du monde du travail contribuent, à différents niveaux et sous différentes formes, à atténuer la pénurie de main d'œuvre qualifiée.
- La collaboration dans le cadre du partenariat a été consolidée de manière ciblée. La visibilité des activités de tous les acteurs et la communication se sont nettement étendues avec le lancement du site Internet « Personnel Qualifié Suisse ». Celui-ci a d'ores et déjà fait ses preuves en tant qu'instrument de sensibilisation et de communication.
- Les mesures de la FKI même ont connu une intensification notable avec l'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse », le 9 février 2014, et la décision subséquente du plan de mise en œuvre du 20 juin 2014, adopté par le Conseil fédéral. En particulier, la mise en valeur des potentiels s'est intensifiée pour toute la main d'œuvre, et des mesures ont été prises pour les quatre champs d'action de la FKI (FKI plus). Ces derniers se sont révélés très pertinents pour atténuer la pénurie de main d'œuvre qualifiée et ils ont donc toujours lieu d'être.
- Les mesures de la FKI servent à créer des conditions-cadres optimales, à éliminer les incitations négatives à l'emploi et à sensibiliser. Leur incidence est impossible à quantifier directement, et il est difficile d'attribuer un effet à une mesure en particulier.
- Au niveau agrégé, on constate toutefois une utilisation accrue de la main d'œuvre indigène. Entre 2010 et 2016, l'offre de main d'œuvre a augmenté d'environ 322 700 postes à plein temps. 118 600 sont à mettre sur le compte d'une plus grande participation au marché du travail (effet de participation) ; en d'autres termes, les potentiels ont été exploités de manière plus intensive. Toutefois, le reste de la poussée de l'offre de main d'œuvre trouve sa source dans l'effet de la population, ou croissance démographique.
- La participation des femmes (entre 25 et 54 ans) au marché du travail a progressé de 81 900 postes à plein temps. On peut présumer que ceci vient en partie d'une augmentation du taux d'occupation moyen (taux d'activité). Par contre, la participation des hommes dans cette même tranche d'âge a reculé de 4600 équivalents plein temps en raison d'une diffusion légèrement accrue des postes à temps partiel.
- Dans ce même laps de temps (2010 à 2016), la participation des travailleurs âgés (55 ans et plus) au marché du travail a progressé de quelque 41 300 équivalents plein temps. Les trois quarts de cette accélération sont à mettre sur le compte de la participation accrue des femmes.
- Les personnes à partir de 55 ans représentent le groupe de population active qui affiche la plus forte croissance. Sur la seule base de l'évolution démographique, l'offre de main d'œuvre s'est rehaussée de 69 600 postes à plein temps entre 2010 et 2016. Les mesures pour une meilleure intégration des 25-54 ans sur le marché du travail, comme le fait de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou l'apprentissage tout au long de la vie, sont favorables à l'intégration de la population âgée sur le marché du travail, et ce, de moyen à long terme.

Malgré les évolutions positives qui découlent de la collaboration dans le cadre de la FKI, si l'on tient compte du changement démographique galopant, de la numérisation et de la politique d'immigration, il est d'ores et déjà prévisible que la rareté de la main d'œuvre à disposition demeure après la fin de la FKI (limitée à 2018). Le Conseil fédéral décidera ultérieurement de la suite de la procédure.

Avec le catalogue de la FKI et « FKI plus », de nombreuses mesures visant à épuiser le potentiel de main d'œuvre (qualifiée) nationale sont déjà fixées et réalisées. Aujourd'hui, les diverses mesures figurent dans les structures ordinaires ainsi que dans les stratégies des offices fédéraux en charge, et les organes responsables poursuivront leur mise en œuvre après 2018 (en impliquant les cantons et les partenaires sociaux). La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail doivent toujours faire face aux défis actuels en matière de politique de formation et du marché du travail, un fait dont attestent également les dernières évolutions dans le cadre de la loi d'application de l'article 121a de la Constitution.

Le 16 décembre 2016, le Parlement a décidé de mettre en œuvre la gestion de l'immigration (art. 121a Cst.) avec un respect de la préférence nationale et a adopté la loi d'application concernée, entre autres dans l'art. 21a de la loi sur les étrangers (LEtr). Le point central de cet article est l'obligation de communiquer les postes vacants. Parallèlement, avec le premier alinéa du nouvel article (art. 21a, al. 1, LEtr), la politique exprime clairement la nécessité et la volonté de prendre des mesures pour mieux exploiter le potentiel de main d'œuvre indigène. Les mesures de la FKI et l'obligation de communiquer les postes vacants exercent un effet complémentaire à cet égard. La FKI œuvre en faveur d'une meilleure utilisation du potentiel des personnes actives et capables de travailler. L'accent repose sur les champs professionnels à forts signaux de pénurie de personnel qualifié. Quant à l'obligation de communiquer les postes vacants, elle se concentre sur les potentiels des demandeurs d'emploi enregistrés auprès d'un office régional de placement. Compte tenu des caractéristiques pour les champs professionnels affichant des signes de pénurie de personnel qualifié (illustration 4), elle ne contribue pas à atténuer la pénurie de main d'œuvre. En ce sens, les mesures prises dans le cadre de la FKI répondront déjà au nouveau mandat légal (art. 21a, al. 1, LEtr).

5 Glossaire

Abréviation	Explications
AAL	Active and Assisted Living
AC	Assurance-chômage
AFC	Administration fédérale des contributions
AFF	Administration fédérale des finances
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AI	Assurance-invalidité
Al.	Alinéa
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
Art.	Article
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
BFEH	Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CdC	Conférence des gouvernements cantonaux
CDEP	Conférence des chefs de départements cantonaux de l'économie publique
CDF	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des finances
CDIP	Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé
CFC	Certificat fédéral de capacité
CHF	Francs suisses
CSDE	Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes
Cst.	Constitution fédérale
CTI	Commission pour la technologie et l'innovation
DA	Direction du travail
DDPS	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFF	Département fédéral des finances
DFI	Département fédéral de l'intérieur
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
FKI	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
FKI plus	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié «plus»
FPS	Formation professionnelle supérieure
FRI	Promotion formation recherche et innovation
FSCA	Formation supérieure des cadres de l'armée
HTA	Health Technology Assessment
ISCO	International Standard Classification of Occupations
KOF	Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ
LACI	Loi sur l'assurance-chômage

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017

Abréviation	Explications
LEg	Loi sur l'égalité
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles
LEtr	Loi sur les étrangers
LFPPr	Loi sur la formation professionnelle
LPSan	Loi sur les professions de la santé
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique
NRP	Nouvelle politique régionale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
OFPER	Office fédéral du personnel
OrTra	Organisations du monde du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
QLGA	Groupe Questions fondamentales du secteur prestations transversales (Gruppe Grundlagen, GA, des Ressorts Querschnittleistungen, QL)
R&D	Recherche et développement
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
SG	Secrétariat général
TC(QL)	Travail Chômage (secteur prestations transversales)
UE	Union européenne
UPS	Union patronale suisse
USAM	Union suisse des arts et métiers
USS	Union syndicale suisse
ZIVI	Organe d'exécution du service civil

6 Annexe

6.1 Aperçu: mesures sous l'égide de la Confédération

Mesure	Compétence	Situation
Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail		
1. Projet «Match-Prof»	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2014-2019
2. plan directeur Formation aux professions des soins	DEFR (SEFRI) / DFI (OFSP)	Achevé (2016)
3. Stratégie Formation professionnelle supérieure	DEFR (SEFRI)	En projet Entrée en vigueur le 01.01.2018
4. diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2013-2017
5. Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences au cours de la période 2017-2020	DEFR (SEFRI)	1. Période achevée Période: 2013-2016 2. Période en cours Période: 2017-2020
6. Paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT»	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2014-2019
7. consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine	DEFR (SEFRI)	En projet Période: 2017-2020
8. Loi sur les professions de santé	DFI (OFSP)	En projet Consultation 2018
9. Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles	DEFR (SEFRI)	En projet Période: 2017-2020
10. programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013-2016	DEFR (SEFRI)	Achevé (2016)
11. Promotion de la relève CTI	DEFR (CTI)	En cours Période: 2017-2020
12. Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles	DDPS (D)	En cours Période: 2014-2018
13. Améliorer l'information et le conseil sur les professions, les études et les carrières ainsi que l'orientation professionnelle dans les écoles	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2016-2018
14. mesures de formation des branches concernées	DEFR (SEFRI)	Achevé (2016)

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017

Mesure	Compétence	Situation
15. Mesures de formation de l'administration fédérale et des grandes entreprises de la Confédération proches du marché	DFF (OFPER)	Achevé (2016)
Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée		
16. Réduction des mesures incitatives négatives concernant l'imposition des couples mariés	DFF (AFC)	En projet
17. traitement fiscal des frais de garde des enfants	DFF (AFC)	En projet
18. Prolongation et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants	DFI (OFAS)	Achevé (2014)
19. emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants	DEFR (ZIVI)	Achevé (2016)
20. groupe de travail chargé du financement de structures de jour en milieu scolaire	DEFR (SECO)	Achevé (2015)
21. Mesures exemplaires de l'administration fédérale en tant qu'employeur	DFF (OFPER)	Achevé (2016)
22. réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg	DFI (BFEG)	En cours Période: 2017-2020
23. Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants	DFI (OFSP)	En cours Période: 2017-2020
Création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà		
24. réforme de la prévoyance vieillesse 2020	DFI (OFAS)	Rejetée par le peuple le 24.09.2017.
25. l'administration fédérale en tant qu'employeur: rôle d'exemple (concept de «gestion des générations»)	DFF (OFPER)	Achevé Travaux de suivi en cours
26. Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés	DEFR (SECO)	Achevé Conférence de suivi 2017
27. Examen du financement de la formation de travailleurs âgés.	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2017
Promotion de l'innovation pour atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une augmentation de la productivité		

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017

Mesure	Compétence	Situation
28. Programme d'encouragement «Inter-professionnalité dans le système de santé», notamment dans les soins médicaux de base	DFI (OFSP)	En cours Période: 2017-2020
29. Promotion de la coordination des soins	DFI (OFSP)	En cours Période: 2015-2017
30. Recherche sur les services de santé	DFI (OFSP)	Achevé (2015) Sera mis en œuvre avec le PNR 74
31. réalisation de la stratégie de qualité	DFI (OFSP)	En cours Période: 2012 et ss.
32. Health Technology Assessment Programm (Programme HTA)	DFI (OFSP)	En cours Période: 2015 et ss.
33. loi fédérale sur le dossier électronique du patient	DFI (OFSP)	En cours Période: 2017
34. Forum de médecine de premier recours (ancien plan directeur Médecine de famille et soins médicaux de base)	DFI (OFSP)	En cours Mise en œuvre à partir de 2015 et années suivantes
35. Programme «Active and Assisted Living»	DEFR (SEFRI)	En cours Période: 2014-2020
Augmentation de l'insertion professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire		
36. Renforcement de l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail	DFJP (SEM)	En cours
37. programme pilote de préapprentissage d'intégration et d'encouragement précoce de la langue	DFJP (SEM)	En cours Période: 2017-2022
38. suppression d'obstacles juridiques	DFJP (SEM)	En projet Entrée en vigueur prévue le 01.07.2018
39. Améliorer les conditions cadres de l'insertion professionnelle de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire (information, procédure d'autorisation, qualifications)	DFJP (SEM)	En projet
Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle		

Mesure	Compétence	Situation
40. Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur: personnes en situation de handicap dans l'administration fédérale	DFF (OFPER)	En cours Période: législature 2016-2019
41. Modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI)	DFI (OFAS)	En projet
42. évaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand)	DFI (BFEG)	En cours
43. Avance en matière d'information des demandeurs d'emploi: modification de l'ordonnance sur le personnel fédéral	DFF (OFPER)	Achevé (2015)
44. Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins – Masterplan	DFI (OFSP)	En cours Période: 2017-2022

6.2 Se former de manière continue et relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail

Mesure 1: projet Match-Prof

Bref descriptif du projet
En collaboration avec ses partenaires dans le domaine de la formation professionnelle, le SEFRI s'engage de plus en plus à intégrer les jeunes et les jeunes adultes dans la formation professionnelle et sur le marché du travail, de manière cohérente et plus ciblée.
Objectif / contribution à la FKl
Le projet «Match-Prof» vise à améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande de places d'apprentissage et à réduire ainsi le nombre de places vacantes comme celui des personnes qui suivent une solution transitoire. Il convient également d'intégrer les jeunes et les adultes plus rapidement et plus directement dans la formation professionnelle. Le SEFRI encourage financièrement de tels projets élaborés par des cantons et des organisations du monde du travail et offre un soutien technique dans leur planification. En exploitant de manière optimale le potentiel des jeunes et des adultes vivant en Suisse, le projet Match-Prof contribue de manière importante à l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.
Groupe cible / bénéficiaires
• Entreprises avec places d'apprentissage vacantes • Jeunes à la recherche d'un apprentissage
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours: 2014-2019

☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Les projets approuvés par les cantons et les organisations du monde du travail (OrTrA) sont accompagnés en permanence et leur efficacité est contrôlée.
Succès obtenus / développements positifs
Les projets suivants des cantons et des organisations du monde du travail ont été approuvés comme projets Match-Prof et sont actuellement mis en œuvre: • BE, MBA Bern: Match-Prof BE • BL, centres de cours interentreprises et chambres de commerce: Ferienpass • GE OFPC: Go Apprentissage • Union des arts et métiers de Bâle-Ville: offre de places d'apprentissage • JU, Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire, canton du Jura: PROentreprise. • TI, Office de la formation professionnelle: Matching-Projekt TI
Problèmes particuliers / défis imminents
L'idée d'une intermédiation active entre les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage et l'offre de places d'apprentissage dans l'économie n'est aujourd'hui pas encore très répandue et doit être popularisée.
Compétence
Le département Formation professionnelle initiale et maturités du SEFRI dirige le projet Match-Prof sur mandat du conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann.
Communication
Communiqués de presse https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=fr&msg-id=55186 (12.11.2014) Article paru dans la Berner Zeitung, 22.11.2014 Message paru dans Panorama-Newsletter http://www.panorama.ch/dyn/2929.aspx?id_news=6505 News SEFRI Numéro avril 2014, numéro septembre 2014, numéro décembre 2014 / janvier 2015. Tous les numéros sont consultables sous: http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de Nous avons connaissance de plus d'une trentaine d'articles parus dans les médias avant juin 2017 sur les divers projets.

Mesure 2: plan directeur Formation aux professions des soins

Bref descriptif de la mesure
Le plan directeur Formation aux professions de soins a été élaboré en 2010 conjointement par la Confédération, les cantons et l'Organisation du monde du travail Santé. Les objectifs du plan directeur Formation aux professions des soins sont d'augmenter d'ici à 2015 le nombre de diplômes nationaux délivrés dans le domaine des soins, de coordonner les projets partiels nécessaires en garantissant une transparence et des modes de communication clairs, et de rendre compte périodiquement aux autorités politiques.

Les travaux sont abordés selon trois axes prioritaires: 1. Création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins; 2. Mise en œuvre de la systématique de formation; 3. Mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère.
Objectif / contribution à la FKI
Le nombre accru de diplômes délivrés dans le domaine des soins permettra de répondre au besoin croissant de personnel qualifié et de diminuer la dépendance vis-à-vis du personnel soignant étranger.
Groupe cible / bénéficiaires
Prestataires de services de soins ainsi que personnes nécessitant des soins en Suisse
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé.
Agenda du projet / prochains objectifs
- Publication du rapport final: décembre 2015 - Achèvement du Plan directeur Formation aux professions des soins: décembre 2015
Succès obtenus / développements positifs
Le plan directeur est achevé. Le Conseil fédéral a approuvé le rapport final en février 2016. Les objectifs du plan directeur Formation aux professions des soins en termes de politique de formation ont été en grande partie atteints. Le nombre de diplômés dans les professions Assistant(e) en soins et santé communautaire CFC (ASSC) a plus que doublé au cours des sept dernières années: il est passé de 1 500 diplômés en 2007 à près de 3 900 en 2015. La branche crée chaque année des places d'apprentissage supplémentaires. La formation professionnelle de base de deux ans Aide en soins et accompagnement a été introduite dans toute la Suisse en 2012. Au niveau tertiaire, les admissions dans les filières de soins ont également augmenté depuis 2011, passant de 2 600 en 2011 à plus de 3 350 en 2015. Bien que le nombre de diplômes délivrés au degré tertiaire ait augmenté, seuls 43% du besoin annuel de diplômés du cycle tertiaire estimé par l'Observatoire suisse de la santé (OBSAN) jusqu'en 2025 ont pu être atteints en 2014. C'est pourquoi d'autres mesures d'amélioration de la situation du personnel dans les soins de longue durée ont été décidées par arrêté du Conseil fédéral du 9 décembre 2016.
Problèmes particuliers / défis imminents
L'idée d'une intermédiation active entre les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage et l'offre de places d'apprentissage dans l'économie n'est aujourd'hui pas encore très répandue et doit être popularisée.
Compétence
Le plan directeur Formation aux professions des soins s'articule autour de trois axes prioritaires («création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins», «mise en œuvre de la systématique de formation», «mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère»). Ces axes prioritaires comportent différents projets. Selon le projet, la responsabilité incombe au SEFRI, à l'OFSP, à la CDS, à la CDIP ou à OdASanté. Un groupe de pilotage supervise et accompagne le plan directeur Formation aux professions des soins. Le SEFRI, l'OFSP, la CDIP, la CDS, OdASanté et la Fédération suisse des associations professionnelles du domaine de la santé (FSAS) sont représentés dans ce groupe de pilotage. La présidence est assurée par le SEFRI. Un groupe de coordination est responsable de l'organisation et de l'harmonisation de l'ensemble du projet ainsi que de la préparation des réunions du groupe de pilotage. Il met en œuvre les mandats

du groupe de pilotage et vérifie en permanence avec les partenaires l'état d'avancement des travaux concernant les projets. Les organisations suivantes sont représentées dans le groupe de coordination. SEFRI, OFSP, CDS, CDIP, OdASanté, FSAS, Conférence des Recteurs des Hautes Écoles Spécialisées Suisses (KFH), Conférence suisse des Écoles Supérieures (ES) et Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP). La direction du groupe de coordination est assurée par le SEFRI.

Communication

Site internet Plan directeur Formation aux professions des soins:

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr>

Rapport intermédiaire Plan directeur Formation aux professions des soins:

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr> (sous documents)

Newsletter Plan directeur Formation aux professions des soins:

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01539/01542/index.html?lang=de>

Article news SEFRI

Numéro novembre 2013

Mesure 3: stratégie Formation professionnelle supérieure (FPS)

Bref descriptif de la mesure

Dans le cadre du projet stratégique lancé en 2013, des discussions sont menées avec les partenaires concernant des solutions afin de consolider le financement de la formation professionnelle supérieure et d'améliorer son positionnement au niveau national et international. Les préoccupations principales concernent un subventionnement approprié des cours préparatoires aux examens fédéraux, l'amélioration de l'accessibilité et de la perméabilité de toute la FPS à d'autres filières de formation ainsi que l'introduction de titres compréhensibles au niveau international pour les diplômés FPS.

Objectif / contribution à la FKI

La FPS est axée sur les compétences et le marché du travail et offre aux diplômés de la formation professionnelle initiale sans maturité des perspectives intéressantes de formation professionnelle continue. Les titulaires d'un autre diplôme du niveau secondaire II ou du niveau tertiaire peuvent aussi se spécialiser avec les offres de la FPS axées sur une profession ou la pratique. L'apprentissage basé sur la pratique, la mise en œuvre rapide de nouvelles connaissances professionnelles et un rythme d'innovation élevé sont encouragés. La capacité d'adaptation rapide et la participation des organisations du monde du travail à l'élaboration et à la révision des offres de formation permettent une mise en adéquation avec les besoins du marché du travail. La FPS, qui attribue tous les ans environ 25 000 diplômes, contribue pour une part essentielle à la mise à disposition de personnel qualifié et à la compétitivité internationale de l'économie suisse.

Les efforts entrepris en vue d'améliorer le *positionnement* de la FPS (CNC, amélioration des passerelles avec les hautes écoles, désignations de titres en anglais) permettront d'augmenter encore son attrait et sa valeur dans le système de formation, sur le marché du travail et dans la société. L'augmentation prévue du *financement* des cours préparatoires aux examens fédéraux par les pouvoirs publics devrait entraîner une augmentation de la demande d'examens fédéraux. Non seulement les personnes bénéficiant du soutien financier de leurs employeurs, mais aussi les personnes en réinsertion ou changeant de voie professionnelle, peuvent suivre une formation professionnelle continue. L'utilisation accrue des offres de la FPS et, par voie de conséquence, un niveau de qualification plus élevé de la population active contribuent très largement à la lutte contre la pénurie de personnel spécialisé. L'amélioration de l'accès à la FPS permet à long terme de mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre autochtone.

Groupe cible / bénéficiaires
Les groupes cibles sont constitués en premier lieu de <i>candidats à la formation</i>, indépendamment de leur branche de formation. L'amélioration du positionnement des diplômes FPS en Suisse et à l'étranger améliore leur reconnaissance et augmente la mobilité des diplômés. Le financement plus important et plus homogène de la formation professionnelle supérieure par les pouvoirs publics allège la charge pesant sur les hautes écoles supérieures ainsi que sur les candidats aux examens fédéraux et garantit la libre circulation. Les mesures de formation professionnelle continue en faveur des salariés profitent également aux <i>employeurs</i> qui utilisent les offres de la FPS de manière ciblée comme mesure de développement pour le personnel. Cela profite également aux entreprises. Ces mesures fournissent ainsi une contribution essentielle à la mise à disposition de personnel qualifié et à la compétitivité internationale de l'<i>économie suisse</i>.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☒ En projet. Mise en œuvre prévue le: 01.01.2018 ☐ En cours. ☐ Terminé.
Agenda du projet / prochains objectifs
Les modifications de la loi sur la formation professionnelle ont été adoptées par le Parlement en décembre 2016. La consultation sur la modification correspondante de l'ordonnance sur la formation professionnelle a duré du 22 février au 30 mai 2017. Le 15 septembre 2017, le Conseil fédéral a adopté le projet. L'introduction du nouveau financement est prévue pour le 1^{er} janvier 2018. L'ordonnance sur le <i>CNC Formation professionnelle</i> est en vigueur depuis le 01.10.2014. Les propositions pertinentes de <i>désignation des titres en anglais</i> ont été adoptées à l'automne 2015.
Succès obtenus / développements positifs
La modification de la loi sur la formation professionnelle pour le nouveau financement des personnes pour les cours préparatoires aux examens fédéraux devrait entrer en vigueur le 01.01.2018. Les crédits nécessaires ont déjà été adoptés par le Parlement à l'automne 2016. La consultation sur les modifications de l'ordonnance sur la formation professionnelle nécessaires au regard des dispositions d'exécution a eu lieu de février à mai 2017. La décision du Conseil fédéral est attendue en septembre 2017. L'entrée en vigueur est planifiée pour le 01.01.2018. Le SEFRI a adopté en novembre 2015 les nouvelles désignations en anglais des titres des diplômés de la formation professionnelle. La solution a été élaborée en étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. L'ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC formation professionnelle) est en vigueur depuis le 01.10.2014. La classification des certifications obtenue grâce à ce cadre permettra d'encourager la comparabilité des diplômes de la formation professionnelle suisse avec ceux d'autres pays européens. À l'heure actuelle, 261 diplômes sont rattachés au CNC formation professionnelle.
Problèmes particuliers / défis imminents
Le projet est déjà à un stade avancé. Concernant la mise en œuvre concrète des diverses mesures, quelques défis doivent encore être relevés, notamment la réalisation du nouveau financement des cours préparatoires aux examens fédéraux. Le renforcement du financement des cours préparatoires fait courir le risque d'un désengagement des employeurs. Les effets des mesures seront observés dans le cadre d'un suivi.
Compétence

L'ensemble du projet est organisé dans le cadre d'un partenariat. Depuis le début, une équipe de projet ainsi qu'un groupe de pilotage stratégique composé de représentant(e)s des organisations du monde du travail et des cantons sont associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures.

Communication

Compte tenu de l'étroite collaboration des partenaires à l'élaboration de solutions, des informations ont été communiquées à l'occasion de divers événements.

Communication avec le public:

Lien vers le site Internet du projet stratégique: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/bildung/la-formation-professionnelle-superieure.html>

Lien vers le communiqué de presse: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00586/index.html?lang=de&msg-id=55887>

Lien vers la consultation sur la modification de la LFP: <https://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/pension.html>

Mesure 4: diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes

Bref descriptif de la mesure

Le rapport publié par le SEFRI en juin 2014 «Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes – offres existantes et recommandations pour les développements futurs» a procédé à un état des lieux et a également indiqué les facteurs déterminants pour les offres destinées aux adultes et les possibilités d'allègement des diplômes professionnels pour les adultes.

Les résultats du rapport ont donné lieu à des recommandations actuellement mises en œuvre dans le cadre d'un partenariat. L'objectif du projet est d'améliorer les conditions cadres régissant le diplôme professionnel pour les adultes, et d'augmenter le nombre de diplômes attribués aux adultes dans le domaine de la formation professionnelle initiale.

Objectif / contribution à la FKI

La qualification des adultes sans formation professionnelle initiale est une mesure permettant de remédier à la pénurie de personnel qualifié. Elle relève du champ d'action «Relever le niveau de qualification» de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Groupe cible / bénéficiaires

Adultes sans diplôme au niveau secondaire II

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En projet. Mise en œuvre prévue le:
- ☒ En cours: 2013-2017
- ☐ Terminé. Période:

Agenda du projet / prochains objectifs

Domaine d'action «Bases politiques»: achèvement fin 2016

- Le diplôme professionnel pour les adultes a été approuvé en tant qu'objectif commun de politique de formation de la Confédération et des cantons (mars 2015).
- Le diplôme professionnel pour adultes est ancré dans le message FRI 2017-2020 en tant qu'axe essentiel (décembre 2015).
- La promotion des compétences de base sera reprise dans l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue (approbation par le Conseil fédéral en février 2016).

Champ d'action «Instruments et méthode»: achèvement fin 2017

- Révision du guide, *validation*: d'ici la fin de l'année 2017, publication 2018
- Rédaction du manuel *Formation professionnelle initiale pour adultes* (2015-2017)
- Admission aux examens fédéraux: d'ici la fin de l'année 2017

Champ d'action «Information et sensibilisation»: achèvement fin 2017

- Page DPA sur sbfi.admin.ch et sur berufsbildungplus.ch
- Vérification et ajouts instruments d'information et inventaire (d'ici la fin de l'année 2017)
- Sensibilisation adultes et entreprises (début de la campagne 2017)

Champ d'action «Accompagnement et financement»: achèvement fin 2017

- Financement des diplômes professionnels pour adultes (coûts directs) (d'ici la fin de l'année 2017)
- Conseil et accompagnement

Mesures d'accompagnement

- Étude «Diplôme professionnel pour les adultes: besoins des employeurs»
- Étude «Diplôme professionnel pour les adultes: enquête auprès de diplômé(e)s»

Publication des nombres de diplômes DPA dans la publication Faits et chiffres du SEFRI

Succès obtenus / développements positifs

En 2015, cette thématique a été ancrée dans les objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant la formation de même que dans le message FRI 2017–2020. Par ailleurs, la promotion des compétences de base des adultes a été prise en compte dans l'élaboration de l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue.

Travaux en cours: Révision *Guide validation*: d'ici la fin de l'année 2017, *Guide Formation professionnelle initiale pour adultes*: Correction en cours après consultation, finalisation fin 2017; campagne d'information et de sensibilisation: démarrée, en cours. Vérification du financement: élaboration d'une recommandation du (CSFP) en cours (jusqu'à l'automne 2017).

Problèmes particuliers / défis imminents

Le projet est déjà à un stade avancé. Le défi du financement des coûts indirects (assumer le coût de la vie) a fait l'objet de diverses discussions avec les parties prenantes (SECO, OFAS, CDIP) dans le cadre du projet, mais aucune solution satisfaisante n'a encore été trouvée. Il s'agit de la situation d'un adulte qui, en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel, doit réduire son temps de travail.

Compétence

Donneur d'ordre: Josef Widmer, directeur adjoint SEFRI

Groupe de pilotage: CFFP

Mandataire: Jean-Pascal Lüthi, chef de division Formation professionnelle initiale et maturités

Cheffe de projet: Sabina Giger, Maturités et projets

Groupe de coordination de projet: Responsable paquets de travail (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Gerda Lüthi)

Communication

(Communications adressées au public jusqu'à présent, MM, liens)

Article dans news SEFRI (juin 2014)

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-53466.html>

Article dans newsletter qualité (23.06.2014)

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=de>

Article dans «Die Volkswirtschaft» (sept. 2014)

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html> Lien vers le communiqué de presse: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00586/index.html?lang=de&msg-id=55887>

Lien vers la consultation sur la modification de la LFPr: <https://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/pendent.html>

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/diplome-professionnel-et-changement-de-profession-pour-les-adult.html>

pour trouver:

l'article paru dans news SEFRI 1/16

l'article paru dans *Die Volkswirtschaft* 10/16: <http://dievolkswirtschaft.ch/fr/2016/09/giger-10-2016-franz/>

l'article paru dans news SEFRI 2/17

<http://www.berufsbildungplus.ch/fr/berufsbildungplus/berufsbildung/einstieg/erwachsene.html>

Mesure 5: mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences au cours de la période 2017-2020: missions des Académies suisses des sciences dans le cadre de la coordination MINT

Bref descriptif de la mesure

1. Promotion d'activités de grandes institutions ayant une portée de haut niveau

- Les académies encouragent deux à trois activités adaptées par des institutions établies, notamment par le Swiss Science Center Technorama de Winterthour et le Musée suisse des transports de Lucerne, en partenariat avec des tiers. Il est important de couvrir la Suisse romande.

2. Sensibilisation et motivation des enfants et des jeunes

- Les académies encouragent et mettent en échelle des offres parascolaires éprouvées (Tec-Days, Technoscope, Programm Swiss TecLadies avec la participation du BFEG, développement de moyens d'enseignement en accord avec la CDIP, entre autres).
- Les académies encouragent la mise en échelle des projets les plus prometteurs (bonnes pratiques) de la phase d'encouragement passée (2013-2016). L'accent est mis sur une large utilisation et l'extension aux différentes régions. Une liste de critères pour l'attribution des projets sera établie en collaboration avec le SEFRI.

3. Information, coordination, échange d'expériences et mise en réseau

- Les académies actualisent l'aperçu établi dans la période 2013-2016 concernant le domaine «non structuré» de l'encouragement de la relève MINT. Elles complètent en continu les informations qui leur sont transmises sur les offres MINT parascolaires, les initiatives cantonales de sociétés spécialisées, d'associations professionnelles, de fondations, de prestataires privés de formations, etc.
- Cet aperçu de la situation actuelle faisant office de base de données pour le personnel enseignant peut être consulté sur educamint.ch. L'entretien et, le cas échéant, l'optimisation de la plateforme educa.MINT seront assurés.
- Les collaborations entre acteurs sont renforcées et le potentiel de synergie est exploité: des événements favorisant la coordination entre acteurs, l'échange d'expériences et le renforcement de la coopération seront organisés et des instruments d'information adaptés seront mis en place.

Objectif / contribution à la FKI

1. Les activités adaptées d'institutions établies atteignent le groupe cible (enfants et jeunes) et ont été réalisées de manière satisfaisante.
2. Les objectifs fixés pour la période sont atteints. La focalisation / concentration sur les mesures visant à encourager, sensibiliser et motiver les enfants et les jeunes visait également à susciter l'enthousiasme des filles pour les disciplines MINT. Le personnel d'encadrement et les enseignants utilisent ces offres pour renforcer l'intérêt de leurs enfants ou élèves pour les MINT. La CDIP est impliquée de manière adéquate dans les travaux lorsque les activités concernent des domaines cantonaux. Des doublons avec les activités du centre de compétences MINT sont évités et le potentiel de synergie est exploité.
3. Un aperçu récapitulatif de toutes les mesures MINT a été présenté à la fin de l'année 2016. Un aperçu actuel des lieux d'apprentissage MINT parascolaires, qui ne prétend pas être exhaustif, est disponible en ligne; d'une part, il permet aux écoles, enseignants et parents de trouver des offres adaptées et d'autre part, il peut servir de bourse aux idées aux prestataires MINT et favoriser la mise en réseau. Les académies se positionnent en tant qu'instance d'information importante dans le domaine de la promotion de la relève MINT.

Groupe cible / bénéficiaires

1. et 2. Acteurs dans le domaine de la promotion de la relève MINT
3. Administration fédérale (SEFRI), CDIP, acteurs dans le domaine de la promotion de la relève MINT

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet.

☒ En cours.

Situation: Le mandat MINT de la 1^{re} période 2013-2016 a été achevé avec succès. Les mesures de la 2^e période 2017-2020 qui se rapportent aux objectifs indiqués ci-dessus seront mises en œuvre d'ici à 2020.

☐ Terminé.

Agenda du projet / prochains objectifs

1. Des activités adaptées d'institutions établies seront réalisées.
2. Des offres parascolaires (TecDays, Technoscope, Programm Swiss TecLadies, développement de moyens d'enseignement, etc.) seront effectuées. Appel d'offres et attribution des projets MINT, promotion d'une sélection d'initiatives d'encouragement MINT.
3. À partir de l'été 2017, la nouvelle base de données pour les offres MINT parascolaires en Suisse sera mise en service. Les offres peuvent désormais être consultées sur le site de l'ASST mais sont aussi sur educamint.ch. Le site Internet est mis à jour en permanence.

Succès obtenus / développements positifs

Information et mise en réseau

Il existe déjà en Suisse de nombreux projets extra-scolaires et initiatives pour encourager la compréhension des domaines MINT. La plateforme educa.MINT propose un aperçu des offres relatives à une organisation intéressante de l'enseignement dans le domaine MINT. La plateforme s'adresse aux écoles et au personnel enseignant par l'intermédiaire du serveur éducatif suisse (educa.ch).

Les Académies suisses des sciences se sont basées de 2013 à 2014 sur les données actuelles du projet educa.MINT (sous l'égide de l'Académie suisse des sciences techniques SATW) pour prendre ces mesures. Parallèlement à la mise à jour des entrées, les Académies suisses des sciences, conjointement avec la CDIP, ont mis les activités MINT des cantons à la disposition de tous sur cette plateforme. Cette solution s'est imposée du fait que la plateforme Internet existante est connue et largement utilisée. Les offres peuvent être consultées à partir de l'été 2017 sur le site de la SATW. Le nouveau site Internet contient nettement plus d'offres MINT que le précédent (environ 700 au lieu de 250) parce que la SATW a effectué elle-même des recherches et mis les offres

en ligne. La plateforme s'intitule désormais educamint.ch pour que l'URL et la marque soient identiques.

Nombre d'offres MINT pour les écoles:

154 en allemand, 69 en français, 22 en italien (dernière mise à jour: juin 2016, d'après le site)

Encouragement MINT dans les cantons:

66 projets (dernière mise à jour: juin 2017, d'après le site)

Mesures d'encouragement

En 2013, le concept d'encouragement a été établi et l'appel d'offres du programme d'encouragement «MINT Suisse» a été réalisé en 2014. Près de 80 % des crédits du mandat (1,5 million de francs) sont prévus au titre de fonds transférés pour la réalisation de projets de tiers. Dans le cadre de l'appel d'offres, 158 demandes ont été reçues pour un montant total demandé s'élevant à plus de 13 millions de francs. Le choix des projets a fait l'objet d'une mise en concurrence dans le cadre d'une procédure d'évaluation à plusieurs niveaux. Parallèlement aux expert(e)s du groupe de direction MINT, près de 40 expert(e)s externes ont participé à la procédure d'évaluation. 28 projets ont été sélectionnés en vue de bénéficier de l'encouragement et ont démarré au cours de l'année 2015. Les premiers rapports intermédiaires et finaux ont été remis le 10.02.2016.

- Développer la formation initiale et continue vers les disciplines MINT
- Augmenter l'attrait des formations et des professions MINT
- Renforcer la position des disciplines MINT en Suisse dans le contexte de l'espace européen de formation, de recherche et d'économie
- Accentuer la prise de conscience de la signification des disciplines MINT dans les principaux domaines de l'existence.

Puisque la plupart des rapports finaux ne seront établis qu'en 2017, le succès des mesures d'encouragement ne sera apprécié qu'au cours de 2017. Les expériences faites seront prises en compte pour la nouvelle période d'encouragement.

Expertise des initiatives d'encouragement soutenues par la Confédération

Les évaluations ont eu lieu en 2015. Le rapport final a été établi en 2015 et soumis au SEFRI en février 2016. Le rapport complet est mis à la disposition de tous sur le site des Académies.

Expertise des déterminants du choix de la profession et des études

Le baromètre de la relève MINT en Suisse a été publié en septembre 2014. Les résultats seront intégrés dans la discussion du mandat global.

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Compétence

Le mandat MINT a été confié à un groupe de travail des Académies suisses des sciences (sous l'égide de l'Académie suisse des sciences naturelles SCNAT).

Communication

(Communications adressées au public jusqu'à présent, MM, liens)

Offres MINT écoles:

<http://www.satw.ch/fr/educamint/>

Offres MINT cantons

http://www.satw.ch/fileadmin/user_upload/documents/02_Themen/07_Technik-Bildung/Technoscope/Promotion_MINT_des_cantons.pdf

Programme d'encouragement «MINT Suisse»

<http://akademien-schweiz.ch/fr/index/Foerderung-MINT.html>

Baromètre de la relève MINT

<http://www.satw.ch/mint-nachwuchsbarometer/>

Mesure 6: paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT»

Bref descriptif de la mesure

Le paquet de mesures est composé des trois mesures suivantes:

1. Cursus de Bachelor davantage orienté vers la pratique:

Les hautes écoles spécialisées ont la possibilité pendant une durée limitée (de 2015 à 2017) d'admettre des titulaires d'une maturité gymnasiale, même sans l'expérience d'une année du monde du travail, dans des filières d'études Bachelor MINT définies, pour autant que les offres se distinguent par leur lien étroit avec la pratique et leur durée d'études plus longue (quatre ans au lieu de trois).

2. Conditions cadres expérience d'1 an dans le monde du travail:

Le SEFRI soutient la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities) dans l'élaboration de conditions cadres nationales uniformes, dans les domaines de la technique, de l'économie et du design, concernant l'expérience d'un an dans le monde du travail demandée aux titulaires d'une maturité gymnasiale.

3. Accès aux HES avec examen d'entrée:

Les hautes écoles spécialisées ont la possibilité pendant une durée limitée (de 2014 à 2016) d'admettre les titulaires d'un certificat fédéral de capacité, âgés de plus de 25 ans, dans des filières d'études Bachelor définies (celles présentant une pénurie de personnel qualifié MINT) sur examen d'entrée.

Objectif / contribution à la FKI

Mesures 1 et 3: Ces mesures contribuent à former davantage de personnes dans les filières d'études souffrant d'une pénurie de personnel spécialisé MINT ou de mieux exploiter le potentiel de personnel spécialisé en préservant le profil orienté vers la pratique des hautes écoles spécialisées.

Mesure 2: La mesure garantit que les titulaires d'une maturité gymnasiale disposent de l'expérience pratique nécessaire pour suivre des études dans les domaines de la technique, de l'économie et du design tout en améliorant l'attrait du choix de la profession dans les domaines correspondants pour les titulaires d'une maturité gymnasiale.

Groupe cible / bénéficiaires

La mesure 1 s'adresse aux titulaires d'une maturité gymnasiale sans l'expérience d'une année du monde du travail.

La mesure 2 s'adresse à tous les titulaires d'une maturité gymnasiale qui souhaitent faire des études dans les domaines de la technique, de l'économie et du design d'une haute école spécialisée.

La mesure 3 s'adresse aux titulaires d'un certificat fédéral de capacité (mais sans maturité professionnelle), qui ont au moins 25 ans et disposent d'une expérience professionnelle de plus de 3 ans.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet.

☒ En cours.

Mesure 1 : évaluation préalable d'ici à la fin de l'année 2017; évaluation finale 2019

Mesure 2: sera achevée d'ici la fin de l'année 2017.

Mesure 3: le rapport final est en cours de rédaction et sera disponible fin 2017.

☐ Terminé.

Agenda du projet / objectifs

Mesure 1 : l'ordonnance du DEFR relative à l'admission aux hautes écoles spécialisées (RS 414.715) a été révisée le 01.01.2015. Les hautes écoles spécialisées pourront dès l'automne 2015 et jusqu'en 2017 proposer des filières pratiques correspondantes. Une évaluation intermédiaire est en cours (prévue pour fin 2017). Les résultats feront partie de l'évaluation finale effectuée en 2019 par le SEFRI.

Mesure 2: le guide correspondant concernant l'expérience du monde du travail pendant une année pour des titulaires d'une maturité gymnasiale dans les domaines de la technique et de l'économie est actuellement en cours d'élaboration chez swissuniversities; il devrait être achevé au début de l'année 2017.

Mesure 3: pour les nouvelles promotions de 2014-2016, l'admission dans une haute école spécialisée avec examen d'entrée est possible pour les titulaires d'un CFC dans certains domaines spécialisés conformément à l'art. 4 al. 2 de l'ordonnance du DEFR relative à l'admission. Le délai ayant expiré, swissuniversities évalue actuellement cette admission et élabore un rapport à l'intention du SEFRI.

Succès obtenus / développements positifs

L'admission dans les hautes écoles spécialisées selon les mesures 1 et 3 est déjà possible. Les rapports correspondants montreront lesquelles de ces possibilités d'admission ont le plus de résultats.

Problèmes particuliers / défis imminents

Aucune

Compétence

Mesures 1 et 3: La décision de proposer des filières d'études davantage orientées vers la pratique et l'admission sur examen d'entrée sont du ressort des hautes écoles spécialisées.

Mesure 2: Les recommandations relatives à l'expérience de 1 année du monde du travail sont élaborées par swissuniversities en collaboration avec un groupe d'accompagnement composé de représentants des associations professionnelles, des associations patronales et du SEFRI.

Communication

Mesure 1 : Explications concernant la révision des ordonnances DEFR relative à l'admission à consulter sur le site du SEFRI (PDF sur le côté gauche): <http://www.sbf.admin.ch/fh/02142/02158/index.html?lang=fr> et

Mesures 1 et 2: News SEFRI septembre 2014: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=de>

Mesure 7: consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine

Bref descriptif de la mesure

«Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine» est un axe prioritaire du message FRI 2017-2020. L'augmentation des capacités de formation en médecine humaine doit encore être accélérée par un programme incitatif (100 millions de francs).

Objectif / contribution à la FKl

L'objectif de former davantage de médecins en Suisse est l'un des éléments fondamentaux du message FRI 2017-2020. En septembre 2016, les conseillers fédéraux ont approuvé avec ce message une enveloppe supplémentaire de 100 millions de francs en faveur d'un programme incitatif. L'objectif de ce programme est de porter le nombre de diplômes de master délivrés en médecine humaine à 1 300 d'ici à 2025. Le 18.11.2016, le Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles CSHE a approuvé les demandes de projets présentées par la Conférence des recteurs swissuniversities.
Groupe cible / bénéficiaires
Société / patientes et patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours: Période FRI 2017-20 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
- Fin 2014: planification stratégique 2017-2020 des universités, elle met à l'ordre du jour le thème de la pénurie de médecins conformément au mandat. 26.02.2015: première discussion lors de la réunion de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE). - Mai 2015: décision du Conseil fédéral de relever de 100 millions de francs au maximum le plafond du crédit des contributions liées à des projets dans le cadre du message FRI 2017-2020 afin de financer un programme incitatif visant à accroître durablement le nombre de diplômes délivrés en médecine humaine conformément à l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. 28 mai 2015: décision du Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) d'élaborer un programme spécial dans le cadre du message FRI 2017-2020. - Mai-décembre 2015: Le programme spécial en médecine humaine est élaboré par le DEFR (SEFRI) en collaboration avec les cantons (CSHE, CDIP), le DFI (OFSP) et les hautes écoles (swissuniversities). - Février 2016: Le Conseil fédéral charge le DEFR d'intégrer le programme spécial dans le message FRI 2017-2020 et de relever le plafond de crédit en accordant une enveloppe supplémentaire de 100 millions de francs. Le programme spécial est adopté par la CSHE. - Août 2016: swissuniversities présente au Conseil des hautes écoles un ensemble de mesures cohérent qui doit permettre d'atteindre l'objectif du programme spécial. - Septembre 2016: Le crédit supplémentaire de 100 millions de francs demandé en faveur du programme spécial dans le cadre du message FRI 2017-2020 est approuvé par les conseillers fédéraux. - Novembre 2016: Adoption par la CSHE des projets présentés dans le cadre du programme spécial.
Succès obtenus / développements positifs
Depuis 2007, les facultés de médecine ont augmenté le nombre de places d'études cliniques (à partir de la 3e année d'études) de 30 % à 950 places en 2015. Le nombre de diplômes de master a ainsi augmenté ces dernières années, passant de 612 diplômes en 2007, à 895 en 2015. Cette tendance va se poursuivre pour parvenir à 1 350 diplômes en 2024 selon les données de

swissuniversities. Les mesures du programmes spécial permettront ainsi d'atteindre les 1 200-1 300 diplômés par an en médecine humaine⁸³ souhaités par la Confédération.

- Outre l'augmentation substantielle du nombre de places d'études disponibles sur les sites existants (Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Zurich), l'Università della Svizzera italiana USI, les universités de Saint-Gall et Lucerne, qui proposeront chacune un joint-master avec l'université de Zurich, ainsi que les deux EPF, participeront désormais à la formation en médecine humaine. Par ailleurs, l'université de Fribourg proposera un master en plus du bachelor à partir de 2019.
- Les nouvelles filières (ZH-Saint-Gall, ZH-Lucerne, Fribourg) mettent notamment l'accent au niveau du contenu sur la médecine de premier recours et sur l'interprofessionnalité (collaboration coordonnée entre divers groupes professionnels ayant des compétences différentes). Vu l'accentuation des besoins dans ces domaines, elles répondent aux questions urgentes de la politique de la santé.
- La charge de ce développement est principalement supportée par les cantons responsables des universités, qui resteront aussi à l'avenir responsables de la formation des médecins. Si l'on considère que les coûts annuels des facultés de médecine s'élèvent à environ 1,2 milliard de francs pour la recherche et l'enseignement, le programme spécial s'avère très efficace (50 % de diplômés en plus) moyennant un financement relativement faible (en moyenne 25 millions de francs par an).

Problèmes particuliers / défis imminents

- La question des besoins en médecins pour fournir des soins médicaux efficaces doit être discutée en tenant compte de nombreuses autres questions: Disposons-nous d'une formation continue en médecine adaptée aux besoins? Dans quels domaines les jeunes médecins se spécialisent-ils? Disposons-nous de suffisamment de médecins de famille, maintenant et en prévision de l'avenir? Quelle est la combinaison idéale de médecins spécialistes et comment l'atteindre? Comme faire le meilleur usage possible du corps médical existant? La productivité dans le domaine des soins médicaux est-elle suffisante? Les conditions juridiques (liberté contractuelle, obligation d'admission, etc.) sont-elles correctement définies?

Compétence

La formation des médecins incombe jusqu'au master aux universités et aux hôpitaux universitaires, qui relèvent de la souveraineté cantonale.

Communication

- Le 11 février 2015, à l'occasion de l'application du nouvel article constitutionnel 121a, le Conseil fédéral a décidé d'élargir l'offre éducative dans le domaine médical.
- Le 02.06.2015, la CSHE donne dans un communiqué de presse des informations sur le programme spécial prévu pour augmenter durablement le nombre de diplômés en médecine humaine.
- Février 2016: le programme spécial en médecine humaine est adopté par la CSHE.
- Mars 2016: le DEFR et le DFI ont établi le rapport «Panorama de la formation universitaire et postgrade des médecins dans le système de santé», qui servira de base d'information dans la perspective du débat parlementaire sur le message FRI 2017-2020. Ce rapport situe le programme spécial dans le contexte plus large des mesures déjà prises en matière éducative et sanitaire.

⁸³ Selon le rapport du Conseil fédéral «Stratégie pour lutter contre la pénurie de médecins et encourager la médecine de famille» en réponse à la motion Fehr 08.3608: avec 1 200-1 300 diplômés par an, les effectifs estimés à 32 000 personnes du corps médical actif dans le système de santé pourraient être remplacés par des médecins formés en Suisse.

- Mars 2016: le Conseil fédéral reprend l'axe prioritaire de l'encouragement de la formation universitaire en médecine humaine dans le message FRI 2017-2020 et demande un financement supplémentaire en faveur du programme spécial en médecine humaine.
- Septembre 2016: les conseils fédéraux approuvent l'enveloppe supplémentaire (100 millions de francs) en faveur du programme spécial.
- Novembre 2016: la CSHE approuve les projets dans le cadre du programme spécial. Ces mesures devraient permettre d'atteindre l'objectif du programme spécial. Il est prévu de délivrer environ 1 350 diplômes de master en médecine humaine à partir de 2024.

Mesure 8: loi sur les professions de la santé (LPSan)

Bref descriptif du projet / de la mesure
Une loi sur la formation et la pratique des métiers de la santé acquises dans les hautes écoles spécialisées est en cours d'élaboration sur le modèle de la loi sur les professions médicales, qui réglemente la formation initiale et continue et l'exercice des professions médicales universitaires (soins, physiothérapie, ergothérapie, sage-femme, conseil diététique, optométrie, ostéopathie). L'objectif est d'accroître la qualité de la formation et la pratique de ces professions dans l'intérêt de la santé publique. Les ordonnances de la LPSan sont en cours d'élaboration.
Objectif / contribution à la FKI
L'harmonisation des exigences au niveau du contenu de la formation entre les professions de la santé enseignées dans les HES et les professions médicales universitaires permet de créer une base éducative pour l'optimisation de la pratique de ces métiers, qui se voit en outre renforcée dans sa propre responsabilité technique par l'unification des exigences liées à l'exercice de ces professions. Il se crée une base normative qui facilite l'interprofessionnalité et une combinaison optimale des compétences et des niveaux. Le cas échéant, elle peut également servir de base pour le transfert de certaines tâches entre les différentes professions. À cet égard, la loi sur les professions de la santé favorise la qualité, l'efficacité et la productivité. Une collaboration optimale est essentielle afin de garantir la coordination et l'intégration des soins médicaux.
Groupe cible / bénéficiaires
• Titulaires d'une profession de santé mentionnée dans la loi • Hautes écoles spécialisées • Opinion publique (santé publique) • Autorités de surveillance cantonales
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours. Lancement de l'élaboration des ordonnances: 2017 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
La consultation sur les ordonnances devrait être ouverte à l'automne 2018. .
Succès obtenus / développements positifs
Le Conseil des États et le Conseil national ont adopté la loi lors du vote final le 30.09.2016.
Problèmes particuliers / défis imminents
Les ordonnances suivantes seront élaborées: - Élaboration des compétences spécifiques à la profession pour chacune des sept professions, en collaboration avec les hautes écoles et les organisations du monde du travail,

- Registre des professions de la santé - Équivalence des diplômes suisses selon le droit actuel et des diplômes étrangers pour l'octroi de l'autorisation de pratiquer, - Détermination des aides financières afin de promouvoir l'efficacité des soins médicaux de base et réglementation de la suite de la procédure pour l'octroi de subventions.
Compétence
Le Conseil fédéral a confié l'élaboration des ordonnances à OFSP. Le SEFRI sera étroitement associé aux travaux.
Communication
Site internet du projet www.gesbg.admin.ch Communiqué de presse Conseil fédéral Communiqué de presse sur la transmission de la LPSan au Parlement le 18 novembre 2016: https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-59521.html

Mesure 9: renforcement de l'encouragement de la relève dans les hautes écoles

Bref descriptif de la mesure
Les hautes écoles s'engagent à donner aux meilleurs jeunes chercheurs des perspectives de carrière plus transparentes et mieux planifiables. Cela permettra notamment de rendre les carrières académiques plus attrayantes aux yeux de la relève indigène. Universités: les universités planifient une transformation structurelle de carrière pour la relève académique. Elles prévoient notamment d'introduire des chaires supplémentaires de professeur assistant en «Tenure Track» (APTT), comme cela était recommandé dans le rapport «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse». La Confédération offre son soutien aux universités en premier lieu en augmentant les contributions de base allouées selon la LEHE. Deuxièmement, le Fonds national suisse (FNS) encouragera les APTT en allouant des subsides spécifiques aux meilleurs candidats. HES: la Confédération soutient les hautes écoles spécialisées sur la période 2017-2020 en renforçant la promotion de la relève, dont le profil de compétences est dual (qualification académique et expérience professionnelle), en allouant des contributions liées à des projets selon la LEHE. Les collaborations entre les hautes écoles spécialisées et l'économie (par exemple, des engagements doubles pour les employés intermédiaires), ainsi qu'entre les universités et les HES pour les études de 3^e cycle seront favorisées. Il convient de citer aussi le projet BRIDGE du FNS et de la CTI. Il encourage de jeunes chercheurs (au minimum titulaires d'un bachelor) qui désirent développer une application innovatrice basée sur les résultats de leur recherche.
Objectif / contribution à la FKl
Universités: améliorer d'une part les perspectives d'une carrière universitaire et son attractivité auprès des jeunes chercheurs (disposant en particulier d'un cursus éducatif suisse). D'autre part, la sélection, au sein du cursus académique, doit se faire plus tôt. Les entreprises peuvent ainsi recruter des personnes très qualifiées à un moment où elles sont encore suffisamment flexibles pour s'engager avec de bonnes perspectives de réussite dans d'autres domaines professionnels. HES: les hautes écoles spécialisées peuvent ainsi mieux promouvoir le profil pratique de leurs employés intermédiaires d'une part, et leur proposer d'autre part un perfectionnement académique allant jusqu'au doctorat.
Groupe cible / bénéficiaires

Universités: ces mesures spéciales ont principalement pour cible les jeunes chercheurs, mais l'économie et la société en bénéficient également de manière indirecte (voir ci-dessus).

HES: les employés intermédiaires des hautes écoles spécialisées peuvent mieux poursuivre leur formation pratique et académique. Grâce au double profil de leurs employés intermédiaires (expérience pratique et au sein d'une haute école), les hautes écoles spécialisées renforcent également leur profil orienté vers la pratique. De telles coopérations favorisent en outre le transfert de connaissances vers l'économie et la société.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet.

☒ En cours: Période FRI 2017-20

☐ Terminé. Période:

Agenda du projet / objectifs

FRI 2017-2020: La Confédération offre son soutien aux hautes écoles pour la transformation structurelle des carrières de la relève académique (1) par le biais de l'augmentation des contributions de base allouées, (2) de l'allocation des subsides aux professeurs assistants par le FNS et (3) des contributions liées à des projets conformément à la LEHE (encouragement du profil dual de compétences dans les hautes écoles).

FRI 2017-2020: Pour accélérer le transfert des résultats de recherche et leur utilisation, le FNS et la CTI prévoient un nouveau projet spécial Bridge mené conjointement, sur mandat de la Confédération.

FRI 2017-2020 / universités: Augmentation du nombre de chaires de professeur assistant en «tenure track» (APTT) dans toutes les hautes écoles universitaires, financée par les contributions de base.

FRI 2017-2020 / HES: Encouragement du profil dual de compétences (expérience pratique – haute école) dans le cadre du programme P-11 (contributions liées à des projets), bénéficiant d'une enveloppe de 7 millions de francs.

Succès obtenus / développements positifs

- Mai 2014 : adoption du rapport du Conseil fédéral «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse».
- Comme le décrit le rapport, les hautes écoles ont déjà pris des mesures diverses en vue d'améliorer la situation.
- Pendant la période FRI 2017-2020, les hautes écoles appliquent leurs mesures spécifiques d'encouragement de la relève académique (décrites plus haut).

Problèmes particuliers / défis imminents

Les hautes écoles sont autonomes. Les mesures ne peuvent donc être définies qu'en commun.

Compétence

À l'exception des deux EPF, la Confédération ne peut piloter les hautes écoles qu'en collaboration avec les cantons responsables. Ce pilotage est opéré par le biais des organes de la CSHE. Les cantons sont donc compétents en priorité pour les universités et les hautes écoles spécialisées. Il est important de signaler par ailleurs que les hautes écoles mettent en œuvre leur stratégie de manière autonome.

Communication

Mai 2014 : publication du rapport du Conseil fédéral «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse» et d'un communiqué de presse.

Message FRI 2017-2020: la Confédération offre son soutien aux hautes écoles pour poursuivre la transformation structurelle des carrières (cf. ci-dessus) par le biais de l'augmentation des contributions de base allouées, de contributions liées à des projets et de contributions aux frais locatifs et aux investissements immobiliers ainsi que par le biais du FNS.

Mesure 10: programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013-2016

Bref descriptif du projet / de la mesure
L'objectif du programme est de promouvoir l'égalité des chances au sein des hautes écoles spécialisées (HES).
Objectif / contribution à la FKI
La priorité de ce programme est d'encourager les femmes à opter pour les filières MINT et les hommes pour les disciplines liées à la santé et au travail social. Les HES exécutent le programme à l'aide de plans d'action.
Groupe cible / bénéficiaires
L'accent est mis sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. D'autres aspects, tels que l'origine sociale, l'âge et le handicap sont également pris en considération. Les facteurs culturels lors de l'organisation des études et de la carrière en fonction du genre, c'est-à-dire lors du passage des études à la vie professionnelle doivent être analysés.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours: 2013-2016, projets en cours jusqu'au 30.06.2017 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Les HES exécutent le programme 2013-2016 à l'aide de plans d'action. Les mesures prévues en ce sens sont poursuivies avec les moyens existants jusqu'à juin 2017. Lors de la préparation du nouveau programme P-7 «Égalité des chances et développement des hautes écoles» dans le cadre des contributions liées au projet 2017-2020, les HES ont procédé à un état des lieux en matière d'égalité des chances et pour les mesures visant à la promouvoir, en vue d'élaborer de nouveaux plans d'action et de développer des projets supplémentaires. Cet état des lieux remplace une évaluation finale du programme 2013-2016. Ce nouveau programme P-7 soutient les mesures prises dans le cadre de plans d'action en faveur de l'égalité des chances dans tous les types de hautes écoles. Les mesures d'encouragement dans le domaine MINT en font partie. https://www.swissuniversities.ch/fr/organisation/projets-et-programmes/p-7/
Succès obtenus / développements positifs
La proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées a augmenté à tous les niveaux (étudiantes, corps enseignant, direction). Cette augmentation concerne plus particulièrement les étudiantes des HES (+1,4 % depuis 2010/11 pour atteindre 52,2 % en 2015/16), et cela surtout en psychologie (+5,3 %) et en design (+7,5 %). Parmi les branches MINT, on peut citer la chimie (+2,6 %) et les technologies/TI (+2,4 %). Cette évolution révèle un léger changement de culture et de structure dans les HES, les mesures prises doivent être ancrées durablement. La responsabilité du programme incombait au DEFR jusqu'en 2016. Dans le cadre des contributions liées au projet 2017-2020, les mesures prises dans le domaine MINT seront poursuivies et complétées. Le programme P-7 «Égalité des chances et développement des hautes écoles» qui englobe des mesures pour tous les types de hautes écoles est coordonné par swissuniversities.

<https://www.swissuniversities.ch/fr/organisation/projets-et-programmes/p-7/>

Les HES continuent de proposer une offre complète en vue de promouvoir l'égalité des chances. Dans le plan d'action actuel «Égalité des chances 2017-2020», la FHNW met encore plus l'accent, par exemple, sur des facteurs culturels et examine l'organisation des études et les carrières en fonction du genre, par exemple l'accompagnement pendant le passage des études à la vie professionnelle.

Problèmes particuliers / défis imminents

Compétence

Compte tenu de l'autonomie accrue des HES, la responsabilité du programme incombe au SEFRI jusqu'en 2016. La mise en œuvre du programme est soutenue par un groupe d'experts externes qui agit en qualité d'organe consultatif jusqu'à la fin 2016. La LEHE prévoit que les HES mettent en œuvre ces mesures de manière autonome. La coordination du nouveau programme P-7 «Égalité des chances et développement des hautes écoles» incombe à la Conférence des recteurs swissuniversities.

<https://www.swissuniversities.ch/fr/organisation/projets-et-programmes/p-7/>

Communication

Page d'accueil du programme

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/medienmitteilungen/archives-communiquees-de-presse/archiv-bbt.msg-id-46559.html>

News SEFRI:

Édition de septembre 2013: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/sbf-news-sefri/news-sefri-13.html>

Édition de mai 2014: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/sbf-news-sefri/news-sefri-14.html>

Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343): Mesures pour promouvoir la relève scientifique en Suisse.

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/documentation/publications/hochschulen.html>

Mesure 11: encouragement des personnes par la CTI

Bref descriptif de la mesure

Les personnes et les professionnels très qualifiés sont les principaux moteurs du développement de nouveaux produits et services compétitifs. Le manque de personnel et de spécialistes en R&D représentait déjà un sérieux frein à l'innovation dans l'industrie entre 2010 et 2012 malgré la libre circulation des personnes. Les répercussions du oui à l'initiative «contre l'immigration de masse» et la retraite imminente des baby-boomers ne font qu'aggraver le problème.

En matière de rehausse du niveau de qualification, la mesure 6 de la FKI entend explicitement encourager la relève scientifique. En complément du thème déjà traité des professeurs assistants («Tenure Track»), la nouvelle initiative d'encouragement des personnes de la CTI se concentre en premier lieu sur les chercheurs au sein des universités et des hautes écoles spécialisées qui souhaitent élargir leur expérience dans la recherche appliquée et l'innovation basée sur la science grâce à un échange personnel provisoire dans le monde de la R&D en entreprise.

Un manque de personnel est également déploré dans les hautes écoles. Elles disposent par exemple d'un nombre relativement élevé de places de postdoctorat par rapport à celui des chaires de professeurs et de professeurs assistants. Par ailleurs, d'excellents professeurs des hautes

écoles spécialisées, dont l'enseignement est axé sur la pratique, n'ont pas suffisamment de possibilités d'accéder à des offres de formation continue. La CTI entend faciliter la formation continue et les échanges de personnes hautement qualifiées et tournées vers la pratique à l'interface de l'économie et de la recherche. À cette fin, elle soutient par exemple des séjours brefs à objectif précis dans différents domaines. Le soutien apporté aux personnes par la CTI doit être complémentaire à celui octroyé par le FNS et respecter le principe de subsidiarité de la CTI. Dans le cadre de cette orientation stratégique, la CTI se propose en outre de sensibiliser de plus en plus aux aspects de la diversité dans tous les domaines d'encouragement.
Objectif / contribution à la FKI
Le niveau de qualification de la relève académique augmente énormément grâce à l'expérience pratique et la recherche dans les hautes écoles spécialisées s'en trouve également considérablement renforcée. Inversement, il devrait également être possible pour les jeunes chercheurs actifs dans le secteur privé de développer leurs compétences en R&D et de renforcer l'innovation au sein de leur propre entreprise grâce à un retour temporaire à la recherche dans une haute école pour réaliser un projet. Cette mesure a en même temps un effet positif sur le quatrième champ d'action de la FKI, qui est centrée sur la promotion de l'innovation.
Groupe cible / bénéficiaires
Personnel académique des universités et des hautes écoles spécialisées; jeunes professeurs des hautes écoles spécialisées.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: 2017-2020 ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
La base légale a été créée, l'initiative est inscrite dans le message FRI 2017-2020. En 2017, les conditions de requête et d'obtention / d'octroi de financement seront fixées dans l'ordonnance sur les contributions Innosuisse. Les premiers financements pourront être octroyés en 2019.
Succès obtenus / développements positifs
-
Problèmes particuliers / défis imminents
Le financement est assuré par le nouveau message FRI.
Compétence
Commission pour la technologie et l'innovation CTI
Communication
Présentation au Conseil fédéral et au Parlement prévue à partir de mai 2017, dans le cadre du plan pluriannuel de la CTI.

Mesure 12: reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles

Bref descriptif de la mesure
L'armée forme ses officiers de milice au commandement à différents échelons. Le commandement, tant au niveau de la pratique que de la méthodologie, constitue une valeur ajoutée pour le secteur

civil, en particulier en milieu professionnel. La formation professionnelle initiale et continue en hautes écoles avec spécialisation en économie / management devrait être facilitée et influencée de façon positive par la reconnaissance des acquis militaires.
Objectif / contribution à la FKI
Le personnel dirigeant fait partie des experts indispensables. L'armée forme ses officiers de milice au commandement à différents échelons. Le commandement, tant au niveau de la pratique que de la méthodologie, constitue une valeur ajoutée pour le secteur civil, en particulier en milieu professionnel. La formation professionnelle initiale et continue en hautes écoles avec spécialisation en économie / management devrait être facilitée et influencée de façon positive par la reconnaissance des acquis militaires.
Groupe cible / bénéficiaires
Les cadres de milice d'une part et les employeurs civils d'autre part.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: 2014-2018 ☐ Terminé. Période: le commandant FSCA soumettra des rapports réguliers sur le projet au Chef de l'Armée. Il fait partie des projets stratégiques de la défense.
Agenda du projet / objectifs
Fin 2017: - évaluation de la reconnaissance auprès de toutes les universités. - Conclusion d'au moins trois nouveaux contrats de coopération, dont un en Suisse romande. - Renforcement ciblé du réseau et de la communication. Fin 2018 : - offre de reconnaissance généralisée à toutes les hautes écoles. - Poursuite du projet conformément aux instructions du bureau de coordination. - Évaluation de la suite des démarches jusqu'à 2020.
Succès obtenus / développements positifs
Les sept grandes <i>hautes écoles spécialisées</i> (département Économie) ont conclu avec la FSCA un accord de reconnaissance soit par l'attribution concrète de crédits ECTS ou par la validation des acquis de l'expérience. Six universités (facultés de sciences économiques) et une <i>haute école pédagogique</i> attribuent aussi déjà des crédits ECTS. Outre la formation continue (élément prépondérant jusqu'à aujourd'hui), il est également de plus en plus possible de prendre en compte ces acquis pour le premier cycle des études (bachelor, master consécutif).
Problèmes particuliers / défis imminents
Cinq domaines problématiques méritent une attention toute particulière: - Le fédéralisme en matière de formation ne permet pas de solution centralisée rapide et coordonnée. - Les hautes écoles se trouvent pour la plupart dans un processus de développement dynamique. - La FSCA elle-même ne peut pas octroyer de crédits ECTS pour la formation de milice.

- La reconnaissance des premières années dans les études de base n'est possible que dans certains cas isolés.
- La communication du côté des hautes écoles est moins rodée que celle de l'armée.

Compétence

Selon le règlement d'ordre intérieur de la défense, la FSCA constitue le lien entre l'armée et le paysage éducatif suisse (hautes écoles). Elle regroupe à ce titre les maigres ressources disponibles dans le cadre d'un projet. Son étroite coordination interne est menée avec le chef de l'armée, ainsi qu'avec le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.

Communication

Le site internet de la FSCA fournit les dernières informations concernant la reconnaissance. En plus de cela, des articles sur ce thème sont publiés à intervalles réguliers dans des revues militaires telles que l'ASMZ. Les apparitions importantes de l'armée abordant le thème de l'éducation informent également sur la reconnaissance.

Mesure 13: améliorer l'information et le conseil sur les professions, les études et les carrières ainsi que l'orientation professionnelle dans les écoles

Bref descriptif de la mesure

Améliorer la préparation à un choix professionnel au niveau de l'école primaire et mettre davantage l'accent sur le lien avec le marché du travail dans la formation des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

Objectif / contribution à la FKl

Groupe cible / bénéficiaires

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En projet. Mise en œuvre prévue le:
- ☒ En cours. Période: 2016-2018
- ☐ Terminé. Période:

Agenda du projet / objectifs

En cours

SP1: préparation au choix d'une profession (lead CDIP)

- Les résultats de l'étude sur la préparation au choix d'une profession ont fait l'objet d'une discussion au sein du groupe d'accompagnement du SP1 en septembre 2016. Un groupe de travail élaborera des recommandations éventuelles à l'intention des cantons, qui seront retravaillées puis à nouveau soumises au groupe d'accompagnement à l'automne 2017. On clarifiera aussi si elles peuvent être placées dans un contexte plus large (p.ex. avec des études en cours).
- SP2: formation des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de c-arrière (lead SEFRI).

Les résultats de l'état des lieux du sous-projet 2 ont été discutés lors de la séance du 30 juin 2016 du groupe de coordination du projet OPUC. Le groupe de coordination estime que la formation achevée de l'OPUC n'influe que dans une moindre mesure sur la qualité de la prestation en matière de formation professionnelle. Sur la durée, les formations et qualifications continues des conseillers en orientation sont plus importantes. En accord avec la CDIP, il a été décidé qu'un mandat dont le but est de combiner les exigences de l'OPUC et la stratégie formation

professionnelle 2030 serait attribué. Ce mandat a été assigné, le coup d'envoi a été donné avec la séance du 5 octobre 2017. Le rapport est attendu pour mars 2018.

c. SP3: Matériel.

Succès obtenus / développements positifs

Problèmes particuliers / défis imminents

Compétence

Communication

Mesure 14: mesures de formation des branches concernées

Bref descriptif de la mesure

Le SEFRI a indiqué en 2016 comment encourager la formation, la formation continue ainsi que le reclassement de la main d'œuvre indigène dans les domaines de la santé, du bâtiment, de l'hébergement, de l'informatique et de la construction de machines. À ce sujet, le SEFRI a mené des entretiens avec des représentants des branches correspondantes. Les représentants ont exposé leurs mesures éducatives existantes et prévues ainsi que leur vision de la situation en matière de personnel qualifié dans leur branche.

Objectif / contribution à la FKI

Groupe cible / bénéficiaires

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet. Mise en œuvre prévue le:

☐ En cours. Période: voir les objectifs

☒ Terminé. Période:

Agenda du projet / objectifs

Succès obtenus / développements positifs

Les résultats ont été publiés lors du sommet 2016 consacré à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et présentés dans le rapport périodique établi dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Problèmes particuliers / défis imminents

Compétence

Communication

Mesure 15: mesures de formation de l'administration fédérale et des grandes entreprises de la Confédération proches du marché

Bref descriptif de la mesure
Le rapport conjoint du DFF, du DETEC et du DDPS indique de quelle manière encourager la formation, la formation continue, le reclassement et l'embauche de la main-d'œuvre indigène.
Objectif / contribution à la FKI
Groupe cible / bénéficiaires
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Le rapport est terminé et a été approuvé lors de la séance du Conseil fédéral du 22.06.2016.
Succès obtenus / développements positifs
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
Communication

6.3 Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée

Mesure 16: réduction des mesures incitatives négatives concernant l'imposition des couples mariés

Bref descriptif de la mesure
Depuis plusieurs années, l'objectif explicite du Conseil fédéral est d'instaurer un régime d'imposition en accord avec la constitution pour les couples et les familles en ce qui concerne l'impôt fédéral direct, qui soit aussi neutre que possible envers différents modèles de partenariat et de famille et mène à des charges fiscales équilibrées. Le système existant de l'impôt fédéral des couples mariés constitue une incitation défavorable à l'emploi (effet dissuasif) des femmes mariées, par ailleurs souvent hautement qualifiées. Les solutions permettant de remédier à la pénalisation du mariage contribuent à plusieurs égards à éliminer cet effet dissuasif. Les modèles admettant l'imposition séparée des conjoints (imposition individuelle, méthode alternative du calcul de l'impôt) permettent d'éliminer davantage les incitations négatives à l'emploi que les modèles proposant une imposition commune (splitting). Ils sont donc privilégiés dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Objectif / contribution à la FKl

Selon le droit fiscal suisse en vigueur, les couples mariés sont soumis à la taxation conjointe, tant au niveau fédéral que cantonal. La famille est considérée comme une communauté économique, c'est pourquoi elle constitue également une unité du point de vue fiscal. Les revenus des époux vivant ensemble juridiquement et de fait sont additionnés indépendamment du régime matrimonial contracté (cumul des facteurs imposables). Bien que les couples mariés puissent bénéficier de certains avantages fiscaux par rapport aux couples vivant en concubinage, ils peuvent également être pénalisés par l'addition de leurs revenus en fonction de leur situation. Si la charge supplémentaire d'un couple marié excède les 10%, il y a une discrimination anticonstitutionnelle selon la jurisprudence du Tribunal fédéral.

Avec l'impôt fédéral direct, les couples mariés à double revenu dont le revenu global est élevé et de nombreux rentiers mariés à revenu moyen ou élevé sont toujours désavantagés par rapport aux couples de concubins dans la même situation économique.

Cette circonstance, qui repose sur l'imposition commune des époux et la charge fiscale marginale plus élevée qu'elle entraîne sur le revenu du conjoint qui réalise le «revenu secondaire», peut inciter le conjoint du contribuable travaillant à plein temps à ne pas travailler ou à n'augmenter que modestement son activité à temps partiel (effet dissuasif).

L'abolition de la discrimination des couples mariés permettrait une imposition des conjoints conforme à la constitution, et, pour de nombreuses personnes concernées (souvent bien formées), d'atténuer l'effet dissuasif et de les inciter ainsi à entreprendre une activité lucrative ou à augmenter leur temps de travail.

Pour atteindre un système d'imposition constitutionnel des couples mariés, il existe fondamentalement deux systèmes principaux: l'imposition commune et l'imposition séparée des conjoints. Chaque système propose au législateur différents modèles susceptibles de parvenir dans une large mesure à des relations équitables entre les charges.

Groupe cible / bénéficiaires

La suppression de la discrimination des couples mariés sur le plan de l'impôt fédéral direct profiterait aux couples dans les catégories suivantes, qui se trouvent encore pénalisés par rapport aux concubins:

- les couples mariés à double revenu sans enfants, dont le revenu net dépasse les 80 000 francs (dans le cas d'une répartition du revenu à 50:50), ou environ 110 000 francs (répartition à 70:30).
- Les couples mariés à double revenu avec enfants, dont le revenu net dépasse les 120 000 francs (dans le cas d'une répartition du revenu à 50:50), ou environ 190 000 francs (répartition à 70:30).

En l'occurrence, le revenu net est égal au revenu brut de l'activité lucrative moins les cotisations sociales (AVS, AI, AC) et les déductions pour les frais professionnels.

- Les couples de rentiers mariés, dont le revenu en rentes dépasse les 50 000 francs (dans le cas d'une répartition du revenu à 50:50), ou 60 000 francs (répartition à 70:30), sont également désavantagés du point de vue fiscal.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☒ En projet. Le Conseil fédéral entend traiter le message sur le Projet fiscal 17, qui succède à la RIE III, durant le printemps 2018 en même temps que le message sur la réforme de l'imposition des couples mariés. Il décidera à ce moment-là d'un éventuel échelonnement des projets.

☐ En cours.

☐ Terminé.

Agenda du projet / objectifs

Ces dernières années, le Conseil fédéral a pris plusieurs initiatives pour tenter d'abolir la discrimination contre les couples mariés. Il en ressort toutefois que le système d'imposition idéal pour les couples mariés fait l'objet de représentations très diverses, surtout d'un parti politique à l'autre. Parmi les points les plus litigieux figuraient la question de la taxation individuelle ou commune, ou de savoir quel modèle d'imposition représente le mieux les changements sociétaux survenus ces dernières décennies.

Le 31.08.2016, le Conseil fédéral a chargé le DFF de présenter, d'ici à la fin mars 2017, un message sur le modèle «Barème multiple avec calcul alternatif de l'impôt». Après le rejet de la loi sur la réforme de l'imposition des entreprises III (RIE III) lors de la votation populaire du 12.02.2017, le Conseil fédéral a allongé le calendrier. (cf. rubrique «État actuel d'avancement de la mise en œuvre»)

Succès obtenus / développements positifs

- Grâce aux mesures d'urgence entrées en vigueur le 1er janvier 2008, le désavantage des couples mariés par rapport aux concubins a pu être entièrement éliminé pour environ 66% des couples mariés à double revenu concernés. Pour les couples mariés à double revenu restants, la charge excédentaire anticonstitutionnelle a seulement été atténuée.
- Rapport du DFF du 19.06.2015 dans le cadre de la FKI «Différence de traitement des couples mariés par rapport au couples vivant en concubinage au niveau de l'impôt fédéral direct et le traitement fiscal des frais de garde des enfants».

Problèmes particuliers / défis imminents

Le rejet de la RIE III a entraîné un retard dans l'agenda de la politique fiscale du Conseil fédéral. Ainsi, le message sur le modèle «Barème multiple avec calcul alternatif de l'impôt» initialement prévu pour la fin mars 2017 a été reporté au printemps 2018.

Compétence

DFF (AFC)

Communication

- [Avant-projet](#) pour une imposition équilibrée des couples et de la famille (29.12.2012)
- [Communiqué de presse](#) et [message](#) concernant l'initiative populaire «Pour le couple et la famille – non à la pénalisation du mariage» (23.10.2013)
- [Communiqué de presse et rapport](#) sur les mesures fiscales contre la pénurie de personnel qualifié concernant la différence de traitement des couples mariés par rapport au couples vivant en concubinage au niveau de l'impôt fédéral direct et le traitement fiscal des frais de garde des enfants (19.06.2015)
- Welche Beschäftigungseffekte lösen steuerliche Entlastungen für Ehepaare und Eltern aus? – Erkenntnisse aus der internationalen Literatur mit einer Anwendung auf mögliche Steuerreformen in der Schweiz ([rapport](#) du 17.12.2015).
- [Nombreuses études](#) qui démontrent que les systèmes fiscaux et de transferts sociaux ont une influence sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale.
- [Communiqué de presse](#) sur le calendrier des réformes fiscales du Conseil fédéral (09.06.2017)

Mesure 17: traitement fiscal des frais de garde des enfants

Bref descriptif de la mesure

Les frais de garde des enfants doivent être mieux pris en compte fiscalement à l'avenir. Le Conseil fédéral propose de donner la possibilité aux parents de déduire de l'impôt fédéral les frais de la

garde extra-familiale de leurs enfants jusqu'à concurrence de 25 000 francs par enfant (actuellement 10 100 francs). De plus, les cantons doivent être tenus d'accorder une déduction plafonnée au minimum à 10 000 francs pour les frais de garde des enfants par des tiers.

Objectif / contribution à la FKI

La déduction maximale actuelle de 10 100 francs par enfant par année sur l'impôt fédéral direct (sur les impôts cantonaux et communaux, la déduction se situe entre 3000 francs en Valais et 19 200 francs à Neuchâtel, alors qu'Uri ne fixe pas de limite) ne couvre que le coût d'une place de crèche non subventionnée pendant environ deux jours par semaine. Les parents qui ont des enfants plus âgés et recourent à des services d'accueil extra-scolaires complémentaires moins coûteux ne sont pas concernés par la déduction maximale sur l'impôt fédéral direct. Le taux marginal d'imposition étant plus élevé au niveau cantonal et les possibilités de déduction y étant en partie inférieures par rapport à l'impôt fédéral direct, les incitations négatives au travail risquent principalement d'apparaître à cause des impôts cantonaux et communaux.

Les frais de garde d'enfants par des tiers constituent un poste de coûts inévitable, tant pour les personnes élevant seules leurs enfants que pour les couples (mariés) à deux revenus, à moins de pouvoir bénéficier d'une solution de garde alternative, informelle et gratuite. Ces frais viennent entamer la part du salaire disponible et ont l'effet d'une incitation négative à travailler. Pour obtenir une meilleure évaluation de l'utilisation actuelle, des coûts et de l'impact économique des frais de garde d'enfant, le DFF a réalisé des analyses plus poussées.

Groupe cible / bénéficiaires

Une augmentation de la déduction des frais de garde d'enfant profiterait principalement aux parents dont les enfants sont encore trop jeunes pour fréquenter l'école enfantine et à ceux avec un revenu moyen à élevé, et ce, pour les trois raisons suivantes:

- les frais de garde d'enfant n'excèdent généralement le montant maximum de 10 100 francs accordé par la Confédération qu'avec des enfants en bas âge et restent donc, partiellement, sans intérêt sur le plan fiscal. En revanche, lorsque l'enfant entre au jardin d'enfants, le plafond ne semble plus représenter une limite réelle. C'est pourquoi les incitations à travailler en rehaussant les limites de déduction sont surtout efficaces pour les parents de jeunes enfants. C'est peut-être même là que se situe le plus grand potentiel. En effet, d'une part les mères d'enfants en bas âge sont moins présentes que la moyenne sur le marché du travail, ou seulement à des taux d'occupation réduits, et d'autre part des études ont prouvé qu'elles sont assez réceptives aux incitations (fiscales) à travailler.
- La limitation de la déduction fiscale actuelle concerne essentiellement les ménages à revenu élevé, car ils ont des frais de garde élevés en raison du faible nombre de places subventionnées.
- En raison du caractère progressif de l'impôt, l'allègement fiscal toucherait plus les personnes percevant des hauts revenus que les ménages à faibles revenus. Un relèvement de la déduction des frais de garde profiterait donc surtout aux personnes qui renoncent à augmenter leur temps de travail en raison des coûts de garde et des impôts élevés, mais seulement si les frais de garde excèdent le montant maximum de la déduction fiscale accordée pour les frais de garde aujourd'hui ou en cas d'augmentation du taux d'activité.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☒ En projet. La consultation se termine le 12.07.2017.

☐ En cours.

☐ Terminé.

Agenda du projet / objectifs

La consultation étant terminée, la rédaction du rapport sur les résultats de la consultation ainsi que du message sont en cours.
Succès obtenus / développements positifs
- Rapport du DFF du 19.06.2015 dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié incluant une discussion sur l'impact du traitement fiscal des frais de garde d'enfants - Rapport de l'AFC du 19.06.2015 sur l'utilisation efficace et la répartition de la déduction des frais de garde d'enfants
Problèmes particuliers / défis imminents
Résistance de la conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales contre les dispositions prévues dans la loi sur l'harmonisation fiscale.
Compétence
DFF (AFC)
Communication
- Réponses du Conseil fédéral à la motion 14.3955 (Derder) et à l'interpellation 14.3956 (Derder) Communiqué de presse sur le rapport concernant les mesures fiscales contre la pénurie de personnel qualifié (19.06.2015) - Kinderdrittbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit – Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern (rapport du 19.06.2015) Welche Beschäftigungseffekte lösen steuerliche Entlastungen für Ehepaare und Eltern aus? – Erkenntnisse aus der internationalen Literatur mit einer Anwendung auf mögliche Steuerreformen in der Schweiz (rapport du 17.12.2015). Consultation sur l'augmentation des déductions pour les frais de garde d'enfants (communiqué de presse du 05.04.2017 avec les documents relatifs à la mise en consultation)

Mesure 18: prolongation et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants

Bref descriptif de la mesure
La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants est arrivée à échéance le 01.02.2015. L'initiative parlementaire 13.451 Quadranti Rosmarie «Poursuivre et développer les aides financières aux structures d'accueil extra-familial» demandait au législateur que la loi temporaire soit prolongée et développée. Lors de sa séance automnale, le Parlement a accepté de prolonger la loi de quatre ans afin de continuer à encourager la création de nouvelles places d'accueil pour les enfants durant cette période. À l'occasion de sa prolongation, le programme a bénéficié d'un nouveau crédit d'engagement de 120 millions de francs.
Objectif / contribution à la FKI
Le programme d'impulsion a pour but d'encourager la création de places d'accueil pour les enfants, permettant ainsi aux parents de mieux concilier famille, travail ou formation. Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale représente l'un des quatre champs d'action de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié afin de faire face à ce manque précisément.
Groupe cible / bénéficiaires
Les groupes cibles, c'est à dire éligibles pour des subventions, incluent les structures d'accueil de jour pour les enfants (p. ex. les crèches),

- les structures d'accueil extra-scolaire (p. ex. les garderies, écoles de jour, cantines) et
- les structures coordonnant l'accueil familial de jour (par exemple les associations de parents de jour)

pour la création de nouvelles places d'accueil. Les infrastructures existantes ne touchent une aide financière que si elles augmentent leur offre de manière significative. Les projets à caractère innovant dans le domaine de l'accueil extra-familial des enfants en âge préscolaire peuvent également solliciter du soutien.

Les bénéficiaires indirects de cette mesure sont les parents qui profitent d'une meilleure offre d'accueil extra-familial pour leurs enfants et se voient ainsi en mesure de mieux concilier travail ou formation et vie de famille.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet. Mise en œuvre prévue le:

☐ En cours. Période:

☒ Terminé: 26.09.2014

La prolongation de quatre ans a été acceptée par le Parlement à la séance automnale 2014 et est entrée en vigueur le 01.02.2015. De nouvelles demandes ont déjà été déposées.

Agenda du projet / objectifs

Le 26.09.2014, le Parlement a décidé de prolonger de quatre ans la durée de validité de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants. Fin novembre, le Conseil fédéral a approuvé la modification de l'ordonnance qui s'y rapporte. La prolongation du programme d'impulsion est entrée en vigueur le 01.02.2015. Depuis, de nouvelles demandes de subventions peuvent être soumises à l'Office fédéral des assurances sociales.

Succès obtenus / développements positifs

Voir statut du projet

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Compétence

C'est l'OFAS qui est chargé de la mise en œuvre des incitations financières.

Communication

Aide financière pour l'accueil extra-familial des enfants: Informations générales: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/allgemeine-informationen.html>

2^e prolongation du programme d'impulsion: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/allgemeine-informationen.html>

Mesure 19: emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants

Bref descriptif du projet / de la mesure

Les civilistes peuvent déjà être affectés à des structures d'accueil de jour pour les enfants depuis un certain temps (structures d'accueil de jour pour les enfants et écoles intégratives, par exemple).

La loi fédérale sur le service civil entrée en vigueur le 01.07.2016 a créé le nouveau domaine d'activité «instruction publique». Les personnes astreintes au service civil peuvent désormais soutenir dans toutes les écoles (degré préscolaire au secondaire II compris) les enseignants, par exemple pour la surveillance des récréations ou de la cantine, pour l'aide aux devoirs ou pour l'accompagnement-

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017

ment de projets scolaires et de camps scolaires. Les civilistes n'assument toutefois pas la responsabilité des classes. Cette offre doit aider communes et cantons à développer ces services et à assurer la qualité de l'accompagnement, en déchargeant les enseignants par exemple. Les affectations du service civil doivent être compatibles avec les principes de neutralité du marché du travail.
Objectif / contribution à la FKI
L'offre des crèches et des écoles, ainsi que leur développement grâce à l'engagement de civilistes, en particulier dans les écoles (cantine, encadrement continu), aide les parents à (ré)exercer une activité lucrative et à mieux la concilier avec la famille.
Groupe cible / bénéficiaires
Parents d'enfants et de jeunes en âge scolaire, main-d'œuvre qualifiée
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé. Période: août 2014- juillet 2016
Agenda du projet / objectifs
La loi fédérale sur le service civil révisée et l'ordonnance sur le service civil révisée sont entrées en vigueur au 01.07.2016.
Succès obtenus / développements positifs
Depuis le 01.07.2016, près de 250 écoles ont été reconnues comme établissement d'affectation «instruction publique» (chiffres à fin mai 2017). En 2016, 68 308 journées de service ont été accomplies (soit 4 % de tous les jours de service civil) dans ces écoles.
Problèmes particuliers / défis imminents
-
Compétence
DEFR (ZIVI)
Communication
Informations sur le domaine d'activité «instruction publique» sur le site de la ZIVI: https://www.zivi.admin.ch/zivi/fr/home/dokumentation/rechtliche-grundlagen/revision-2016/Schulwesen.html Communiqué de presse relatif à la modification de la loi fédérale sur le service civil et de l'ordonnance sur le service civil de juillet 2016: https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-62008.html

Mesure 20: groupe de travail chargé du financement de structures de jour en milieu scolaire

Bref descriptif de la mesure
Mandaté par le Conseil fédéral, le SECO a constitué un groupe de travail intégrant les cantons et les partenaires sociaux. Ce groupe devra évaluer les effets de différents modèles de financement de structures de jour en milieu scolaire sur l'offre et la demande de places en structures d'accueil d'enfants, sur l'activité professionnelle, ainsi que les conséquences financières pour toutes les parties concernées.
Objectif / contribution à la FKI

Une façon de remédier à la pénurie de personnel qualifié serait d'augmenter le temps de travail des personnes actives à temps partiel (surtout des femmes). La réduction ou la renonciation définitive à un emploi peut s'expliquer par les frais élevés de garde des enfants. Pour que les personnes ayant des enfants à charge restent actives et à un taux d'occupation élevé le plus longtemps possible, il est important de déterminer à quel point les frais de garde d'enfant présentent un effet incitatif.

Afin de réduire les frais de garde élevés de l'enfant, il existe deux types de solutions: diminuer les coûts (coûts totaux) ou les limiter grâce au barème parental. La réduction des coûts totaux ne laisse guère de marge de manœuvre à disposition, car ils se composent en majeure partie de coûts en personnel. Le thème de la diminution des coûts est également étudié par l'OFAS dans les postulats Bulliard (13.3259) et Quadranti (13.3980). Les rapports correspondants sont prévus pour juin 2015 (13.3259) et mars 2016 (13.3980) respectivement. Une marge de manœuvre plus importante est possible avec l'application du barème parental, dont la différence résultante devrait être couverte par des tiers (les pouvoirs publics, les employeurs, les fondations, etc.).

Groupe cible / bénéficiaires

Les cantons, les communes, les structures d'accueil et les parents ayant des enfants à charge.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En projet
- ☐ En cours
- ☒ Terminé. Période: février 2015-juin 2015

Agenda du projet / objectifs

Le groupe de travail a mandaté un partenaire externe pour mener une étude. Après évaluation des offres qui lui ont été soumises, le mandat a été confié à EcoPlan.

L'étude est structurée en trois parties. La première partie présente la situation actuelle du financement des structures de jour en milieu scolaire en Suisse, lesquelles sont listées et classées. Pour chaque catégorie, des exemples de cas représentatifs sont présentés de façon détaillée. Les explications portent sur la compatibilité d'une activité professionnelle avec différentes offres de services de garde, sur les incitations à l'emploi des différents modèles de financement et de subvention et sur les facteurs qui peuvent avoir une influence sur l'offre de structures de jour en milieu scolaire. Les études de cas ont été choisies en accord avec le groupe de travail. La deuxième partie se compose d'une méta-étude présentant les connaissances disponibles en Suisse sur les principales questions discutées dans les exemples cités. L'analyse des études de cas et la méta-étude ont permis d'identifier des angles d'approche concrets en matière de financement des structures de jour, qui permettraient de réduire - voire d'éviter - les incitations négatives à l'emploi. Tel est l'objet de la troisième partie.

Le rapport final a été examiné par le groupe de travail le 27 mai 2015. Les conclusions du rapport montrent qu'une répartition décentralisée des tâches (organisation, supervision, réglementation et financement) entre le canton et les communes a donné lieu à une multitude de modèles de financement différents pour les structures d'accueil. L'organisation du subventionnement et du système tarifaire dans chaque canton se répercute de différentes manières sur l'offre, la demande et l'emploi. Des approches concrètes permettant de réduire, voire de supprimer les incitations négatives au travail, peuvent proposer:

- l'obligation de présenter une offre, sachant bien que, lors de la mise en œuvre, il convient de mettre en regard les aspects économiques et les réflexions sur la compatibilité.
- les exigences concernant la conception des offres (système de tarification, durée de la garde des enfants, accueil pendant les vacances)
- le co-financement par le secteur public
- des tarifs en fonction du revenu selon un modèle tarifaire proportionnel continu

Compte tenu des données à disposition, le groupe de travail a été en mesure de remplir sa mission.

Succès obtenus / développements positifs
-
Problèmes particuliers / défis imminents
Le domaine de l'accueil extra-familial des enfants relève de la compétence des cantons et des communes. La Confédération n'a pas le pouvoir d'émettre des prescriptions à l'égard des cantons ou des communes en matière de financement des services d'accueil extra-familial pour enfants. Le rejet de l'article constitutionnel sur la politique familiale le 3 mars 2013 a confirmé cette répartition des compétences. En matière d'accueil extra-scolaire, les cantons signataires du concordat HarmoS se sont engagés à mettre à disposition une offre de services adaptée aux besoins. Or, il n'y a aucune obligation explicite en ce qui concerne la participation aux coûts. Selon le concordat HarmoS, l'utilisation de structures d'accueil de jour est facultative et généralement sujette à contribution financière. Le concordat HarmoS n'impose pas de «modèle national», mais préconise plutôt l'existence de différents services locaux selon les besoins et les situations (voir http://www.edk.ch/dyn/15418.php). Il convient également de noter qu'un modèle tarifaire uniforme pour l'ensemble de la Suisse serait inapplicable, car les dispositions légales, les régimes fiscaux et le niveau des prix sont beaucoup trop différents d'un canton et d'une commune à l'autre.
Compétence
L'Union syndicale suisse, l'Union patronale suisse, la CDAS, la CDIP, l'OFAS, le SEFRI, l'AFF, l'OFS, le SG-WBW et le SECO (direction)
Communication
Rapport final: https://www.fachkraefte-schweiz.ch/perch/resources/dokumente/tagesstrukturende.pdf

Mesure 21: mesures exemplaires en place dans l'administration fédérale en tant qu'employeur

Bref descriptif de la mesure
Exemple de meilleures pratiques de l'administration fédérale en tant qu'employeur: mise en œuvre continue de la politique du personnel de l'administration fédérale selon sa Stratégie concernant le personnel pour les années 2016 à 2019.
Objectif / contribution à la FKl
En facilitant la conciliation entre travail et vie privée, l'administration fédérale lutte entre autres contre la pénurie de personnel qualifié qui apparaît comme une conséquence de l'évolution démographique.
Groupe cible / bénéficiaires
Groupe cible: les collaborateurs de l'administration fédérale Bénéficiaires: l'administration fédérale en tant qu'employeur, les autres employeurs qui appliquent ces mesures, la population qui profite des prestations de l'administration fédérale.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé.
Agenda du projet / objectifs

- Les collaborateurs de l'administration fédérale ont droit, depuis le 01.07.2013, à une réduction de leur taux d'occupation de 20 % au maximum à partir de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le taux d'occupation ne doit cependant pas chuter en dessous de 60%. À notre connaissance, aucun autre employeur n'a suivi cet exemple pour l'instant. (Art. 60a OPers).
- Depuis le 30.06.2010, les nouveaux postes à pourvoir dans l'administration fédérale sont proposés si possible avec un taux d'occupation compris entre 80 % et 100 %.
- L'administration fédérale propose des formes de travail souples telles que le temps partiel et le jobsharing, y compris pour les cadres, le télétravail ou le travail mobile, ainsi que des modèles de temps de travail flexibles (temps de travail basé sur la confiance, temps de travail annuel). Ces possibilités sont ouvertes à tous les collaborateurs (p. ex. aucune discrimination liée à l'âge).
- L'administration fédérale soutient financièrement ses collaborateurs dans la garde extra-familiale de leurs enfants et propose une offre de conseil en matière de garde d'enfants et de prise en charge de proches.
- L'administration fédérale met ses nouveaux postes vacants à disposition des offices régionaux de placement jusqu'à une semaine avant leur publication officielle.
- Grâce à la primauté des cotisations, la prévoyance professionnelle permet un départ à la retraite flexible à partir de 60 ans. À partir de 65 ans, il est en outre possible de continuer à travailler jusqu'à 70 ans au plus tard avec le consentement de l'employeur. Les bases formelles pour la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge conventionnel de la retraite sont déjà en place. De nombreuses combinaisons sont envisageables: retraite partielle, report de la retraite, réduction du taux d'occupation avec la possibilité de rester assuré auprès de la prévoyance professionnelle au même taux qu'avant.
- L'administration fédérale propose des stages qui s'adressent non seulement aux diplômés des hautes écoles, mais également aux personnes souhaitant réintégrer le marché du travail (p. ex. après une pause familiale).
- Il n'y a pas de discrimination au niveau des perspectives d'emploi, de la formation, ni de la formation continue.
- L'administration fédérale a élaboré plusieurs lignes directrices afin de soutenir la mise en œuvre de sa politique du personnel, par exemple sur le thème du recrutement non-discriminatoire.
- Il en résulte une gestion de la santé bien organisée et qualifiée à la Confédération.
- L'employeur s'engage dans les domaines de la communication, de la formation et de la sensibilisation de la direction et des employés aux différentes phases de la vie et à leurs exigences respectives. Cela permet notamment de prévenir les préjugés à l'encontre des collaborateurs les plus âgés et leurs performances.

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Compétence

-

Communication

Au sujet de la politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur:

[Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2016 à 2019](#)

[Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015](#)

[Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel](#)
[Rapport de gestion du personnel 2014 de l'administration fédérale](#)

Mesure 22: réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg

Bref descriptif de la mesure
La réorientation de l'octroi des aides financières selon la loi sur l'égalité, prévue dès le 01.01.2017, soutient les efforts actuels de la Confédération - en faveur d'une participation équilibrée entre hommes et femmes dans le monde du travail - de l'égalité salariale et - de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
Objectif / contribution à la FKl
L'octroi d'aides financières selon la loi sur l'égalité devrait apporter une contribution significative aux objectifs suivants de la FKl à partir du 01.01.2017: - promouvoir une participation équilibrée entre hommes et femmes sur le marché du travail, - faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et créer des conditions de travail favorables aux familles.
Groupe cible / bénéficiaires
- les salarié(e)s - les entreprises - les organisations privées et publiques
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours. Période: 2017-2020 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Entrée en vigueur des ordres de priorité pour l'octroi d'aides financières selon les art. 14 et 15 LEg applicables entre le 01.01.2017 et le 31.12.2020
Succès obtenus / développements positifs
Conformément aux articles 14 et 15 de la loi sur l'égalité LEg, des subventions sont accordées depuis 1996 à des projets de promotion de l'égalité au travail et aux services de consultation. En 2017, un crédit de 4,5 millions de francs est à disposition. Une évaluation après dix ans d'octroi d'aides financières montre que celles-ci ont contribué de manière décisive à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au travail. Un large éventail d'offres a vu le jour, qui ont bien touché leur public cible. En parallèle, les projets soutenus génèrent des moyens financiers non négligeables auprès des organismes responsables. Les aides financières ont en outre des effets importants au niveau des organismes responsables et des organisations de projet soutenus, puisque de véritables centres de compétence sont nés et que les réseaux se sont bien développés parmi les institutions.
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence

L'octroi d'aides financières selon la loi sur l'égalité est de la compétence du BFEG.

Communication

Des informations sur les aides financières, sur le dépôt de demandes, ainsi que sur les projets soutenus sont disponibles sur le site du BFEG www.ebg.admin.ch

Tous les projets qui ont bénéficié d'aides financières depuis 1996 sont répertoriés dans une banque de données consultable à l'adresse www.topbox.ch.

Mesure 23: plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants

Bref descriptif du projet / de la mesure

Les besoins croissants d'assistance et de soins auxquels la santé publique ne peut faire face à elle seule, les nouvelles formes de vie familiale et la hausse continue du taux d'activité professionnelle des femmes ont placé les soins aux proches sous les feux de l'actualité politique. De 2009 à 2013, le Parlement et le Conseil fédéral ont donné suite à plusieurs interventions parlementaires visant à améliorer la situation des proches aidants. Le Conseil fédéral a ensuite adopté le 05.12.2014 un plan d'action de «Soutien et de décharge en faveur des proches aidants». L'objectif du plan d'action est d'une part de mettre à la disposition de la Confédération, des cantons et des organisations privées (sociétés par exemple) des offres de décharge en faveur de proches aidants, leur permettant de soutenir les offres à l'intention des proches aidants en fonction des besoins. D'autre part, il vise également à faciliter la conciliation entre activité lucrative et prise en charge de proches en optimisant la législation relative aux absences brèves ou prolongées du lieu de travail.

Le 04.03.2016, le conseil fédéral a par ailleurs lancé le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants» dans le cadre de la FKI. Le programme se consacre à la recherche proche de la pratique, ainsi qu'à la documentation et à la publication de modèles de bonnes pratiques.

Objectif / contribution à la FKI

Tant la mise en œuvre des mesures du plan d'action que les enseignements tirés du programme d'encouragement permettent de mieux concilier le travail et la prise en charge de proches. Par ailleurs, l'encouragement des soins par les proches peut entraîner une décharge du personnel soignant.

Groupe cible / bénéficiaires

Tous les acteurs du domaine de la santé et les patientes et patients, ainsi que leurs proches.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En projet.

☒ En cours. Période: 2017-2020

☐ Terminé.

Agenda du projet / objectifs

Le 01.02.2017, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'intérieur DFI, en collaboration avec les départements DFJP et DEFR, d'élaborer en 2017 des adaptations de la législation en vue d'améliorer la sécurité juridique et la reconnaissance des proches aidants.

Le programme de promotion «Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020» a été lancé le 08.02.2017.

Succès obtenus / développements positifs
Dans le cadre du programme d'encouragement «Offres visant à décharger les proches aidants», les objectifs suivants ont pu être réalisés en 2017: ▪ Attribution de sept mandats de recherche dans les domaines de la santé humaine et action sociale et du monde du travail (de la mi-2017 à la mi-2019). ▪ Réception de 45 manifestations d'intérêt de communes, villes, cantons et entreprises, souhaitant documenter et publier sur le Web des mesures de soutien et de décharge en faveur des proches aidants comme modèle de bonnes pratiques. Les prochains appels d'offres pour 2018 sont en cours de préparation.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Compétence
Confédération, cantons, organisations privées et chercheurs-chercheuses.
Communication
https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/aktionsplan-pflegende-angehoerige.html https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html

6.4 Création de bonnes conditions pour l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

Mesure 24: réforme de la prévoyance vieillesse 2020

Bref descriptif du projet / de la mesure
À l'aide d'une approche globale et équilibrée, la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 devrait assurer le niveau de prestations de la prévoyance vieillesse. Elle aurait veillé à ce que l'AVS et la prévoyance professionnelle bénéficient d'un financement suffisant et permettent une transition plus souple vers la retraite.
Objectif / contribution à la FKI
La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 cherchait à flexibiliser le versement d'une rente et la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite. La réforme Prévoyance vieillesse a échoué en votation populaire le 24 septembre 2017.
Groupe cible / bénéficiaires
Groupe cible: la société Bénéficiaires: la société
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs

La réforme Prévoyance vieillesse a échoué en votation populaire le 24 septembre 2017.
Succès obtenus / développements positifs
-
Problèmes particuliers / défis imminents
-
Compétence
DFI, OFAS
Communication
Réforme de la prévoyance vieillesse 2020: Informations disponibles sur le site internet de l'OFAS: Réforme de la prévoyance vieillesse 2020

Mesure 25: l'administration fédérale en tant qu'employeur: rôle d'exemple (concept de «gestion des générations»)

Bref descriptif du projet / de la mesure
Exemple de meilleures pratiques de l'administration fédérale en tant qu'employeur: une politique du personnel orientée vers les phases de la vie. La gestion des générations vise l'interaction évolutive entre les différentes générations et exploite le potentiel et la diversité de chacun. Elle doit encourager les collaborateurs âgés à rester aussi longtemps que possible dans la vie active, et veiller à ce que de la main d'œuvre jeune soit recrutée et liée à l'administration fédérale à long terme. Tout cela est réalisable grâce à une politique du personnel orientée vers les phases de la vie, et qui englobe toutes les étapes de la carrière professionnelle, de l'entrée à la sortie. Elle est indépendante de l'âge et tient compte du fait que les principaux besoins, objectifs, compétences et valeurs des employés varient en fonction des phases et situations de vie dans lesquelles ils se trouvent.
Objectif / contribution à la FKI
Avec une politique du personnel orientée vers les différentes phases de la vie, l'administration fédérale lutte entre autres contre la pénurie de personnel qualifié qui apparaît comme une conséquence de l'évolution démographique.
Groupe cible / bénéficiaires
Groupe cible: les collaborateurs de l'administration fédérale Bénéficiaires: l'administration fédérale en tant qu'employeur, les autres employeurs qui appliquent ces mesures, la population qui profite des prestations de l'administration fédérale.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours: Concept «Gestion de la transition dans l'administration fédérale, aménagement de la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite» ☒ Terminé. Période: politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur, analyse de la structure du personnel et suivi des départs, mi-2016
Agenda du projet / objectifs
Nouvelle mesure provenant de la gestion des générations: L'administration fédérale s'engage, dans le cadre de sa stratégie 2016-2019 en matière de ressources humaines, à être à l'avenir un employeur attractif et qui prend en compte les besoins de ses collaborateurs dans les différentes phases de leur vie. Il s'agit d'exploiter également le potentiel offert par les travailleurs âgés. Un objectif primordial de l'administration fédérale est de conserver

ses collaborateurs jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire. C'est pourquoi le concept «Gestion de la transition dans l'administration fédérale, aménagement de la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite» a été élaboré.

Deux mesures sont primordiales pour l'introduction de la gestion de la transition dès 2018. Pour parvenir à une planification de l'avenir optimale, satisfaisant tant les collaborateurs que les supérieurs, ils doivent en discuter sous la forme d'un «entretien sur l'avenir». Par ailleurs, la carrière en arc doit être présentée comme un instrument important de la gestion de la transition.

Terminé:

- l'administration fédérale dispose d'une analyse de la structure du personnel, ce qui permet d'établir au plus vite dans quelle mesure l'administration fédérale est affectée par les conséquences de l'évolution démographique, et dans quels domaines. Cette analyse agit en outre en tant que système d'alerte précoce et contribue à identifier les opportunités et les risques liés à la composition de la structure démographique.
- Un suivi des départs est instauré comme mesure supplémentaire, qui consiste à recenser de manière systématique et anonyme les raisons qui poussent les collaborateurs à quitter leur travail.

Grâce à la primauté des cotisations, la prévoyance professionnelle permet un départ à la retraite flexible à partir de 60 ans. Une fois l'âge de la retraite atteint (64 ans pour les femmes et 65 pour les hommes), il est également possible de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 70 ans au plus tard (69 chez les femmes), avec l'accord de l'employeur. Les bases formelles pour la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge conventionnel de la retraite sont donc déjà en place. L'administration fédérale dispose en outre du cadre juridique adéquat en matière de personnel pour le travail à temps partiel à tous les âges. Pour mettre ces modèles de travail en pratique, l'attitude générale à l'égard des employés plus âgés et le maintien de la capacité de travail constituent des domaines d'action importants, tout comme le rôle de la direction.

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Compétence

-

Communication

Au sujet de la politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur:

[Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2016 à 2019](#)

[Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015](#)

[Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel](#)

[Rapport de gestion du personnel 2014 de l'administration fédérale](#)

Mesure 26: conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Bref descriptif du projet / de la mesure

Suite à l'adoption du postulat Rechsteiner (14.3569), le Parlement a donné au Conseil fédéral le mandat d'organiser une conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés sur le modèle de la conférence sur les places d'apprentissage, afin de développer des mesures d'amélioration de l'intégration sur le marché du travail de travailleurs âgés.

Organisée pour la troisième fois, la conférence a fait ses preuves en tant qu'espace de discussion.

Objectif / contribution à la FKl
L'objectif des conférences nationales sur le thème des travailleurs âgés est de favoriser autant que possible l'intégration des seniors sur le marché suisse du travail. Un taux d'emploi élevé de la population âgée contrecarre la demande en personnel qualifié relativement élevée.
Groupe cible / bénéficiaires
Travailleurs âgés
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☐ En cours. Période: ☒ Terminé. 25.04.2017, conférence de suivi possible
Agenda du projet / objectifs
La première conférence, le 27 avril 2015, a conduit à une compréhension commune des défis que rencontrent les travailleurs âgés sur le marché du travail. Partageant le même point de vue, les participants ont décidé d'étudier et de prendre des mesures portant sur les questions suivantes: a) la réinsertion; b) la qualification professionnelle; c) la sensibilisation et d) une plus grande souplesse au niveau du versement de la rente. La deuxième conférence nationale, le 21.04.2016, a dressé un premier bilan des mesures introduites et a adopté des mesures complémentaires. Afin de continuer à améliorer la situation des travailleurs âgés, la troisième conférence était principalement axée sur la sensibilisation des employeurs, des pouvoirs publics et des travailleurs salariés. Il faut veiller, d'une part, à dépasser les préjugés existants ou les images négatives et stéréotypées des seniors, et, de l'autre, à sensibiliser les travailleurs salariés au contexte économique dynamique. De cette manière, les participants sont convenus de soutenir l'annonce et la réalisation d'exemples de bonnes pratiques visant à encourager l'intégration sur le marché du travail de travailleurs âgés et d'investir dans l'employabilité d'une population active globalement vieillissante.
Succès obtenus / développements positifs
Voir objectifs
Problèmes particuliers / défis imminents
Les problèmes et les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs âgés sur le marché du travail ainsi que leurs causes sont connus. La dynamique qui prédomine actuellement sur le marché du travail exige un changement de mentalité dans la société en général et à tous les niveaux institutionnels et du secteur privé. Il est nécessaire d'entamer une mutation culturelle, et cela prend du temps.
Compétence
La conférence a eu lieu sous la houlette du DEFR (avec le Secrétariat d'État à l'économie SECO et le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI). Étaient représentés la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP), l'Union patronale suisse (UPS), l'Union syndicale suisse (USS), l'Union suisse des arts et métiers (USAM) et l'Office fédéral du personnel (OFPER). L'intégration des parties concernées a été assurée de deux façons: d'un côté, les travailleurs âgés étaient représentés par les partenaires sociaux, et, d'un autre côté, le DEFR / SECO avaient consulté, en amont de la conférence, diverses organisations qui s'occupent des questions des travailleurs âgés.

Communication
Postulat 14.3569: Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20143569 Première conférence (communiqué de presse et documents): https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-57020.html Deuxième conférence (communiqué de presse et documents): https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news.msg-id-61447.html Troisième conférence (communiqué de presse et documents): https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news.msg-id-66474.html

Mesure 27: examen du financement de la formation de travailleurs âgés

Bref descriptif du projet / de la mesure
Le 18.12.2015, le Conseil fédéral a décidé d'examiner de plus près le financement de la formation de travailleurs âgés dans l'optique du sommet consacré à la pénurie de personnel qualifié de septembre 2016. L'objectif est de maintenir et d'améliorer l'employabilité.
Objectif / contribution à la FKI
Exploitation du potentiel national de personnel qualifié.
Groupe cible / bénéficiaires
Les travailleurs (surtout les seniors) requérant une formation dans le domaine des compétences de base (c'est-à-dire numérisation, langue).
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours en novembre 2017 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Après avoir pris connaissance d'un rapport d'analyse, le Conseil fédéral a recommandé en novembre 2016 de limiter le groupe cible aux travailleurs peu qualifiés et âgés, ainsi que le contrôle de divers instruments de soutien. Devaient notamment être approfondis la délimitation des groupes cibles et l'efficacité avec laquelle ceux-ci sont atteints, l'orientation vers le marché du travail, la minimisation des effets d'aubaine, le recentrage sur les branches présentant une pénurie avérée de main-d'œuvre qualifiée, la nécessité d'adapter la législation ainsi que le besoin en ressources. Le 05.04.2017, le Conseil fédéral a chargé le DEFR / SEFRI d'élaborer pour la fin novembre 2017 des critères de soutien pour la formation continue dans le domaine des compétences de base (c'est-à-dire numérisation, langue), dans le cadre de la loi sur la formation professionnelle. Les ressources financières nécessaires doivent également être chiffrées d'ici la fin novembre 2017, afin de présenter une requête en ce sens au Conseil fédéral.
Succès obtenus / développements positifs
Voir communiqués de presse
Problèmes particuliers / défis imminents
Voir communiqués de presse
Compétence
SEFRI
Communication

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-64440.html>
<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-66269.html>

6.5 Encourager l'innovation pour atténuer la pénurie de personnel qualifié en raison d'une augmentation de la productivité

Mesure 28: programme d'encouragement «Interprofessionnalité du système de santé», notamment dans les soins médicaux de base

Bref descriptif du projet / de la mesure
La collaboration interprofessionnelle des professionnels de la santé et l'attribution consciente des tâches dans le cadre d'équipes interprofessionnelles permet d'optimiser l'utilisation des ressources en personnel en fonction des compétences disponibles. Il est ainsi possible d'améliorer la qualité des soins, d'une part, et d'accroître l'efficacité des prestations, d'autre part. La pénurie prévisible de personnel qualifié dans le domaine de la santé pourrait être atténuée par une amélioration de l'efficacité. L'interprofessionnalité facilite par ailleurs la collaboration entre spécialistes des professions médicales et non médicales, ainsi qu'entre personnes disposant de niveaux de formation différents («skill and grademix»). Permettant aux spécialistes d'assumer plus de responsabilité dans le cadre de leur compétences, elle peut accroître l'attractivité des différentes professions de la santé. Ce qui pourrait ainsi contribuer à allonger la durée d'exercice d'une profession et réduirait la pénurie de personnel qualifié.
Objectif / contribution à la FKI
Accroissement de l'efficacité des services de santé par une utilisation efficace des ressources humaines, afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
Groupe cible / bénéficiaires
Groupe cible: Personnes actives dans le domaine de la santé Bénéficiaires: patientes et patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet ☒ En cours: janvier 2017-décembre 2020 (phase 1) ou 2023 (phase 2) ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Le programme d'encouragement se déroule sur deux temps: entre 2017 et 2020, un montant maximal de 750 000 de francs sera affecté à la promotion de la recherche du secteur public. Concrètement, des projets de recherche et la documentation de modèles de bonnes pratiques seront encouragés dans le domaine de la formation et de l'activité professionnelle. La réalisation de la première phase se base sur l'art. 16 de la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI). Dès 2019, un maximum de huit millions de francs devrait être employé à l'encouragement de projets de recherche, y compris ceux ne relevant pas du domaine public. Le cadre juridique permettant d'encourager financièrement les projets interprofessionnels orientés vers les applications a été posé. Il sera intégré dans la loi sur les professions de la santé et par un droit à modifier dans la loi sur les professions médicales. La décision de financement requise a été adoptée par le Parlement au cours de sa session d'automne 2016, mais doit encore se faire sans incidence sur le budget.

Succès obtenus / développements positifs
- Attribution de cinq mandats de recherche dans le domaine de la formation et de l'activité professionnelle (de la mi-2017 à la mi-2019). - Manifestations d'intérêt de près de 80 projets et modèles en cours, pouvant le cas échéant faire l'objet d'une documentation en tant que modèles de bonnes pratiques. - Appels d'offres en cours de trois autres mandats (durée envisagée du contrat: de l'automne 2017 à fin 2019)
Problèmes particuliers / défis imminents
- Sélection des questions de recherche adéquates pouvant être prises en compte dans les appels d'offres à venir. - Planification et exécution de la documentation des modèles de bonnes pratiques, notamment le choix des modèles.
Compétence
- Coordination du programme / direction de l'opérationnel: Cinzia Zeltner
Communication
Site internet: www.bag.admin.ch/fpinterprof

Mesure 29: promotion de la coordination des soins

Bref descriptif du projet / de la mesure
Les priorités«Santé2020» du Conseil fédéral en matière de politique sanitaire mentionnent en premier lieu l'objectif«Promouvoir une offre de soins moderne» dans le domaine d'action«Garantir la qualité de vie». La promotion de la coordination et l'intégration dans les soins de santé doivent être soutenues dans tous les domaines. L'accent est mis sur le groupe de patients sollicitant une multitude de prestations coûteuses, à savoir les 10 % qui requièrent 70 à 80 % des soins fournis. C'est précisément là qu'une coordination bien concertée prend toute son importance, car ces cas impliquent le plus souvent plusieurs médecins, thérapeutes, hôpitaux et autres institutions. Promouvoir des soins intégrés est d'autant plus important que le nombre de patients nécessitant des soins lourds et coûteux va augmenter, puisqu'il y aura de plus en plus de personnes âgées, que les progrès techniques entraînent une multiplication des possibilités thérapeutiques et que l'espérance de vie des patients sujets à des pathologies lourdes s'allonge.
Objectif / contribution à la FKI
La promotion de la médecine de famille et des soins médicaux de base et une meilleure coordination des soins lors du passage entre l'ambulatorio et l'hospitalier, ainsi qu'au sein des hôpitaux. Le soutien à la recherche dans le domaine des soins médicaux est également une mesure permettant d'améliorer la productivité.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: 2015-2017 ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs

Le thème de la **coordination des soins** est un élément essentiel de la stratégie Santé2020. Des mesures ont déjà été prises en 2014 pour améliorer la coordination et la qualité des soins, telles l'affinement de la compensation des risques, décidée par le Parlement, le renforcement des soins de base maintenant inscrit dans la Constitution, la future mise en œuvre de la stratégie fédérale en matière de qualité et le lancement du programme «La sécurité de la médication aux interfaces». Lors de la discussion avec les cantons dans le cadre du «Dialogue Politique national suisse de la santé» en mai 2014, il a été décidé de concentrer les efforts de coordination des soins sur les patients nécessitant une prise en charge lourde et les fournisseurs de prestations impliqués dans la dite prise en charge. Sur la base des résultats de la deuxième conférence nationale Santé2020, une planification des travaux à entreprendre avec les fournisseurs de prestations a été établie en 2015, en faveur des patients pour lesquels la coordination des soins doit être améliorée prioritairement. L'accent est mis sur les patients très âgés polymorbides qui constituent le premier groupe de patients. Des mesures devant être réalisées en 2016/2017 ont été définies avec les principaux acteurs concernés. En font partie le financement de structures de soins gériatriques spécialisées, l'encouragement de la planification médicale, l'amélioration de la sortie d'hôpital et la sensibilisation aux besoins des patientes et patients gériatriques. Les travaux se termineront fin 2017. Une analyse de la situation a été élaborée pour le deuxième groupe – les «personnes atteintes à la fois de maladie mentale et de maladies somatiques» – et présente les problèmes spécifiques, notamment à l'interface médecine somatique aiguë – psychiatrie. Des mesures d'amélioration des soins coordonnés seront concrétisées pour ce groupe de patients d'ici l'automne 2017, puis réalisées en 2018.

Par ailleurs, un manuel a été élaboré pour clarifier la rémunération des prestations de coordination. Il sera publié à l'automne 2017.

Succès obtenus / développements positifs

Voir ci-dessus.

Problèmes particuliers / défis imminents

Rien à signaler en particulier.

Compétence

Confédération, cantons et divers partenaires.

Communication

www.bag.admin.ch/koordinierte-versorgung

Mesure 30: Recherche sur les services de santé

Bref descriptif du projet / de la mesure

L'objectif de la recherche sur les services de santé est de réunir des informations sur les possibilités d'optimiser les structures de prise en charge des malades et de fourniture de soins; d'augmenter la qualité et l'efficacité des soins; de réduire les excès, la pénurie et l'absence de soins et d'améliorer l'information et la sécurité des patients.

Le renforcement de ce domaine a été intégré à la stratégie du Conseil fédéral Santé2020 et figure explicitement dans le «Masterplan médecine de famille et soins médicaux de base».

Objectif / contribution à la FKI

Renforcer la recherche sur les services de santé en Suisse au moyen des mesures prioritaires suivantes:

- Élaboration d'un plan directeur exhaustif avec la participation de tous les acteurs concernés
- Lancement d'un programme national de recherche sur le système de santé.

- Dans la mesure du possible, les stratégies de politique et les mesures de santé enracinent la recherche sur les services de santé.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patientes et patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé: 2015.
Agenda du projet / objectifs
Voir objectifs
Succès obtenus / développements positifs
- Mandaté par l'OFSP, l'Académie suisse des sciences médicales (ASSM) a élaboré en 2013, avec la participation d'un groupe de travail et d'accompagnement, un concept visant à renforcer la recherche sur les services de santé en Suisse. Le concept a été approuvé par le Comité de direction de l'ASSM en décembre 2013 et validé par l'OFSP. - Le 24.06.2015, le Conseil fédéral a lancé le programme national de recherche «Système de santé» (PNR 74). Le PNR74 (20 millions CHF/5 ans) vise à tirer des enseignements sur la structure et l'utilisation du système de santé en Suisse. Ce programme vise l'amélioration de la gestion des ressources en remédiant au recours excessif ou insuffisant aux services de santé. Un accent particulier est mis sur la prévention et le traitement de maladies multichroniques. Le PNR74 veut contribuer à améliorer la disponibilité, l'appariement et la comparabilité des données de la santé. - Fin 2015, la Confédération et les cantons ont chacun délégué une personne au sein du Comité de direction du PNR 74 «Système de santé». - De nombreuses stratégies ou mesures de politique de la santé ont établi la recherche sur les services de santé (stratégie nationale de lutte contre le cancer, stratégie de qualité de la Confédération dans le domaine de la santé, etc.)
Problèmes particuliers / défis imminents
Bien que l'objectif du lancement d'un programme national de recherche dans le domaine des soins de santé soit atteint, les défis suivants sont à relever: - Succès de la mise en œuvre du PNR74 (2017 ss). - Dans le cadre du PNR74, des mesures de renforcement de la communauté de recherche dans le domaine de la recherche sur les services de santé sont discutées et mises en œuvre (2017 ss). - L'OFSP et ses partenaires (ASSM, FNS, SEFRI) se penchent sur la question d'un ancrage durable et approprié de la recherche sur les services de santé en Suisse (2017).
Compétences
Confédération, cantons et divers partenaires (notamment Académie suisse des sciences médicales ASSM).
Communication
www.gesundheit2020www.nfp74.ch Le concept de «Renforcement de la recherche sur les services de santé en Suisse» est disponible ici: https://www.samw.ch/fr/Publications/Feuilles-de-route.html

Mesure 31: réalisation de la stratégie de qualité

Bref descriptif du projet / de la mesure
La loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) art. 58, al. 3 prévoit que le Conseil fédéral détermine des mesures servant à garantir la qualité ou l'adéquation des prestations. La mise en œuvre de la stratégie de qualité se concentre actuellement sur les deux activités suivantes: la réalisation de programmes pilotes nationaux afin d'accroître la sécurité des patients et l'élaboration d'un cadre juridique permettant d'assurer la mise en œuvre financière et structurelle de la stratégie de qualité. Les programmes pilotes comprennent quatre grands domaines thématiques. Le premier, «La sécurité en chirurgie», vise à garantir l'utilisation systématique de listes de vérification en salle d'opération et à mettre sur pied une culture de la sécurité fondée sur l'équipe afin de réduire durablement le nombre d'incidents. Le second champ thématique aspire quant à lui à consolider «la sécurité de la médication dans les hôpitaux» en se concentrant sur le problème des listes de médicaments non actualisées et non fiables lors de l'admission et de la sortie du patient de l'hôpital. Par ailleurs, le sujet de la «Sécurité dans le cadre du cathéter vésical» sera mis en œuvre pour diminuer le nombre de jours de cathéter vésicaux et d'infections connexes. Le quatrième bloc thématique «Sécurité de la médication en hébergement médicalisé» vise à réduire l'utilisation de médicaments potentiellement dangereux pour les personnes âgées, et à aborder la polypharmacie. Le message relatif à la loi fédérale visant à promouvoir la qualité et l'économicité dans l'assurance obligatoire des soins a été transmis le 4 décembre 2015 par le Conseil fédéral au parlement. Le Conseil fédéral souhaite ainsi renforcer son engagement dans le domaine de la qualité et assumer un rôle de leadership plus affirmé par la réalisation de la stratégie nationale de qualité, alors qu'il est prévu de développer les activités au sein d'un réseau.
Objectif / contribution à la FKI
La stratégie de qualité poursuit les objectifs suivants: 1. Garantir et améliorer la qualité et l'adéquation des prestations 2. Renforcer la sécurité des patients de manière durable 3. Endiguer les coûts de l'assurance obligatoire des soins
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours: 2012 et ss. ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Dans le cadre des moyens discutés pour la période 2015-2017, les programmes nationaux «progress!» ont pu être poursuivis. Ces programmes sont réalisés par la Fondation pour la sécurité des patients («Sécurité des patients suisse»). Le premier programme pilote au niveau national «La sécurité en chirurgie», lancé en 2012, a fait l'objet d'une évaluation en 2015 et a été a pu être mené à bien. La charte «Déclaration La sécurité en chirurgie» a été signée par tous les acteurs, élevant la check-list au rang de norme à appliquer dans toutes les salles d'opération du pays. Le deuxième programme «Sécurité de la médication en hôpital» a été terminé il y a peu. Actuellement, le troisième programme «Sécurité dans le cadre du cathéter vésical» et le quatrième programme «Sécurité de la médication en hébergement médicalisé» sont en cours de traitement. Par ailleurs, l'Association des homes et institutions sociales suisses (Curaviva) et l'Association suisse des services d'aide et de soins à domicile (Spitex) seront soutenues lors de l'élaboration ou de la collecte d'indicateurs de qualité médicaux.

Suite au refus de l'entrée en matière par le Conseil des États le 16.06.2016, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-CN) est entrée en matière lors de sa séance du 13.10.2016.
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Compétence
Confédération, cantons et divers partenaires.
Communication
https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-qualitaetssicherung.html

Mesure 32: programme Health Technology Assessment (programme HTA)

Bref descriptif du projet / de la mesure
La loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) établit que les prestations médicales prises en charge par l'assurance obligatoire des soins (AOS) doivent être efficaces, appropriées et économiques (critères EAE) et que ces critères doivent être contrôlés périodiquement. Cette disposition touche par exemple les médicaments, les analyses de laboratoire, les moyens et appareils et les procédures de diagnostic médical et thérapeutique. Le renforcement du HTA (Health Technology Assessment) vise à écarter les prestations, les médicaments et les procédures inefficaces et inefficaces, afin de renforcer la qualité et de freiner les coûts. Sont prévus à cet effet un réexamen périodique, à caractère systématique, des prestations en place, ainsi que l'amélioration des bases décisionnelles servant à évaluer de nouvelles prestations par le biais de rapports HTA. L'accent est mis sur la réévaluation de prestations déjà remboursées par l'AOS. Le programme prévoit de renforcer le contrôle de l'utilité et de l'adéquation des traitements médicaux pour les patientes et patients et d'identifier les traitements n'apportant aucun bénéfice.
Objectif / contribution à la FKI
Les traitements et interventions inefficaces, inefficaces ou inutiles ne seront plus payés par l'AOS. Cette approche permet d'éviter les soins inadaptés ou superflus, et d'augmenter la qualité des traitements dispensés, car les traitements et d'interventions inutiles représentent toujours aussi des risques pour la santé des patientes et patients.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours. 2015 et ss. ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
Le 04.05.2016, le Conseil fédéral a approuvé des moyens pour la mise en place d'une unité HTA à l'OFSP, qui sera mise en place progressivement entre 2017 et 2019. L'unité HTA de l'OFSP travaille avec des organisations existantes et confie l'établissement des rapports HTA à des partenaires externes.

Un petit projet-pilote HTA sera mené entre 2015 et 2017. Un processus public a été défini pour déterminer les prestations de l'Assurance obligatoire des soins (AOS) à réévaluer. Le processus a été réalisé pour la première fois en 2016, alors que le DFI a ajouté en 2016 trois sujets aux 3 sujets HTA déjà définis en 2015.

Outre les trois thèmes HTA fixés en juillet 2016 par le DFI sur l'usage de médicaments contenant du sulfate de chondroïtine pour le traitement de l'arthrose des articulations; l'autocontrôle quotidien de la glycémie chez les personnes atteintes de diabète sucré de type 2 non insulino-dépendant; et l'ablation de routine du matériel d'ostéosynthèse; un questionnement scientifique (scoping) assorti d'une consultation spécifique des acteurs concernés a été élaboré au cours du premier semestre 2017.

Dans le cadre du processus public de proposition des thèmes 2017, des associations, des personnes privées et l'OFSP ont proposé des thèmes. L'OFSP examine leur plausibilité et les hiérarchise avec les parties prenantes. Après leur examen par les Commissions fédérales, d'autres thèmes devraient être définis par le DFI au cours du premier semestre 2017.

Les processus et méthodes du programme HTA sont adaptés et concrétisés en fonction des retours d'informations des acteurs concernés de l'automne 2015.

Les rapports relatifs aux trois thèmes HTA fixés en 2015 par le DFI sont en cours de rédaction.

Les questionnements scientifiques relatifs aux thèmes HTA fixés en 2016 sont en cours d'élaboration.

Succès obtenus / développements positifs

Voir ci-dessus.

Problèmes particuliers / défis imminents

Rien à signaler en particulier.

Compétence

Confédération

Communication

<https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-bezeichnung-der-leistungen/re-evaluation-hta.html>

Mesure 33: loi fédérale sur le dossier électronique du patient

Bref descriptif du projet / de la mesure

La loi fédérale sur le dossier électronique du patient (LDEP) règle les conditions permettant de traiter les données du dossier électronique du patient. Elle pose ainsi un jalon essentiel pour le succès de la «Stratégie Cybersanté Suisse» et permet de concrétiser une mesure importante pour le développement du système de santé suisse. Le dossier électronique du patient a pour objectif d'améliorer la qualité des processus thérapeutiques, d'augmenter la sécurité des patients et d'accroître l'efficacité du système de santé. Conçu comme une loi-cadre, le projet doit à la fois assurer la sécurité des investissements et offrir une flexibilité suffisante au moment de la mise en œuvre dans les régions d'approvisionnement médical.

Objectif / contribution à la FKI

Le dossier électronique des patientes et patients améliorera notablement le suivi médical du patient, grâce à la numérisation des données. Des erreurs dans la médication ainsi que la répétition d'examens médicaux pourront ainsi être évitées.

Groupe cible / bénéficiaires

Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients

État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours: 2017 ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
La LDEP est entrée en vigueur le 15.04.2017. D'ici la fin 2017, la Confédération, les cantons et tous les acteurs concernés créeront les conditions nécessaires pour que les premières communautés et communautés de référence, ainsi que les éditeurs de moyens d'identification puissent effectuer la procédure de certification prévue aux termes de la LDEP au premier semestre 2018. Une fois la certification réussie, les premiers patients pourront ouvrir un dossier électronique du patient dès l'automne 2018. D'ici le printemps 2020, le dossier électronique du patient devrait être accessible dans toute la Suisse, puisque tous les hôpitaux devront s'affilier à une communauté ou une communauté de référence certifiée d'ici au 14.04.2020.
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Compétence
Confédération, cantons et divers partenaires.
Communication
https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/gesundheit-2020.html www.bag.admin.ch/ehealth Coordination Confédération-cantons: www.e-health-suisse.ch

Mesure 34: forum de médecine de premier recours (ancien plan directeur Médecine de famille et soins médicaux de base)

Bref descriptif du projet / de la mesure
L'évolution démographique présage à bref horizon une augmentation du nombre de personnes âgées et, partant, de patients souffrant de maladies multiples et chroniques. Dans certaines régions, les médecins de famille notamment devraient se retrouver en nombre insuffisant dans les prochaines années. On ne pourra donc continuer à couvrir les besoins qu'en réagissant à cette évolution par une adaptation de la médecine de premier recours. À savoir par l'introduction de modèles de soins innovants qui se distingueront par une coordination et une collaboration intensive entre les institutions et professionnels de la santé et permettront ainsi, tout à la fois, de mieux répondre aux attentes des jeunes médecins de famille, de gagner en qualité et efficacité et de mieux servir les intérêts des patientes et patients. Le Masterplan a permis de faire grandement progresser la situation par des mesures rapides incluant tous les acteurs impliqués. À long terme, il vise à renforcer la médecine de famille et les soins médicaux de base de façon à garantir sur tout le territoire des soins de base accessibles à tous et de qualité. Cet objectif nécessite de promouvoir de nouveaux modèles de soins, se distinguant par une collaboration efficace et coordonnée.
Objectif / contribution à la FKI
La promotion de la médecine de famille et des soins médicaux de base, une meilleure coordination des soins, ainsi que le soutien à la recherche dans le domaine de l'approvisionnement en soins sont des mesures permettant d'améliorer l'efficacité du système de santé.

Groupe cible / bénéficiaires
Groupe cible: Tous les acteurs du domaine de la santé Bénéficiaires: Les patientes et patients
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: octobre 2015 à (en cours) ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Conformément à l'article constitutionnel 117a relatif aux soins médicaux, le Forum «Soins médicaux de base» a été institué en octobre 2015. Il s'agit d'un organe dirigé par la Confédération et les cantons, au sein duquel près de 20 acteurs des soins médicaux de base se penchent sur les défis actuels et futurs dans le domaine des soins médicaux de base. Ce forum a pour but d'identifier les problèmes, de trouver des solutions et de formuler des recommandations à l'attention des décideurs politiques. Un groupe restreint de cinq personnes a par ailleurs été mis en place en janvier 2017, chargé de préparer les thèmes concrets pour le forum.
Succès obtenus / développements positifs
- Le forum s'est déjà réuni à deux reprises (oct. 2015 et juin 2016). - La prochaine édition du forum est prévue pour le 16.10.2017.
Problèmes particuliers / défis imminents
-
Compétence
Confédération, cantons et divers partenaires.
Communication
https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/gesundheit-2020.html http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/13932/13933/14198/index.html?lang=de

Mesure 35: programme «Active and Assisted Living»

Bref descriptif du projet / de la mesure
Dans le cadre du programme européen de promotion de l'innovation «Active and Assisted Living» (AAL), 20 pays européens et le Canada se sont regroupés dans le but d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes âgées, de décharger les systèmes sociaux (notamment dans le secteur des soins) par le développement de produits et de services commercialisables dans le domaine des TIC. Les acteurs de ce projet sont des hautes écoles spécialisées, des universités, des entreprises (PME) et des organisations représentant les utilisateurs finaux.
Objectif / contribution à la FKI
L'innovation technologique favorise l'autonomie des personnes âgées. Le programme contribue ainsi à décharger le personnel soignant et à désamorcer la pénurie de personnel spécialisé dans ce secteur.
Groupe cible / bénéficiaires
Les utilisateurs finaux des solutions et services informatiques adaptés aux personnes âgées.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: 2014-2020 ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Entre 2009 et 2014, la Confédération a participé à concurrence de 18,8 millions de francs aux coûts de recherche et développement de centres de recherche, d'entreprises et d'organisations représentant les utilisateurs finaux suisses. La subvention représente en règle générale 50% des coûts de projet. Les 50 % restants proviennent du programme de recherche européen (Horizon 2020) et de prestations propres. La Suisse est membre à part entière du programme AAL actuel (2014-2020). Ce programme complète idéalement les programmes nationaux de promotion des innovations et autres programmes européens.
Succès obtenus / développements positifs
Entre 2009 et 2016, près de 80 projets AAL auxquels la Suisse a participé ont été financés. Au total, plus de 200 projets ont vu le jour dans le cadre du programme AAL depuis 2008. La valeur ajoutée du programme AAL repose sur l'intégration des utilisateurs finaux et sur la coopération internationale. AAL a motivé la majorité des acteurs du projet à conclure dorénavant des accords de collaboration en matière de recherche et de développement avec des acteurs suisses et étrangers. La collaboration d'entreprises, d'acteurs de la recherche appliquée et d'utilisateurs finaux permet de concevoir des solutions dans le cadre de consortiums, selon les besoins des groupes-cibles, et de développer des produits et services commercialisables.
Problèmes particuliers / défis imminents
Le marché des produits et services adaptés aux personnes âgées se trouve toujours au stade de développement et les nouveaux produits et services ne peuvent pas toujours être commercialisés à grande échelle dans toute l'Europe. Les solutions AAL se déploient donc d'abord à petite échelle et dans des niches. La standardisation des solutions AAL techniques n'est pas non plus très avancée.
Compétence
AAL publie chaque année un appel à projets. Les projets comprenant des partenaires d'au moins trois pays différents, dont au moins une PME et une organisation représentant directement les intérêts des utilisateurs finaux, sont privilégiés. Les régimes de soutien des pays impliqués sont applicables. En Suisse, l'interlocuteur dans le cadre du programme est le SEFRI. Il conseille et élabore les conventions de subvention à l'intention des participants AAL suisses. L'«Association AAL» basée à Bruxelles est responsable du programme dans son ensemble.
Communication
Informations supplémentaires: www.aal-europe.eu/ www.sbf.admin.ch/aal

6.6 Augmentation de l'insertion professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire

Mesure 36: renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail

Bref descriptif du projet / de la mesure
En collaboration avec des acteurs compétents et dans le cadre de projets coordonnés, des travaux sont réalisés pour renforcer l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés

sur le marché du travail et dans les filières de formation (par exemple la suppression d'obstacles structurels, voir à ce sujet la mesure 38, dialogue sur l'intégration «Travailler» de la Conférence tripartite CT).
Objectif / contribution à la FKI
Améliorer l'intégration sur le marché du travail d'admis provisoires et de réfugiés et leur employabilité, ainsi que l'exploitation du potentiel national
Groupe cible / bénéficiaires
Les admis provisoires et les réfugiés
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: En cours ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
2012: Lancement du dialogue sur l'intégration « Travailler » lundi 19 juin 2017: Conférence nationale sur l'intégration CNI de la Conférence tripartite (CT) visant à consolider le dialogue au niveau national, cantonal et communal. 3 novembre 2017: élaboration de recommandations par la CT en fonction des résultats des débats de la CNI.
Succès obtenus / développements positifs
La collaboration entre les secteurs public et privé et le dialogue issu de la CT ont pu être intensifiés dans le cadre de projets concrets. Exemples, outre la Conférence nationale sur l'intégration du 19 juin 2017: Projet pilote «Formation d'auxiliaire de santé pour migrants» CRS, projet pilote «Exploiter le potentiel des migrants – formations de rattrapage» (2013-2018) SEM, programme «Mentoring» (2014-2016) SEM, modèle progressif du salaire partiel plus (canton des Grisons): Social Impact Bond (canton de Berne): Caritas.
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
Département de l'intégration SEM, Conférence tripartite
Communication
https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/themen/bildung.html

Mesure 37: programme pilote de préapprentissage d'intégration et d'encouragement précoce de la langue

Bref descriptif du projet / de la mesure
Le rapport adopté par le Conseil fédéral le 18.12.2015 propose un programme pilote de quatre ans (2018-2021) qui doit être financé dans le cadre des programmes et projets de dimension nationale par le crédit d'encouragement à l'intégration et mis en œuvre par des accords conclus entre le SEM et les cantons (art. 55 al. 3 LEtr). Les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés devraient ainsi pouvoir participer dans un premier temps à un préapprentissage d'intégration (dispositif de qualification professionnelle). Deuxièmement, le programme pilote met l'accent sur l'apprentissage précoce de la langue locale par les demandeurs d'asile pour lesquels la probabilité de rester est élevée.

Objectif / contribution à la FKI
Améliorer l'intégration sur le marché du travail d'admis provisoires et de réfugiés et leur employabilité, ainsi que l'exploitation du potentiel national
Groupe cible / bénéficiaires
Les principaux groupes cibles sont les réfugiés reconnus et les personnes admises provisoirement entre 16 et env. 35 ans, disposant d'une expérience ou d'une formation professionnelle dans leur pays d'origine et du potentiel requis pour exercer une activité professionnelle correspondante. Ils doivent en outre respecter les conditions individuelles de participation au PAI visé et être personnellement capables de suivre la structure intensive du programme du PAI (formation à plein temps, avec un min. de 80 %).
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: (2018 - 2021) ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Définition des points clés et manifestations d'intérêt des cantons d'ici la fin novembre 2016, circulaire de mars 2017, développement des offres (2017) Dans le cadre du sous-projet «Encouragement précoce de la langue», les autorités compétentes de la coordination d'asile et de la promotion de l'intégration des cantons sont invitées à déposer leur requête avant le 30.06.2017. Les mesures d'encouragement linguistique précoce doivent être lancées au 01.01.2018. Dans le cadre du sous-projet «Préapprentissage d'intégration», les autorités compétentes des cantons sont invitées à déposer leur requête avant le 22.09.2017. Les mesures de préapprentissage d'intégration doivent être lancées au début de l'année scolaire 2018/19 (été 2018). Objectif: augmentation de l'intégration des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail et dans les filières de formation, en passant de 800 à 1 000 places par an.
Succès obtenus / développements positifs
Implication des besoins de l'économie grâce à la participation d'organisations du monde du travail. Dans les cantons, ce sont les offices de la formation professionnelle qui sont responsables de la mise en œuvre du préapprentissage d'intégration. La question de l'apprentissage de la langue chez les requérants d'asile est thématisée et connaît un développement vers une offre professionnelle et de qualité.
Problèmes particuliers / défis imminents
Se base sur l'expérience et le savoir du système existant (offre transitoire) mais nécessite quelques adaptations des structures actuelles.
Compétence
Département de l'intégration SEM
Communication
https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html

Mesure 38: suppression d'obstacles juridiques**Bref descriptif du projet / de la mesure**

La suppression d'obstacles administratifs pour les employeurs lors de l'embauche de personnes en situation d'asile et la création d'incitations visent à encourager l'insertion professionnelle des personnes admises à titre provisoire. La suppression de la procédure d'autorisation pour exercer une activité professionnelle et l'introduction parallèle d'une procédure de notification ainsi que la suppression de la taxation spéciale doivent éliminer des obstacles administratifs et réduire la charge administrative pour l'employeur.
Objectif / contribution à la FKI
Amélioration de l'insertion sur le marché du travail des réfugiés reconnus, des réfugiés admis à titre provisoire et des autres étrangers admis à titre provisoire et par voie de conséquence augmentation du taux de personnes actives parmi ces catégories d'étrangers. En parallèle, l'encouragement à l'exercice d'une activité lucrative vise à réduire les dépenses en matière d'aide sociale.
Groupe cible / bénéficiaires
Réfugiés reconnus, réfugiés admis à titre provisoire et autres étrangers admis à titre provisoire; employeurs.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☒ En projet. Mise en œuvre prévue le: 01.07.2018 ☐ En cours. Période: ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Message du CF au Parlement (04.03.2016). Débats au sein des chambres (message complémentaire sur la révision de la loi sur les étrangers (Intégration); 13.030). Lancement avec les autorités partenaires dans les cantons: 1^{er} juillet 2016 (voir également le rapport AOST/ASM «Intégration d'admis provisoires et de réfugiés sur le marché du travail») Adoption par le Parlement de la révision de la loi sur les étrangers (Intégration: 13.030) le 16.12.2016. Lettre de recommandation du SEM de mars 2017 à l'intention des cantons, afin de réduire autant que possible les obstacles administratifs à la procédure d'autorisation. Consultation des offices en été 2017. Mise en consultation du projet en automne 2017 auprès des cantons et milieux intéressés de l'ensemble du paquet 2 des mesures liées à la révision intégration de la loi sur les étrangers. Entrée en vigueur prévue au 01.07.2018
Succès obtenus / développements positifs
Adaptation en cours de l'Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative.
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
AAM – SBRE, SEM
Communication
Rapport AOST/ASM «Intégration d'admis provisoires et de réfugiés sur le marché du travail» (publié en mars 2015);

Mesure 39: améliorer les conditions-cadres de l'insertion professionnelle de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire (information, qualifications)

Bref descriptif du projet / de la mesure
L'objectif est de permettre de renforcer l'information et l'accès à la qualification en collaboration avec les structures ordinaires du secteur de l'éducation et du travail.
Objectif / contribution à la FKI
Améliorer l'intégration sur le marché du travail d'admis provisoires et de réfugiés et leur employabilité, ainsi que l'exploitation du potentiel national
Groupe cible / bénéficiaires
Réfugiés et personnes admises provisoirement
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☒ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☐ En cours. Période: ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
- SEM: étude sur le développement d'instruments permettant d'établir des compétences et de définir un potentiel chez les personnes admises à titre provisoire et les réfugiés (rapport fin 2015) Le 20 juin 2017, le groupe national de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle (www.iiz.ch) a décidé de lancer un projet commun entre les partenaires de la CII dans le domaine de l'«Évaluation des potentiels» sur la base du Rapport 2015. L'objectif est de développer des recommandations et des instruments adéquats. Le projet doit démarrer à l'automne 2018.
Succès obtenus / développements positifs
Assistance des organes CII nationaux de la procédure.
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
Département de l'intégration, SEM
Communication
En cours: Collecte d'exemples concrets sur www.dialog-integration.ch/arbeiten Rapport AOST/ASM «Intégration d'admis provisoires et de réfugiés sur le marché du travail» (publié en mars 2015);

6.7 Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle

Mesure 40: rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur: intégration de personnes présentant un handicap dans l'administration fédérale

Bref descriptif du projet / de la mesure
L'administration fédérale en tant qu'employeur prend des mesures de manière ciblée pour garantir l'égalité des chances, la non-discrimination et l'encouragement de l'intégration des personnes en situation de handicap. (Conformément aux valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel – stratégie 2016-2019 concernant le personnel de l'administration fédérale)
Objectif / contribution à la FKI

Groupe cible / bénéficiaires
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
Le rapport de gestion du personnel 2016 indique un pourcentage constant de personnes en situation de handicap. La part d'emploi de personnes en situation de handicap s'élève à environ 1,5 %. Conformément à ses objectifs 2016, le Conseil fédéral a renouvelé ses valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel au cours du premier semestre et a évalué éventuellement aussi le pourcentage de personnes en situation de handicap dans l'administration fédérale. Pour la législature 2016-2019, le Conseil fédéral a défini une valeur cible de 1 à 2 %.
Succès obtenus / développements positifs
Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
OFPER
Communication

Mesure 41: modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI)

Bref descriptif du projet / de la mesure
La plupart des mesures concernant le développement continu de l'AI visent à renforcer la participation au marché du travail des personnes atteintes dans leur santé. Il convient de mettre l'accent notamment sur le case management «Formation professionnelle» (CM FP) qui soutient les jeunes au moment du passage de l'école à la formation et qui pose les bases de leur insertion professionnelle ultérieure. La présente reconsidération permet d'intégrer l'AI dans le CM FP et le cofinancement par l'AI doit garantir le maintien de cet instrument éprouvé dans tous les cantons, si possible.
Objectif / contribution à la FKI
La plupart des mesures concernant le développement continu de l'AI visent à renforcer la participation au marché du travail des personnes souffrant d'un handicap. Ce faisant, elle contribue grandement à la FKI. Le 19.06.2015, le Conseil fédéral a adopté un rapport sur la FKI abordant également le potentiel que représentent les personnes souffrant d'un handicap en matière d'emploi ainsi que le rôle de l'AI. Parallèlement, le Conseil fédéral a entériné la convention «Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié plus» entre la Confédération et les cantons. La convention compte notamment dans ses priorités les «mesures du marché du travail et mesures de formation en vue d'obtenir une requalification ou une qualification supérieure»
Groupe cible / bénéficiaires

Les jeunes, les jeunes assurés atteints de maladies psychiques et les assurés atteints de maladies psychiques
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☒ En projet. Message adopté le 15 février 2017. Réalisation prévue pour le: lancement du débat parlementaire sur le projet de loi: 4 ^e trimestre 2017. Entrée en vigueur possible au 01.01.2020 ☐ En cours. Période: ☐ Terminé. Période:
Agenda du projet / objectifs
04.12.2015 : Ouverture de la consultation 18.03.2016 : Délai pour présenter des observations dans le cadre de la consultation 15.02.2017: Adoption du message. Le moment de l'entrée en vigueur dépend de l'adoption du débat parlementaire. Le début du débat parlementaire est prévu pour le 4 ^e trimestre 2017, induisant une entrée en vigueur au plus tôt le 01.01.2020.
Succès obtenus / développements positifs
Le groupe cible et les mesures à prendre ont été reconnus valables lors de la consultation.
Problèmes particuliers / défis imminents
Calendrier du débat sur la présentation; modifications importantes éventuelles au Parlement; en cas de rejet du paquet global par le Parlement ou lors d'une votation, des mesures spécifiques axées sur la FKI ne pourraient pas être mises en œuvre.
Compétence
OFA, domaine AI, Stefan Ritler (vice-directeur)
Communication
OFAS Communication, évtl. CSSS: MM juste après les réunions

Mesure 42: évaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand)

Bref descriptif du projet / de la mesure
Recommandations sur la progression de l'égalité pour les personnes handicapées dans la vie active Conformément aux recommandations sur le développement de mesures relatives à l'encouragement des conditions cadres pour la participation des handicapés à la vie active
Objectif / contribution à la FKI
Promotion de l'égalité dans le monde du travail
Groupe cible / bénéficiaires
Personne présentant un handicap
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: ☐ Terminé. Période:

Agenda du projet / objectifs
Rapport d'évaluation (publié le 4.12.2015) avec des recommandations (également) sur le handicap et le travail
Principes d'une politique nationale du handicap (décision CF, 04.12.2015)
Rapport du DFI sur le développement de la politique du handicap (11.01.2017)
Rapport du Conseil fédéral sur la politique du handicap (début 2018)
Succès obtenus / développements positifs
Problèmes particuliers / défis imminents
Approfondissement du débat avec les cantons et les organisations sur les mesures proposées dans le Rapport sur le développement de la politique en faveur des personnes handicapées
Compétence
DFI (BFEG)
Communication
Communiqué de presse DFI sur le Rapport sur le développement de la politique en faveur des personnes handicapées, 11.01.2017

Mesure 43: avance en matière d'information des demandeurs d'emploi: modification de l'ordonnance sur le personnel fédéral

Bref descriptif du projet / de la mesure
Depuis le 01.07.2015, tous les postes vacants de l'administration fédérale mis au concours sont rendus accessibles aux offices régionaux de placement (ORP) au moins une semaine avant leur publication officielle. Cette décision a été prise par le Conseil fédéral le 11 février 2015 dans le cadre de la gestion des flux migratoires et en complément de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.
Objectif / contribution à la FKI
Groupe cible / bénéficiaires
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☐ En cours. ☒ Terminé: en vigueur depuis le 01.08.2015.
Agenda du projet / objectifs
Modification de l'art. 22 al. 3 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) du 12.06.2015 entrée en vigueur le 01.08.2015 Mise en place de l'interface entre eRecruiting Bund et Job-Room le 01.07.2015 (les postes vacants de l'administration fédérale sont publiés sur Job-Room sept jours au moins avant leur publication officielle).
Succès obtenus / développements positifs

Problèmes particuliers / défis imminents
Compétence
Communication

Mesure 44: Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins – Masterplan (voir mesure 2)

Bref descriptif du projet / de la mesure
Le 9 décembre 2016, le Conseil fédéral a décidé de confier trois mesures au DEFR et au DFI, devant permettre de A) mieux exploiter le potentiel de recrutement(campagne sur les soins de longue durée) B) faciliter le retour à la vie active de soignants diplômés par le cofinancement de cours de réinsertion professionnelle pour 2000 soignants qualifiés C) augmenter la durée d'exercice d'une profession par l'optimisation ciblée des facteurs liés à l'environnement de travail dans les institutions de soins de longue durée Les mesures sont orientées sur les soins de longue durée car le besoin se fait le plus pressant dans ce secteur (+ 27'000 personnes requérant une prise en charge et des soins d'ici 2025).
Objectif / contribution à la FKl
Engager plus de personnel infirmier diplômé pour les soins de longue durée et accroître la durée d'exercice d'une profession.
Groupe cible / bénéficiaires
Institutions de soins de longue durée (Spitex, maisons pour personnes âgées et hébergement médicalisé).
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. ☒ En cours. Période: 2017-2022. ☐ Terminé.
Agenda du projet / objectifs
A) Campagne (SEFRI): Direction du projet Curaviva, Spitex Suisse et Ortra Santé. Réalisation de la campagne dès la mi-2018. Il sera décidé des subsides fédéraux destinés à l'exécution de la campagne en 2018. B) Cours de réinsertion professionnelle (SEFRI): Principes de la promotion de cours de réinsertion professionnelle élaborés du point de vue de la Confédération et discutés avec des représentants de la CDS. Les demandes de cofinancement des cours de réinsertion professionnelle pourront probablement être remises dès le printemps 2018 auprès du SEFRI. C) Optimisation des facteurs liés à l'environnement de travail (OFSP): Ajout du module «Soins de longue durée» à l'outil S-Tool de la Promotion Santé Suisse par le bureau BASS 2017 – 2018; validation du module Soins de longue durée dès le printemps 2018. Dès 2019/2020, promotion de projets visant l'optimisation des facteurs liés à l'environnement de travail dans les établissements de soins de longue durée, si les moyens nécessaires pour ce faire peuvent être procurés d'ici là (phase III).

Succès obtenus / développements positifs
Toutes les mesures suivent leur cours. Les partenaires concernés sont étroitement associés aux projets et engagés.
Problèmes particuliers / défis imminents
La réalisation de la phase III de la mesure C (cofinancement de processus d'optimisation dans les établissements: le «programme aimant» risque d'échouer, car les moyens nécessaires aux aides financières n'ont pas pu être procurés.
Compétence
Mesure A: SEFRI Mesure B: SEFRI Mesure C: OFSP
Communication
Voir communiqué de presse du Conseil fédéral (2016): https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-64883.html

6.7.1 Projets des partenaires sociaux

Projet 1: offre de formation de Femmes PME Suisse: obtention du brevet fédéral par la validation des acquis professionnels

Bref descriptif du projet / de la mesure
Offre de formation de femmes PME Suisse: l'expérience professionnelle des femmes actives au sein d'une PME est reconnue comme équivalente à la formation professionnelle formelle pour obtenir le brevet fédéral de spécialiste en Gestion de PME. Deux étapes sont nécessaires à l'obtention du brevet: 1. Dossier d'équivalence Les candidates élaborent un dossier exposant leurs compétences dans chacun des domaines d'activité correspondant à leur profil de compétences. Avec ce dossier, elles peuvent obtenir les équivalences aux examens modulaires correspondants dans le cursus scolaire. Les dossiers sont examinés par des expertes spécialement formées à la validation de l'expérience professionnelle. Les candidat(e)s remplissant toutes les conditions se voient remettre une attestation d'équivalence, qui leur permet de s'inscrire à l'examen fédéral. (Il est par ailleurs possible de se préparer sur 6 modules avec un examen partiel ou de ne réaliser qu'une partie dans le cadre de la procédure de validation des acquis, et le reste dans le cadre des examens de module, pour être ensuite admis à l'examen professionnel.) 2. 2. Examen professionnel fédéral avec dossier de performance Dans le premier projet pilote, l'objectif était de développer une nouvelle forme d'examen professionnel commune à tous et toutes les candidat(e)s, qu'ils aient suivi la voie modulaire (scolaire) ou la voie de reconnaissance de l'équivalence de l'expérience professionnelle. L'examen est entièrement orienté sur la pratique et doit répondre à des critères de capacité d'analyse, d'élaboration de concepts, de mise en œuvre de mesures d'amélioration, d'évaluation et d'analyse de forces / faiblesses et d'opportunités / risques. L'examen se compose d'un dossier de performance écrit et de sa présentation. Dans leur dossier de performance, les candidat(e)s démontrent leur aptitude à utiliser dans la pratique leurs compétences de manière intégrale et transversale. Ils illustrent à l'aide d'exemples concrets la manière dont ils dirigent leur PME pour en garantir la pérennité et la croissance. Ce dossier est ensuite soutenu lors de l'examen oral. Un deuxième projet pilote a été réalisé entre 2013 et 2015 dans le cadre du programme Leonardo en collaboration avec la France, la Hollande et la Slovénie. Il portait sur les questions liées à la formation des experts, en plus de contrôler le processus d'accompagnement. Les projets sont tous deux soutenus par le Bureau fédéral de l'égalité et le SEFRI.

En 2013, l'Union européenne a décerné un prix ObserVal au projet dans la catégorie «Work-based development and recognition». Lors de la remise du prix, le lien étroit entre l'aspect éducatif innovant et les intérêts économiques a été salué.
Objectif / contribution à la FKI
Validation de l'expérience de gestion d'entreprise de femmes et d'hommes dans la formation professionnelle supérieure avec diplôme fédéral reconnu
Groupe cible / bénéficiaires
Principalement les femmes dans les PME disposant d'une expérience de la gestion, mais sans diplôme fédéral
Agenda du projet / objectifs
Le 1 ^{er} projet pilote a démarré en 2012 et pris fin en 2014. Les 11 premières diplômées ont reçu leur brevet fédéral à la fin du mois de novembre 2014. Le deuxième projet a débuté en 2013 et s'est achevé à l'automne 2015. Depuis 2016, le processus d'accompagnement est proposé comme alternative à la fréquentation des 6 modules, comme préparation à l'examen professionnel.
État d'avancement de la mise en œuvre
☐ En projet. Mise en œuvre prévue le: ☒ En cours. Période: Le projet est en cours de mise en œuvre régulière. ☐ Terminé. Période:
Succès obtenus / développements positifs
Jusqu'à présent, environ 30 diplômées ont été admises à l'examen professionnel avec un dossier d'équivalence dans le cadre du processus d'accompagnement et ont obtenu le certificat. Femmes PME Suisse Romande, une sous-association de Femmes PME Suisse, présente dans tous les cantons romands, exécute un travail promotionnel important, notamment en Suisse romande.
Problèmes particuliers / défis imminents
En Suisse alémanique notamment, la filière de la validation de l'expérience professionnelle acquise dans la formation professionnelle supérieure est encore peu connue. La promotion y est en effet particulièrement lente. Un prochain processus d'accompagnement en Suisse alémanique est prévu pour le printemps 2018.
Compétence
Femmes PME Suisse est membre de l'organisation responsable de la vérification «Formation Entrepreneurs PME (FEP) Suisse» et fait partie de la commission chargée de l'assurance qualité et d'un sous-groupe spécialisé dans la validation.
Communication
Les nouvelles diplômées et leur parcours particulier ont été présentés pour la première fois à l'occasion du Congrès suisse des arts et métiers de mai 2014, puis décrits en détail dans le Journal des arts et métiers. Depuis lors, les diplômées obtenant leur brevet dans le cadre d'un processus d'accompagnement sont particulièrement mises en avant, et «exploitées» sur le plan médiatique lors de chaque remise des brevets fédéraux de «Spécialiste en Gestion de PME».

6.8 Énoncé des motions⁸⁴

14.3795

Motion Häberli-Koller:

Modifier la législation en vue de promouvoir la main-d'œuvre nationale

Énoncé de la motion du 24 septembre 2014

Le Conseil fédéral est chargé de soumettre au Parlement un train de modifications législatives propres à promouvoir la main-d'œuvre indigène. Il proposera ainsi des mesures susceptibles de réduire la dépendance à la main-d'œuvre étrangère au moyen d'un accroissement du taux d'activité des femmes et des travailleurs âgés et de la mise en place d'une

⁸⁴ L'énoncé des trois motions 14.3795 Häberli-Koller, 14.3835 groupe PDC-PEV 14.3844 et groupe BD est identique.

politique de la formation assurant autant que possible une adéquation de l'offre et de la demande sur le marché de l'emploi.

Cosignataires

Baumann, Bieri, Bischof, Bischofberger, Engler, Fournier, Graber Konrad, Imoberdorf, Lombardi, Luginbühl, Niederberger, Schwaller, Seydoux (13)

Développement

En disant oui le 9 février 2014 à l'initiative populaire «contre l'immigration de masse», le peuple suisse a affirmé sa volonté de voir la Suisse conserver la maîtrise de son immigration, en souhaitant plus particulièrement que celle-ci diminue, ce qui suppose de prendre des mesures efficaces. Si le Conseil fédéral a indiqué vouloir préserver et développer les relations étroites qui unissent la Suisse à l'UE et à ses pays membres, parce qu'elles sont importantes, il a également fait savoir qu'il avait l'intention de promouvoir le potentiel de main-d'œuvre disponible en Suisse afin qu'il puisse être mieux exploité. Cependant, son "initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié" ne s'attaque pas suffisamment aux vrais problèmes, et le monde économique n'a pas démontré à ce jour qu'il était disposé à faire lui-même les efforts nécessaires pour promouvoir durablement la main-d'œuvre indigène. Ainsi, si le Conseil fédéral veut vraiment réduire sensiblement la dépendance à la main-d'œuvre étrangère, il doit aujourd'hui proposer des modifications législatives qui permettent de construire une réorganisation du marché de l'emploi autour de deux axes:

1. d'une part, une politique de la formation tournée vers les besoins de main-d'oeuvre;
2. d'autre part, une meilleure utilisation du potentiel de main-d'oeuvre des femmes et des seniors.

Avis du Conseil fédéral du 05 décembre 2014

Vu l'évolution démographique, le Conseil fédéral avait lancé, en 2011 déjà, l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). Après l'adoption de l'initiative populaire «contre l'immigration de masse», le Conseil fédéral a décidé, le 19 septembre 2014, d'intensifier son action dans le domaine de la FKI et d'adopter de nouvelles mesures. Il s'agit essentiellement de mesures ayant trait à la formation ou visant à promouvoir la participation des femmes et des travailleurs plus âgés au marché du travail. Concernant la formation, le Conseil fédéral veut, par exemple, encore renforcer la formation professionnelle supérieure et le domaine MINT. Dans les professions de la santé, davantage de places de formation doivent voir le jour pour les professionnels des soins et les médecins. Pour ce qui est d'améliorer les possibilités de concilier vie professionnelle et familiale, le Conseil fédéral a soutenu la prolongation du programme d'impulsion pour la création de places de crèches. Il examine également comment supprimer la pénalisation des couples mariés dans le cadre de l'impôt fédéral direct. Il a, par ailleurs, demandé à un groupe de travail d'étudier avec les cantons, d'ici juin 2015, la question du financement de structures de jour destinées aux élèves. En outre, diverses mesures dans les domaines de la formation et du marché du travail doivent permettre de mieux utiliser le potentiel que représentent les réfugiés et les personnes admises à titre provisoire.

Une partie de ces mesures peut être mise en œuvre dans le cadre des compétences juridiques existantes, d'autres nécessiteront d'adapter certaines lois; une démarche que le Conseil fédéral a déjà entreprise dans le sens de la motion. Parmi celles-ci:

- Le DEFR élabore un projet de consultation pour lancer la révision partielle de la loi sur la formation professionnelle en proposant la subvention de cours préparatoires aux examens professionnels et supérieurs.
- Les dispositions de la loi fédérale sur la formation continue entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017 selon les prévisions actuelles. Il est également prévu d'améliorer la prise en compte des acquis professionnels non formels et informels par rapport à la formation formelle afin d'accroître la transparence dans ce domaine.

- Le 26 septembre 2014, le Parlement a décidé de prolonger le programme d'incitation destiné à la création de places de crèches de quatre ans, soit jusqu'au 31 janvier 2019, rallongeant son crédit d'engagement de 120 millions de francs.
- Le Département fédéral des finances continuera les travaux visant à écarter la pénalisation des couples mariés par rapport aux concubins dans le cadre de l'impôt fédéral direct et y inclura également la question de l'incitation à travailler.
- L'instruction publique sera ajoutée à la liste des domaines d'activité dans le message approuvé par le Conseil fédéral sur la révision de la loi sur le service civil transmis le 27 août 2014 au Parlement. En effet, les personnes astreintes au service civil doivent dorénavant être en mesure de soutenir le corps enseignant, ce qui simplifiera la tâche des communes et des cantons en leur permettant d'étoffer leurs offres et d'en améliorer la qualité.
- Le 22 octobre 2014, le Conseil fédéral a décidé de prendre des mesures supplémentaires afin de lutter contre la discrimination salariale. Les employeurs sont notamment contraints d'effectuer régulièrement une analyse des salaires, puis d'en confier la vérification à un organe tiers.
- Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, les bases légales dans le domaine de l'assurance-vieillesse et survivants et de la prévoyance professionnelle sont améliorées s'agissant de la poursuite de l'activité professionnelle des seniors.
- Les dernières adaptations apportées à la loi sur l'assurance-chômage permettent aux assurés de plus de 50 ans de profiter de plusieurs avantages dans le cadre de la perception de prestations (mesures de qualification) et les encouragent à s'intégrer dans le marché du travail.

Dans la mesure où celle-ci a fait ses preuves, le Conseil fédéral veut maintenir sa politique du marché du travail et de la formation. Il entend toutefois améliorer continuellement les dispositions légales dans l'optique de mieux exploiter le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène. Il souhaite également proposer des adaptations législatives pertinentes dans les domaines qui l'exigent. Dans cette optique, le Conseil fédéral est disposé à accepter la motion.

Proposition du Conseil fédéral du 5 décembre 2014

Le Conseil fédéral propose le rejet de la motion.