



Rapport final sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié

Rapport du Conseil fédéral

Berne, le 7 décembre 2018

Table des matières

1	Situation initiale	4
1.1	Lancement de l'initiative sur le personnel qualifié	4
1.2	Objectif	4
1.3	Analyse de la situation et plan de mesures	5
1.4	Partenariat	6
2	Instrumentaire.....	8
2.1	Plan de mesures.....	8
2.2	Système d'indicateurs.....	8
2.3	Site Internet « Personnel qualifié Suisse »	10
2.4	Soutien de projets.....	11
2.5	Conférence sur le thème des travailleurs âgés	13
3	Contexte politique	14
3.1	Votation populaire du 9 février 2014	14
3.2	Réduction des contingents en provenance d'États tiers	15
3.3	Projet de loi pour la gestion de l'immigration	16
3.4	Obligation d'annoncer les postes vacants	16
3.5	Bilan intermédiaire	17
4	Contexte socio-économique	18
4.1	Démographie	18
4.2	Changement structurel.....	20
4.2.1	Déplacements sectoriels	20
4.2.2	Croissance de l'emploi à fort coefficient de formation	22
4.3	Numérisation	24
4.4	Immigration	25
4.5	Bilan intermédiaire	25
5	Marché du travail	26
5.1	Activité professionnelle et chômage.....	26
5.2	Salaires.....	27
5.3	Exploitation du potentiel.....	29
5.4	Bilan intermédiaire	30
6	Conclusions et perspectives	31
7	Annexe I :	34
8	Annexe II :	37
8.1	Le relèvement du niveau de qualification répond aux besoins du marché du travail ..	37
8.2	Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	51
8.3	Création de conditions favorables pour exercer une activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà.....	57
8.4	Promouvoir les innovations pour atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une augmentation de la productivité	58

8.5	Augmentation de l'insertion professionnelle des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire	65
8.6	Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle	68
9	Glossaire	70
10	Bibliographie.....	73

Table des figures

Figure 1 : Partenaires de la formation professionnelle de la FKI	6
Figure 2 : Caractérisation des classes professionnelles avec et sans pénurie de main-d'œuvre	9
Figure 3 : Tendances (moyenne mobile) des visiteurs uniques et actions par visite, du 1 ^{er} septembre 2017 au 30 avril 2018, site en allemand	11
Figure 4 : Soutien de projets FKI 2016 – 2018	12
Figure 5 : Facteurs d'influence sur le marché du travail	18
Figure 6 : Population arrivant sur le marché du travail et quittant la vie active (2015-2025) .	19
Figure 7 : Taux de croissance de la population résidente permanente (1900-2017) en % ...	20
Figure 8 : Part des secteurs économiques au total des personnes actives (en %, axe de gauche) et nombre de personnes actives (en 1 000, axe de droite).....	21
Figure 9 : Évolution de l'emploi dans des branches choisies des secteurs secondaire et tertiaires (1998-2018, taux de croissance annuel moyen en équivalents plein temps)	22
Figure 10 : Variation de l'emploi par grands groupes de professions 1998-2018 (au 2 ^e trimestre, en 1 000	23
Figure 11 : Niveau de formation de la population de 25 à 64 ans selon le diplôme le plus élevé obtenu en %, 1996-2017	24
Figure 12 : Taux de chômage selon le BIT en % (1998-2018)	26
Figure 13 : Taux de croissance des salaires nominaux et réels (1997-2017)	28
Figure 14 : Évolution de l'emploi dans des branches choisies des secteurs secondaire et tertiaire en %, (variation annuelle moyenne 2011-2017)	28
Figure 15 : Évolution de l'offre de main-d'œuvre par groupes d'âge compte tenu des effets de population et de participation au marché du travail, 2010-2018.....	29
Figure 16 : Effet de participation selon l'âge et le sexe, 2010-2018.....	30

1 Situation initiale

1.1 Lancement de l'initiative sur le personnel qualifié

L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI) a été lancée en 2011 en réponse aux défis posés par l'évolution démographique de la population active en Suisse et au discours officiel et politique toujours plus controversé au sujet de l'immigration.

Une augmentation continue de la demande en spécialistes hautement qualifiés s'était déjà manifestée avant le lancement de la FKI et a engendré une dépendance croissante des entreprises vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère. Étant donné la pénurie de personnel qualifié présagée par les évolutions à long terme de la démographie et du marché du travail, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR¹ a pris la décision, pour des motifs économiques, de lancer une initiative. Celle-ci vise à regrouper un paquet de mesures et tous les acteurs nécessaires afin d'éviter une accentuation de la dépendance vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère et de mieux exploiter le potentiel offert par la main-d'œuvre indigène.

1.2 Objectif

Afin de déterminer les différentes possibilités d'action, les travaux ont commencé par l'élaboration d'un rapport de base quantifiant les potentiels de main-d'œuvre disponibles, lequel a montré pour la première fois que ces potentiels étaient déjà en grande partie exploités activement et mis en valeur à large échelle². Ce rapport de base a conduit à la formulation de la vision suivante pour la politique de la main-d'œuvre : « La Suisse couvre ses besoins en personnel qualifié à terme en faisant toujours plus appel à une main-d'œuvre nationale. » Se fondant sur cette vision et sur les résultats du rapport de base, le DEFR a identifié, en étroite collaboration avec la Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique (CDEP) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) quatre champs d'action dans lesquels les potentiels de main-d'œuvre inutilisés pouvaient être activés avec succès par le biais de mesures adaptées et où une nécessité d'agir se faisait sentir :

1. Le relèvement du niveau de qualification répond aux besoins du marché du travail

La formation doit faire partie de toutes les étapes de la vie. L'apprentissage tout au long de la vie devrait à l'avenir faire partie intégrante de chaque parcours professionnel, afin que la main-d'œuvre puisse s'adapter à la demande en constante évolution de l'économie. Le perfectionnement doit être la conséquence logique de toute formation formelle. Les plans de carrière, biographies éducatives et parcours professionnels flexibles deviennent possibles et peuvent être conciliés avec une vie active à toutes les étapes de l'existence humaine.

2. Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

En Suisse, la participation des femmes au marché du travail est comparativement élevée. Le tableau est différent si l'on considère le chiffre élevé des emplois à temps partiel avec un faible taux d'occupation. En équivalents plein temps, la participation des femmes au marché du travail n'est que de 60%³. Pour augmenter la participation au marché du travail, il convient d'éliminer les obstacles à la conciliation du travail et de la famille (accueil extra-familial des enfants et assistance aux proches) ou à la réintégration au marché du travail après un congé maternité.

¹ À l'époque encore appelé Département fédéral de l'économie DFE.

² DFE 2011 : [Du personnel qualifié pour la Suisse](#).

³ Chiffre pour l'année 2011.

3. Création de conditions favorables pour exercer une activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

La part de la population active de plus de 50 ans augmente continuellement en Suisse. La situation des travailleurs âgés gagne donc en importance sur le marché du travail. Leur potentiel doit être exploité et ils doivent pouvoir continuer d'exercer une activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà. Cependant, divers obstacles factuels et légaux s'y opposent. Il convient avant tout de promouvoir la flexibilité de travailler pour des salariés d'un certain âge qui souhaitent rester sur le marché du travail. Les institutions et la politique doivent être préparées au fait qu'à l'avenir, un nombre plus important de salariés d'un certain âge voudront et pourront rester actifs plus longtemps sur le marché du travail.

4. Promouvoir les innovations pour atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une augmentation de la productivité

Avec l'évolution démographique, plusieurs secteurs économiques et branches affichent des besoins grandissants en personnel qualifié. En 2011, il a été admis qu'une importante proportion de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail serait absorbée par les secteurs majoritairement financés par l'État comme les domaines de la santé, de l'aide sociale et de l'éducation. Afin de contrecarrer cet effet d'éviction, il convient de réduire l'intensité de personnel au moyen d'innovations au niveau des produits et des prestations de services. Ces innovations devraient permettre de réduire nettement les besoins en personnel qualifié sans compromis en termes de qualité.

Se fondant sur ces champs d'action, les partenaires de la formation professionnelle⁴ ont défini les objectifs supérieurs suivants pour la FKI :

- À l'avenir, la Suisse couvre ses besoins en personnel qualifié en faisant toujours plus appel à une main-d'œuvre nationale.
- Les potentiels disponibles de la population active suisse sont mieux exploités de manière ciblée.
- Les qualifications des personnes en Suisse sont renforcées afin qu'elles puissent mieux déployer leurs compétences dans la vie professionnelle et approfondir sans cesse leur formation.
- Avec la FKI, le DEFR développe une compréhension commune des liens de causalité et des défis, et engage des mesures coordonnées. L'accroissement du potentiel de la main-d'œuvre est une tâche commune de l'économie privée, de la société civile et des pouvoirs publics.

1.3 Analyse de la situation et plan de mesures

Se fondant sur les objectifs et les champs d'actions de la FKI, le DEFR et la CDIP ont ensuite procédé à une analyse de la situation⁵. Le rapport correspondant dresse un état des lieux des stratégies et mesures existantes ainsi qu'une évaluation de la situation en 2012. Les résultats ont révélé que les divers objectifs de la FKI étaient déjà inscrits dans le programme de la législature de la Confédération et que de nombreuses mesures et stratégies au niveau des cantons déployaient déjà leurs effets dans la direction souhaitée.

Début mars 2013, le Conseil fédéral a pris connaissance du rapport sur l'analyse de la situation et décidé, pour la suite de la procédure, d'accompagner la mise en œuvre des mesures par un monitoring de synthèse sans mettre sur pied des structures supplémentaires. Le Conseil fédéral a chargé le DEFR de soumettre jusqu'à la fin 2013 une proposition pour un plan de mesures et d'action correspondant. Le Conseil fédéral a en outre habilité le DEFR à mener des entretiens avec les organisations du monde du travail, dans la mesure où une meilleure

⁴ À l'époque, le partenariat n'incluait que le DEFR, la CDEP et la CDIP.

⁵ DEFR/CDIP 2013 : [Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures](#)

utilisation des potentiels de main-d'œuvre indigènes disponibles n'est possible qu'en collaboration avec les partenaires sociaux.

En mai 2013, une table ronde sur la FKI, placée sous la conduite du conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, a eu lieu avec les cantons et les partenaires sociaux. Les partenaires sont parvenus à un accord sur un engagement commun et ont convenu que la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux mettent en œuvre des mesures dans leur domaine de compétences respectif⁶.

En novembre 2013, le Conseil fédéral a finalement approuvé le plan de mesures défini pour la période 2015 à 2018 dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, demandé aux offices fédéraux de s'engager à faire avancer les mesures dans leur domaine de compétences dans l'esprit de la FKI et transféré au Secrétariat d'État à l'économie (SECO) la responsabilité de la mise en œuvre opérationnelle du programme.

1.4 Partenariat

La FKI touche autant des thèmes relevant de la politique de l'emploi, de la formation et de l'immigration que de la politique sociale et exige impérativement une stratégie de la main-d'œuvre transpolitique orientée vers le partenariat social. L'approche décentralisée de la FKI correspond par ailleurs à la structure fédéraliste de la Suisse, axée sur les organisations du monde du travail. Les cantons disposent ainsi d'une grande autonomie de décision et d'organisation dans les domaines relevant de la politique de la main-d'œuvre et leurs politiques du marché du travail et de la formation en particulier sont placées sous le signe du partenariat social. Ce sont en effet les partenaires sociaux qui déterminent les conditions de travail dans le cadre des conventions collectives de travail et qui définissent les contenus des formations ainsi que les procédures de qualification. Les partenaires sociaux agissent de manière autonome, sans intervention du législateur.

La mise en œuvre de la FKI a par conséquent été encadrée par un groupe d'accompagnement partenarial, qui a été élargi au fil du temps et complété par un deuxième groupe d'accompagnement sur la base de la convention conclue avec les cantons⁷. Les groupes d'accompagnement contribuent à l'échange d'informations entre les divers niveaux de compétences, afin que les solutions permettant une meilleure utilisation des potentiels de la main-d'œuvre soient harmonisées à tous les niveaux et qu'une stratégie cohérente puisse être élaborée. Ces groupes encouragent par ailleurs le dialogue sur le thème du manque de personnel qualifié et les aspects y afférents.

Figure 1 : Partenaires de la formation professionnelle de la FKI⁸

Confédération	
Secrétariat général du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	SG-DEFR
Secrétariat d'État à l'économie	SECO
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation	SEFRI

⁶ Après la table ronde, le partenariat a été étendu à d'autres offices fédéraux et aux partenaires sociaux (voir également la figure 1).

⁷ DEFR/CdC 2015 : [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](#).

⁸ Pour des informations détaillées sur la structure d'organisation de la FKI, voir [Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017](#)

Secrétariat d'État aux migrations	SEM
Office fédéral des assurances sociales	OFAS
Office fédéral du personnel	OFPER
Office fédéral de la santé publique	OFSP
Administration fédérale des contributions	AFC
Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées	BFEH
Cantons	
Conférence des gouvernements cantonaux	CdC
Conférence des Chefs des départements cantonaux de l'économie publique	CDEP
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique	CDIP
Conférence des directrices et directeurs des affaires sociales	CDAS
Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé	CDS
Conférence suisse des déléguées à l'égalité	CSDE
Conférence des directrices et directeurs cantonaux des finances	CDF
Partenaires sociaux	
Union suisse des arts et métiers	USAM
Union patronale suisse	UPS
Union syndicale suisse	USS
Organisation faîtière Travail.Suisse	Travail.Suisse

2 Instrumentaire

Le principe fédéral et l'ordre économique libéral de la Suisse déterminent les possibilités d'action au niveau fédéral. La Confédération joue un rôle prépondérant au niveau institutionnel, elle crée des conditions-cadres favorisant une meilleure utilisation de la main-d'œuvre indigène, effectue un travail de sensibilisation et assure une coopération et une coopération à grande échelle.

2.1 Plan de mesures

Le plan de mesures approuvé par le Conseil fédéral en 2013 constitue l'instrument central de la FKI. Les diverses mesures sont réalisées de manière décentralisée par les offices fédéraux compétents en la matière. Conformément aux compétences conférées à la Confédération, les mesures consistent principalement à élaborer de nouvelles lois et ordonnances ou à adapter la législation et les ordonnances en vigueur. S'y ajoutent des programmes d'encouragement de durée limitée, des programmes d'impulsions créant des incitations ainsi que des mesures de sensibilisation et d'information destinées à un large public. Des sommes considérables sont octroyées à certaines de ces mesures⁹. Le SECO met à disposition les plateformes de coopération et de coordination et élabore les bases de décision requises.

Le plan de mesures de la FKI a été continuellement étoffé depuis son approbation et comprend aujourd'hui 44 mesures¹⁰. Les mesures complémentaires ont été intégrées graduellement après l'adoption de l'initiative sur l'immigration de masse ainsi que par le biais 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 », appelée FKI plus. Dans le cadre de la FKI plus, la réalisation des potentiels a été étendue à l'ensemble du potentiel de main-d'œuvre et des mesures allant au-delà des quatre champs d'actions définis dans la FKI ont été élaborées dans le but notamment d'exploiter également le potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire ainsi que des personnes en situation de handicap.

La mise en œuvre de 16 des 44 mesures prévues est achevée, 26 sont en cours de réalisation et deux se trouvent encore en phase de planification. Le spectre des mesures est désormais très large et hétérogène. La plupart des mesures sont réalisées au niveau fédéral et donc concrétisées au niveau macroéconomique. Toutefois, l'effet recherché avec ces mesures – augmentation de la participation au marché du travail de la main-d'œuvre indigène selon les besoins de l'économie – se déploie à travers le comportement individuel. De ce fait, un résultat ne peut être obtenu qu'à moyen ou long terme et ne peut pas être directement imputé à une mesure déterminée.

2.2 Système d'indicateurs

Le système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée constitue l'un des principaux fondements de la FKI¹¹. Il offre une base de comparaison et d'informa-

⁹ cf. par ex. : mesure 7 dotée de plus de 100 millions en vue d'augmenter le nombre de diplômes de master délivrés en médecine humaine, mesure 18 à laquelle sont alloués 124,5 millions pour la création de nouvelles places d'accueil extra-familial pour les enfants ainsi que 96,8 millions pour l'augmentation de subventions cantonales et communales ou mesure 28 dotée de 8 millions pour encourager les projets interprofessionnels appliqués dans le domaine de la santé.

¹⁰ Une vue d'ensemble des mesures et des précisions relatives à chacune d'elles se trouvent aux annexes I et II à partir de la page 34 ainsi que dans les rapports de monitoring 2015 et 2017.

¹¹ cf. SECO (2016). [Système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée](#).

tion complète et objective permettant d'harmoniser la FKI avec les besoins du marché du travail. Il a été initialement développé en 2009 par le bureau de conseil B,S,S¹². En 2014, le SECO a actualisé le système d'indicateurs¹³ et l'a perfectionné en 2016 à l'occasion du sommet sur le thème « Personnel qualifié Suisse ».

S'appuyant sur la nomenclature suisse des professions, le système d'indicateurs fournit une vue globale des besoins actuels de main-d'œuvre qualifiée, des éventuels potentiels disponibles et de l'évolution attendue des besoins en personnel qualifié dans 36 classes professionnelles regroupant quelque 380 professions. Il se base sur six indicateurs – taux de chômage, taux de postes vacants, taux d'immigration, exigences relatives à la qualification, besoin de remplacement démographique et croissance de l'emploi – résumés en un indice global pour chaque profession. Cet indice permet d'évaluer le besoin en personnel qualifié de chaque profession en relation avec les autres professions et groupes de professions.

Figure 2 : Caractérisation des classes professionnelles avec et sans pénurie de main-d'œuvre

	Nombreux signes d'une pénurie de personnel qualifié	Peu de signes d'une pénurie de personnel qualifié
Classes professionnelles	par ex. ingénieurs, techniciens, professions du management, professions de la santé, professions de l'informatique	par ex. poste et télécommunications, professions commerciales/vente, industrie textile et du cuir, denrées alimentaires, boissons, tabac
Caractérisation des classes professionnelles	• Forte croissance de l'emploi • Exigences élevées en matière de qualification • Chômage inférieur à la moyenne • Dépendance de l'immigration (surtout pour les professions techniques) • Important taux de postes vacants (surtout pour les professions techniques)	• Croissance de l'emploi faible/négative • Exigences faibles en matière de qualification • Chômage supérieur à la moyenne • L'immigration joue un rôle secondaire • Tendanciellement faible taux de postes vacants
Participation au marché du travail / volume de travail	Participation au marché du travail et volume de travail supérieurs à la moyenne pour les deux sexes	Participation au marché du travail et volume de travail tendanciellement inférieurs à la moyenne pour les deux sexes

Le système d'indicateurs révèle que le potentiel de main-d'œuvre est en général déjà très bien exploité dans les classes professionnelles avec de nombreux signes d'une pénurie de personnel qualifié, aussi bien du point de vue de la participation au marché du travail que du volume de travail. Les efforts déployés dans le cadre des champs d'actions de la FKI visent donc non seulement à mieux exploiter les potentiels du point de vue quantitatif, mais aussi à combattre la pénurie de personnel qualifié par des qualifications ciblées et des innovations.

¹² cf. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG en collaboration avec l'Institut de recherche en économie du marché de l'emploi et de l'industrie de l'Université de Bâle (2009). *Système d'indicateurs pénurie de personnel qualifié*. Berne : Rapport de recherche BBT.

¹³ cf. B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). *Pénurie de personnel qualifié en suisse – Un système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée dans divers domaines professionnels*. Berne : Étude menée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

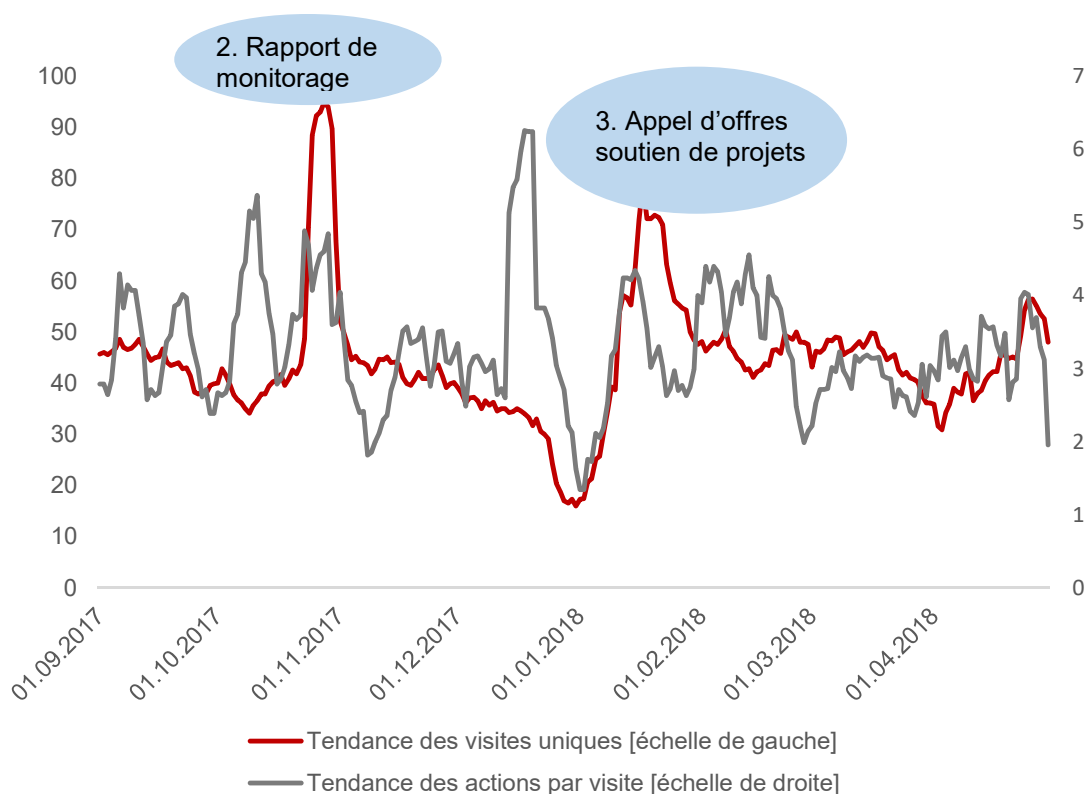
2.3 Site Internet « Personnel qualifié Suisse »

En mai 2016, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont lancé conjointement le site Internet « Personnel qualifié Suisse ». Ce site sensibilise et informe le public sur le thème de la pénurie de personnel qualifié. Des études, des analyses et d'autres documentations de base sont mises à la disposition du public de manière centralisée et transparente par ce biais et complétées en permanence. S'appuyant sur la « FKI plus », le site Internet se consacre aux quatre thèmes principaux Qualification, 50+, Travail et famille ainsi que Réfugiés. Outre des informations relatives à la pertinence et à la situation des données dans ces domaines de focalisation de la politique Suisse de la main-d'œuvre, ce site Internet constitue une plateforme pour des exemples de bonne pratique dans ces domaines. La vaste base de données inclut des exemples de la Confédération, des cantons, des associations, des entreprises et d'autres organisations. Les exemples tirés de la pratique montrent les possibilités d'action concrètes et donnent des pistes pour mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène. En même temps, la base de données d'exemples offre aux organisations et aux experts ainsi qu'aux particuliers intéressés la possibilité de réseauter et d'échanger. Cette partie du site Internet, qui propose actuellement 297 exemples, a pu être étoffée de manière substantielle depuis son lancement grâce aux contributions des cantons, des associations et d'autres organisations. La base de données est régulièrement actualisée et sans cesse complétée de nouveaux exemples pratiques. Des tweets sur des exemples pratiques choisis sont postés dans le but d'accroître la notoriété de ces mesures et d'améliorer la visibilité du site dans son ensemble.

Au total, le site a enregistré quelque 58 700 visites¹⁴ depuis sa mise en ligne en mai 2016. Proportionnellement à la part de population respective, il est utilisé avec une intensité analogue dans les trois langues nationales. Le site en allemand a été consulté par 36 982 personnes (63%), le site en français par 16 561 personnes (28%) et le site en italien par 5 153 personnes (9%). Il a été visité chaque jour par 68 personnes en moyenne (visiteurs uniques, sans double comptage), leur nombre étant de manière générale très fluctuant. La figure 3 montre que l'intérêt suscité par le site Internet a fortement augmenté après la publication du deuxième rapport de monitoring de la FKI en automne 2017. Le troisième appel d'offres pour le soutien de projets¹⁵ publié au printemps 2018 sur le site Internet « Personnel qualifié Suisse » a également eu une incidence sur le nombre de visiteurs.

¹⁴ Toutes les données ci-après sur l'utilisation du site Internet « Personnel qualifié Suisse » se rapportent à la période du 30 mai 2016 au 8 octobre 2018.

¹⁵ Plus d'informations sur le soutien de projets au chapitre 2.4. ci-après.

Figure 3 : Tendance (moyenne mobile) des visiteurs uniques et actions par visite, du 1^{er} septembre 2017 au 30 avril 2018, site en allemand

Les chiffres-clés (nombre de visiteurs, actions par visite, temps de visite) montrent que le site suscite un intérêt constant et relativement soutenu. Les visiteurs effectuent en moyenne 3,2 actions. Le temps de visite moyen relativement long de plus de 3 minutes montre que les visiteurs manifestent un intérêt soutenu pour le site. Le champ d'action Qualification (22 %) a enregistré le plus de clics, suivi des domaines d'action 50+ (20 %), Réfugiés (16 %) et Travail et Famille (9 %). Les visiteurs s'intéressent en priorité aux exemples tirés de la pratique (resp. 75 % des visiteurs du champ d'action Qualification)¹⁶.

2.4 Soutien de projets

Au travers du soutien de projets FKI, la Confédération a permis la mise sur pied de projets concrets intégrant de nouvelles approches pour atténuer la pénurie de personnel qualifié. Les ressources financières ont été allouées au titre de financements de démarrage durant la phase initiale des projets. Le premier appel d'offres a eu lieu en été 2016, le deuxième en été 2017 et le dernier a été publié au printemps 2018. Dans le cadre des trois appels d'offres, 71 organisations ont soumis une proposition de projet, qui a ensuite été évaluée par le DEFR (SECO) sur la base de critères prédéfinis accessibles au public. Lors de la sélection, une grande importance a été accordée au critère suivant : les projets doivent encourager de manière innovante et durable la mobilisation des potentiels de la main-d'œuvre indigène et être assortis d'une planification de projet et de financement aboutie.

De 2016 à 2018, le DEFR (SECO) a co-financé pour un montant total de CHF 776 800 dix projets innovants contribuant à atténuer la pénurie de personnel qualifié. Les projets concernent tous les champs d'action et adoptent des approches différentes. Le DEFR (SECO) a

¹⁶ Les chiffres se rapportent à la version allemande du site.

accompagné les projets en établissant des rapports périodiques jusqu'à ce qu'ils prennent fin. Deux des projets ont déjà été menés à bien avec succès ; les autres seront achevés jusqu'au fin 2018.

Figure 4 : Soutien de projets FKI 2016 – 2018¹⁷

Nom du projet	Institution	Objectif	Champ d'action
2016			
« Steigbügel »	Medical Women Switzerland (mws)	Réinsertion des médecins.	Qualification / Conciliation du travail et de la famille
Informa Engineering 2020	Modèle F	Maintien des travailleurs âgés qualifiés dans le domaine spécialisé de l'ingénierie.	Qualification / activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite
Campus Unternehmenertum	Union des arts et métiers de Bâle-Ville	Planification de carrière pour les jeunes talents, resp. de la main-d'œuvre qualifiée afin d'éviter qu'ils se réorientent vers d'autres branches ou choisissent la voie de l'académisation.	Qualification
Formation professionnelle initiale pour les réfugiés	Verein Lernwerk	Garantir l'obtention du diplôme CFC ainsi que l'entrée sur le marché du travail des jeunes réfugiés.	Qualification (réfugiés)
MILASS – Misura di inserimento lavorativo nel settore sanitario	Fondation ECAP TI – Institut de formation des adultes et de recherche	Réinsertion du personnel du domaine des soins.	Conciliation du travail et de la famille
2017			
New Work	Haute École de Saint-Gall	Maintien des travailleurs d'un certain âge en entreprise en développant des modèles de travail appropriés.	Activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite / Innovation
Gestion intégrée des générations	Institut de services financiers de Zoug, IFZ (HE Lucerne)	Développement et introduction d'un outil en ligne pour dresser un état des lieux et élaborer des solutions permettant de renforcer la gestion des générations dans les entreprises, sensibilisation à l'aide d'un baromètre des générations pour le grand public.	Activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite / Innovation
ict@migrants	Fondation ECAP ZH – Institut de formation des adultes et de recherche	Encourager l'intégration dans la branche des TIC des femmes qualifiées issues de l'immigration.	Qualification
2018			
Master « Développeurs spécialisés »	Institut de Recherche Idiap	Développer et mettre en place un programme de formation de	Qualification

¹⁷ Détails des projets : <https://www.personnelqualifie-suisse.ch>, rubrique « Soutien de projets »

cialisés en Intelligence Artificielle »		niveau Master basé sur la pratique dans le domaine d'application de l'intelligence artificielle.	
Travail flexible effectif	Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse	Exploiter le potentiel du travail flexible (en termes de lieu et d'horaire ou de retraite flexible) toutes générations et tous groupes de professions confondus, afin de favoriser le recrutement et la fidélisation de la main d'œuvre.	Qualification / activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite

2.5 Conférence sur le thème des travailleurs âgés

La Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés repose sur le postulat Rechsteiner (14.3569)¹⁸. Ce postulat charge le Conseil fédéral de développer, dans le cadre d'une conférence, des mesures destinées à améliorer la situation sur le marché du travail des travailleurs âgés, et en particulier celle des seniors au chômage. Le Conseil fédéral a décidé de se saisir de ce thème dans le cadre de la FKI.

Depuis lors, quatre conférences ont déjà été organisées sous la direction du Chef du département du DEFR, avec la participation des partenaires sociaux. En amont de chaque conférence, le Chef du département du DEFR a reçu les organisations de travailleurs âgés et des demandeurs d'emploi pour prendre connaissance de leurs requêtes et les traiter dans le cadre de la conférence. Depuis lors, le mandat découlant du postulat Rechsteiner a été déclaré terminé par le Parlement (juin 2017).

La première conférence, qui a eu lieu le 27 avril 2015, a ouvert le dialogue sur ce thème, le but étant de créer une compréhension commune des défis posés aux travailleurs âgés par le marché. Les participants à la conférence ont ainsi pu se faire une idée précise de la situation, ce qui leur a permis par la même occasion d'engager des mesures dans les quatre domaines suivants en s'appuyant sur leur conception commune¹⁹ :

- Réinsertion (optimisation de l'instrumentaire de l'AC) ;
- Qualification professionnelle (préservation des compétences grâce à l'encouragement de la formation continue professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie) ;
- Sensibilisation (élimination des préjugés négatifs et prise de conscience des pratiques discriminatoires et des évolutions sur le marché du travail, ainsi que de leurs conséquences) ;
- Flexibilisation de la perception de la rente et aménagement de la phase professionnelle précédant le départ à la retraite.

Lors de la deuxième conférence nationale du 21 avril 2016, un premier bilan des mesures engagées a été dressé et d'autres mesures ont été approuvées²⁰. Lors de la première conférence, les partenaires sociaux avaient convenu d'un commun accord de demander aux employeurs de renoncer aux indications d'âge dans les offres d'emploi. Le SECO a par la suite chargé le moniteur du marché de l'emploi de l'Université de Zurich d'analyser les indications d'âges figurant dans les offres d'emploi. Les résultats ont révélé que la part des offres d'emploi

¹⁸ cf. postulat Rechsteiner [14.3569](#) : Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

¹⁹ cf. Déclaration finale commune de la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés du 27 avril 2015.

²⁰ cf. Déclaration finale commune de la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés du 21 avril 2016.

comportant des limites d'âge était en recul²¹. Les organisations de travailleurs âgés et de personnes sans emploi ont cependant continué de faire état de pratiques discriminatoires.

La troisième conférence du 25 avril 2017 a donc été consacrée à la discrimination liée à l'âge. Dans la déclaration commune finale, les participants à la conférence ont convenu de prendre des mesures résolues pour lutter contre les pratiques abusives et d'investir dans l'aptitude au travail et l'employabilité d'une population globalement vieillissante. Ils se sont en outre penchés sur les effets de la prévoyance professionnelle (2e pilier) sur les possibilités d'engagement des salariés âgés et ont renforcé les efforts de sensibilisation²². A titre de mesure de sensibilisation concrète, les partenaires sociaux concernés ont publié à l'occasion de la conférence une brochure proposant une collection d'exemples pratiques avec des mesures d'amélioration concrètes pour le maintien en emploi et la réinsertion des travailleurs seniors dans le secteur des PME.

La quatrième conférence, qui a eu lieu le 26 avril 2018, était à nouveau consacrée à l'élimination des préjugés dans l'esprit d'un changement culturel. Une attention particulière a été accordée à la formation et au conseil adaptés à l'âge. Les participants à la conférence ont souligné, dans la déclaration commune finale, que l'aménagement du plan de carrière et le perfectionnement continu relevaient cependant en première ligne de la responsabilité de chaque travailleur. Néanmoins, les employeurs, les associations professionnelles et de branche ainsi que les cantons et la Confédération sont également sollicités. La Confédération et les cantons doivent ainsi mettre en place des conditions-cadres et des prestations garantissant l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à des formations continues et des offres de conseil et créer des incitations pour que les seniors puissent rester le plus longtemps possible sur le marché du travail. Il a en outre été décidé que la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux examinent les propositions permettant d'éviter les problèmes financiers et sociaux provoqués par l'éviction des chômeurs âgés. Sur demande des partenaires sociaux et sur la base des retours des organisations concernées, le DEFR vérifiera par ailleurs une nouvelle fois l'efficacité des prestations de conseil fournies par les offices régionaux de placement (ORP) aux demandeurs d'emploi âgés et soutiendra si nécessaire les cantons en édictant des directives d'optimisation concrètes²³.

3 Contexte politique

L'approche transpolitique de la FKI réunit non seulement des acteurs des divers domaines politiques, mais associe également divers contextes politiques, dont les évolutions ont une incidence sur l'efficacité et les objectifs de la FKI. Les principales évolutions dans ce contexte se manifestent dans la politique migratoire, resp. la politique de l'immigration. Les principaux événements et leurs conséquences pour la FKI sont expliqués brièvement ci-après :

3.1 Votation populaire du 9 février 2014

En acceptant l'initiative contre l'immigration de masse le 9 février 2014, quelques mois après l'adoption par le Conseil fédéral du train de mesures de la FKI, les citoyens se sont prononcés en faveur d'une gestion autonome et d'une limitation de l'immigration. Simultanément, le Conseil fédéral a été chargé de négocier une adaptation de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) conclu avec l'UE. Il est immédiatement apparu que l'introduction de nombres maximums et de contingents risquait d'entraîner une aggravation supplémentaire de la pénurie de main d'œuvre qualifiée.

²¹ cf. le Moniteur du marché de l'emploi suisse (2016) : [Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2006 à 2015](#).

²² cf. Déclaration finale commune de la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés du mardi 25 avril 2017.

²³ cf. Déclaration finale commune de la Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés du jeudi 26 avril 2018.

La FKI vise certes à mieux exploiter les potentiels de la main-d'œuvre indigène afin de réduire la dépendance des entreprises suisses vis-à-vis de la main d'œuvre étrangère. Les analyses²⁴ effectuées dans le cadre de la FKI ont cependant également révélé que les potentiels de main-d'œuvre disponibles étaient déjà réalisés et très bien exploités, en particulier dans les classes professionnelles montrant de nombreux signes d'une pénurie de personnel qualifié du point de vue de la participation au marché du travail et du volume de travail²⁵. L'immigration dans le cadre de la libre circulation des personnes contribue ainsi de manière importante à la réduction de la pénurie de personnel qualifié, avant tout parce qu'elle a eu lieu à titre de complément au potentiel de la main-d'œuvre indigène²⁶. Les entreprises helvétiques doivent impérativement avoir accès à du personnel qualifié pour pouvoir maintenir leurs activités en Suisse. Si tel n'est pas le cas, la probabilité d'une délocalisation du travail dans des pays étrangers où cette main-d'œuvre est disponible est plus élevée. Cela aurait pour conséquence l'absence d'effets de croissance positifs, comme l'augmentation de la productivité du travail, l'amélioration des performances d'innovation ou la progression de l'emploi²⁷.

Le Conseil fédéral a adopté en juin 2014 le plan de mise en œuvre de l'article constitutionnel sur l'immigration découlant de l'initiative sur l'immigration de masse dans ce champ de tensions entre mandat constitutionnel visant à gérer l'immigration et meilleure adéquation possible avec les besoins en personnel qualifié²⁸. Il y a défini trois piliers qui devraient permettre à la Suisse de continuer à remplir les objectifs des politiques migratoire et de l'intégration, les exigences de la politique extérieure ainsi que le mandat constitutionnel visant à préserver la prospérité et la compétitivité de la place économique suisse. Les deux premiers piliers incluent le mandat législatif relevant de la politique intérieure (introduction de nombres maximums et de contingents) et le mandat de politique extérieure en vue de l'adaptation de l'ALCP. Le troisième pilier du plan de mise en œuvre englobe les mesures d'accompagnement, dans lesquelles le Conseil fédéral inclut également la FKI. La meilleure exploitation des potentiels de la main-d'œuvre indigène et la FKI ont en conséquence pris davantage d'importance dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 121a Cst.

3.2 Réduction des contingents en provenance d'États tiers

En novembre 2014, le Conseil fédéral a utilisé la possibilité de pilotage de l'immigration à disposition en abaissant le nombre maximal de main-d'œuvre en provenance d'États tiers, c'est-à-dire de pays ne faisant pas partie de l'Union européenne ou d'une association de libre-échange (UE/AELE)²⁹. Le but de cette réduction était d'inciter les entreprises suisses à promouvoir et à exploiter plus efficacement le potentiel de main d'œuvre indigène. Le contingent global d'autorisations destinées aux travailleurs en provenance d'États tiers remontera au niveau de 2014 à partir de 2019³⁰.

²⁴ cf. Rapport de base du DFE 2011 : [Du personnel qualifié pour la Suisse](#), ainsi que système d'indicateurs cf. SECO (2016). [Système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée](#).

²⁵ À ce sujet, voir également le chapitre 2.2 Système d'indicateurs.

²⁶ Voir également SECO (2018): [14^e rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE](#), ainsi que SECO (2017) : [13^e rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE](#).

²⁷ Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

²⁸ cf. [Plan de mise en œuvre de l'art.121a Cst du 20.06.2014](#).

²⁹ Plus d'informations sur les États tiers au chapitre 4.4 Immigration.

³⁰ Voir à ce sujet le communiqué de presse du Conseil fédéral (2018): <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-72364.html>.

3.3 Projet de loi pour la gestion de l'immigration

Conformément au plan de mise en œuvre, le Conseil fédéral a adopté le 11 février 2015 l'avant-projet de nouvelle législation sur les étrangers et le mandat de négociations en vue d'une adaptation de l'ALCP. Il a par ailleurs arrêté des mesures complémentaires en vue d'une meilleure mobilisation du potentiel de main-d'œuvre indigène³¹. Il est apparu, lors de la consultation sur le projet de loi, qu'une nette majorité des participants à la procédure souhaitait une solution permettant le maintien de la libre circulation des personnes. Des mesures concrètes permettant effectivement de mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène ont également été souhaitées à plusieurs reprises. Cette revendication n'était pas nouvelle³², mais le Conseil fédéral n'a pu y répondre que partiellement. Des mesures concrètes exigeraient une ingérence dans les principes fédéralistes et dans l'ordre économique libéral de la Suisse, ce que le Conseil fédéral n'est pas habilité à faire. C'est pour cette raison également que la FKI est vue comme une tâche conjointe de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux³³.

Le Conseil fédéral a répondu au souhait d'un maintien de la libre circulation des personnes et opté, en décembre 2015³⁴, pour une clause de sauvegarde relative à l'immigration dans le cadre de la libre circulation des personnes. Il s'est efforcé de trouver une solution consensuelle avec l'UE. Dans l'éventualité de l'échec des négociations avec l'UE empêchant la conclusion à temps d'un accord³⁵, le Conseil fédéral a prévu une clause de sauvegarde unilatérale. Le gouvernement a adopté le message avec le projet de loi correspondant le 4 mars 2016. Après l'acceptation du référendum sur la sortie du Royaume-Uni de l'UE, il est apparu qu'un accord sur une clause de sauvegarde mutuellement acceptable ne pourrait être conclu à temps avec l'UE, de sorte que cette option a été abandonnée.

Avec la clause de sauvegarde unilatérale, le mécanisme de contrôle des nombres maximums et des contingents annuels aurait été activé en cas de dépassement d'un seuil d'immigration défini par le Conseil fédéral. Une activation de ce mécanisme de contrôle aurait donc constitué une violation de l'ALCP. Le Conseil national, qui a traité le projet du Conseil fédéral à la session d'automne 2016 en tant que première chambre délibérante, était résolument contre une violation de l'ALCP. Il a par conséquent été amené à s'écarter de la proposition du Conseil fédéral et a soumis en lieu et place une nouvelle proposition se concentrant sur la main-d'œuvre indigène. À la session d'hiver 2016, cette proposition du premier conseil a été soumise au deuxième conseil.

3.4 Obligation d'annoncer les postes vacants

La loi d'application de l'art. 121a Cst s'est finalement muée en un nouvel article 21a de la loi sur les étrangers (LEtr), qui a été approuvé par les deux chambres le 16 décembre 2016. La nouvelle loi vise en particulier une meilleure utilisation des potentiels de main-d'œuvre indigènes, si bien que le Parlement a donné suite aux revendications exprimées lors de la consultation en faveur de mesures concrètes dans ce domaine.

Le Parlement a notamment souligné la pertinence de la FKI et son approche partenariale dans le premier alinéa du nouvel article : « *Le Conseil fédéral arrête des mesures visant à exploiter*

³¹ cf. communiqué de presse du Conseil fédéral (2015) : https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html.

³² 55 interventions parlementaires se référant directement à la FKI ont été déposées en 2014 déjà.

³³ cf. chapitre 1.4 Partenariat.

³⁴ Voir à ce sujet le communiqué de presse du Conseil fédéral (2015) : https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2015/ref_2015-12-042.html

³⁵ Selon le texte de l'Initiative sur l'immigration de masse, l'ordonnance d'application de l'article constitutionnel 121a doit entrer en vigueur dans les trois ans suivant l'acceptation de l'initiative.

le potentiel de main-d'œuvre existant en Suisse. Il consulte au préalable les cantons et les partenaires sociaux ».

Dans les alinéas suivants du nouvel article 21a de la LEtr, le Parlement a par ailleurs introduit un élément complémentaire à la FKI, à savoir l'obligation d'annoncer les postes vacants. Les entreprises sont ainsi tenues d'annoncer aux offices régionaux de placement (ORP) tous les postes à pourvoir dans les groupes de professions et domaines d'activité affichant un taux de chômage supérieur à la moyenne. Pendant une durée limitée, seuls les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORPS ont accès aux informations relatives aux postes annoncés. Les demandeurs d'emploi sont ainsi informés avec un temps d'avance et peuvent en profiter pour postuler avant les autres candidats. Le Conseil fédéral a adopté la modification correspondante des ordonnances le 8 décembre 2017³⁶. Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

3.5 Bilan intermédiaire

La politique est finalement parvenue à résoudre le dilemme entre une politique de l'immigration plus restrictive et une politique économique libérale, mais des concessions ont dû être faites des deux côtés. L'approche de la FKI a été confirmée et consolidée.

Si les approches à la base de la FKI et de l'obligation de communiquer les postes vacants diffèrent, ces deux instruments s'avèrent complémentaires dans la perspective d'une meilleure utilisation du potentiel de la main-d'œuvre indigène. Alors que la FKI se focalise sur les classes professionnelles présentant des signes importants de pénurie de personnel qualifié – et donc souvent des taux de chômage faibles –, l'obligation de communiquer les postes vacants vise à lutter contre le chômage dans les professions où les taux correspondants sont élevés. Ensemble, ces deux instruments contribuent à mieux exploiter les potentiels de la main-d'œuvre indigène.

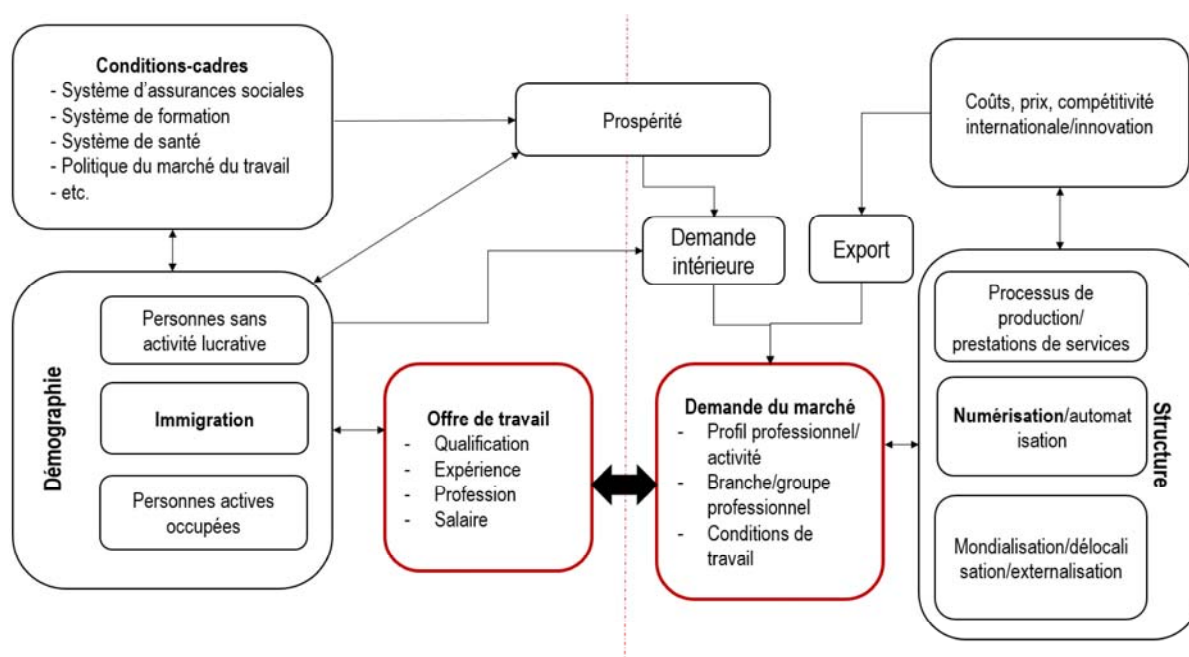
³⁶ cf. communiqué de presse du Conseil fédéral du 8.12.2017 : https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/aktuell/news/2017/ref_2017-12-081.html

4 Contexte socio-économique

Outre les développements politiques, qui ne restent pas sans effets sur la situation de la Suisse en matière de personnel spécialisé, une combinaison de diverses tendances socio-économiques exerce également un impact décisif sur l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée. L'évolution démographique, la transformation structurelle et la croissance de l'emploi à fort coefficient de formation ont déjà été évoquées aux chapitres précédents. Ces facteurs ont une incidence sur l'offre et la demande sur le marché du travail et déterminent également la situation en matière de personnel qualifié.

Les principales tendances ayant un impact sur la situation en matière de personnel qualifié sont traitées plus en détail ci-après. Afin de donner un aperçu des relations de cause à effet, la figure 5 résume dans les grandes lignes l'interaction des tendances du côté de la demande et de l'offre ainsi que des facteurs institutionnels.

Figure 5 : Facteurs d'influence sur le marché du travail



Interprétation d'après Rütter Soceco (2017)

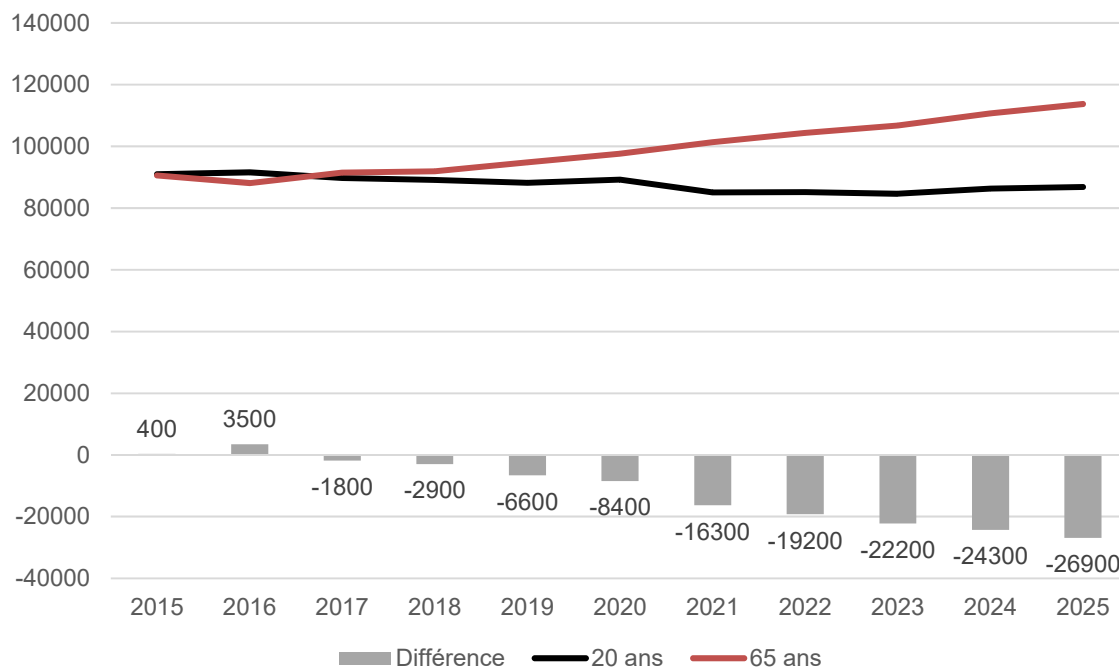
4.1 Démographie

La démographie a une influence déterminante sur les évolutions actuelles et futures sur le marché suisse du travail et a été décisive pour le lancement de la FKI. La structure des âges au sein de la population s'est radicalement modifiée au 20^e siècle, ce qui a eu une incidence sur la part de la population en âge de travailler. Entre 1900 et 2016, la part des jeunes de moins de 20 ans a diminué de moitié (passant de 40,7 % à 20,1 %), tandis que la part des plus de 64 ans a triplé durant la même période (de 5,8 % à 18 %) et celle des personnes âgées (80 ans et plus) a même décuplé (de 0,5 % à 5,1 %)³⁷. Selon les scénarios de l'évolution démographique établis par l'Office fédéral de la statistique (OFS), le processus de vieillissement – l'une des conséquences de l'allongement de l'espérance de vie et de la diminution du taux de natalité – se poursuivra au 21^e siècle. D'ici 2045, la part des personnes de 65 ans et plus devrait passer de 18,1 % (2016) à environ 26 %.

³⁷ OFS (2018) : Panorama

Actuellement, la taille du groupe des retraités est pratiquement identique à celle du groupe des jeunes de 20 ans qui arrivent sur le marché du travail. En 2025, le groupe des travailleurs partant à la retraite comptera chaque année quelque 27 000 personnes de plus que celui des jeunes fêtant leur 20^e anniversaire (cf. figure 6). La part de la population active à la population totale diminuera donc fortement, si bien que la demande de main-d'œuvre ne pourra plus être couverte dans la même mesure.

Figure 6 : Population arrivant sur le marché du travail et quittant la vie active (2015-2025)

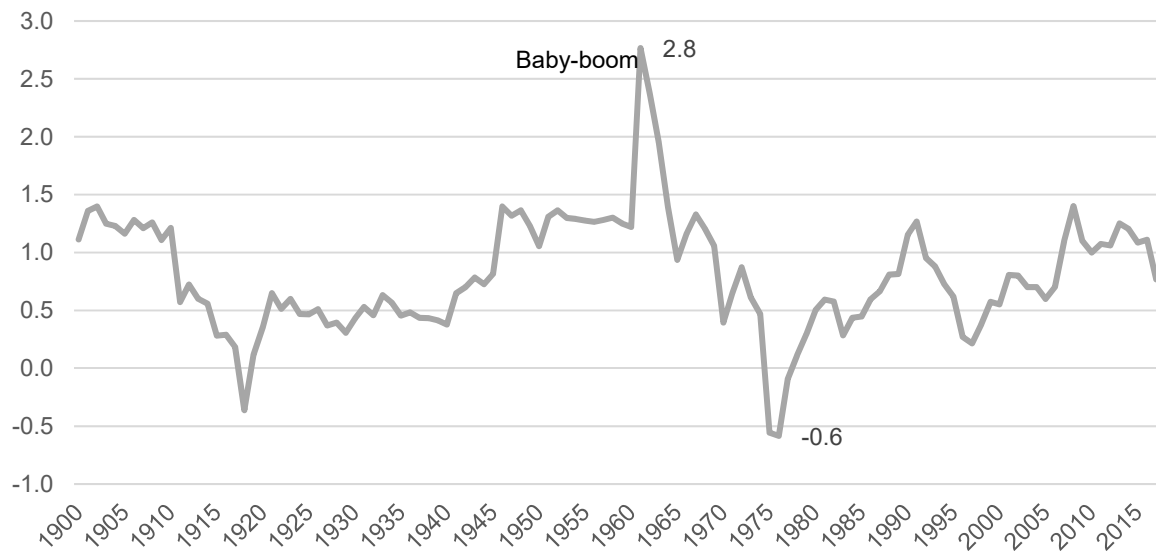


Source : OFS/Scénarios démographiques

S'agissant de l'offre de main-d'œuvre, il faut notamment tenir compte du fait que la croissance de la population a atteint son point culminant au début des années 1960 avec le fameux baby-boom. La population résidente permanente a continuellement augmenté entre 1960 et 1965, à savoir de quelque 2 % par an (cf. figure 7). Durant la décennie suivante, la croissance de la population s'est à nouveau considérablement ralentie pour atteindre, entre 1970 et 1980, un creux de 0,15 % p. a., une conséquence de la limitation de l'immigration de la main-d'œuvre étrangère et de la récession économique des années 1975 et 1976 qui a provoqué un excédent d'émigration. Depuis lors, la population continue d'augmenter : les taux de croissance annuels se situaient en moyenne vers 0,6 % entre 1980 et 1990, vers 0,7 % dans les années 1990 et vers 1 % depuis 2 000, la barre des 1 % ayant été franchie dès 2007³⁸. La Suisse se trouve donc au début d'un revirement de tendance : la très faible croissance de la population après la phase de baby-boom a conduit, au cours des années subséquentes, à une contraction de l'offre de main-d'œuvre, dans la mesure où la relève est insuffisante pour remplacer les personnes nées durant les années à fort taux de natalité qui quittent la vie active (cf. figure 6).

³⁸ OFS (2018) : Panorama

Figure 7 : Taux de croissance de la population résidente permanente (1900-2017) en %



Source : OFS/BEVNAT, ESPOP, STATPOP

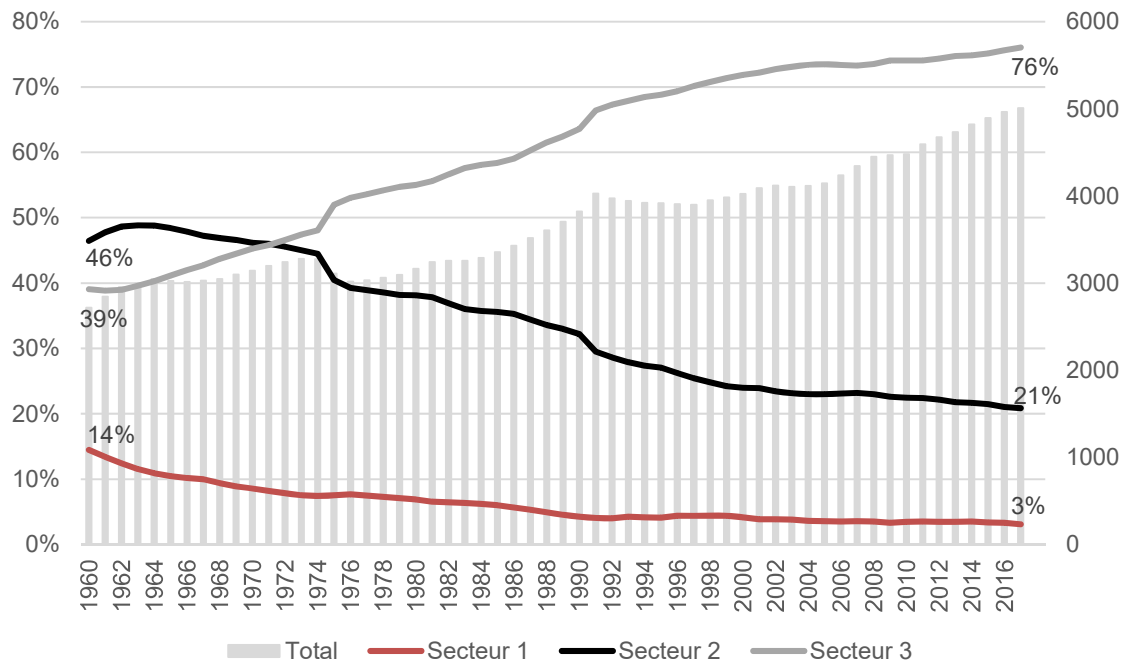
4.2 Changement structurel

Les changements structurels sont permanents sur le marché du travail suisse et ont fortement modifié la structure de l'emploi au cours de ces dernières décennies. Des déplacements nets ont été constatés au sein des secteurs économiques mais également entre eux. Le déplacement des emplois du secteur secondaire vers le secteur des services et la croissance des emplois à fort coefficient de formation dans la plupart des branches sont significatifs.

4.2.1 Déplacements sectoriels

Ces dernières décennies, l'emploi a sensiblement diminué dans le secteur primaire (agriculture et sylviculture) comme dans le secteur secondaire (industrie). Si près de la moitié des personnes actives en Suisse travaillait encore dans ces deux secteurs en 1960, cette part est tombée à un peu moins d'un quart actuellement. L'emploi a en revanche fortement progressé dans le secteur des services, compensant largement le recul dans les deux autres secteurs (cf. figure 8). Quelque 840 000 emplois ont ainsi été créés entre 1998 et 2018 et le nombre de personnes actives est passé de 3,9 à environ 5 millions.

Figure 8 : Part des secteurs économiques au total des personnes actives (en %, axe de gauche) et nombre de personnes actives (en 1 000, axe de droite)

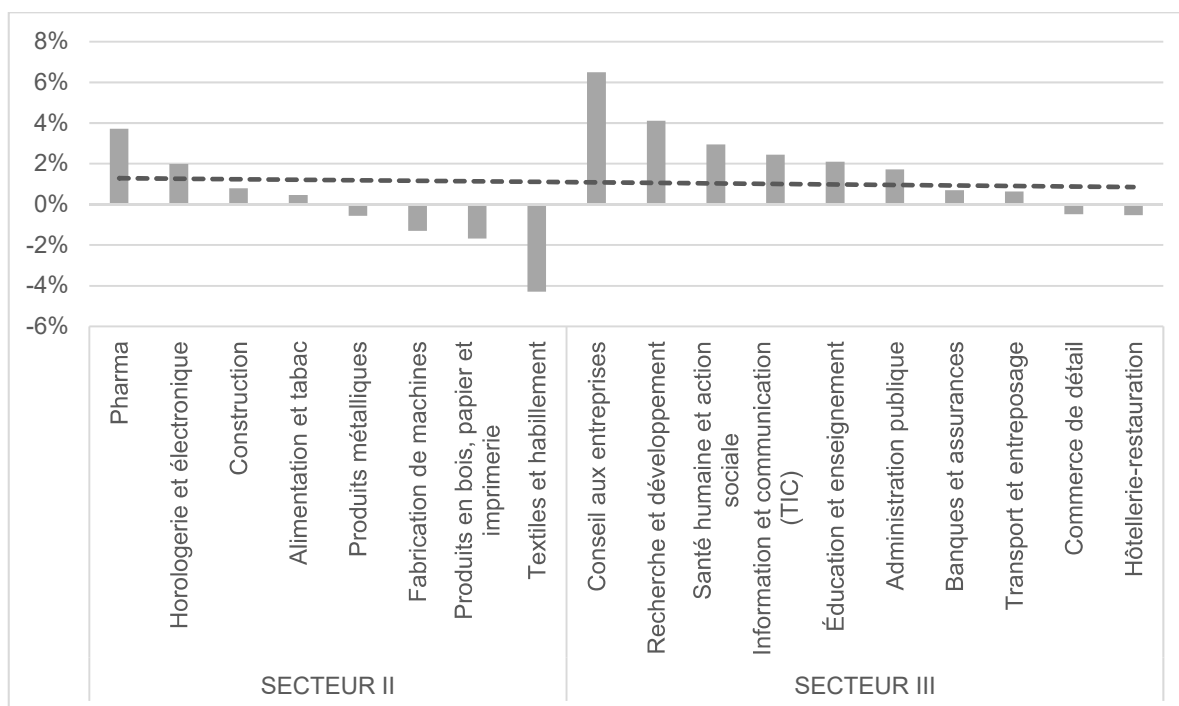


Source : OFS/SPAO 2018

Selon la branche, l'emploi a cependant évolué dans la direction opposée au sein des secteurs. Alors que l'emploi était également en recul dans le secteur secondaire, en particulier dans les branches manufacturières classiques (industrie du textile, industrie du papier et imprimerie, industrie des machines et des métaux) notamment en raison des possibilités de délocalisation et d'automatisation, une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne a été enregistrée dans les secteurs de la haute technologie, comme l'industrie pharmaceutique, l'horlogerie ou l'électronique (cf. figure 9).

Dans le secteur tertiaire, l'accroissement a été particulièrement marqué dans le secteur des services économiques, comme le conseil aux entreprises, la recherche et le développement ou les services informatiques. Des taux de croissance supérieurs à la moyenne ont également été relevés dans les secteurs des prestations proches de l'État comme la formation, les soins de santé et le social. En revanche, une stagnation a été enregistrée dans le commerce et l'emploi a même reculé dans la restauration et l'hôtellerie.

Figure 9 : Évolution de l'emploi dans des branches choisies des secteurs secondaire et tertiaires (1998-2018, taux de croissance annuel moyen en équivalents plein temps)



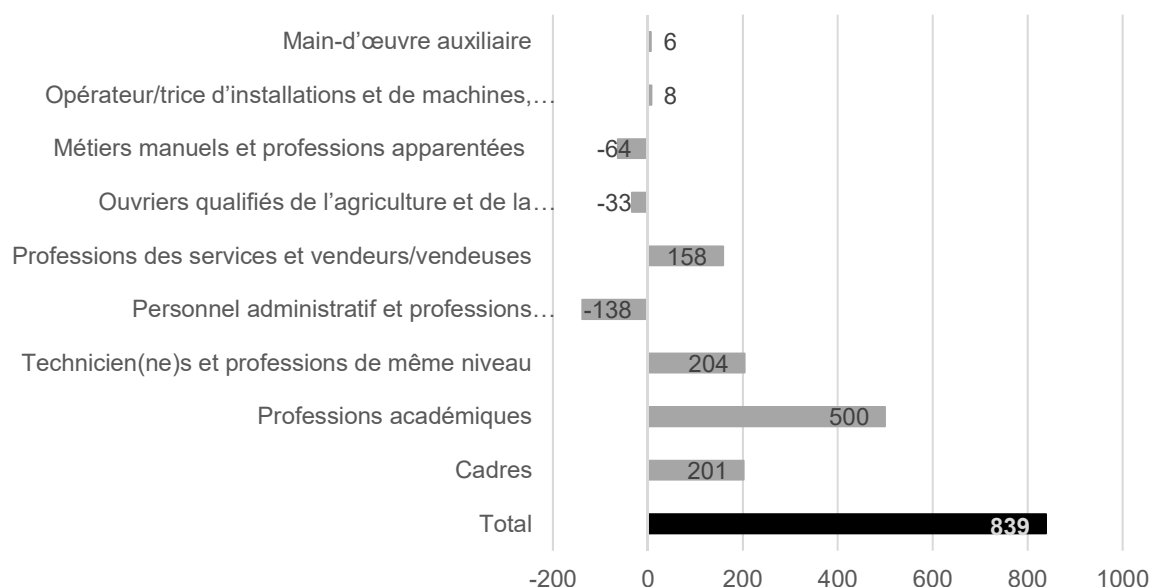
Source : OFS/SPAO 2018

4.2.2 Croissance de l'emploi à fort coefficient de formation

Le déplacement des emplois vers le secteur des services et les ajustements au sein des secteurs se sont accompagnés d'une croissance de l'emploi à fort coefficient de formation, par exemple dans l'informatique ou la recherche et le développement. La classification des branches en fonction de leur intensité en connaissances montre que celles avec des exigences de qualification élevées ont connu une croissance supérieure à la moyenne de l'emploi et gagné des parts d'emploi (cf. figure 10). À l'instar de l'évolution au sein des branches, ces déplacements entre les classes professionnelles sont en lien avec l'évolution technologique et l'internationalisation croissante de l'économie.

Dans les professions académiques, l'emploi a le plus progressé parmi les économistes d'entreprises et dans les professions des technologies de l'information et de la communication. Ces dernières englobent par exemple les concepteurs et analystes de logiciels et d'applications ou les spécialistes des banques de données et des réseaux. L'emploi a enregistré une progression supérieure à la moyenne parmi les juristes, les chercheurs en sciences sociales, les médecins, les pharmaciens et les physiothérapeutes, ainsi que dans les professions du domaine des sciences naturelles comme les physiciens, les chimistes, les mathématiciens et les ingénieurs. L'emploi a également connu une progression supérieure à la moyenne dans les domaines de l'enseignement et des professions des soins et de l'assistance, des métiers fortement marqués par l'interaction personnelle qui ne peuvent donc être ni délocalisés à l'étranger, ni automatisés.

On observe en revanche un recul de l'emploi dans les professions routinières pouvant facilement être automatisées. Dans le secteur primaire, un recul a été observé parmi la main d'œuvre agricole et sylvicole et, dans le secteur secondaire, dans les métiers manuels et d'usinage comme les ouvriers de précision, les imprimeurs, les métiers d'art et d'artisanat ou de l'industrie de la transformation des aliments. Dans le secteur des services, la part de l'emploi a connu un recul supérieur à la moyenne parmi le personnel de bureau et le personnel chargé des tâches de secrétariat.

Figure 10 : Variation de l'emploi par grands groupes de professions 1998-2018 (au 2^e trimestre, en 1 000)

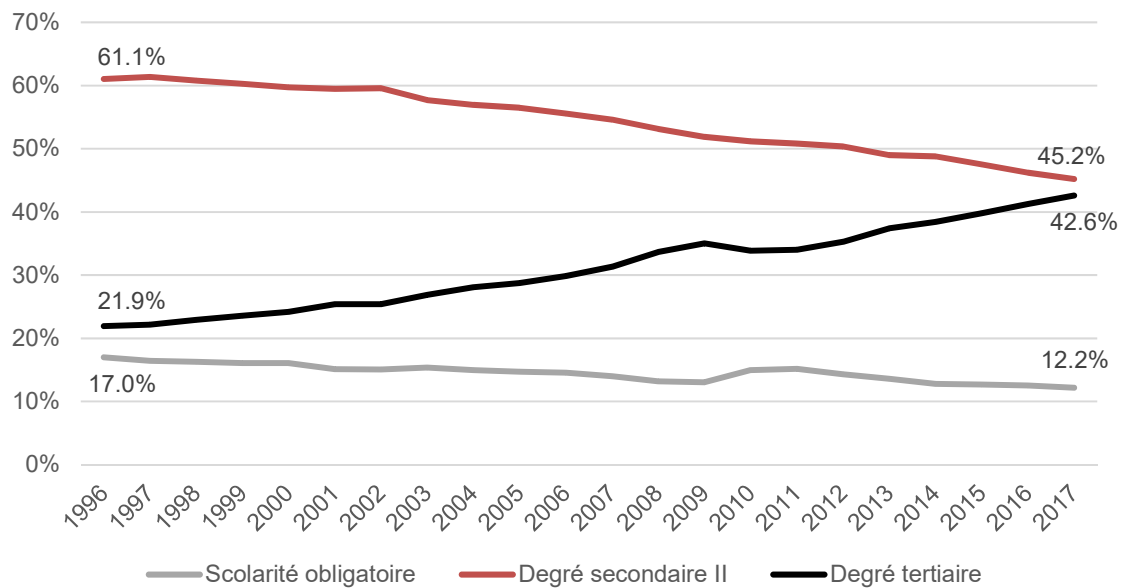
Source : OFS/SPAO 2018

Remarque : Les grands groupes de professionnels sont classés dans un ordre ascendant en fonction du niveau de formation moyen des personnes actives.

Il est essentiel, pour la performance économique de la Suisse, que la structure de qualification de la population active helvétique évolue parallèlement à la croissance des emplois à fort coefficient de formation. Un regard sur le passé montre que plus de 60 % des personnes de 25 à 64 ans étaient titulaires d'un diplôme de formation d'un niveau de qualification moyen il y a une vingtaine d'années – dont en particulier les travailleurs ayant accompli un apprentissage. En 2017, cette part n'était plus que de 45 % (cf. figure 11). Durant la même période, la part de la population sans diplôme de formation obligatoire a également diminué, passant de 17 % en 1996 à environ 12 % en 2017. La part de la population titulaire d'un diplôme de degré tertiaire (formation professionnelle supérieure, écoles techniques et spécialisées, écoles supérieures ou universités, EPF, HES, HEP) a fortement augmenté, passant de 22 % en 1996 à plus de 45 % en 2017. Le système de formation suisse a donc bien accompagné la transformation structurelle et contribué notablement à amortir la demande tendanciellement importante de personnel (très) qualifié. Ces quinze dernières années, l'immigration dans le cadre de la libre circulation des personnes a également soutenu cette évolution de la structure de qualification en Suisse. En moyenne, 54 % des personnes actives arrivées en Suisse en provenance de l'UE/AELE étaient ainsi titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Les analyses montrent que ces immigrants hautement qualifiés occupent pour la plupart un emploi correspondant à leur niveau de qualification³⁹.

³⁹ Voir également SECO (2018) : [14^e rapport de l'Observatoire relatif à l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE](#)

Figure 11 : Niveau de formation de la population de 25 à 64 ans selon le diplôme le plus élevé obtenu en %, 1996-2017



Source : OFS

4.3 Numérisation

Le développement et l'utilisation de nouvelles technologies influence la structure de l'emploi dans tous les secteurs économiques à travers divers canaux. L'automatisation et les améliorations technologiques entraînent d'une part des déplacements entre les secteurs qui se reflètent dans le développement continu du secteur des services et de nouveaux produits. De l'autre, l'automatisation et la numérisation ont également engendré un déplacement des emplois au sein des secteurs. On observe ainsi une croissance de l'emploi dans les professions technologiques et intensives en connaissance, ainsi que dans les professions avec une forte proportion d'interactions humaines ou caractérisées par des activités manuelles non routinières.

Le progrès technologique de manière générale et le développement de technologies numériques en particulier apportent des gains de productivité et permettent de réaliser des économies de coûts. Si l'automatisation d'étapes de travail est rentable d'un point de vue économique, une substitution a lieu à moyen ou long terme et de nouveaux profils professionnels apparaissent. Les technologies d'automatisation peuvent cependant aussi être utilisées en complément à des tâches existantes. Par exemple, des processus de traitement peuvent être accélérés et flexibilisés à l'aide de moyens informatiques et permettent de nombreuses possibilités d'application. Des technologies complémentaires peuvent ainsi revaloriser le portefeuille d'activité de la main-d'œuvre et contribuent à augmenter la productivité, ce qui peut se refléter dans des salaires plus élevés⁴⁰.

Le progrès technologique stimule en outre la demande de l'économie. Les gains de productivité et les économies de coûts entraînent en principe une diminution du prix des produits, ce qui accroît le revenu réel disponible des consommateurs. Une demande potentiellement en

⁴⁰ Voir également le rapport du Conseil fédéral (2017) : Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques.

hausse conduit à son tour à une augmentation de la production et à une demande accrue de main-d'œuvre.

4.4 Immigration

Ces dernières années, l'UE a été un important bassin de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, en ce sens que l'immigration était fortement déterminée par la demande de spécialistes. Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, la moitié des immigrants sont des spécialistes hautement qualifiés et occupent majoritairement des postes correspondant à leur niveau de qualification. L'immigration dans le cadre de la libre circulation des personnes a cependant également joué un rôle pour le recrutement de main-d'œuvre moins qualifiée. Par le passé, les travailleurs non qualifiés et les saisonniers étaient souvent recrutés dans les États tiers⁴¹. Aujourd'hui, l'immigration de main-d'œuvre en provenance d'États non membres de l'UE/AELE est limitée aux spécialistes hautement qualifiés et soumise à un contrôle quantitatif par contingents ainsi qu'à un contrôle qualitatif (qualifications personnelles, intérêts économiques du pays, capacité d'intégration, salaire respectant les conditions de rémunération usuelles du lieu et de la profession). Le recrutement de main-d'œuvre étrangère pour des fonctions simples n'est donc désormais quasiment possible que dans le cadre de la libre circulation des personnes⁴². Le besoin de main-d'œuvre dans ce domaine est donc aussi une conséquence du niveau de qualification plus élevé de la population suisse. Comme déjà mis en évidence, la part de personnes sans formation scolaire post-obligatoire à la population active suisse a diminué à un rythme rapide ces dernières années. Des immigrants en provenance de l'UE ont donc aussi été recrutés pour des professions avec de faibles exigences de qualification afin de compenser la diminution de l'offre de main-d'œuvre indigène. Il en ressort que l'immigration était fortement complémentaire, non seulement au sommet de l'échelle de qualification, mais également au bas de celle-ci. En ce sens, la libre circulation des personnes a également contribué à soutenir de manière décisive la transformation structurelle du marché du travail suisse. La part des immigrants très qualifiés est cependant très nettement prépondérante : 54 % des immigrants sont au bénéfice d'une formation supérieure, alors que seuls 17 % n'ont suivi qu'une formation de niveau secondaire I⁴³.

4.5 Bilan intermédiaire

Le marché suisse du travail a connu une profonde transformation structurelle ces vingt dernières années. Le déplacement des emplois entre les branches et entre les diverses activités professionnelles s'est néanmoins relativement bien déroulé. La modification des besoins de main-d'œuvre a aisément pu être gérée au travers des entrées et des sorties ordinaires du marché suisse du travail, du perfectionnement de la main-d'œuvre et de l'afflux de personnel étranger. Le fait que la transformation structurelle a eu lieu dans un contexte de croissance a également contribué à faciliter la transition. Le recul de l'emploi dans certaines branches a ainsi pu être amorti par l'émergence de nouveaux domaines d'activité. Le changement structurel a notamment pu être mis à profit grâce aux éléments suivants⁴⁴ :

- La capacité d'innovation des entreprises suisses : elles ont saisi les opportunités offertes par la numérisation et l'automatisation pour élaborer de nouveaux produits, optimiser leurs processus de production et améliorer ainsi leur compétitivité.
- Un bon accès au marché international : les entreprises suisses ont pu saisir les opportunités offertes par la mondialisation. Une spécialisation sur des activités hautement productives en Suisse non seulement dans le secteur des services, mais également dans l'industrie a ainsi été possible.

⁴¹ États ne faisant pas partie de l'Union européenne et/ou de l'espace Schengen.

⁴² Voir également SECO (2018) : [14^e rapport de l'Observatoire relatif à l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE](#)

⁴³ Le niveau secondaire I comprend les années d'école obligatoire, soit en général onze (niveau primaire et secondaire).

⁴⁴ cf. également Rütter Soceco, 2017

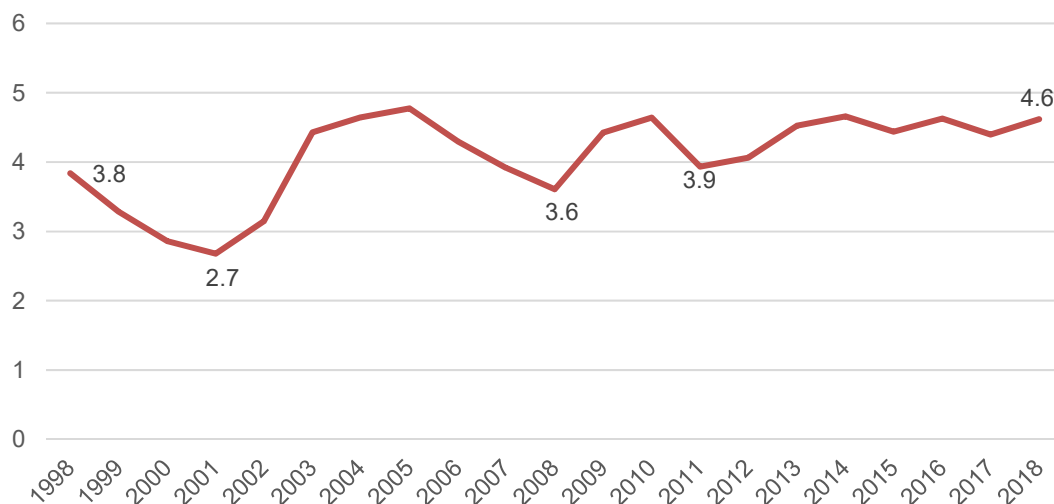
- Le système de formation dual de la Suisse : il a favorisé la formation de la main-d'œuvre à tous les niveaux et apporte une contribution décisive à la couverture tendanciellement élevée de la demande de personnel qualifié. La formation professionnelle (supérieure) en particulier tient compte des besoins de l'économie, ce qui permet de développer la structure de la formation en fonction de la demande.
- Le contexte économique à la fois stable et flexible : il a permis aux entreprises d'ajuster la structure de leurs emplois aux nouvelles conditions créées par les avancées technologiques et la mondialisation. Cela en association avec un partenariat social fonctionnant bien et une politique active du marché du travail permettant d'éviter que les personnes qui perdent leur emploi restent trop longtemps sans activité lucrative.

5 Marché du travail

5.1 Activité professionnelle et chômage

En Suisse, la profonde mutation du contexte économique s'est accompagnée d'une performance du marché très satisfaisante en comparaison internationale. Le taux de participation au marché du travail de la population âgée de 15 à 64 ans est passé de 81 % (1998) à 83,9 % (2018), ce qui constitue un résultat record par rapport aux pays membres de l'OCDE. Le taux de chômage de 4,6 % compte également parmi les plus faibles au sein de l'OCDE. L'évolution du taux de chômage selon le BIT doit être considérée à la lumière des fluctuations conjoncturelles : durant les phases de croissance, le taux est en recul (reprise économique à la fin des années 1990, phase de boom de 2005 à 2008), alors qu'il augmente durant les phases de ralentissement (éclatement de la bulle Internet en 2001, crise économique de 2009, force du franc entre 2011 et 2016) (cf. figure 12). La conjoncture est restée léthargique entre 2011 et 2016, si bien que la croissance du PIB et de l'emploi était trop faible pour empêcher une progression du chômage.

Figure 12 : Taux de chômage selon le BIT en % (1998-2018)



Source : OFS/ESPA

La Suisse obtient de très bons résultats en ce qui concerne l'appréciation qualitative de la situation de l'emploi. Le Job-Quality Index de l'OCDE inclut des informations sur la sécurité de l'emploi, le niveau et la répartition des salaires ainsi que sur la perception subjective des conditions de travail. La Suisse figure dans le Top 6 de l'OCDE pour chacun de ces trois aspects⁴⁵.

⁴⁵ OCDE, How good is your job? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

Comme l'OCDE le montre, il existe un rapport positif entre le niveau de l'emploi et l'indice de la qualité des emplois, et ces deux facteurs se soutiennent mutuellement.

La situation du marché suisse du travail illustre, en comparaison internationale, que la transformation structurelle de ces vingt dernières années a été bien maîtrisée et que des résultats positifs ont même été obtenus. Il est tout aussi évident que la main-d'œuvre disponible a toujours été très bien utilisée. Une nouvelle augmentation de l'activité lucrative dans le but d'épuiser encore mieux le réservoir potentiel de main-d'œuvre et en particulier de spécialistes ne reste possible que marginalement. Le défi consiste donc à mettre en œuvre des mesures ciblées dans un domaine où l'utilité marginale décroît, tout en veillant à maintenir un équilibre entre les coûts et les avantages.

5.2 Salaires

Selon une perspective économique, le marché du travail revêt une fonction importante pour garantir une utilisation efficace du facteur travail. Justement dans le cas d'une transformation structurelle dans un contexte de rapides et profondes mutations technologiques, il peut arriver que les compétences offertes sur le marché du travail s'adaptent trop lentement aux qualifications requises. Un tel décalage par rapport aux qualifications se traduit par une diminution des salaires réels. Des emplois en adéquation avec les qualifications et permettant en outre des gains de productivité grâce aux nouvelles technologies conduisent au contraire à une croissance des salaires⁴⁶. Une croissance des salaires réels relance à son tour la demande de l'économie. Pour satisfaire cette demande, la production augmente, ce qui génère une demande accrue de main-d'œuvre⁴⁷.

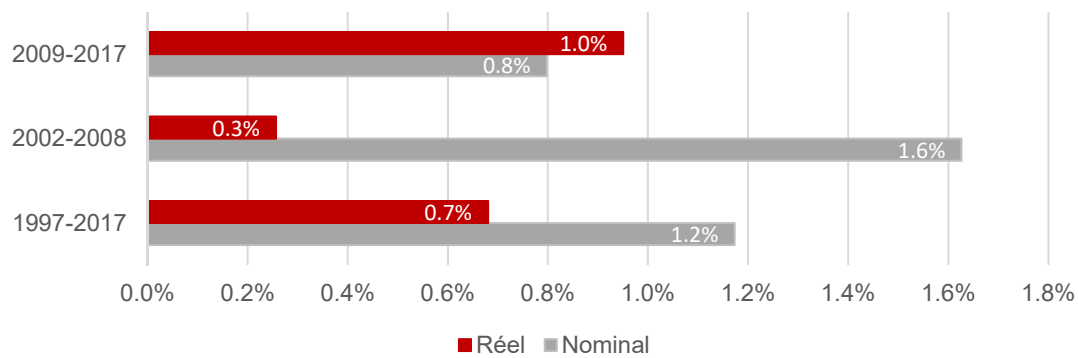
Une étude menée par l'Université de Zurich a révélé que l'inadéquation entre les qualifications et les emplois offerts n'avait pas changé notablement en Suisse entre 2006 et 2014⁴⁸. Globalement, un effet positif sur les salaires est attendu pour les activités non routinières analytiques et interactives, lequel s'explique en première ligne par l'augmentation généralisée de la demande pour ces activités – à savoir la demande de main-d'œuvre. Un coup d'œil sur l'évolution des salaires montre aussi que les taux de croissance annuels des salaires réels se situaient en moyenne vers 1,2 % entre 1997 et 2017 et ceux des salaires réels vers 0,7 %. Entre 2009 et 2017, l'évolution des salaires nominaux s'est révélée plus faible en comparaison avec les années d'avant la crise financière et la croissance des salaires réels était en effet nettement plus marquée après la crise financière (1,0 % par an) (cf. figure 13).

⁴⁶ Dans un marché compétitif, les gains de productivité engendrent une baisse des prix et, par conséquent, une hausse des revenus réels.

⁴⁷ Voir également à ce sujet le rapport du Conseil fédéral (2017) : Rapport sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique, ou du SECO (2017) Impact de la numérisation sur les compétences requises par le marché du travail.

⁴⁸ cf. BUCHS, H. & BUCHMANN, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014 : Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Berne : SECO Politique du marché du travail n° 45.

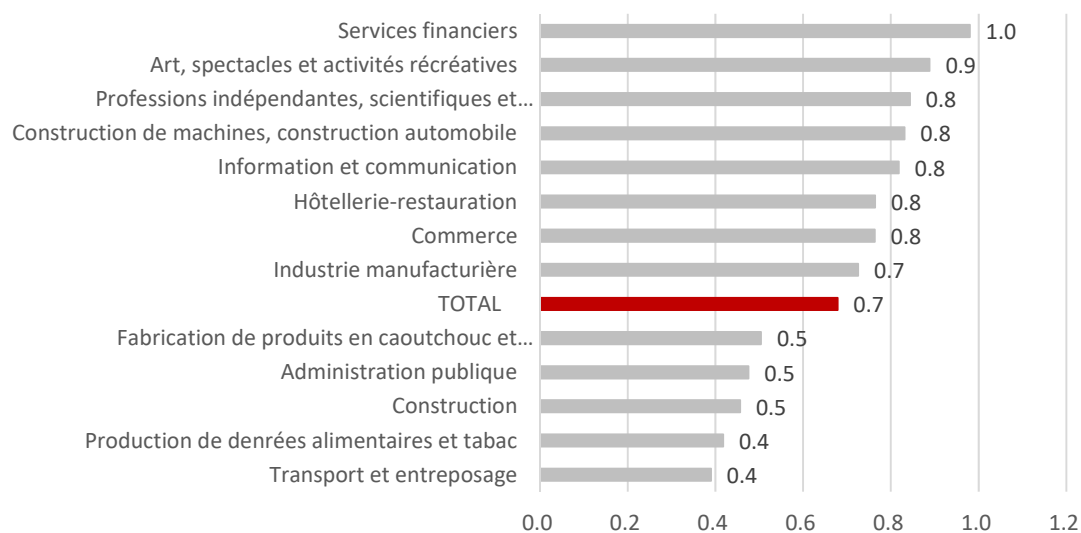
Figure 13 : Taux de croissance des salaires nominaux et réels (1997-2017)



Source : OFS/ Indice des salaires

Selon l'indice suisse des salaires, les prestations financières ont connu la plus forte croissance des salaires nominaux (+1,0 %) entre 2011 et 2017, suivies du groupe de branches « Arts, spectacles et activités récréatives », qui affichent chacune une progression de 0,9 %. Avec un taux de croissance moyen de 0,8 %, la croissance des salaires s'est également révélée supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'économie dans les professions indépendantes, scientifiques et techniques, ainsi que dans la branche de l'information et de la communication, dans l'hôtellerie et dans le commerce. Dans l'industrie manufacturière, les salaires ont évolué avec la courbe de l'économie globale. Les salaires ont connu une évolution inférieure à la moyenne notamment dans le secteur de la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et dans le travail de la pierre et de la terre (0,5 %), dans l'administration publique (0,5 %), dans la construction (0,5 %), dans les industries alimentaires et du tabac (0,4 %) ainsi que dans le domaine des transports et de l'entreposage (0,4 %).

Figure 14 : Evolution de l'emploi dans des branches choisies des secteurs secondaire et tertiaire en %, (variation annuelle moyenne 2011-2017)



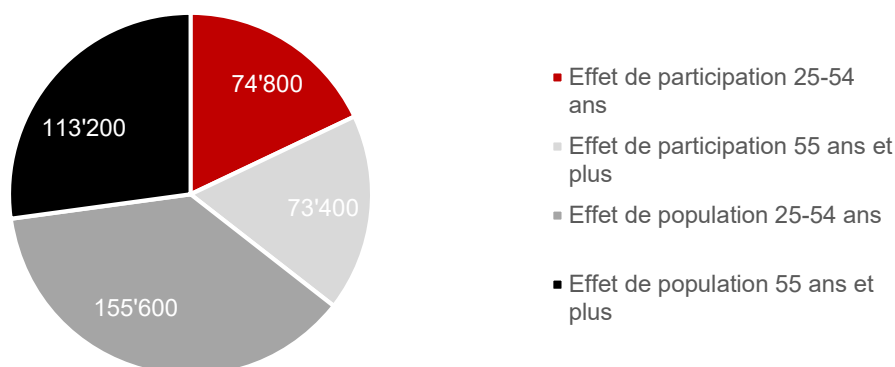
Source : OFS/Indice des salaires

5.3 Exploitation du potentiel

Il est souvent difficile de quantifier directement l'effet des mesures engagées⁴⁹, mais des évolutions positives ont toutefois été constatées au niveau global en ce qui concerne l'exploitation des potentiels de main-d'œuvre supplémentaires. Entre 2010 et 2018, l'offre globale de main-d'œuvre des personnes de plus de 25 ans a augmenté d'environ 417 000 équivalents plein temps⁵⁰. Cette croissance résulte d'une part de la participation accrue au marché du travail (effet de participation) et, de l'autre, de l'augmentation de la population (effet démographique). Une dissociation de ces deux effets montre que la participation accrue au marché du travail des personnes de plus de 25 ans représente au total quelque 148 200 des personnes actives supplémentaires (cf. figure 15), une preuve claire de la meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre indigène⁵¹. Depuis 2010, l'activité lucrative a augmenté uniquement grâce à la participation accrue au marché du travail d'en moyenne 18 500 équivalents plein temps par an.

Pour le reste, l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre est en revanche liée à l'effet de population (+268 800 personnes actives en équivalents plein temps), c'est-à-dire en particulier à la croissance démographique engendrée par les baby-boomers et l'immigration. En effet, la population indigène n'a guère augmenté entre 1970 et 2010 en raison du taux de natalité très faible⁵². L'effet de population souligne ainsi le rôle clé joué par l'immigration, ce qui n'est pas surprenant étant donné le niveau initial élevé de la participation de la population suisse au marché du travail (2018 : taux de participation au marché du travail 83,9 %, taux de chômage 4,6 %).

Figure 15 : Évolution de l'offre de main-d'œuvre par groupes d'âge compte tenu des effets de population et de participation au marché du travail, 2010-2018



Source : OFS/ESPA

Si l'on isole l'effet de participation pour la période de 2010 à 2018, on constate qu'il résulte presque exclusivement de la participation accrue des femmes au marché du travail (figure 16). Cette évolution s'explique en partie par le relèvement graduel de l'âge de la retraite des femmes, qui a entraîné une croissance de la participation au marché du travail parmi les plus de 55 ans (+53 300 personnes actives en équivalents plein temps). Parmi les femmes âgées de 25 à 54 ans, on peut en revanche supposer que la participation accrue au marché du travail

⁴⁹ cf. Rapport de monitoring 2017 pour des informations détaillées sur l'effet et la causalité des mesures.

⁵⁰ Personnes actives en équivalents plein temps, c'est-à-dire nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans les emplois à plein temps.

⁵¹ Les évaluations renseignent sur l'évolution et l'utilisation du potentiel de la main-d'œuvre indigène au niveau global et ne peuvent donc pas être attribuées directement à des mesures isolées.

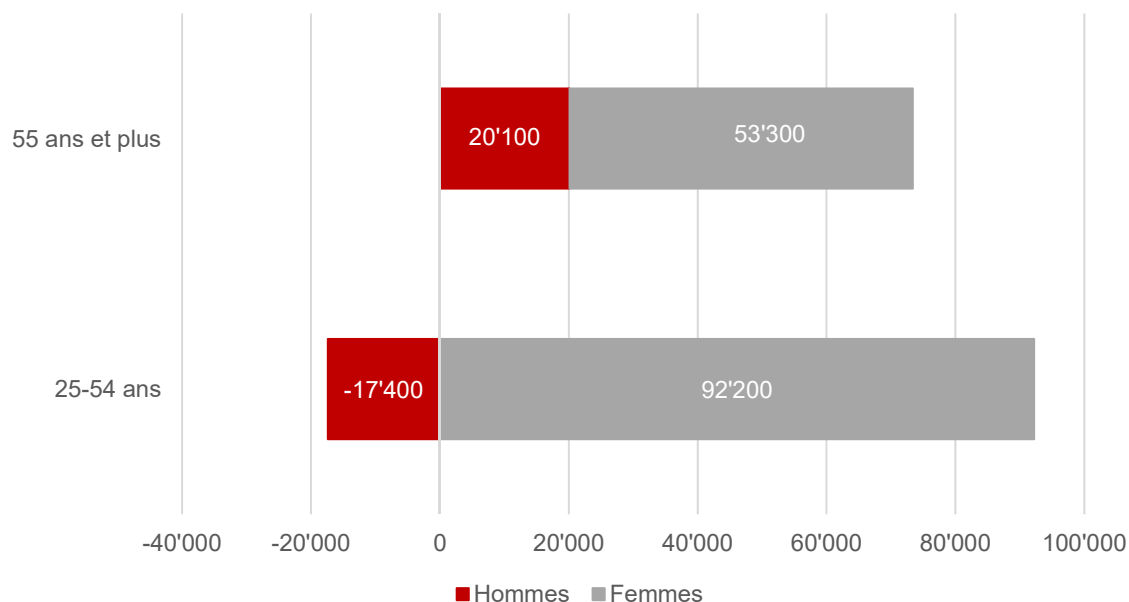
⁵² À ce sujet, voir également le chapitre 4.1 Démographie.

s'explique par l'élévation du niveau de formation et l'amélioration des possibilités de concilier profession et famille (+ 92 200 personnes actives en équivalents plein temps). La progression n'est donc pas uniquement due au nombre supplémentaire de femmes arrivant sur le marché du travail, mais également à l'augmentation du taux d'occupation moyen (volume de travail).

L'analyse isolée de l'effet de participation révèle par ailleurs un recul de la participation au marché du travail des hommes de 25 à 54 ans. Cette évolution s'explique probablement aussi par l'amélioration des possibilités de concilier profession et famille, qui permet également aux hommes de travailler à temps partiel. L'importance grandissante accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée joue probablement également un rôle.

Globalement, on constate que l'allongement de l'espérance de vie et la bonne santé de la population active de plus de 55 ans, mais aussi le niveau de formation plus élevé permettent à ce groupe de personnes de rester actives plus longtemps. On admet par ailleurs que des mesures destinées à améliorer l'insertion professionnelle des 25-54 ans, comme la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou l'apprentissage tout au long de la vie ont également, à moyen et long terme, une incidence positive sur la participation au marché du travail et sur l'intégration de la population âgée.

Figure 16 : Effet de participation selon l'âge et le sexe, 2010-2018



Source : OFS/ESPA

5.4 Bilan intermédiaire

La capacité d'attirer des travailleurs et des spécialistes étrangers en proposant des conditions de travail attractives et d'exploiter encore mieux les potentiels indigènes permet aux entreprises en Suisse de s'adapter promptement à la rapide évolution de la demande de main-d'œuvre.

La dynamique de croissance de l'économie suisse dépend de la disponibilité de main-d'œuvre, notamment parce que les décisions des entreprises concernant le site d'implantation, les technologies utilisées et l'organisation de leur chaîne de création de valeur dépendent de l'offre de main-d'œuvre disponible ainsi que des qualifications et compétences de celle-ci. L'amélioration continue des bonnes conditions-cadres locales dans le but de favoriser la préservation et la création d'emplois de grande qualité constitue par conséquent un objectif central de la politique économique suisse. De tels emplois sont à la base de la prospérité élevée de notre population.

Le potentiel de la main-d'œuvre indigène est déjà bien exploité en Suisse. D'autres améliorations s'accompagnent également de coûts plus élevés, qu'il y a lieu de mettre en rapport avec les avantages qu'on en attend. Des potentiels de main-d'œuvre subsistent malgré tout et peuvent être encore mieux exploités au travers de mesures relevant de la politique de formation et du marché du travail.

Eu égard aux évolutions du contexte politique et socioéconomique observées, une certitude s'impose : malgré les résultats positifs obtenus, il n'a pas été possible de remédier à la rareté de la main d'œuvre à disposition. Le défi de fournir durablement au pays la main-d'œuvre dont il a besoin continuera de se poser même après la fin de la FKI. La politique de la main-d'œuvre restera par conséquent une tâche permanente de la Confédération.

6 Conclusions et perspectives

En tant qu'économie intégrée au marché mondial, la Suisse est tributaire de main-d'œuvre qualifiée. Les spécialistes sont un moteur indispensable de l'innovation et de la croissance et permettent de garantir la prospérité du pays. À lui seul, ce lien témoigne de la complexité du thème de la pénurie de personnel qualifié exposé dans le présent rapport. L'enjeu consiste à prendre en compte de nombreuses politiques sectorielles ainsi que les développements économiques et sociaux, afin de pouvoir dresser une évaluation solide de la situation et d'établir des mesures adéquates sur cette base. La FKI a permis de saisir l'entrecroisement de tous les aspects du thème de la pénurie de personnel qualifié et de regrouper les forces des acteurs pertinents afin d'améliorer la situation en matière de personnel qualifié en Suisse. Malgré un contexte particulièrement complexe et des moyens financiers supplémentaires limités⁵³, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont collaboré pour livrer, à des niveaux variés, une contribution importante sans procéder à des interventions réglementaires drastiques dans l'ordre économique suisse.

Le renforcement de la coordination et de la coopération dans le cadre de la FKI et la mise en œuvre ciblée d'instruments choisis avec soin a d'ores et déjà permis de mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Une communication active a donné davantage de poids politique aux mesures très pertinentes pour la réalisation du potentiel de main-d'œuvre. Des conférences et des campagnes nationales et cantonales et la mise en ligne du site Internet « Personnel qualifié Suisse » ont permis d'attirer l'attention sur les principaux aspects de la FKI. Les entreprises ont ainsi pris conscience que des mesures supplémentaires étaient requises et la généralisation de bonnes pratiques a été encouragée. Le soutien de projets a par ailleurs donné de nouvelles impulsions et complété les mesures élaborées par les partenaires.

La FKI a également contribué de manière décisive à la meilleure acceptation d'un régime d'immigration relativement flexible. Le Parlement a ainsi renoncé à fixer des contingents d'immigration et demandé en lieu et place au Conseil fédéral d'édicter des mesures visant à mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène, et introduit à titre complémentaire l'obligation d'annoncer les postes vacants. La FKI est donc devenue un élément important d'une politique migratoire globale et prévoyante. Les politiques de la formation, du marché du travail et de l'immigration sont étroitement liées entre elles. La bonne interaction de ces politiques garantit que le plus grand nombre possible de personnes puisse exercer une activité lucrative et que l'économie puisse trouver du personnel qualifié mobilisable efficacement.

L'analyse montre cependant également que d'autres mesures doivent être engagées pour exploiter encore mieux le potentiel de la main-d'œuvre indigène. Les tendances à long terme comme l'évolution démographique et la croissance des emplois à fort coefficient de formation

⁵³ Le 6 novembre 2013, le Conseil fédéral a décidé d'allouer un budget annuel de CHF 800 000 à la mise en œuvre du programme FKI (pour la période du 1.1.2015 au 31.12.2018). La moitié de ces fonds (CHF 400 000) était destinée au soutien de projets. Le reste a servi à financer un poste à plein temps, le site Internet « Personnel qualifié Suisse », l'organisation des conférences nationales et des sommets, les études ainsi que les instruments d'information et de sensibilisation.

en lien avec la numérisation laissent présager que la situation de la main-d'œuvre se détériorera dans certaines classes professionnelles. Il est également probable que la demande de main-d'œuvre se renforcera du fait de l'évolution conjoncturelle favorable attendue. À cela s'ajoute le fait que les pays membres de l'UE/AELE engagent eux aussi des mesures visant à attirer les spécialistes et que la concurrence des talents se durcit.

Avec le catalogue de mesures de la FKI et de la FKI plus, de nombreuses mesures destinées à exploiter le potentiel du marché du travail ont déjà été définies au niveau institutionnel et sont actuellement en cours. Certaines d'entre elles ne sont pas encore achevées, mais sont d'ores et déjà intégrées dans les affaires ordinaires et les stratégies des offices fédéraux et des collectivités. Elles seront maintenues au terme du programme FKI.

Pour que les orientations stratégiques des mesures en cours continuent de correspondre aux objectifs de la FKI et pour qu'il soit possible de continuer à suivre les évolutions politiques et socio-économiques en cours sous l'aspect de la situation en matière de personnel qualifié, le Conseil fédéral a décidé, lors de sa séance du 27 juin 2018, de transférer le nouveau domaine de la politique de la main-d'œuvre dans les affaires ordinaires du SECO à partir de 2019 en tant que tâche permanente du département. Ce transfert aura lieu sans modifications conceptuelles ; l'objectif de la FKI sera poursuivi systématiquement autour des quatre champs d'action. Ces derniers se sont avérés très pertinents ces dernières années et demeurent valables. Le soutien de projets sera en revanche arrêté, les moyens financiers correspondants ayant notamment été accordés pour la durée, limitée, du programme FKI.

Simultanément, cette décision permet au Conseil fédéral d'assurer la préservation du réseau et du savoir-faire complet mis en place dans le cadre de la FKI et désormais établis. La coordination des activités continuera d'être assurée par un groupe d'accompagnement placé sous la direction du DEFR (SECO) et composé de représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux. L'échange d'informations entre les divers niveaux de compétence et une stratégie cohérente pour la réalisation des activités des partenaires sociaux restent ainsi garantis. En tant que réseau spécialisé, le groupe d'accompagnement traite par ailleurs de questions pertinentes ayant trait à la politique de la main-d'œuvre, fixe des thèmes clés et prodigue des conseils pour la préparation de séminaires et de conférences.

La convention FKI plus a été limitée à trois ans et est arrivée à échéance au deuxième semestre 2018. Le groupe d'accompagnement FKI plus sera dissout d'un commun accord. À l'avenir, tous les partenaires sociaux seront réunis au sein du groupe d'accompagnement restant.

La FKI a permis de créer une base essentielle à l'introduction du nouveau domaine de la politique de la main-d'œuvre. Bien que ce domaine n'en soit qu'à ses débuts – tant en Suisse que dans les pays européens voisins –, la FKI permet au Conseil fédéral de recourir à des structures et instruments déjà établis, à un savoir-faire complet et à un vaste réseau. Ce savoir-faire doit être développé et utilisé pour permettre la réalisation du mandat législatif en vue de l'exploitation des potentiels de la main-d'œuvre indigène.

Jusqu'à présent, l'incohérence, les politiques antagonistes, les structures parallèles et les intérêts inconstants ont marqué le développement de la politique de la main d'œuvre, un domaine encore récent et volatile. On constate que les processus d'institutionnalisation et d'établissement de la politique de la main-d'œuvre ne sont pas entièrement terminés. La stratégie qui a vu le jour dans le cadre de la FKI va toutefois bien au-delà d'une coordination des ressources plurisectorielle normale dans des démocraties de consensus complexes. Aujourd'hui déjà, la politique de la main-d'œuvre satisfait aux critères « d'une constellation spécifique de problèmes, acteurs, institutions et instruments se référant les uns aux autres, conçue pour durer. »⁵⁴ Ce constat, de même que le mandat ancré dans la loi d'exploitation du potentiel du

⁵⁴ Loer, K. et al (2015) : Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es ?, dans : dms – der moderne Staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8^e année, cahier 1/2015, p. 7.-28.

marché du travail national, conduisent inévitablement à en conclure que la politique de la main d'œuvre va poursuivre son développement et qu'elle continuera à jouer un rôle important à l'avenir. Dans le cadre des moyens à disposition et sans interventions majeures, il s'agira à l'avenir également de mettre en œuvre des solutions durables pour qu'un nombre de personnes aussi grand que possible puisse exercer une activité rémunérée et pour que l'économie trouve le personnel qualifié nécessaire et le mobilise de manière efficace.

7 Annexe I :

Aperçu des mesures sous l'égide de la Confédération⁵⁵

Mesure	Compétence	Situation
Le relèvement du niveau de qualification répond aux besoins du marché du travail		
1. Projet « Match-Prof »	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2014-2019
2. Masterplan « Formation aux professions des soins »	DEFR (SEFRI) / DFI (OFSP)	Achevé (2016)
3. Stratégie Formation professionnelle supérieure	DEFR (SEFRI)	En cours En vigueur depuis le 01.01.2018
4. Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes	DEFR (SEFRI)	Achevé (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 : 2014-2021
7. Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2017-2020
8. Loi sur les professions de santé	DFI (OFSP)	En cours En consultation jusqu'en janvier 2019
9. Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2017-2020
10. Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013-2016	DEFR (SEFRI)	Achevé (2016)
11. Promotion de la relève Innosuisse	DEFR (innosuisse)	En planification Période : 2019-2024
12. Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles	DDPS (D)	En cours Période : 2014-2019

⁵⁵ Les mesures encore en cours sont détaillées dans l'annexe II. Les détails relatifs aux mesures achevés figurent dans le rapport de monitoring 2017.

Mesure	Compétence	Situation
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)	Achevé (2018)
14. Mesures de formation des branches concernées	DEFR (SEFRI)	Achevé (2016)
15. Mesures de formation de l'administration fédérale et des grandes entreprises de la Confédération proches du marché	DFF (OFPER)	Achevé (2016)
Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale		
16. Réduction des mesures incitatives négatives concernant l'imposition des couples mariés	DFF (AFC)	En cours
17. Traitement fiscal des frais de garde des enfants	DFF (AFC)	En cours
18. Prolongation et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants	DFI (OFAS)	En cours a) Période : 2015-2019 b) Période : 2018-2023
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 existantes et 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 conditions favorables pour exercer une activité lucrative 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

Mesure	Compétence	Situation
27. Examen du financement de la formation continue de travailleurs âgés	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2017
Promouvoir les innovations pour atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une augmentation de la productivité		
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 : 2015-2019
30. Recherche sur les services de santé	DFI (OFSP)	Achevé (2015) Concrétisé dans le cadre de NFP74
31. Réalisation de la stratégie de qualité	DFI (OFSP)	En cours Période : 2012 et années suivantes
32. Health Technology Assessment Programm (Programme HTA)	DFI (OFSP)	En cours Période : 2015 et années suivantes
33. Loi fédérale sur le dossier électronique du patient	DFI (OFSP)	En cours Période : 2017-2019
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 : 2018-2021
38. Suppression d'obstacles juridiques	DFJP (SEM)	En cours Période : 2016-2018
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 cours Période : 2018-2019

Mesure	Compétence	Situation
Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle		
40. Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur : personnes en situation de handicap dans l'administration fédérale	DFF (OFPER)	Achevé (2016) Période : législature 2016-2019
41. Modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI)	DFI (OFAS)	En planification
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)	Achevé (2018)
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 – Plan de mesures	DFI (OFSP)	En cours Période : 2017- 2022

8 Annexe II :

8.1 Le relèvement du niveau de qualification répond aux besoins du marché du travail

Mesure 1 : Projet « Match-Prof »

Bref descriptif de la mesure
En collaboration avec ses partenaires de la formation professionnelle, le SEFRI s'engage toujours davantage à intégrer les jeunes et les jeunes adultes dans la formation professionnelle et sur le marché du travail, de manière cohérente et plus ciblée.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : 2014-2019 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
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, Office de la formation secondaire et professionnelle du canton de Berne : Match-Prof BE (n° 14-1622 ; 2015-2019 ; en cours) • SO, startbahn 11 GmbH : X-Talent – Talentpool Relève professionnelle (n° 15-1670 ; 2015-2018 ; achevé) • BS, Union des arts et métiers de Bâle-Ville : Service de placement d'apprentissage Bâle-Ville (n° 14-1660 ; 2015-2018 ; achevé)

- ZH, association Impulsis avec le soutien de l'Office zurichois de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle Nonstopp (n° 15-1670 ; 2015-2019 ; en cours)
- JU, Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire, canton Jura : PROentreprise (n° 15-1675 ; 2017-2021 ; en cours)
- BL, centres de cours interentreprises et chambres de commerce : exploitation du nouveau potentiel de recrutement d'apprentis du secteur des professions manuelles dans la région du nord-ouest suisse (n° 15-1686 ; 2015-2018 ; en cours)
- GE, Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue OFPC : Go Apprentissage (n° 15-1691 ; 2015-2018 ; en cours)
- TI, Office de la formation professionnelle du canton du Tessin : Projet de matching TI (n° 15-1712 ; 2015-2018 ; en cours)
- NE, Service des formations postobligatoires et de l'orientation du canton de Neuchâtel : MyConnection (n° 15-1754 ; 2016-2019 ; en cours)

Jusqu'en août 2018, 3 670 jeunes ont été accompagnés dans la recherche d'un apprentissage dans le cadre de projets Match-Prof. 896 contrats d'apprentissage ont été signés. C'est un grand succès pour match-Prof. Les places d'apprentissage pourvues n'ont cependant qu'une faible incidence sur le nombre de jeunes en attente d'une formation professionnelle initiale (2017 : 11 000) et sur le nombre de places restées vacantes (2017 : 7000).

Mesures ultérieures

-

Autres informations

Quelque 60 communiqués de presse en lien avec ces projets ont été publiés, notamment dans la presse régionale et nationale, à la radio et à la Télévision suisse.

Mesure 3 : Stratégie Formation professionnelle supérieure (FPS)

Bref descriptif de la mesure

Contexte

Dans le cadre du projet stratégique lancé en 2013, des discussions ont été menées avec les partenaires au sujet des solutions permettant de consolider le financement de la formation professionnelle supérieure et d'améliorer son positionnement au niveau national et international. Les préoccupations principales concernaient 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.

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 et 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 décerne chaque année 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, 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.

Le *financement* accru 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 conséquent, 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 indigène.

Groupes cibles

Les groupes cibles sont constitués en premier lieu de *candidats à la formation*, 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 *employeurs* 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'*économie suisse*.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
- ☒ En cours : en vigueur depuis le 01.01.2018
- ☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

La modification de la loi sur la formation professionnelle pour le nouveau financement des personnes suivant les cours préparatoires aux examens fédéraux est entrée en vigueur le 01.01.2018. Les personnes qui passent un examen fédéral après avoir suivi un cours préparatoire peuvent depuis lors demander des subventions fédérales pour les frais de cours engagés. La mise en œuvre via un portail en ligne géré par le Centre suisse de services Formation professionnelle | orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO (instance de règlement) conduit à un allègement administratif. Un premier bilan montre que la réalisation du financement est en bonne voie : le portail en ligne est stable et largement utilisé. A ce jour, quelque 1 870 demandes de subvention ont été reçues. A relever qu'une partie des cours préparatoires est actuellement encore subventionnée par les cantons dans le cadre de l'Accord sur les écoles supérieures spécialisées (AESS). Le nombre de demandes devrait nettement augmenter au terme de la période de transition du financement cantonal en 2020 (jusqu'à 25 000).

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 facilitera la comparabilité des diplômes de la formation professionnelle suisse avec ceux d'autres pays européens. À l'heure actuelle, 205 diplômes sont rattachés à la formation professionnelle initiale et 255 au CNC formation professionnelle.

Mesures ultérieures

Concernant la réalisation du nouveau financement, des mesures ultérieures sont requises en vue de la consolidation des procédures et processus via le portail en ligne. Ce dernier est optimisé en permanence afin d'en améliorer la convivialité. Il faut par ailleurs s'attendre à ce que les acteurs

concernés (diplômés, prestataires de cours, employeurs, organismes de financement tiers) se familiarisent encore mieux avec le système et qu'un nombre croissant de personnes ayant obtenu un diplôme fédéral accéderont à une subvention fédérale.

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.

Autres informations

Site Internet du projet stratégique : <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fps/projet-strategique-formation-professionnelle-superieure.html>

Site internet du nouveau financement : www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fps/contributions

Communiqué de presse relatif au financement <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/meldungen/news-anzeige-nsb.msg-id-68131.html> (disponible seulement en allemand)

Bilan intermédiaire de la mise en œuvre du nouveau financement dans les News SEFI 5/18 : https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2018/06/sbf-news-6-18.pdf.download.pdf/5_18_sbf_news_d.pdf

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

Bref descriptif de la mesure

Le rapport « Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes. Offres existantes et recommandations pour les développements futurs » publié par le SEFRI en juin 2014 a dressé un état des lieux et mis en évidence les facteurs déterminants pour les offres destinées aux adultes et les possibilités de faciliter l'obtention d'une certification professionnelle 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 était d'améliorer les conditions cadres régissant la certification professionnelle 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 planification Mise en œuvre prévue le :
- ☐ En cours : 2013-2017
- ☒ Achievé Période : 2013-2017 (derniers travaux achevés en 2018)

Agenda du projet / prochains objectifs

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

- Ancrage dans les objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant la formation (mars 2015).
- Ancrage dans le message FRI 2017-2020 en tant qu'axe essentiel (février 2016).
- Prise en compte de la promotion des compétences de base lors de l'élaboration de l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue (février 2016).

Champ d'action « Instruments et méthode » : achèvement fin 2018

- Guide *Formation professionnelle initiale pour adultes* (publication en sept. 2017)
- Développement du guide *Prise en compte des acquis* (publication en nov. 2018)

Champ d'action « Information et sensibilisation » : achèvement fin 2018

- Sites Internet sefri.admin.ch, berufsbildungplus.ch berufsberatung.ch (juin 2016)
- Session « Diplôme professionnel pour les adultes » (sept. 2017)
- Campagne de communication nationale CFQA (sept. 2018 - déc. 2019)

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

- Création de la commission CFQA de la CSFO (mars 2017)
- Recommandation de financement CFQA de la CSFO (février 2018)

Données / études

- Chiffres actuels CFQA dans « Faits et chiffres » (chaque année depuis 2016)
- Etude « Diplôme professionnel pour adultes : le point de vue des employeurs » (sept. 2017)
- Etude « Diplôme professionnel pour adultes : le point de vue des adultes concernés » (sept. 2017)
- Étude « Eingangsportal BAE des Bildungsraums Nordwestschweiz » (août 2018)

Promotion de projet

- Projet ENTER : Diplôme professionnel pour les personnes à l'aide sociale, canton de BS (juillet 2015-déc. 2017)
- Relèvement du niveau de qualification dans le cadre des formations professionnelles initiales, canton de ZH (janv. 2016-sept. 2018)
- Monde du travail Rhodes-Intérieures : offres pour les adultes en réinsertion, canton d'AI (août 2017-janv. 2019)
- Certification professionnelle pour adultes – Chemins vers le succès, canton VD (sept. 2017-avril 2021)

Succès obtenus / développements positifs

Le nombre de diplômes obtenus par des adultes dans la formation professionnelle initiale (certificat fédéral de capacités CFC, attestation fédérale de formation professionnelle AFP) a augmenté de 15 % pendant la durée du projet (2014-2017) (2014 : 7 653 diplômes obtenus par des adultes 2017 : 8 945 diplômes).

Le nombre de personnes actives sans diplôme professionnel a continuellement diminué ces huit dernières années. Le recul est le plus marqué parmi les moins de 40 ans (-22 %), suivi du groupe d'âge des 40-55 ans (-9 %). Parmi les plus de 55 ans, les chiffres ont légèrement progressé (+3 %) (probablement en raison de l'évolution démographique).

Problèmes particuliers / défis imminents

D'un point de vue structurel, de nouvelles incitations peuvent être créées pour les adultes au travers d'améliorations dans les domaines du conseil, de l'accompagnement et du financement ainsi qu'au travers d'un élargissement de l'offre destinée aux adultes.

Frais de formation indirects

Les frais de formation indirects (dépenses de nécessité courante, perte de salaire) durant la période de formation des adultes sont en principe à la charge de l'individu et de l'économie. Les instruments privés ou mis à la disposition par l'économie offrent à l'heure actuelle des solutions pour les cas isolés. Cependant, certaines initiatives d'employeurs qui sont plus systématiques peuvent être adaptées dans l'esprit de bonnes pratiques (fonds de branches notamment).

Les instruments étatiques à disposition sont les bourses / prêts d'étude, l'AC, l'AI, l'aide sociale et les fonds cantonaux. Ces instruments de soutien sont cependant assortis de restrictions (par ex. limite d'âge pour l'obtention d'une bourse, pratique restrictive pour les allocations de formation de l'AC).

Conseil et accompagnement

Les adultes faiblement qualifiés sont davantage tributaires d'un conseil et d'un accompagnement, mais n'y accèdent que difficilement. Les employeurs jouent un rôle important en matière d'identification, de sensibilisation, de soutien et d'accompagnement de leurs collaborateurs et les services cantonaux d'orientation professionnelle et de carrière permettent d'accéder facilement à des offres de conseil.

Développement des offres de formation destinées aux adultes

Le système de formation professionnelle offre aux adultes sans formation et/ou faiblement qualifiés une vaste palette de possibilités leur permettant d'obtenir une certification professionnelle individuellement. Des offres de formations spécifiquement destinées aux adultes n'existent pas pour toutes les professions et dans tous les cantons, car la mise à disposition de telles offres répond en principe à une demande. De nouvelles offres sont proposées lorsque des pressions sur l'économie se font sentir. Ces pressions devraient se renforcer à moyen terme, en raison de la priorité désormais accordée aux travailleurs indigènes lors du recrutement ainsi que de la situation unique du point de vue historique caractérisée par un nombre plus élevé de sorties du marché du travail que d'entrées. Répondre à ces évolutions en développant les offres de formation accessibles sur le plan intercantonal en fonction des besoins relève de la compétence des cantons.

Compétence

Donneur d'ordre : Josef Widmer, directeur adjoint SEFRI

Groupe de pilotage : CFFP

Mandataire : Rémy Hübschi, sous-directeur, chef de division Formation professionnelle initiale et formation continue

Cheffe de projet : Sabina Giger, politique de la formation professionnelle

Groupe de coordination de projet : responsable paquets de travail (Reto Trachsel, Armin Schöni, Theres Kuratli, Patrick Vock)

Communication

Campagne de communication nationale :

<http://www.berufsbildungplus.ch/fr/berufsbildungplus/berufsbildung/grundbildung/berufsabschluss-erwachsene>

Lien vers le projet :

www.sbf.admin.ch/berufsabschluss-erwachse

On y trouve :

Article News SEFRI 07/18

Article News SEFRI 10/17

Article News SEFRI 9/17

Article News SEFRI 2/17

Article La Vie économique 10/16 : <http://dievolkswirtschaft.ch/de/2016/09/giger-10-2016/>

Article News SEFRI 1/16

Article « La Vie économique » 9/2014

<http://www.dievolkswirtschaft.ch/editions/201409/montalbetti.html>

Article News SEFRI 6/14

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

Article Newsletter Qualité 6/14

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

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 relative à la modification de la LFPr : <http://www.ad-min.ch/ch/f/gg/pc/pendent.html#WBF>

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

Afin de promouvoir la relève dans le secteur MINT, les Académies suisses des sciences ont été mandatées pour les tâches suivantes pour la période 2017-2020 :

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

- Les académies encouragent deux à trois activités adaptées proposées 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. La gestion et, le cas échéant, l'optimisation de la plateforme educa.MINT sont 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.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
- ☒ En cours : le mandat MINT de la 1^e 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.
- ☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

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 en particulier aux écoles et au personnel enseignant.

De 2013 à 2014, les Académies suisses des sciences se sont basées sur les données existantes du projet educa.MINT (sous l'égide de l'Académie suisse des sciences techniques SATW) pour élaborer ces plateformes. Parallèlement à la mise à jour des entrées, les Académies suisses des sciences, en collaboration 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 sur le site de la SATW ([Lien](#)).

Nombre d'offres MINT pour les écoles :

154 en allemand, 60 en français, 27 en italien (état septembre 2016, d'après le site)

Encouragement MINT dans les cantons :

85 projets (état septembre 2016, d'après le site)

Les principales conclusions du rapport final des Académies suisses des sciences sur le mandat MINT sont les suivantes :

- Les offres MINT extra-scolaires s'adressent non seulement aux enfants et aux jeunes, mais aussi aux familles et aux structures de garde d'enfants, à l'enseignement scolaire, à l'orientation professionnelle, aux entreprises, à la formation de degré tertiaire et aux médias.
- Les événements de réseautage sont très appréciés des divers acteurs.

Mesures d'encouragement

Le concept d'encouragement a été établi en 2013 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) ont été 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. Outre les 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. Les objectifs de programme suivants ont été jugés prioritaires :

- 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 l'importance des disciplines MINT dans les principaux domaines de l'existence.

Les expériences faites seront prises en compte pour la nouvelle période d'encouragement. Le rapport final des Académies suisses des sciences montre que l'effet des projets MINT est particulièrement pérenne s'ils reposent sur les piliers suivants :

- Formation de nouveaux enseignants
- Formation continue des enseignants
- Test et amélioration du matériel d'enseignement et des mesures dans le contexte scolaire réel.

D'autres conclusions importantes relatives aux mesures d'encouragement sont que les livres scolaires et les autres matériels pédagogiques devraient être compatibles avec les programmes d'étude régionaux et renvoyer à ces derniers. Tout comme les compétences didactiques, les compétences en la matière sont cruciales. La coopération et la coordination des acteurs devraient par ailleurs être encouragées et seraient particulièrement appréciées.

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.

Mesures ultérieures

Les résultats du premier mandat MINT et les expériences faites ont été pris en compte pour la 2^e période d'encouragement (2017-2020). Les résultats de cette période d'encouragement ne seront disponibles qu'après 2020.

Le rapport de formation 2018 révèle cependant que le nombre de diplômés dans le secteur MINT est en hausse, ce qui contribue à atténuer quelque peu la pénurie de spécialistes. La demande devrait cependant continuer d'augmenter parallèlement en raison de la numérisation. Le rapport met par ailleurs en exergue que le choix d'une option du domaine MINT est un bon indicateur du choix ultérieur d'une filière d'étude MINT. En même temps, le choix d'une option gymnasiale spécifique dans le domaine MINT dépend étroitement des compétences acquises en fin de scolarité obligatoire. Cela confirme l'importance de la promotion dès les plus jeunes années scolaires, comme le mandat MINT le prévoit.

Dans le cadre du plan d'action Numérisation approuvé par le Conseil fédéral en avril 2018, le mandat MINT est élargi aux Académies (augmentation des ressources financières durant les années 2019 et 2020). Les ressources supplémentaires seront utilisées pour le « Champ d'action 3 » (le système de formation doit pouvoir réagir rapidement aux nouveaux défis posés par le contexte de marché en soutenant l'acquisition de compétences numériques) : renforcement des activités MINT extra-scolaires prévues durant la période 2017-2020 en fixant des priorités en ce qui concerne la numérisation : activités de motivation et de sensibilisation pour les jeunes ; mise en réseau des acteurs, formation des enseignants.

Autres informations

Offres MINT :

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

Programme d'encouragement « MINT Suisse »

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

Baromètre de la relève MINT

<https://www.satw.ch/fr/formations-techniques/detail/publication/barometre-de-la-releve-mint-en-suisse/>

Rapport « Offres extrascolaires MINT en Suisse, vue d'ensemble et analyse 2016 »

<http://akademien-schweiz.ch/fr/index/Foerderung-MINT/MINT-2013-2016/MINT-Angebote-Schweiz.html>

Rapport final sur le mandat MINT 2018

http://akademien-schweiz.ch/index/Foerderung-MINT/mainColumnParagraphs/03/download_website.pdf

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. Coursus de Bachelor davantage orienté vers la pratique : Les hautes écoles spécialisées ont la possibilité, pour 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'un 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, pour 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.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : Mesure 1 : Evaluation préalable effectuée en 2017 ; évaluation finale 2019 en préparation Mesure 3 : Du fait de son succès, la mesure a été prolongée jusqu'aux années d'étude 2018-2021. ☒ Achievé : Mesure 2
Succès obtenus / bilan
Mesure 1 : L'évaluation préliminaire a livré de premiers résultats intermédiaires positifs en 2017. À relever toutefois que la période écoulée est trop brève pour pouvoir livrer des résultats fondés. C'est pourquoi il a été décidé d'étendre l'expérience pilote du PiBS aux années 2018 et 2019 jusqu'à l'évaluation finale prévue en 2019. Mesure 2 : Les bonnes pratiques constituent un cadre homogène pour la réalisation d'EMT, dont les hautes écoles spécialisées, les étudiants et les entreprises peuvent s'inspirer. Mesure 3 : De bonnes expériences ont été faites avec les mesures mises en œuvre avec succès : le Conseil des hautes écoles a par conséquent décidé de prolonger les mesures de 4 années supplémentaires (années 2018-2018).
Mesures ultérieures
voir ci-dessus
Autres informations
Mesure 1 : Les premières analyses se trouvent sous : https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/services/publications/hautes-ecoles.html.

Mesure 2 : https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Lehre/Ser-vices/AWE/BestPractice_AWE_fr.pdf.

<https://www.swissuniversities.ch/fr/espace-des-hautes-ecoles/admission-aux-hautes-ecoles-specia-lisees/experience-du-monde-du-travail/>.

Mesure 3 : -

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

Bref descriptif de la mesure
L'objectif de former davantage de médecins en Suisse est l'un des éléments fondamentaux du message FRI 2017-2020. En novembre 2016, le Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles CSHE a approuvé la mise en œuvre du programme spécial visant à augmenter le nombre des diplômes dans le secteur de la médecine humaine d'un montant de plus de 100 millions de francs, lancé par le Conseil fédéral et le Parlement. Les mesures du programme d'incitation visent à augmenter le nombre de diplômes de master en médecine humaine à 1 300 par an au moins d'ici 2025. Cet accroissement doit contribuer à réduire la dépendance de la Suisse vis-à-vis des médecins formés à l'étranger.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : 2017-2020 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Les projets des hautes écoles universitaires dans le cadre du programme spécial visant à augmenter le nombre des diplômes dans le secteur de la médecine humaine ont été lancés en 2017. Les mesures du programme spécial ont permis d'augmenter dès le semestre d'automne 2017 le nombre de places d'études de niveau bachelor. Par rapport à l'année précédente, 143 étudiants supplémentaires ont commencé des études bachelor en médecine humaine (au total 1881 admissions à des études de niveau bachelor en 2017). Au niveau master, elles n'auront une incidence sur les capacités d'étude qu'au semestre 2019, respectivement 2020. Le Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) devrait prendre connaissance le 15 novembre 2018 d'un rapport intermédiaire de la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities). D'après swissuniversities, les projets du programme spécial avancent conformément au calendrier et l'objectif prioritaire de ce dernier, à savoir l'augmentation du nombre de diplômes de master en médecine humaine à 1 300 par an au moins d'ici 2025, devrait être atteint.
Mesures ultérieures
Le programme spécial en médecine humaine dans le cadre du message FRI 2017-2020 doit être considéré comme un financement de départ. Il n'est pas prévu de poursuivre au-delà de 2020 le financement spécial en faveur d'une augmentation du nombre de places d'étude. La formation en médecine humaine relève de la responsabilité des cantons, qui sont responsables de leur université.
Autres informations
aucune

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

Bref descriptif de la mesure
La loi définit les compétences générales valables pour toutes les professions médicales universitaires régies par cette législation : soins, physiothérapie, ergothérapie, sage-femme, conseil diététique, optométrie, ostéopathie. Elle règle également l'exercice des professions correspondantes sous la propre responsabilité technique du praticien. La LPSan s'intègre dans la systématique de formation suisse et garantit la cohérence avec les professions médicales régies par la loi sur les professions médicales. L'harmonisation des exigences au niveau du contenu de la formation 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. Une base normative facilitant l'interprofessionnalité et une combinaison optimale des compétences et des niveaux est ainsi établie. 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.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : jusqu'en 2020 ☐ Achievé
Succès obtenus / bilan
Le Conseil des États et le Conseil national ont adopté la loi lors du vote final le 30.9.2016. En 2017-2018, les contenus des ordonnances suivantes ont été élaborés en collaboration avec les partenaires concernés : compétences spécifiques à la profession, registre des professions de la santé, reconnaissance et équivalence des diplômes dans les professions des soins de santé. L'ordonnance relative aux compétences spécifiques à la profession définit justement ces compétences pour les cursus d'études régis par la loi et règle la procédure d'adaptation périodique de celle-ci. Elle délègue par ailleurs au Département fédéral de l'intérieur (DFI) la compétence d'édicter des normes d'accréditation, dont le respect est contrôlé dans le cadre de l'accréditation des programmes d'études. L'ordonnance sur le registre des professions de la santé comprend des dispositions plus précises sur les données contenues dans le registre et sur les modalités de leur traitement. L'ordonnance sur la reconnaissance des diplômes étrangers et l'équivalence des diplômes suisses délivrés en vertu de l'ancien droit définit les conditions de reconnaissance des diplômes étrangers compte tenu des dispositions internationales. Elle fixe en outre les conditions pour l'octroi de l'autorisation de pratiquer au titulaire d'un diplôme suisse équivalent délivré en vertu de l'ancien droit.
Mesures ultérieures
Le 10 octobre 2018, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation relative aux ordonnances. La consultation court jusqu'au 25 janvier 2019. La LPSan doit entrer en vigueur en 2020.
Autres informations
www.gesbg.admin.ch

Mesure 9 : Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles

Bref descriptif de la mesure
L'encouragement de la relève scientifique est un axe prioritaire du message FRI 2017-2020. Les hautes écoles veulent 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. Il convient en premier lieu d'aider les hautes écoles à adapter durablement leurs structures de carrière aux besoins des jeunes universitaires. De nouveaux postes universitaires différenciés doivent notamment être créés dans les hautes écoles universitaires, pour lesquels les jeunes chercheurs talentueux peuvent poser leur candidature aussitôt que possible dans leur carrière, par exemple des chaires supplémentaires de professeur assistant en « tenure track » (APTT). Une analyse et une prise en compte des besoins très différenciés selon l'université et le domaine de spécialisation sont essentielles pour l'encouragement de la relève académique. La Confédération soutient les hautes écoles spécialisées pendant 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 doivent être favorisées.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : 2017-2020 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Ces dernières années, toutes les hautes écoles universitaires ont introduit des chaires de professeur assistant avec ou sans tenure track. La part des chaires de professeur assistant avec ou sans tenure track à l'ensemble du corps professoral a également augmenté. L'excellence reste cependant le critère décisif lors de la création de nouveaux postes universitaires. Ce principe est une condition <i>sine qua non</i> pour rester compétitif face à la concurrence internationale. Globalement, on observe dans les hautes écoles universitaires une tendance à une meilleure structuration des rapports de travail et des plans de carrière. Aux hautes écoles, les projets destinés à renforcer l'encouragement de la relève dont le profil de compétences est dual sont en cours. Le succès de ces mesures pourra être évalué après l'achèvement des projets dans le cadre du rapport final relatif au contenu, attendu pour 2021.
Mesures ultérieures
Sur proposition de la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities), le Conseil des hautes écoles de la CSHE décidera, dans le cadre de la coordination nationale de la politique des hautes écoles 2021-2024, si l'encouragement de la relève académique devra être encore renforcé durant les années 2021-2024.
Autres informations
aucune

Mesure 11 : Promotion de la relève Innosuisse

Bref descriptif de la mesure
Innosuisse a la possibilité de promouvoir la relève hautement qualifiée dans le domaine de l'innovation en accordant des bourses d'études et des prêts sans intérêts. Les financements peuvent être octroyés soit pour des séjours brefs • dans une entreprise à vocation scientifique en vue de l'acquisition de compétences axées sur la pratique ou • dans un centre de recherche en vue d'approfondir les compétences dans la recherche appliquée. La promotion de la relève doit être subsidiaire aux autres instruments d'encouragement d'Innosuisse.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☒ En planification Le conseil d'administration d'Innosuisse a décidé de remanier le concept. D'entente avec le Chef de département, le DEFR présentera une première ébauche de concept d'ici la fin de l'année 2018. ☐ En cours : ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
-
Mesures ultérieures
-
Autres informations
-

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

Bref descriptif de la mesure
L'armée dispense à ses officiers professionnels ou de milice à différents échelons une formation au commandement de qualité orientée vers la pratique. 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. Des dirigeants au bénéfice d'une solide formation sont recherchés dans toutes les branches et peuvent être fournis, resp. promus au travers d'une carrière dans l'armée. La formation et le perfectionnement professionnels dans le cadre d'études supérieures dans les filières Économie / Management doivent donc être facilités pour le groupe cible des officiers et des sous-officiers supérieurs en prenant en compte les acquis militaires (système d'incitation pour les cadres au sens du rapport sur l'armée 2010).
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : d'ici à la fin 2019, dans toutes les régions linguistiques et toutes les hautes écoles concernées. ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Les hautes écoles et l'armée ont identifié les contenus de formation, resp. les compétences acquises qui se recoupent.

Sur les 13 hautes écoles universitaires, 9 reconnaissent dans certaines facultés (principalement d'économie) et programmes d'études la formation militaire au commandement en accordant des crédits ECTS aux cours dispensés par la Formation supérieure des cadres de l'armée (FSCA) lorsque les contenus des cours se recoupent. Il en va de même pour les 7 Hautes écoles spécialisées de droit public et la Haute école spécialisée à distance (FFH) ainsi que la Haute école pédagogique. Le programme de reconnaissance inclut plus de 70 offres de formation de base et de perfectionnement. Etant donné que trois autres universités se sont engagées à reconnaître l'instruction militaire à la conduite, le taux de mise en œuvre atteint 75 %. Ce taux pourrait être amélioré par le développement de la reconnaissance des acquis : du point de vue géographique en particulier en Suisse romande, sur le plan des études en intégrant d'autres facultés au programme et, du point de vue curriculaire, en harmonisant le contenu des filières afin de permettre une extension de la reconnaissance.

Mesures ultérieures

Le fédéralisme suisse en matière d'enseignement et la relative autonomie des hautes écoles s'opposent à une approche descendante. Le risque d'une dispersion des forces et de résultats non coordonnés ne peut donc être écarté. Il est possible d'y remédier par un renforcement ciblé de l'information / communication au niveau de la politique de la formation et de swissuniversities, ainsi que par une répartition claire des tâches au sein de l'armée.

Autres informations

- Article paru dans la Revue Militaire Suisse en octobre 2017 :
« Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles » (Auteur : Michael Arnold).
- Site Web www.armee.ch / Actualité / Le monde de la formation et l'armée / Reconnaissance.

8.2 Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

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 d'imposition 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.

Le message relatif à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Imposition équilibrée des couples et de la famille) (18.034) vise à supprimer, au moyen d'un « barème multiple avec calcul alternatif de l'impôt », la pénalisation contraire à la Constitution de certains couples mariés à deux revenus et de certains couples de rentiers mariés par rapport à des couples de concubins dans la même situation économique qui subsiste dans le cadre de l'impôt fédéral direct. La diminution du taux marginal d'imposition par rapport au droit en vigueur augmente simultanément les incitations à travailler. On peut notamment tabler sur une incitation du conjoint qui réalise le revenu secondaire à travailler davantage.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre☐ En planification☒ En cours :

- Ces dernières années, le Conseil fédéral a pris plusieurs initiatives pour tenter de mettre fin à la discrimination des couples mariés : les mesures d'urgence entrées en vigueur en 2008 ont permis d'atténuer la charge excédentaire. La réglementation relative à l'imposition des couples mariés a fait l'objet de plusieurs tentatives de réforme en 2007 et en 2012, lesquelles n'ont en revanche pas abouti, en raison des fortes divergences au sujet du futur modèle d'imposition rencontrées en consultation.
- Le 28 février 2016, l'initiative « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage » a échoué de justesse bien qu'elle ait été acceptée par la majorité des cantons. Divers recours sont pendants au Tribunal fédéral.
- Le 21 mars 2018, le Conseil fédéral a adopté le message sur la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Imposition équilibrée des couples et de la famille) (18.034).
- Le 18 mai 2018, le projet a été salué par la majorité de la CFD-E, qui a cependant formulé des critiques concernant la diminution de recettes fiscales qui en découle. La CFD-E a ainsi suggéré que la CER-E examine les possibilités de compensation financière.
- Le 15 juin, le Conseil fédéral a publié un communiqué rectificatif informant de l'erreur dans l'estimation du nombre des couples mariés concernés.
- Le 19 juin 2018, la CER-E a décidé de scinder le projet en raison des recours pendants au Tribunal fédéral concernant l'initiative « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage ». Le dossier sera vraisemblablement repris en janvier 2019.

Délibérations au Conseil des États : au plus tôt à la session de printemps 2019

Délibérations au Conseil national : au plus tôt à la session de printemps 2019

Date d'entrée en vigueur la plus rapprochée : 01.01.2021

☐ Achevé**Succès obtenus / bilan**

- Selon une estimation approximative, le calcul alternatif de l'impôt devrait, à moyen terme, apporter des effets sur l'emploi correspondant à environ 15 000 équivalents plein temps.

Mesures ultérieures**Autres informations**

- [Projet de consultation](#) sur l'imposition équilibrée du couple et de la famille (29.12.2012)
- [Communiqué de presse](#) et [message](#) concernant l'initiative « 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 aux 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](#) démontrant 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)
- [Communiqué de presse](#) concernant le [message](#) sur la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Imposition équilibrée des couples et de la famille) (18.034) (21.03.2018, modifié le 20.06.2018).

- [Communiqué de presse](#) informant de l'erreur dans l'estimation du nombre des couples mariés concernés (15.06.2018)
- [Communiqué de presse](#) du 8.11.2018 « Discrimination fiscale des couples mariés : un expert externe recommande d'élargir la base de données utilisée par l'AFC » y compris [rapport final](#).

Mesure 17 : Traitement fiscal des frais de garde des enfants

Bref descriptif de la mesure

Le message relatif à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) (18.50) vise une meilleure prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers. Le Conseil fédéral propose de donner la possibilité aux parents de déduire de l'impôt fédéral les frais de la garde extrafamiliale de leurs enfants jusqu'à concurrence de 25 000 francs par enfant (actuellement 10 100 francs).

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☐ En planification

☒ En cours :

Traitement par la CER-N :	12.11.2018
Traitement par le Conseil national :	au plus tôt à la session d'hiver 2018
Traitement au Conseil des États :	au plus tôt à la session de printemps 2019
Date d'entrée en vigueur la plus rapprochée :	01.01.2020

☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

- Le 30 septembre 2016, le Conseil fédéral a décidé de mieux prendre en compte fiscalement les frais de la garde des enfants par des tiers.
- La consultation concernant la prise en compte fiscale des frais de la garde des enfants par des tiers a été ouverte le 5 avril 2017 et s'étendra jusqu'au 12 juillet 2017.
- En raison des résultats négatifs de la consultation, le Conseil fédéral a renoncé à son projet initial d'obliger les cantons de prévoir, au niveau de l'impôt cantonal sur le revenu, une déduction plafonnée au minimum à 10 000 francs pour les frais de garde des enfants par des tiers.
- Le 9 mai 2018, le Conseil fédéral a adopté le message sur la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) (18.050).

Mesures ultérieures

- Augmentation de la déduction des frais de garde d'enfant dans les lois fiscales cantonales (par les législateurs cantonaux).

Autres informations

- Prises de position du Conseil fédéral au sujet de la motion [14.3955](#) (Derder) et de l'interpellation [14.3956](#) (Derder) du 19.11.2014
- [Communiqué de presse](#) concernant le rapport sur les mesures fiscales visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (19.06.2015)
- Frais de garde des enfants par des tiers et déductibilité fiscale – Enseignements tirés des données fiscales des cantons d'Argovie et de Berne ([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 le relèvement de la déduction pour frais de garde des enfants par des tiers ([Communiqué de presse](#) du 05.04.2017 avec dossier de consultation)

Message sur la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Prise en compte fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) (18.050) ([Communiqué de presse](#) du 08.05.2018 avec message, texte de la loi et rapport sur les résultats de la procédure de consultation)

Mesure 18 : Prolongation et modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants

18a – Financement de départ

Bref descriptif de la mesure

La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial 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 extrafamilial » demandait au législateur que la loi temporaire soit prolongée et développée.

Lors de sa session d'automne 2014, 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. La prolongation est entrée en vigueur le 1^{er} février 2015.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
☒ En cours : 2015-2019
☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

Le programme d'impulsion a pour but d'encourager la création de places d'accueil pour les enfants afin que les parents puissent mieux concilier famille, travail ou formation.

Depuis le début du programme, la création de 59 000 nouvelles places d'accueil a été soutenue, dont environ 34 500 dans des structures d'accueil collectif et 24 800 dans des structures d'accueil parascolaires.

La demande d'aides financières demeure vive. Etant donné que le crédit d'engagement actuellement disponible ne suffira probablement pas jusqu'à la fin du programme prévue le 31 janvier 2019, le Département de l'intérieur a mis en vigueur au 1^{er} février 2017 – comme la loi le prévoit – un ordre de priorité régissant la répartition des ressources restantes.

Une nouvelle étude d'évaluation a démontré que les effets à long terme des aides financières étaient très importants : 96 % des structures d'accueil collectif et 94 % des structures d'accueil parascolaires qui ne reçoivent plus d'aide existent toujours après la fin des aides financières.

Mesures ultérieures

Une autre étude d'évaluation a révélé que l'offre actuelle de places d'accueil ne suffit toujours pas à couvrir la demande. La commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national a proposé dans son rapport concernant l'initiative 17.497 « Aides financières aux structures d'accueil extrafamilial. Prolongation du programme d'impulsion » de prolonger ce programme de quatre années supplémentaires et de fixer un cadre financier à hauteur de 130 millions de francs. À la session d'automne 2018, le Parlement a accepté une prolongation de quatre années supplémentaires et approuvé un nouveau crédit d'engagement de 124,5 millions de francs. La prolongation entrera en vigueur le 1^{er} février 2019.

Autres informations

Les deux études d'évaluation se trouvent sous <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/publikationen.html>.

18b – Introduction de nouvelles aides financières

Bref descriptif de la mesure
Deux nouvelles aides financières ont été introduites le 1 ^{er} juillet 2018, dans le cadre de la loi fédérale sur les aides financières aux structures d'accueil extrafamilial afin de permettre aux parents de concilier encore mieux famille et travail. (1) Aides financières pour l'augmentation des subventions cantonales et communales pour la garde d'enfant extrafamiliale, (2) Aides financières pour des projets permettant de mieux harmoniser l'offre d'accueil extrafamilial avec les besoins des parents. Les nouvelles aides financières sont limitées à cinq ans et un crédit d'engagement de 96,8 millions a été mis à disposition.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : Juillet 2018 – juin 2023 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Les demandes peuvent être déposées depuis le 1 ^{er} juillet 2018.
Mesures ultérieures
Autres informations

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

Bref descriptif de la mesure
Les aides financières selon l'art. 14 de la loi sur l'égalité LEg sont octroyées depuis 1996 à des projets visant à promouvoir l'égalité dans la vie professionnelle. En 2018, un crédit de 4,4 millions de francs est mis à disposition. La réorientation de l'octroi des aides financières selon la loi sur l'égalité à compter du 01.01.2017 soutient les efforts actuels de la Confédération en faveur d'une participation équilibrée des hommes et des femmes au marché du travail, de l'égalité salariale et de l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les produits et les offres proposées dans le cadre des projets soutenus profitent aux salarié(e)s, aux entreprises ainsi qu'aux organisations privées et publiques.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : Période 2017-2020 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
La réorientation de l'octroi des aides financières selon la loi sur l'égalité sera évaluée en 2019/2020.
Mesures ultérieures
-
Autres informations
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 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 attribué plusieurs mandats visant à améliorer la situation des proches aidants. Le Conseil fédéral a ensuite adopté le 5 décembre 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 (entreprises par exemple) des aides en faveur de proches aidants, leur permettant de soutenir les offres destinées aux 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 4 mars 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. Ce programme a pour but de mettre au point une base de connaissances qui favorisera le développement d'offres pouvant à la fois soutenir et décharger les proches aidants en tenant compte de leurs besoins et qui servira à documenter et à publier des modèles de bonne pratique.
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, les soins par les proches peuvent 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 planification ☒ En cours : Période : 2017-2020 ☐ Achievé
Agenda du projet / prochains objectifs
Le programme d'encouragement 2017-2020 « Offres visant à décharger les proches aidants » a été lancé le 8 février 2017. Lors de sa séance du 27 juin 2018, le Conseil fédéral a mis en consultation l'avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Il s'agit de régler le maintien du salaire pour les absences de courte durée et de créer un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident. Par ailleurs, il est prévu d'étendre les bonifications pour tâches d'assistance. La consultation court jusqu'au 16 novembre 2018.
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 huit mandats de recherche dans les domaines de la santé humaine et action sociale ainsi que du monde du travail (de la mi-2017 à la mi-2020). ▪ Elaboration d'une banque de données en ligne avec des modèles de bonne pratique pour soutenir et décharger les proches aidants. Les 30 modèles proposés sont issus des communes, des villes, des cantons et des entreprises.
Problèmes particuliers / défis imminents
Aucune remarque particulière.
Compétence
Confédération, cantons, organisations privées et recherche.
Communication
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktionsplaene/aktionsplan-pflegende-angehoerige/bessere_anerkennun_pflegende_angehoerige.html https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html

8.3 Création de conditions favorables pour exercer une activité lucrative jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà.

Mesure 27 : Examen du financement de la formation continue de travailleurs âgés

Bref descriptif de la mesure
Le 18 décembre 2015, le Conseil fédéral a décidé d'examiner de plus près le financement de la formation de travailleurs âgés. L'objectif est de préserver et d'améliorer l'employabilité. Objectif / contribution à la FKI : exploitation du potentiel national de personnel qualifié Groupe cible : 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 planification ☒ En cours : de novembre 2017 à décembre 2020 ☐ Achievé
Succès obtenus / bilan
En décembre 2015, le Conseil fédéral a chargé le SEFRI d'examiner de plus près le financement de la formation de travailleurs âgés. Après avoir pris connaissance d'un rapport d'analyse, il a recommandé en novembre 2016 de limiter le groupe cible aux travailleurs âgés peu qualifiés et d'examiner divers instruments de soutien. En avril 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 (notamment numérisation, langue). Enfin, il a adopté le 8 novembre 2017 le programme de promotion des compétences de base sur le lieu de travail. Les entreprises qui proposent des formations continues visant l'acquisition de compétences de base sur le lieu de travail peuvent bénéficier de subventions fédérales depuis janvier 2018.

En août 2018, la Confédération soutenait 20 offres dans l'ensemble de la Suisse. Les offres sont utilisées par 1 103 travailleurs.

4 cantons disposent de leur propre portail en ligne. Les demandes reçues par l'intermédiaire de ces portails n'ont pas été prises en compte dans cet aperçu de l'état actuel. Le nombre de cours soutenus et de participants devrait par conséquent être revu à la hausse.

www.sbf.admin.ch/einfach-besser

Mesures ultérieures

-

Autres informations

-

8.4 Promouvoir les innovations pour atténuer la pénurie de personnel qualifié grâce à une augmentation de la productivité

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

Bref descriptif de la mesure

La mesure vise à renforcer durablement l'interprofessionnalité au niveau de la formation et de l'exercice de la profession dans le domaine des soins de santé afin d'améliorer l'efficacité du système de santé et d'atténuer la pénurie de personnel qualifié.

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 responsabilités dans le cadre de leur compétences et attributions, elle peut accroître l'attractivité des différentes professions de la santé, ce qui pourrait contribuer à allonger la durée d'exercice d'une profession et réduirait la pénurie de personnel qualifié.

Le programme d'encouragement s'étend sur une période de quatre ans (2017-2020). Un montant maximal de 750 000 francs sera affecté à la recherche de l'administration fédérale. Concrètement, des bases de connaissances proches de la pratique servant à la recherche sur l'interprofessionnalité seront élaborées, tandis que des modèles de bonnes pratiques dans le domaine de la formation et de l'activité professionnelle seront documentés sous la forme d'une brochure et d'un catalogue en ligne de modèles de bonnes pratiques (www.bag.admin.ch/modelle-interprof).

La réalisation de la première phase se base sur l'art. 16 (Recherche de l'administration) de la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
- ☒ En cours : 2017-2020
- ☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

- Attribution de 14 mandats de recherche dans le domaine de la formation et de l'activité professionnelle (de la mi-2017 à la mi-2020 selon les projets).
- Catalogue en ligne de modèles de bonne pratique (www.bag.admin.ch/modelle-interprof)
- Documentation détaillée dans une brochure de 7 modèles interprofessionnels tirés de la pratique professionnelle.
- Rencontre sur le thème de l'interprofessionnalité dans le domaine Chronic Care le 27 novembre 2018 (en collaboration avec l'ASSM et la plateforme Interprofessionnalité)

Mesures ultérieures**Autres informations**

www.bag.admin.ch/fpinterprof

interprofessionalitaet@bag.admin.ch

Mesure 29 : Promotion de la coordination des soins**Bref descriptif de la mesure**

Les priorités « Santé 2020 » 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. Elle contribue à une augmentation de la productivité et atténue ainsi la pénurie de personnel qualifié.

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.

Le projet « Soins coordonnés » a été lancé dans ce but en 2015.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
- ☒ En cours : 2015-2019
- ☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

Trois groupes de patients pour lesquels la coordination des soins doit être améliorée en priorité ont été définis sur la base des résultats de la deuxième conférence Santé2020. L'attention a été portée dans un premier temps sur le groupe de patients très âgés et polymorbides. Des mesures ont été définies en collaboration avec les principales parties prenantes et mises en œuvre en 2016/2018. En font partie la promotion des structures de soins gériatriques spécialisées et la planification anticipée concernant la santé, l'amélioration de la sortie d'hôpital et la sensibilisation aux besoins des patient(e)s gériatriques. Par ailleurs, un manuel visant à clarifier la rémunération des prestations de coordination a en outre été élaboré et publié.

Pour le deuxième groupe de patients « personnes souffrant à la fois de maladies psychiques et physiques », une analyse de la situation mettant en évidence les défis rencontrés en particulier au

niveau de l'interface « soins somatiques aigus – psychiatrie » a été conduite. Des mesures destinées à améliorer la coordination des soins ont été élaborées en automne 2017 et sont mises en œuvre jusqu'à la fin 2018.

Mesures ultérieures

Les travaux pour le troisième groupe de patients (enfants et jeunes atteints d'une maladie grave) démarreront vraisemblablement en 2019.

La nécessité d'engager d'autres mesures destinées à améliorer la coordination des soins est par ailleurs examinée.

Autres informations

www.bag.admin.ch/koordinierte-versorgung

www.bundespublikationen.admin.ch

Office fédéral de la santé publique (OFSP) et palliative ch (2018) : la planification anticipée concernant la santé, en particulier en cas d'incapacité de discernement (Advance Care Planning) Cadre général pour la Suisse Berne. Numéro d'article 316.734

Office fédéral de la santé publique (OFSP) (2017) : Planifier et coordonner la sortie d'hôpital. Atelier du 8 décembre 2016 Rapport final. Berne. Numéro d'article 316.758

Brügger S., Kohli L., Sottas B. (2016) : Analyse von Good-Practice-Modellen im Bereich der spezialisierten, geriatrischen Versorgung. Berne. Rapport final sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)

Office fédéral de la santé publique OFSP (2018) : Patients très âgés et polymorbides. Exemples de cas typiques tirés de la pratique gériatrique. Une mesure pour promouvoir les soins coordonnés Berne. Numéro d'article 316,759

Giger M.-A., Häusler E., Sander M., Staffelbach D. (2018) : Rémunération des prestations dans le cadre des soins coordonnés Rapport dans le cadre du projet « Soins coordonnés » de l'Office fédéral de la santé publique OFSP Numéro d'article 316.757.d

Mesure 31 : Réalisation de la stratégie de qualité

Bref descriptif de la mesure

L'art. 58, al. 3 de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) prévoit que le Conseil fédéral détermine des mesures servant à garantir la qualité ou l'adéquation des prestations. Les objectifs de la stratégie de qualité de la Confédération sont les 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

Cela concerne tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.

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 nationaux « progress ! » sont mis en œuvre par la Fondation Sécurité des patients. Afin de réduire durablement le nombre d'incidents, les programmes se concentrent sur les domaines thématiques de la « sécurité en chirurgie », la « sécurité de la médication aux interfaces », la « sécurité dans le sondage vésical » et la « sécurité de la médication en EMS ».

Le message relatif à la loi fédérale visant à promouvoir la qualité et l'économicité dans l'assurance obligatoire des soins a été transmis au Parlement le 4 décembre 2015 par le Conseil fédéral. Ce dernier souhaite ainsi mieux coordonner les activités des divers partenaires et parties prenantes dans le domaine de la qualité et créer une base financière pérenne pour la mise en œuvre de procédures de mesures de la qualité et de mesures visant à améliorer la qualité.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : depuis 2012 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Les programmes nationaux « progress ! » de la Fondation pour la sécurité des patients (« Sécurité des patients Suisse ») bénéficient d'un soutien financier de la Confédération dans le cadre de la réalisation de la stratégie nationale de qualité. 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 achevé avec succès. 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 aux interfaces » s'est achevé en 2017. Une « boîte à outils » virtuelle en trois langues (D, F et I) a été publiée pour la mise en œuvre de la vérification systématique de la médication et huit hôpitaux pilotes ont introduit la vérification systématique de la médication dans le cadre d'un projet d'approfondissement. Les acteurs du système de santé sont actuellement invités à signer la charte « Sécurité de la médication aux interfaces » lancée à l'issue du programme. Le troisième programme « Sécurité dans le sondage vésical » s'est terminé en 2018. Grâce à ce programme, l'utilisation de sondes vésicales et de complications non-infectieuses a pu être réduite de manière significative dans les hôpitaux participants. Les enseignements tirés de ce programme vont maintenant être transposés à d'autres hôpitaux. Le quatrième programme « Sécurité de la médication en EMS » est en cours. Il a pour objectif de réduire la polymédication et de sécuriser l'utilisation de médicaments potentiellement inappropriés chez les personnes âgées résidant dans des établissements de soins de longue durée. Le 4 décembre 2015, le Conseil fédéral a transmis le message « Renforcement de la qualité et de l'économicité » au Parlement. Il propose dans ce message de développer les activités d'assurance de la qualité dans un esprit de réseau et d'y inclure fortement les acteurs déjà impliqués. Suite au refus du Conseil des États d'entrer en matière sur ce projet, le Conseil national s'est penché le 11 juin 2018 sur un projet modifié par sa commission. Il a décidé que le Conseil fédéral devait constituer une commission de qualité fédérale composée de représentants des cantons, des fournisseurs de prestations, des assureurs ainsi que d'autres spécialistes. La commission a pour mission de conseiller le Conseil fédéral pour la définition des objectifs et des mesures dans le cadre de la stratégie de qualité ainsi que de guider les acteurs impliqués dans le développement de la qualité et de coordonner leurs activités. Elle doit pouvoir mandater les tiers chargés de la réalisation de programmes nationaux de mener des études et des analyses et de développer de nouveaux indicateurs de qualité. Elle doit par ailleurs soumettre des recommandations aux partenaires et aux autorités et soutenir financièrement des projets nationaux et régionaux d'amélioration de la qualité. Les efforts destinés à renforcer la qualité ne doivent cependant pas être financés au moyen des primes, mais à l'aide de subventions de la Confédération et des cantons. Le projet prévoit en outre des sanctions contre les prestataires qui ne respectent pas les règles en matière de renforcement de la qualité. Le dossier est actuellement traité par le Conseil des États.
Mesures ultérieures
La réalisation de la stratégie de qualité sera poursuivie.
Autres informations
https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-qualitaetssicherung.html Stratégie de qualité (PDF) https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/themen/versicherungen/krankenversicherung/krankenversicherung-revisionsprojekte/netzwerk-qualitaet-gesundheitsversorgung.html https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20150083 https://www.securitedespateurs.ch/

Mesure 32 : Health Technology Assessment Programm (Programme HTA)

Bref descriptif de la mesure
La loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) dispose 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. Les traitements et interventions inefficaces, inefficients ou inutiles ne seront plus pris en charge 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 interventions inutiles présentent toujours aussi des risques pour la santé des patients. Le renforcement du HTA (Health Technology Assessment) vise à écarter les prestations, les médicaments et les procédures inefficaces et inefficaces. Sont prévus à cet effet un réexamen périodique 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 patient(e)s et d'identifier les traitements n'apportant aucun bénéfice.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : depuis 2015 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
Le 4 mai 2016, le Conseil fédéral a approuvé des moyens pour la création d'une unité HTA à l'OFSP, qui sera mise en place progressivement entre 2017 et 2019. Les processus du programme HTA sont gérés par l'unité HTA, laquelle coordonne la hiérarchisation des thèmes, élabore en interne les premiers questionnements, puis confie à des partenaires externes l'établissement des rapports HTA et se charge de la coordination des travaux. Il appartient au DEFR de décider quels thèmes doivent être examinés et si des prestations ne doivent plus être remboursées par l'AOS. Un petit programme pilote HTA a été réalisé entre 2015 et 2017. Un processus systématique et transparent intégrant les parties prenantes à diverses étapes a été élaboré pour déterminer les prestations déjà admises et remboursées par l'AOS à réévaluer. Un processus public de proposition de thèmes a été établi. Le processus a été réalisé la première fois en 2016 et trois thèmes ont été définis. Parallèlement au développement des bases méthodiques et procédurales, le DEFR a directement défini en 2015 les trois premiers thèmes (<i>arthroscopies du genou, interventions au niveau de la colonne vertébrale avec différents implants, thérapies à base de fer en cas de carence en fer sans anémie</i>) à réévaluer, afin d'une part de commencer rapidement la mise en œuvre et, de l'autre, de réaliser de premières expériences qui pourront être mises à profit lors de l'établissement du processus définitif. Un rapport a déjà été rédigé et deux autres sont en cours d'élaboration. Au premier semestre 2017, un questionnement scientifique (scoping) assorti d'une consultation spécifique des acteurs concernés a été élaboré pour les trois thèmes HTA définis en juillet 2016 par le DFI, à savoir <i>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</i>. Dans le cadre du processus public de proposition des thèmes 2017, des associations, des personnes privées et l'OFSP ont proposé des thèmes. En été 2017, les trois thèmes suivants ont été déterminés : <i>le traitement de l'hypertension avec des préparations à base d'Olmesartan l'usage de test permettant de déterminer le taux de vitamine D dans le sérum sanguin</i> ainsi que <i>le traitement</i>

de longue durée avec inhibiteur de la pompe à protons chez les patients souffrant de reflux non érosif et non détectable par endoscopie.

Un mandat a été attribué en 2017/2018 pour les six thèmes précités.

Les thèmes 2018 seront connus dans le courant de l'automne 2018.

Mesures ultérieures

Le programme ETS sera poursuivi.

Autres informations

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

Mesure 33 : Loi fédérale sur le dossier électronique du patient

Bref descriptif de la mesure

La loi fédérale sur le dossier électronique du patient (LDEP) entrée en vigueur le 15 avril 2017 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.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

- ☐ En planification
- ☒ En cours : jusqu'au printemps 2020
- ☐ Achievé

Succès obtenus / bilan

- Grâce à la numérisation des données, le dossier électronique des patients améliorera notablement le suivi médical du patient. Des erreurs dans la médication ainsi que la répétition d'exams médicaux pourront ainsi être évitées.
- La loi fédérale est entrée en vigueur le 15 avril 2017.
- Les structures organisationnelles (communautés DEP) requises pour le dossier électronique du patient et les plateformes techniques sont en cours de constitution dans l'ensemble de la Suisse.
- Un premier projet pilote a démarré début octobre dans le canton de Bâle-Ville.

Mesures ultérieures

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 à une communauté de référence certifiée d'ici au 14 avril 2020.

Autres informations

Fondements légaux : www.bag.admin.ch/ehealth

Centre de compétences et de coordination de la Confédération et des cantons eHealth Suisse : www.e-health-suisse.ch

Page destinée au public et aux professionnels de la santé : www.patientendossier.ch

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

Bref descriptif de la mesure
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 chargé de préparer les thèmes concrets pour le forum a été mis en place en janvier 2017. Afin de mieux représenter le plenum du forum, ce groupe a été élargi à sept membres en octobre 2017.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : depuis 2015 ☐ Achievé
Succès obtenus / bilan
Le forum s'est déjà réuni à trois reprises (oct. 2015, juin 2016) et oct. 2017). La date de la prochaine édition du forum n'a pas encore été fixée. Elle pourrait avoir lieu au premier semestre 2019. En vue du troisième forum, ce groupe a lancé une étude sur le thème des systèmes de rémunération, laquelle a recommandé au forum et à l'OFSP de suivre à l'avenir plus attentivement les forfaits dits complexes. Le forum a approuvé cette proposition et a décidé d'organiser ultérieurement un forum sur ce thème. Un mandat de recherche sur le thème des forfaits complexes a été attribué en vue de la préparation d'un prochain forum.
Mesures ultérieures
Autres informations

Mesure 35 : Programme « Active and Assisted Living »

Bref descriptif 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, et 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. L'autonomie des personnes âgées est améliorée au moyen d'innovations techniques. Le programme contribue ainsi à décharger le personnel soignant et à atténuer la pénurie de personnel spécialisé dans ce secteur.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : Période : 2014-2020 ☐ Achievé

Succès obtenus / bilan
Entre 2009 et 2016, près de 100 projets AAL auxquels la Suisse a participé ont été financés. Au total, plus de 220 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 dans le domaine du vieillissement actif et en bonne santé. AAL a motivé la majorité des acteurs du projet à conclure de nouveaux 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. 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 jusqu'à la fin 2018. Ensuite, le programme AAL sera géré par Innosuisse. L'« Association AAL » basée à Bruxelles est responsable du programme dans son ensemble. Une étude d'efficacité sera menée au deuxième semestre 2018 sur la participation de la Suisse aux programmes AAL, afin d'acquérir des connaissances approfondies sur les effets à moyen et long terme de la participation de la Suisse au programme AAL.
Mesures ultérieures
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. 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, car le marché des systèmes d'assistance technique pour les personnes âgées est encore récent et hétérogène. Le programme AAL se concentrera à l'avenir sur les champs d'application dans les communes, afin que ces dernières encouragent davantage l'utilisation de produits AAL au sein de la société.
Autres informations
www.aal-europe.eu/ www.sbf.admin.ch/aal

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

Mesure 36 : Renforcement de l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail

Bref descriptif de la mesure
En collaboration avec des acteurs compétents et dans le cadre de projets coordonnés, une campagne de sensibilisation de tous les acteurs (y compris l'économie) est menée pour renforcer l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés sur le marché du travail et dans les filières de formation.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification Mise en œuvre prévue le : ☒ En cours : En cours ☐ Achievé Période :
Succès obtenus / bilan

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 « SESAME – 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.

Mesures ultérieures

Le rapport « Amélioration de l'intégration sur le marché du travail des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire », E. Gnesa, juin 2018, a été publié le 18.09.2018.

Le SEM vérifie en continu avec ses partenaires si d'autres mesures doivent être engagées.

Autres informations

En cours : [Collection d'exemples concrets sur www.dialog-integration.ch/arbeiten](http://www.dialog-integration.ch/arbeiten)
www.kip-pic.ch

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

Bref descriptif de la mesure

Le rapport adopté le 18 décembre 2015 par le Conseil fédéral propose un programme pilote de quatre ans (2018-2021) qui doit être financé dans le cadre des programmes et projets d'envergure nationale par la Confédération 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.

Les principaux groupes cibles sont les réfugiés reconnus et les personnes admises provisoirement âgées de 16 à 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 remplir 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 planification Mise en œuvre prévue le :

☒ En cours : Période : 2018-2021

☐ Achievé Période :

Succès obtenus / bilan

L'apprentissage précoce de la langue locale a démarré le 1.1.2018 et le préapprentissage d'intégration en été 2018. Le nombre de places disponibles répond aux besoins. La meilleure coopération institutionnelle (Intégration – Formation) et l'intégration de l'économie grâce à la collaboration avec les organisations du monde du travail participant au projet peuvent être considérées comme des réussites. Les deux programmes pilotes sont évalués en continu et développés d'année en année.

Mesures ultérieures

Le Conseil fédéral décidera en 2019 de la poursuite du programme pilote.

Autres informations

<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/ppnb/integrvorlehre-sprachfoerd.html>

Mesure 38 : Suppression d'obstacles juridiques

Bref descriptif 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.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification. ☒ En cours. Période 2016-2018 ☐ Achevé
Succès obtenus / bilan
L'ordonnance d'exécution de la nouvelle loi fédérale sur les étrangers et l'intégration entrera en vigueur le 1.1.2019.
Mesures ultérieures
Le SEM et ses partenaires examinent en continu de nouvelles possibilités de simplification et de mesures visant l'élimination des obstacles à l'intégration.
Autres informations
www.kip-pic.ch

Mesure 39 : Améliorer les conditions cadres de l'insertion professionnelle de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire (information, procédure d'autorisation, qualifications)

Bref descriptif de la mesure
L'objectif est d'améliorer, dans le cadre des structures ordinaires du secteur de l'éducation et du travail, l'information et l'accès à la qualification des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire afin de favoriser leur intégration au marché du travail.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : Période : 2018-2019 ☐ Achevé Période :
Succès obtenus / bilan
Le 20 juin 2017, le comité 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 ». L'objectif est de développer des recommandations et des instruments adéquats. Le projet a démarré au printemps 2018. Des prototypes d'instruments seront disponibles au début de 2019 (pilotes) et seront finalisés au deuxième semestre 2019.
Mesures ultérieures

Le projet s'insère dans un vaste agenda d'intégration dont le Conseil fédéral a pris connaissance et qui a été décidé par les gouvernements cantonaux. Sa mise en œuvre doit avoir lieu en 2019.

Autres informations

www.kip-pic.ch

www.integrationsagenda.ch

8.6 Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle

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

Bref descriptif 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.

En lien avec la FKI, citons notamment les mesures destinées aux jeunes et aux jeunes assurés atteints de maladies psychiques ainsi qu'aux assurés atteints de maladies psychiques. Il convient de relever plus particulièrement le Case management Formation professionnelle (CM FP) et le cofinancement des offres passerelles cantonales, qui préparent à une formation professionnelle, soutiennent les jeunes au moment du passage de l'école à la formation et posent ainsi les bases de leur insertion professionnelle ultérieure sur le marché du travail. Le développement du conseil et de l'accompagnement (y c. coaching en tant que cas particulier de conseil et d'accompagnement) méritent également d'être soulignés, tout comme l'introduction de la location de service, qui permet de combler le fossé entre le placement à l'essai et les mesures conduisant directement à un engagement sur le marché du travail primaire.

État actuel d'avancement de la mise en œuvre

☒ En planification

☐ En cours :

☐ Achevé

Succès obtenus / bilan

Le Parlement ne s'est penché sur ce dossier (seulement) qu'une année après son approbation. Le développement continu de l'AI est actuellement (mi-septembre 2018) traité par la commission consultative du premier conseil (commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, CSSS-N). Les délibérations avancent lentement. Un premier jalon sera posé avec l'adoption du projet par la première chambre délibérante (Conseil national), prévue au plus tôt à la session d'automne 2018 ou à la session de printemps 2019. À l'heure actuelle, une entrée en vigueur au 1.1.2020 est encore possible, mais plus très réaliste. La mesure ne peut pas être achevée de manière fractionnée. Elle ne sera achevée qu'au moment de son entrée en vigueur (soit après qu'elle ait été adoptée par les deux chambres et surmonté le cap d'une éventuelle votation populaire).

Mesures ultérieures

La mesure n'a pas mis de lacunes en évidence. Il se pourrait que les personnes handicapées, resp. les assurés de l'AI (au bénéfice d'une mesure d'insertion) ne soient pas suffisamment considérés comme un potentiel de main-d'œuvre dans le débat autour de la FKI.

Autres informations

-

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 de la mesure
Evaluation de la loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand) et développement, sur cette base, de mesures de promotion de l'égalité des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☐ En cours : ☒ Achevé
Succès obtenus / bilan
L'égalité et le travail sont érigés en une priorité dans le rapport du Conseil fédéral du 9 mai 2018 sur la politique en faveur des personnes handicapées. Le programme « Égalité et travail » présenté dans le cadre du rapport regroupe diverses mesures visant à faciliter la participation des personnes handicapées à la vie active. Ce programme vise en première ligne à mettre à disposition les connaissances sur les mesures de promotion de l'égalité, à mettre en évidence leurs effets, à encourager le déploiement de mesures de promotion de l'égalité, à garantir un accès universel aux fondements et aux enseignements et à favoriser la coordination et les échanges de connaissances entre les acteurs. En se focalisant sur les facteurs discriminatoires dans le monde du travail et en s'attachant à promouvoir des conditions-cadres inclusives, le programme complète les mesures d'intégration professionnelle prévues dans le cadre de l'assurance invalidité. Le programme « Égalité et travail » s'étend sur une période de quatre ans (2019-2021) et est étroitement accompagné par les offices fédéraux, les partenaires sociaux et les organisations de personnes handicapées.
Mesures ultérieures
-
Autres informations
Rapport du Conseil fédéral du 9 mai 2018 sur la politique en faveur des personnes handicapées : https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/politique-nationale-du-handicap.html

Mesure 44 : Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins – Plan de mesures

Bref descriptif 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 des programmes d'encouragement cantonaux pour les 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 les besoins accrus seront importants dans ce secteur (+ 27 000 personnes requérant une prise en charge et des soins d'ici 2025).
État actuel d'avancement de la mise en œuvre
☐ En planification ☒ En cours : 2017-2022 ☐ Achevé

Succès obtenus / bilan**A) Campagne sur les soins de longue durée**

La campagne d'image nationale contribuera à améliorer la notoriété de la formation professionnelle supérieure et mettra en évidence les opportunités de carrières dans les soins de longue durée, ce qui devrait conduire à un accroissement du nombre de spécialistes de degré tertiaire. La campagne est dirigée par les organisations de branche Curaviva, Spitex Suisse et OdASanté. À la fin août, elles ont sélectionné une agence de communication qui sera chargée de concevoir et de mettre en œuvre la campagne. La campagne sera lancée avant la fin de l'année.

B) Réinsertion

Le catalogue de critères pour l'octroi des aides financières a été élaboré et communiqué aux cantons en mars 2018. De premières demandes d'aides financières ont été reçues des cantons.

C) Allonger la durée d'exercice d'une profession

La mesure prévoit de développer un instrument permettant de quantifier, dans les établissements de soins de longue durée, les facteurs liés à l'environnement de travail pertinents pour l'évaluation de la satisfaction du personnel soignant.

L'instrument a été développé au niveau d'intensité I (2017). Il s'agit d'un questionnaire en ligne basé sur l'outil d'analyse du stress JSA de Promotion Santé Suisse, conçu comme un « module spécial soins de longue durée ».

Le caractère approprié du questionnaire sera testé / validé dans diverses institutions de soins de longue durée au niveau d'intensité II (2018-2019).

Mesures ultérieures

Au niveau d'intensité III (2019-2022), des projets d'optimisation des facteurs liés à l'environnement de travail dans les institutions de soins de longue durée doivent être soutenus.

Autres informations

Communiqué de presse de la Confédération : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documenta-tion/communiqués.msg-id-64883.html>

Factsheet (n° 331.5) sous Santé2020 :

<https://www.g2020-info.admin.ch/>

9 Glossaire

Abréviation	Signification
AAL	Active and Assisted Living
al.	alinéa
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
AC	Assurance-chômage
Art.	Article
LEtr.	Loi fédérale sur les étrangers
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
OFSP	Office fédéral de la santé publique
LFPr	Loi sur la formation professionnelle
FRI	Encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation
OFS	Office fédéral de la statistique.

Abréviation	Signification
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
Cst	Constitution fédérale
CHF	Franc suisse
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes
BFEH	Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées
DFI	Département fédéral de l'intérieur
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
DFF	Département fédéral des finances
AFF	Administration fédérale des finances
CFC	Certificat fédéral de capacité
AFC	Administration fédérale des contributions
CDF	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
FHNW	Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse
OFPER	Office fédéral du personnel
UE	Union européenne
FKI	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
FKI plus	Initiative Plus visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
R&D	Recherche et développement
LPSan	Loi sur les professions de santé
CDS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé
LEg	Loi sur l'égalité
FPS	Formation professionnelle supérieure
LEHE	Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles
FSCA	Formation supérieure des cadres de l'armée
HTA	Health Technology Assessment
ISCO	International Standard Classification of Occupations
AI	Assurance invalidité
CdC	Conférence des gouvernements cantonaux
PME	Petites et moyennes entreprises
Initiative sur l'immigration de masse	Initiative sur l'immigration de masse
MINT	Mathématiques, informatiques, sciences naturelles et technique
NRP	Nouvelle politique régionale
OTRA	Organisations du monde du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
UPS	Union patronale suisse
ESPA	Enquête suisse sur la population active
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation

Abréviation	Signification
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEM	Secrétariat d'État aux migrations
USS	Union syndicale suisse
USAM	Union suisse des arts et métiers
CSDE	Conférence suisse des déléguées à l'égalité
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
DDPS	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
ZIVI	Organe d'exécution du service civil ZIVI

10 Bibliographie

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2009). Système d'indicateurs pénurie de personnel qualifié. Berne : Rapport de recherche BBT.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG (2014). Pénurie de personnel qualifié en suisse – Un système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée dans divers domaines professionnels. Berne : Étude menée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Buchs, H. & Gnehm, A.-S. (2018) : Limites d'âge dans les offres d'emploi 2006-2017. Rapport à l'attention du Secrétariat d'État à l'économie SECO. Zurich : Moniteur du marché suisse de l'emploi

Buchs, H. & Buchmann, M. (2017). Job Vacancies and Unemployment in Switzerland 2006-2014 : Labor Market Mismatch and the Significance of Labor Market Tightness for Unemployment Duration. Berne : SECO Politique du marché du travail n° 45.

Office fédéral de la statistique Population – Panorama. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.

Conseil fédéral (2014) : Art. 121a Cst (Gestion de l'immigration) – Plan de mise en œuvre. Berne : Secrétariat d'État aux migrations.

Conseil fédéral (2017a) : Répercussions de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail – Chances et risques. Berne : Secrétariat d'État à l'économie.

Conseil fédéral (2017b) : Rapport sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique. Berne : Secrétariat d'État à l'économie.

Conseil fédéral (2017c) : Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Rapport de monitoring 2017. Berne : Secrétariat d'État à l'économie.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (2013) : Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié – Analyse de la situation et rapport sur les mesures Berne : Secrétariat d'État à l'économie.

Département fédéral de l'économie (2011) : Du personnel qualifié pour la Suisse – Une initiative du Département fédéral de l'économie. Berne.

Loer, K.; Reiter, R.; Töller, A. (2015) : Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es? Dans : dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management. 8^e année, cahier 1/2015, p. 7.-28.

OCDE, How good is your job ? Measuring and assessing job quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3, 2014.

Ruffner, J., Siegenthaler, M., (2016), From Labor to Cash Flow? The Abolition of Immigration Restrictions and the Performance of Swiss Firms. KOF Working Papers, No. 424.

Rütter Soceco (2017). Les causes et effets dus au changement structurel sur le marché du travail suisse Berne : Étude menée sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Secrétariat d'État à l'économie SECO (2016) : Pénurie de personnel qualifié en suisse – Système d'indicateurs permettant d'évaluer la demande de main-d'œuvre qualifiée Berne : Secrétariat d'État à l'économie SECO.

Secrétariat d'État à l'économie SECO (2017a) : 15 ans de libre circulation des personnes – 13^e Rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes. Berne : Secrétariat d'État à l'économie SECO.

Secrétariat d'État à l'économie SECO (2017b) : Impact de la numérisation sur les compétences requises par le marché du travail. Berne : Secrétariat d'État à l'économie SECO.

Secrétariat d'État à l'économie SECO (2018) : 14^e rapport de l'Observatoire relatif à l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE. Berne : Secrétariat d'État à l'économie SECO.