Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de
l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Prestations intersectorielles

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - État de la mise en œuvre et voie à suivre

Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Aubert 11.3044 du 3 mars 2011, au postulat Keller-Sutter 13.3382 du 3 juin 2013, au postulat Heim 14.3235 du 21 mars 2014, au postulat Graber 14.3451 du 16 juin 2014, au postulat du Groupe libéral-radical 14.3465 du 18 juin 2014, à la motion CSEC-SE 14.3009 du 24 février 2014, à la motion CSEC-N 14.3380 du 15 mai 2014, ainsi que sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la motion Häberli-Koller 14.3795 du 24 septembre 2014 et des motions du Groupe PDC-PEV 14.3835 ainsi que du Groupe BD 14.3844 du 25 septembre 2014

Berne, le 19 juin 2015

402.5/2013/00614 \ COO.2101.104.4.1145138

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - État de la mise en œuvre et voie à suivre

Emplacement pour les logos

(logos de campagnes,
partenariats,
de certification)

Index

1 Situation de départ ... 6

1.1 La demande en personnel qualifié ... 6
1.2 Arrêté du Conseil fédéral et contexte ... 6
1.3 Interventions parlementaires ... 7
1.4 Question centrale et structure du rapport ... 8

2 L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel ... 9

2.1 Objectifs ... 9
2.2 Champs d'action ... 10
2.3 Lien entre la FKI et la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution fédérale ... 11
2.3.1 Mise en œuvre nationale - impact de la mise en œuvre sur l'offre de personnel qualifié en Suisse ... 12
2.3.2 Mesures d'accompagnement visant à promouvoir le potentiel indigène ... 13

3 Vue d'ensemble et état des mesures ... 14

3.1 Tâches interdisciplinaires de la Confédération ... 15
3.1.1 Bases décisionnelles ... 15
3.1.2 Contrôle ... 17
3.1.3 Sensibilisation ... 18
3.1.4 Accords ... 18
3.2 Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du monde du travail ... 19
3.2.1 Confédération et cantons ... 20
3.2.2 Cantons et partenaires sociaux ... 30
3.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ... 32
3.3.1 Confédération et cantons ... 33
3.3.2 Partenaires sociaux ... 42
3.4 Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ... 43
3.4.1 Confédération et cantons ... 44
3.4.2 Partenaires sociaux ... 51
3.5 Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié ... 53
3.5.1 Confédération ... 54

4 Conclusions ... 57

4.1 Mesures sous l'égide de la Confédération ... 58
4.2 Perspectives ... 60

5 Annexes : Mesures FKI ... 61

5.1 Tableau récapitulatif des mesures sous l'égide de la Confédération ... 61
5.2 Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du monde du travail ... 64
5.3 Conciliation entre vie professionnelle et famille ... 84
5.4 Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà ... 96
5.5 Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié ... 101
5.6 Littérature ... 108
5.7 Glossaire ... 109

Index des mesures de la Confédération

Mesure 1: Projet «Match-Prof» ... 64
Mesure 2: Masterplan «Formation aux professions des soins» ... 65
Mesure 3: Projet stratégique Formation professionnelle supérieure ... 66
Mesure 4: Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes ... 69
Mesure 5: Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences ... 70
Mesure 6: Paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT» ... 72
Mesure 7: Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine ... 74
Mesure 8: Loi sur les professions de la santé LPSan ... 75
Mesure 9: Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles ... 76
Mesure 10: Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013 – 2016 ... 77
Mesure 11: Encouragement de personnes de la CTI ... 78
Mesure 12: Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles ... 79
Mesure 13: Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail ... 80
Mesure 14: Suppression de la discrimination fiscale des couples mariés par rapport aux couples vivant en concubinage sur le plan de l'impôt fédéral direct (« pénalisation du mariage ») ... 84
Mesure 15: Examen du traitement fiscal des frais de garde d'enfants ... 86
Mesure 16: Prolongation de l'incitation financière de la Confédération en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants ... 88
Mesure 17: Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants ... 89
Mesure 18: Groupe de travail Financement de structures de jour en milieu scolaire ... 90
Mesure 19: Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur ... 91
Mesure 20: Réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg ... 92
Mesure 21: Réforme de la prévoyance vieillesse 2020 ... 96
Mesure 22: Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur (concept de «gestion des générations») ... 98
Mesure 23: Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés ... 99
Mesure 24: Renforcement de la coordination des soins ... 101
Mesure 25: Recherche sur les services de santé ... 102
Mesure 26: Mise en œuvre de la stratégie de qualité - Health Technology Assessment ... 103
Mesure 27: Loi fédérale sur le dossier électronique du patient ... 104
Mesure 28: Plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base », désormais : Forum de médecine de premier recours ... 105
Mesure 29: Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants ... 106
Mesure 30: Programme «Active and Assisted Living» ... 107

Index des projets des partenaires sociaux

Projet 1: Projet pilote de Femmes PME Suisse : obtention du brevet fédéral par la validation des acquis professionnels 82
Projet 2: Avant-projet pour le développement d'une nouvelle procédure de qualification pour adultes 83
Projet 3: Expérience ReProf – Réussir son retour à la vie active 93
Projet 4: www.mamagenda.ch – Pour organiser la grossesse sur le lieu de travail 95
Projet 5: «info-workcare» 100

1 Situation de départ

1.1 La demande en personnel qualifié

La Suisse fait face à une pénurie de personnel qualifié. Cette pénurie a été identifiée comme une faiblesse de l'économie suisse[1]. En raison de la division internationale du travail, la Suisse enregistre une augmentation de la demande en main-d'œuvre hautement qualifiée et spécialisée. En parallèle, l'augmentation de la population active ralentit et il faut s'attendre de plus en plus à un recul de cette dernière à partir de 2020. Par conséquent, l'offre de personnel qualifié menace même de fondre, alors que la demande augmente.

Ces dernières années, l'économie suisse était très florissante. Malgré l'évolution démographique et les changements structurels, les entreprises trouvaient assez facilement du personnel qualifié. L'ouverture du marché du travail aux pays de l'UE y a contribué pour beaucoup[2]. Grâce aux conditions attractives, les entreprises suisses ont pu recruter de nombreux spécialistes en provenance de la zone de l'UE. Cependant, la plupart des pays industrialisés sont également confrontés à des problèmes démographiques. La concurrence internationale en matière de main-d'œuvre hautement qualifiée et spécialisée va donc se renforcer.

En raison de ces évolutions, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a lancé en 2011 l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI). L'objectif de la FKI est de compenser la baisse des effectifs en personnel qualifié en exploitant les potentiels nationaux existants et en augmentant la productivité. Parallèlement à cette stratégie de compensation, il est nécessaire d'encourager l'acceptation d'un régime d'immigration libéral.

1.2 Arrêté du Conseil fédéral et contexte

Depuis le lancement de la FKI en 2011, les conditions-cadres ont changé. La votation populaire du 9 février 2014 sur l'initiative « Contre l'immigration de masse » va accentuer la pénurie en personnel qualifié.

La mise en œuvre du nouvel article 121a de la Constitution fédérale (CF) a considérablement accentué la pertinence de la FKI pour le marché du travail Suisse. A l'avenir, en encourageant et activant le potentiel en personnel qualifié indigène, on ne se contentera plus de compenser l'immigration, mais on cherchera plutôt à réduire la dépendance vis-à-vis de l'« importation » de personnel qualifié.

En juin 2014, la FKI a été déclarée comme étant l'une des plus importantes mesures d'accompagnement à la mise en œuvre de l'initiative « Contre l'immigration de masse », en réponse à quoi le Conseil fédéral a décidé, le 19 septembre 2014, de renforcer et d'accélérer les mesures en cours et de lancer des mesures supplémentaires.

Le point de départ du présent rapport est la décision du Conseil fédéral du 6 novembre 2013 qui demande, avec l'adoption du concept « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié : plan de mesures de la Confédération », deux rapports de monitorage (2015 et 2017). Par arrêté du Conseil fédéral du 19 septembre 2014, le mandat pour un rapport à l'attention du Conseil fédéral sera concrétisé avant fin juin 2015.

---

[1] Rapport sur la croissance (2015) : P.98

[2] Rapport sur la croissance (2015) : P.30

1.3 Interventions parlementaires

L'intérêt politique quant à la question de la pénurie en main-d'œuvre qualifiée existait déjà avant la votation populaire du 9 février 2014 sur l'initiative « Contre l'immigration de masse » et a donné lieu à deux interventions politiques.

Suite au vote du peuple et des cantons en faveur d'une gestion autonome de l'immigration au moyen de quotas et de la prise en compte d'une priorité nationale, les interventions parlementaires se sont multipliées. Le présent rapport doit permettre d'apporter une réponse et de classer une partie des mandats en résultant :

- ***Postulat Aubert (11.3044)*** : « Étude prospective des besoins en personnel par branches et professions ».[3] En réponse à ce postulat, il convient de vérifier de quelle manière la demande en personnel qualifié va évoluer dans les différents secteurs économiques. Le Conseil national a adopté le postulat le 28 septembre 2011.

- ***Postulat Keller-Sutter (13.3382)*** : « Mieux épuiser le potentiel de main-d'œuvre indigène ».[4] Le postulat demande que des mesures appropriées soient proposées pour renforcer durablement le potentiel de la main-d'œuvre indigène et qu'un rapport soit présenté à ce sujet. Le Conseil des États a adopté le postulat le 26 septembre 2013.

- ***Motion CSEC-CE (14.3009)*** : « Mesures visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée eu égard à la nouvelle situation ».[5] Par cette motion du 24 février 2014, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États demande le rejet de la Motion Schwaller (13.3652) : « Pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse. La libre circulation des personnes n'est pas la panacée » et l'adoption de la motion de la Commission (14.3009), afin que le Parlement puisse tout de même soutenir activement les travaux de la FKI. La Commission est globalement d'accord avec les revendications de la motion Schwaller dans ses principes ; elle estime toutefois, après l'adoption de l'initiative « Contre l'immigration de masse », qu'il serait plus adéquat de recommander au Conseil de rejeter la motion Schwaller et de déposer une motion de commission distincte visant à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Celle-ci présente un caractère plus général et tient compte de la nouvelle donne en matière d'immigration. Le Conseil des États a adopté la motion le 16 juin 2014 et ainsi également transmis la ***Motion CSEC-CN (14.3380)***, à teneur identique : « Mesures visant à pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée eu égard à la nouvelle situation »,[6] tandis que la motion Schwaller était retirée.

  Les mandats découlant des motions CSEC-CE/CN sont les suivants :

  - indiquer dans quelles branches la nouvelle politique à l'égard des étrangers aura des effets particulièrement marqués sur la pénurie de main-d'œuvre ;

  - examiner dans quelle mesure l'octroi de contingents de travailleurs étrangers à des entreprises pourrait être combiné à la volonté de former des apprentis et des étudiants ;

---

[3] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20113044> État : 30.03.2015.

[4] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20133382> État : 30.03.2015.

[5] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143009> État : 30.03.2015.

[6] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143380> État : 30.03.2015.

- proposer comment, dans le cadre de la politique qu'elle mène concernant les hautes écoles, la Confédération peut mettre l'accent sur les besoins sociaux effectifs ;
- proposer des mesures permettant d'inciter les jeunes à se tourner vers des professions où la pénurie de main-d'œuvre est particulièrement importante ;
- présenter des mesures qui permettraient de remédier à la pénurie de médecins et de personnel soignant dans le domaine des soins ;
- indiquer les démarches complémentaires qui pourraient être engagées pour adapter ou renforcer les mesures déjà prises afin d'améliorer le pourvoi des postes.

- ***Postulat Heim (14.3235)*** : « Quelles perspectives pour les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi ? ».[7] En réponse à ce postulat, un rapport est demandé sur les mesures qui ont été prises tant par la Confédération que par le secteur privé pour améliorer les chances des travailleurs âgés d'obtenir ou de conserver un emploi, en précisant si elles ont été efficaces. Le Conseil national a adopté le postulat le vendredi 20 juin 2014.
- ***Postulat Graber (14.3451)*** : « Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle ».[8] En réponse à ce postulat, il conviendra d'examiner la possibilité, –en coopération avec les associations professionnelles–, de promouvoir la réintégration professionnelle. Le Conseil des États a adopté le postulat le mardi 23 septembre 2014.
- ***Postulat Groupe libéral-radical (14.3465)*** : « Mettre en œuvre de manière conséquente et rapide des mesures pour renforcer le potentiel de main-d'œuvre indigène ».[9] En réponse à ce postulat, il conviendra d'examiner si, dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, des mesures destinées à renforcer le potentiel de main-d'œuvre indigène peuvent être mises en œuvre de manière plus rapide et plus conséquente. Le Conseil national a adopté le postulat le vendredi 26 septembre 2014.

1.4 Question centrale et structure du rapport

Dans le cadre de l'exécution du mandat du Conseil fédéral ainsi que des mandats parlementaires, il convient de répondre à la question centrale suivante :

Quelles mesures ont été prises, dans le cadre de la FKI, pour pallier la pénurie en main-d'œuvre qualifiée que rencontre le marché du travail suisse ?

Avant de répondre à cette question, le rapport énonce les objectifs poursuivis par la FKI, les principes sur lesquels elle se fonde, de quelle manière la coopération interdépartementale et interdisciplinaire est organisée, comment la mise en œuvre s'effectue, quelles sont les ressources disponibles et le lien entre la mise en œuvre de l'article 121a de la Constitution et la FKI.

---

[7] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143235> État : 30.03.2015.

[8] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143451> État : 30.03.2015.

[9] <http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20143465> État : 30.03.2015.

Le rapport est ainsi divisé en cinq chapitres. Après le chapitre d'introduction sur la situation de départ du présent rapport suit, dans le deuxième chapitre, une description détaillée de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Le troisième chapitre explique les différentes mesures de la FKI réparties par domaine d'action. Les conclusions du chapitre 4 résument l'état de la mise en œuvre et mettent en évidence les aspects essentiels de la suite des mesures à prendre. Le dernier chapitre donne un aperçu des défis à relever pour mieux exploiter le potentiel en main-d'œuvre indigène.

2 L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel

L'État assume différents rôles et peut, via sa politique de formation, du travail, de la politique sociale, de la politique de migration et notamment en tant qu'employeur important, exercer une influence sur la pénurie en personnel qualifié. Cependant, le besoin en personnel qualifié est un problème qui ne concerne pas seulement les institutions de l'État, mais la société dans son ensemble : jeunes, adultes, personnes actives et non-actives, et entreprises bien sûr.

Dans ce contexte, la FKI est conçue comme une tâche commune entre la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux. Pour le traitement de cette thématique sur le long terme, il n'a pas été prévu de créer de nouvelles institutions. Afin d'assurer l'échange d'informations entre les parties prenantes et donc une stratégie cohérente, un groupe d'accompagnement composé de représentants des partenaires de la formation professionnelle[10] a été mis sur pied. Ce groupe se réunit depuis novembre 2013 habituellement une fois par trimestre sous la direction du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Il accompagne les travaux de la FKI et offre une plate-forme de discussion pour traiter les demandes que pourraient avoir les différents partenaires. Le groupe d'accompagnement apporte également son soutien à la collaboration et à la recherche de solutions communes pour la mise en œuvre des mesures de la FKI ainsi qu'à la sensibilisation à la thématique de pénurie de personnel qualifié. Il veille aussi à ce que ses différents membres fassent connaître la FKI dans leurs domaines d'activité.

Les partenaires de la formation professionnelle se sont engagés à prendre, dans leurs domaines de compétence respectifs, des mesures pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié et à assumer la responsabilité de leur mise en œuvre. Au niveau fédéral s'applique le principe de base selon lequel la responsabilité (gestion de projet) et le financement de mesures concrètes incombent aux départements compétents en la matière. La FKI est un instrument de gestion du Conseil fédéral qui a pour but d'atténuer l'aggravation de la pénurie de personnel qualifié.

2.1 Objectifs

Au regard de l'évolution démographique en Europe et de la demande en personnel qualifié qui ne cesse d'augmenter, la FKI a pour objectif de mieux épuiser le potentiel indigène en main-d'œuvre qualifiée. En parallèle, la dépendance vis-à-vis de l'« importation » de personnel qualifié sera diminuée. Cet objectif doit être atteint grâce à une compensation quantitative d'une part et à une hausse de la productivité d'autre part. Il convient de préciser que la pénurie en

[10] 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, Secrétaire d'État aux migrations SEM, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique CDEP, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP, Union suisse des arts et métiers usam, Union syndicale suisse USS et organisation faîtière Travail.Suisse

personnel qualifié pourra ainsi être atténuée, mais pas complètement supprimée. L'immigration continue à jouer un rôle important pour l'économie suisse, afin de couvrir les besoins en personnel qualifié dans les secteurs manquant de main-d'œuvre qualifiée indigène.

La FKI doit être en mesure d'exercer une influence non seulement directe sur cette situation de pénurie, par le biais de mesures spécifiques, mais aussi indirecte, par voie législative. L'objectif de la FKI est pris en compte de manière conséquente dans les procédures législatives en cours ou en projet (p. ex. la réforme des retraites). Dans le cadre de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR), on sera particulièrement attentif aux effets que peuvent avoir les amendements législatifs pertinents sur la question de la main-d'œuvre qualifiée.

Le principal groupe cible de la FKI sont les personnes qualifiées exerçant une activité professionnelle et disposant d'une bonne, voire très bonne formation, donc principalement les personnes âgées de 25 ans et plus, titulaires au moins d'un diplôme du degré secondaire II. Ce faisant, des mesures ciblées sont également prises, dès le degré secondaire I, en particulier dans le domaine MINT, au niveau de l'équilibrage entre l'offre et la demande de places d'apprentissage ou de la formation professionnelle pour adultes.

2.2 Champs d'action

L'initiative se déroule en deux phases; une phase d'élaboration (2011-2015) et une phase de mise en œuvre (2015-2018). Les travaux relatifs à la FKI ont commencé en 2011 avec un rapport de base[11] du DEFR, publié en septembre 2011. Le rapport identifie les potentiels de main-d'œuvre non exploités et qui pourraient être activés par des mesures appropriées. Le rapport de base a été discuté à l'automne 2011 entre représentants des cantons, partenaires sociaux, milieux scientifiques, organisations professionnelles et entrepreneurs et a été très bien accueilli par les participants.

À partir du rapport de base, le DEFR et la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique (CDEP) ont identifié quatre champs d'action dans lesquels le potentiel inexploité en main-d'œuvre qualifiée doit être activé de manière efficace :

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

Le SECO et la CDEP ont ensuite entrepris une analyse de la situation, dans le but d'élaborer une stratégie pour ces quatre domaines d'action. Les résultats sont présentés dans le rapport « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures »[12]. Le rapport est un état des lieux des stratégies et mesures existantes

---

[11] SECO (2011) : Rapport de base « Du personnel qualifié pour la Suisse » en lien avec l'initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, en ligne sur : www.seco.admin.ch > Actualités > Informations aux médias > Communiqués de presse 2011 > Initiative du DFE visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

[12] SECO (2013) : « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapports sur les mesures », en ligne sur : www.seco.admin.ch > Documentation > Publications et formulaires > Études et rapports > Travail > Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapports sur les mesures.

et une évaluation de la situation actuelle dans les quatre domaines d'action. Les résultats montrent que certains objectifs de la FKI sont déjà ancrés dans le programme de la législature 2011-2015 de la Confédération. Aux niveaux cantonal et communal, un large éventail de mesures et de stratégies conformes à l'orientation souhaitée étaient déjà engagées. Une stratégie nouvelle ou supplémentaire au niveau fédéral s'avérait superflue. L'analyse de la situation a cependant révélé des lacunes qui nécessitent des efforts supplémentaires.

Compte tenu des mesures et stratégies déjà existantes, il était nécessaire que l'État et le secteur privé unissent leurs forces pour activer encore mieux les potentiels en personnel qualifié. Le Conseil fédéral a autorisé, en mars 2013, le DEFR à inviter les organisations professionnelles, avec la participation des départements ou organes fédéraux concernés, à une discussion axée sur les résultats de l'analyse de la situation et les mesures existantes. Le Conseiller fédéral Schneider-Ammann a organisé en mai 2013 une table ronde composée de représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux. En novembre 2013, le Conseil fédéral a approuvé un premier train de mesures.

A l'occasion de l'adoption du premier train de mesures, le Conseil fédéral a présenté, pour le période de 2015 à 2018, un budget annuel de 800 000 CHF et a approuvé la création d'un emploi à temps plein pour la réalisation des tâches transversales nécessaires[13] de la FKI. Près de la moitié des moyens alloués (400 000,- CHF) est disponible chaque année pour le cofinancement des projets. Le soutien financier des projets se fera en accord avec les départements compétents, les partenaires sociaux et les cantons.

A peine quelques mois après l'adoption du train de mesures de novembre 2013, le peuple a accepté l'initiative « Contre l'immigration de masse ». Dans la foulée, lors de la discussion du 20 juin 2014, le Conseil fédéral a pris plusieurs décisions relatives à la mise en œuvre du nouvel article 121a de la Constitution. L'une d'elles consistait à étudier comment renforcer la FKI, dans la mesure où la problématique de l'épuisement accru du potentiel indigène en personnel qualifié a encore gagné en importance.

Dans ce contexte, le Conseil fédéral a décidé en septembre 2014 d'intensifier les mesures en cours et de prendre des mesures supplémentaires dans différents domaines d'action (chapitre 2.3.2).

Le présent rapport marque l'achèvement de la phase d'élaboration. La mise en œuvre se poursuivra jusqu'à la fin de la FKI en 2018. Au terme de la FKI en 2018, le DEFR présentera au Conseil fédéral un rapport final dans lequel il indiquera quels projets doivent être poursuivis par les départements compétents, conformément à la procédure habituelle.

2.3 Lien entre la FKI et la mise en œuvre de l'art. 121a de la Constitution fédérale

La mise en œuvre des nouvelles dispositions constitutionnelles sur l'initiative « Contre l'immigration de masse » repose sur trois piliers. Outre la législation nationale d'exécution et les négociations ciblées sur l'Accord de libre circulation des personnes (ALCP), le Conseil fédéral élabore, comme troisième pilier, un certain nombre de mesures d'accompagnement destinées

[13] Pour plus de détails sur les questions transversales, se reporter au chapitre 3.1.

à encourager l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre qualifiée indigène et aussi, en particulier, à améliorer l'intégration de la main-d'œuvre étrangère. Ce projet accorde une importance centrale à la FKI.

Différents aspects de la mise en œuvre et, respectivement, de l'impact des nouvelles dispositions constitutionnelles[14] sont traités dans les points suivants et les mesures d'accompagnement visant à activer le potentiel de main-d'œuvre indigène y sont exposées.

2.3.1 Mise en œuvre nationale - impact de la mise en œuvre sur l'offre de personnel qualifié en Suisse

Le Conseil fédéral a examiné de manière approfondie différents modèles et variantes de mise en œuvre et s'est appuyé pour cela sur les travaux préparatoires d'un groupe d'experts composé de partenaires sociaux et de représentants des cantons et de la Confédération. Les travaux se basaient sur un rapport concernant l'impact de différents systèmes de contingentement sur l'offre de personnel qualifié.

L'étude examine, à titre d'exemple, cinq scénarios qui montrent selon quels critères les contingents pourraient être attribués.[15] Selon le scénario choisi, la restriction affecterait chaque champ professionnel et chaque branche de manière très différente.[16] En comparaison avec la situation actuelle, l'effort qui serait demandé aux cantons, aux branches et aux champs professionnels serait le même si les contingents étaient attribués sur la base de l'immigration effective en 2013 (scénario 2). La justification de ce type d'attribution serait que ces dernières années, l'immigration n'étant pas réglementée (ou seulement pour les ressortissants d'États tiers), il se serait développé un modèle d'immigration régi par le marché et reflétant de manière fiable la demande de main-d'œuvre étrangère des cantons et des branches.[17]

Plan de mise en œuvre et projet soumis en consultation

Dans son plan de mise en œuvre de juin 2014, le Conseil fédéral a opté pour un système souple et facile à déployer, qui tient compte de la différenciation régionale du marché du travail suisse. Dans son projet soumis en consultation du 11 février 2015, il a concrétisé ce système et adopté des mesures d'accompagnement (plus de détails à ce sujet au chapitre 2.3.2). Dans son projet, le Conseil fédéral renonce à un objectif de réduction rigide, dans l'intérêt économique de la Suisse. Au lieu de cela, il détermine les quotas en se basant sur une évaluation des besoins des cantons, ainsi que sur les recommandations d'une commission à l'immigration. L'évaluation des besoins des cantons s'appuie sur des indicateurs communs concernant l'immigration, la situation du marché du travail et les difficultés à recruter du personnel qualifié. L'application de la loi devrait être du ressort des autorités cantonales, qui disposent déjà des structures de base à même d'examiner les demandes d'autorisations relatives au marché du travail, et qui connaissent le mieux les besoins du marché du travail propres à chaque canton.

---

[14] Pour le classement de la question 1 des motions des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche 14.3009

[15] a) Attribution par canton au prorata du nombre d'actifs, b) Attribution par canton au prorata de l'immigration en 2013, c) Attribution par branche au prorata du nombre d'actifs, d) sauf branches à forte valeur ajoutée ; e) sauf champs professionnels souffrant d'une pénurie de personnel qualifié.

[16] B,S,S. Scénarios pour une réduction de l'immigration (« Szenarien zu einer Beschränkung der Zuwanderung »), 20.06.2014, https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-mei/technischer-ber-d.pdf. voir également à ce sujet le Plan de mise en œuvre du Conseil fédéral du 20 juin 2014, https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-mei/konzept-umsetz-f.pdf, p. 19f.

[17] L'expertise citée ne parle pas de l'évolution de l'attribution de quotas dans le temps.

Comme condition préalable à l'octroi d'une autorisation, le projet soumis à consultation prévoie, comme variante principale, le contrôle du respect de la préférence nationale ainsi que des conditions de salaire et de travail. Cependant, les professions souffrant d'une pénurie avérée en personnel qualifié se verront dispensées d'un examen plus approfondi. Cette solution prend en compte les différences de situation entre toutes les branches. Cela devrait ainsi permettre aux professions souffrant de pénurie de personnel qualifié d'être pourvues en priorité.

Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire de procéder à un examen plus approfondi et contraignant sur le plan administratif des conditions, qui ne sont d'ailleurs pas transposables de manière identique à toutes les branches et à tous les champs professionnels. On a ainsi notamment renoncé à subordonner l'octroi d'autorisations à la propension à former des apprentis.[18] L'examen de telles conditions ne serait, en raison du gros effort supplémentaire à fournir, pas réalisable et ne permettrait pas, dans certains cas et pour certaines branches ou certains groupes de professions, d'atteindre les objectifs ciblés. Au lieu de cela, le Conseil fédéral mise, pour l'activation du potentiel indigène, sur la FKI et sur d'autres mesures d'accompagnement qu'il a adoptées en février 2015, parallèlement à la mise en œuvre nationale du mandat de négociation relatif à l'initiative « Contre l'immigration de masse ». Les perspectives de carrière de tous les résidents de Suisse se verront ainsi améliorées, en particulier pour les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail (plus de détails à ce sujet au chapitre 2.3.2). Il estime que cette stratégie est la plus appropriée pour permettre de relever de façon adéquate les multiples défis.

Conséquences de la mise en œuvre des nouvelles dispositions constitutionnelles sur la pénurie de personnel qualifié

Les conséquences du nouvel article constitutionnel 121a Cst. pour l'économie et la question des conséquences sur l'offre de personnel qualifié en Suisse dépendent fortement de sa mise en œuvre, de l'avenir des relations de la Suisse avec l'UE et de l'activation du potentiel en main-d'œuvre qualifiée disponible sur le marché intérieur. Il n'est donc pas encore possible de les estimer de façon définitive. Comme indiqué au chapitre précédent, le Conseil fédéral s'est fixé pour objectif de concevoir un système qui accorde une priorité particulière à l'admission de main-d'œuvre qualifiée non disponible sur le marché national. Parallèlement, il veut, au moyen de mesures d'accompagnement, améliorer plus encore les conditions permettant une exploitation optimale du potentiel en personnel qualifié disponible sur le marché national.

2.3.2 Mesures d'accompagnement visant à promouvoir le potentiel indigène

La FKI est la mesure d'accompagnement la plus importante pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions constitutionnelles. Dans un premier temps, le Conseil fédéral a décidé, le 19 septembre 2014, de renforcer la FKI. Il a chargé le DEFR d'intensifier les domaines d'action existants de la FKI et d'en aborder de nouveaux. Le DEFR a examiné des mesures supplémentaires dans les domaines de l'éducation, de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de l'emploi des travailleurs âgés ainsi que des innovations. Pour ce qui est des qualifications supérieures, la priorité est donnée aux domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique (MINT) et au domaine de la santé. De même, il en résulte un renforcement de la formation professionnelle supérieure, en particulier, une

[18] Pour le classement de la question 2 des motions des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche 14.3009

facilitation de la qualification professionnelle des adultes, et un équilibrage entre l'offre et la demande sur le marché de l'apprentissage.

Parallèlement au projet de consultation concernant la mise en œuvre nationale du nouvel article 121a Cst., le Conseil fédéral a adopté, le 11 février 2015, des mesures d'accompagnement supplémentaires pour promouvoir le potentiel indigène. Ces mesures font partie intégrante de la « FKI Plus » (plus de détails à ce sujet au chapitre 3.1.4). La décision du Conseil fédéral du 12 juin 2015 a modifié l'ordonnance sur le personnel de la Confédération en ce sens que les demandeurs d'emploi devront ainsi être informés en priorité, les mises au concours de postes dans l'administration fédérale étant communiquées aux offices régionaux de placement (ORP) et aux organes d'exécution cantonaux de l'assurance-invalidité (centres d'information AI) avant leur publication. Le Conseil fédéral confirme dans sa décision que l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap doit être renforcée. Le Conseil fédéral souhaite également améliorer durablement l'accès au marché du travail des réfugiés et personnes admises à titre provisoire. Dans ce sens, on examinera dans quelle mesure il est possible de demander aux autorités cantonales du marché du travail d'aider les personnes relevant de l'asile dans leur intégration professionnelle. Dans le domaine de la médecine, le Conseil fédéral a décidé d'augmenter le nombre de places d'études et d'examiner si le potentiel de travail des médecins formés en activité peut être exploité de manière accrue en général et spécifiquement pour les soins médicaux de base. Les décisions du Conseil fédéral du 20 mai 2015 et la Conférence universitaire suisse du 28 mai 2015 ont ensuite créé la base pour un programme incitatif visant à augmenter le nombre de diplômes en médecine humaine. Par conséquent, il convient, dans le cadre du message FRI 2017-2020 d'augmenter le crédit des contributions liées à des projets selon la LEHE[19] en relevant le plafond de 100 millions de francs maximum. Dans le domaine des soins, il faudrait en revanche envisager, en collaboration avec les cantons, des mesures d'adaptation et de développement permettant, en fonction de la demande, de mieux exploiter le potentiel de formation et de recrutement.

3 Vue d'ensemble et état des mesures[20]

L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié s'appuie sur diverses mesures, projets et stratégies, qui sont conçus et mis en œuvre dans différents domaines. Par le principe de subsidiarité, la compétence de décision et d'exécution légale incombe, dans de nombreux domaines, aux cantons ou aux partenaires sociaux, de manière à ce que soient prises des mesures concrètes et efficaces pour réduire la pénurie en personnel qualifié. Le respect du principe fédéral pour la mise en œuvre de la FKI garantit que soient bien prises en compte les particularités spécifiques à un lieu, à une région ou à une branche.

Le développement de mesures et leur mise en œuvre effective dépendent fortement de l'engagement actif de tous les intervenants - Confédération, cantons et partenaires sociaux - ainsi que de leur coopération. Afin d'assurer cet engagement et cette coopération, la Confédération prend en charge les tâches prioritaires de la FKI, qui seront examinées dans le chapitre suivant au sein des tâches interdisciplinaires. Dans les chapitres qui suivent, les mesures sont présentées par domaine d'action et par responsabilité. Pour chaque mesure citée et placée sous la responsabilité de la Confédération, des tableaux et des informations supplémentaires sont disponibles en annexe.

---

[19] Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles LEHE

[20] En réponse au postulat Keller-Sutter 13.3382.

3.1 Tâches interdisciplinaires de la Confédération

Les tâches prioritaires de la Confédération concernent les domaines suivants : assurer un environnement favorable, mettre à disposition les bases décisionnelles, contrôler et sensibiliser. Les cantons et les partenaires sociaux seront ainsi soutenus dans la mise en œuvre des mesures relevant de leur compétence.

Afin d'assurer un environnement favorable, la Confédération procèdera tout d'abord à divers ajustements de la législation. Ces adaptations des lois incombent à différents départements, sont soumises à différents calendriers et mises en œuvre sous les différentes responsabilités. Ils sont présentés dans le présent rapport individuellement, dans le domaine d'action correspondant, en tant que mesures de la FKI.[21] Les autres tâches interdisciplinaires ont été attribuées au SECO par arrêté du Conseil fédéral[22].

3.1.1 Bases décisionnelles

Le *rapport de base*, l'*analyse de la situation*, le *système d'indicateurs pour évaluer la pénurie en personnel qualifié*, le *monitorage*, le *reporting* périodique ainsi que le *catalogue de critères* constituent les bases décisionnelles relatives à la FKI. Le rapport de base et l'analyse de la situation ont été déjà exposés au chapitre 2.2.

En avril 2014, le SECO a publié dans le cadre de la FKI un *système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié*. [23] Ce dernier donne un aperçu de la demande en personnel qualifié dans divers champs professionnels et permet d'identifier les professions présentant des signes de pénurie accrue en personnel qualifié. En se basant sur les taux d'activité et le taux d'emploi moyen, il montre dans quelle mesure le potentiel en personnel qualifié existant dans divers domaines professionnels est déjà exploité. En outre, les champs professionnels sont examinés selon leur structure de qualification et leur pyramide des âges. Les différents indicateurs renseignent sur la demande actuelle en personnel qualifié, sur d'éventuels potentiels inexploités, ainsi que sur l'évolution future de la demande en personnel qualifié.[24] Le système d'indicateurs répond ainsi aux exigences du postulat Aubert (11.3044). Il fournit également une base pour adapter les mesures de la FKI aux besoins du marché du travail. Les domaines présentant le plus souvent des signes de pénurie sont les suivants : Professions du management ; Administration, Finances et affaires juridiques ; Professions de la santé ; Professions de l'enseignement et de la culture ; Professions techniques. Il est prévu de développer davantage encore le système d'indicateurs utilisé dans le cadre de la FKI, de l'adapter mieux

---

[21] Sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des motions à teneur identique Häberli-Koller 14.3795 ; groupe PDC-PEV 14.3835 et groupe PBD 14.3844.

[22] Arrêté du Conseil fédéral du 6 novembre 2013 : le SECO sera responsable de la gestion et de la mise en œuvre opérationnelle du programme, fixé pour une durée de quatre ans, relatif à l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié et demandera la participation des offices fédéraux compétents pour les différentes mesures.

[23] B,S,S. Consultants économiques (2014) : « Pénurie de personnel qualifié en Suisse - un système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié dans divers champs professionnels ». Étude sur mandat du SECO. En ligne sous : www.seco.admin.ch > Actualités > Informations aux médias > Communiqués de presse 2014 > Système d'indicateurs pour évaluer la demande en personnel qualifié.

[24] Des indications sur le développement futur pourront d'une part être déduites des tendances à long terme en matière d'emploi par profession, lesquelles seront utilisées pour identifier une pénurie en personnel qualifié. L'analyse de la structure par âge d'un groupe professionnel permet également de tirer des conclusions sur le besoin de remplacement démographique (quelle proportion du groupe professionnel devrait au cours des dix prochaines années prendre sa retraite).

encore aux besoins de la FKI et de le mettre à jour périodiquement. La faisabilité d'une différenciation par région ou par branche sera, entre autre, examinée d'ici fin 2015.

Différents acteurs publics et privés se sont également sérieusement penchés, ces dernières années, sur la question de la demande en personnel qualifié, comme le montrent les exemples suivants.

- La Suisse, avec son Office fédéral de la statistique (OFS), agit également au niveau international sur le réseau appelé « skillsnet ». Ce réseau élabore entre autres des prévisions sur le développement du marché du travail dans différents champs professionnels, pour les pays européens.[25]
- Une étude sur la demande en personnel qualifié a récemment été faite à l'échelon national par l'Université de Bâle, au cours de laquelle les rôles de l'évolution démographique et de l'immigration ont été particulièrement discutés.[26]
- L'Observation du marché du travail de Suisse orientale, d'Argovie, de Zoug et de Zurich (AMOSA) a publié, le 31 mars 2015, un rapport détaillé sur la situation du personnel qualifié dans la zone de l'AMOSA. Les mesures des offices régionaux de placement (ORP) furent à cette occasion également discutées, lesquelles peuvent contribuer à mieux exploiter et à continuer à développer le potentiel des demandeurs d'emploi.[27]
- Sous la direction de l'Office de l'économie et du travail du canton de Zurich, la Conférence métropolitaine a lancé le projet « Stärkung des Produktionsstandorts durch inländische Fachkräfte (Renforcer le site de production par du personnel qualifié étranger) » (en abrégé « Fachkräftepotenzial - Potentiel en personnel qualifié »). La première étape du projet consiste à identifier, au moyen d'une enquête, les projets en cours dans l'agglomération de Zurich et d'évaluer leurs effets sur la pénurie en personnel qualifié.[28]
- Ces dernières années, plusieurs organisations professionnelles et interprofessionnelles ont également fait réaliser des enquêtes détaillées sur l'évolution de la demande en personnel qualifié dans leurs domaines.[29] De telles analyses peuvent aider les organisations professionnelles et interprofessionnelles à orienter leurs membres sur les besoins futurs en formation.

Le Conseil fédéral approuve les initiatives énumérées et estime qu'il est important que des informations soient produites sur l'évolution de la demande en personnel qualifié, à l'avenir à différents niveaux également et de manière adaptée à la problématique concrète. Diverses études menées pour obtenir une évaluation de la situation en matière de personnel qualifié en arrivent souvent à des conclusions similaires, mais pas toujours exactement identiques. Compte tenu de la complexité de la question et des incertitudes inhérentes à celle-ci, ce résultat ne doit pas être considéré négativement. Dans le cadre de la FKI, le développement et la mise à jour du système d'indicateurs du SECO permettant d'évaluer la demande en personnel qualifié constituent un axe prioritaire.

Le *monitorage* et le *reporting* représentent les bases décisionnelles centrales pour le contrôle de l'évolution des activités. Le premier rapport[30] recense principalement les mesures de la FKI

---

[25] cf. http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/networks/skillsnet; État : 01.05.2015.

[26] cf. Wunsch et al. (2014).

[27] cf. AMOSA (2015).

[28] cf. http://www.metropolitanraum-zuerich.ch/fachkraeftepotenzial.html État : 08.05.2015

[29] cf. Econlab (2014) pour ICT-Switzerland et B,S,S. (2014) pour Swissmem.

[30] Reporting trimestriel (1/2015) : « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Mesures de la Confédération », disponible en ligne sur http://www.seco.admin.ch/themen/00645/05565/index.html?lang=fr

relevant de la compétence de la Confédération. Le monitorage, au contraire, recense systématiquement toutes les mesures qui sont prises dans le cadre de la FKI. Les partenaires participant à la FKI ont la responsabilité de recenser l'état de mise en œuvre des mesures dans leurs domaines et d'en faire un rapport au SECO en vue du monitorage. Le rapport de monitorage est fait, conformément à l'arrêté du Conseil fédéral sur le train de mesures de novembre 2013, tous les deux ans (2015 et 2017). La documentation présente constitue le premier de ces rapports. Une étude comparative des résultats du monitorage permettra à l'avenir d'évaluer les progrès réalisés dans la poursuite des objectifs. Il n'est cependant pas possible, en raison de la répartition des compétences, d'intervenir sur les mesures observées, dans le cas où elles ne suivraient pas le cours souhaité. Le SECO peut cependant, en émettant des recommandations d'action, attirer l'attention sur des certaines possibilités d'approche en vue d'une amélioration.

Le SECO élabore également, comme autre base décisionnelle, un *catalogue de critères* qui permettra d'évaluer les demandes de projets de partenaires externes ayant pour objectif de mieux utiliser les potentiels de personnel qualifié non encore exploités. Après examen approfondi de leur pertinence pour la FKI, le DEFR/SECO prévoit, en accord avec les départements compétents, de cofinancer et d'évaluer des projets pilote. Le cofinancement d'un projet coûte, évaluation incluse, en moyenne 200 000 CHF par an. Il est prévu en moyenne deux projets par an. D'ici l'automne 2015, les conditions de financement et les bases légales nécessaires à cet effet auront été précisées.

3.1.2 Contrôle

Le SECO est en charge du pilotage (contrôle) et donc du système de gestion et d'information de la FKI. Cette fonction comporte des tâches de planification, de coordination, d'information et de service. De cette façon, les partenaires impliqués ont à leur disposition les instruments et informations nécessaires pour exploiter de façon durable le potentiel indigène en personnel qualifié.

La *tâche de planification* consiste à élaborer des calendriers à court, moyen et long terme, qui constituent le point de départ de l'organisation des tâches de contenu, de la circulation de l'information et de la planification matérielle. En se basant sur le calendrier existant, le SECO a la responsabilité de planifier et de mener les différentes rencontres et réunions entrant dans le cadre de la FKI (par ex. : groupe d’accompagnement, groupe de travail sur le financement de structures de jour, conférences nationales, rencontres avec les offices fédéraux, les conférences de cantons et les partenaires sociaux, accueil des représentants de groupes d'intérêt externes, etc.).

L’essentiel des *tâches de coordination* réside dans le soutien des cantons et des partenaires sociaux à la mise en œuvre des mesures de la FKI ainsi que dans l'établissement d'un système d'information efficace, et notamment dans la coopération étroite entre le gouvernement fédéral, les cantons et les partenaires sociaux. À l'échelle nationale, la FKI est votée par le groupe d’accompagnement tripartite. Au sein du système très décentralisé de gestion du projet et des mesures de la FKI, le SECO répond au *besoin d'informations* sur les diverses mesures individuelles. Le processus de gestion est conçu en tenant compte des préoccupations de tous les partenaires de la FKI, de la politique et de la société.

La gestion d'un système d'information intersectoriel et global fait partie des *tâches d'information*. Le SECO ne se contente pas de recueillir les informations ; il les transmet de manière structurée et condensée, à l'aide de protocoles, notes, rapports, etc. Cela permet par exemple

de partager les expériences et les bonnes pratiques en matière d'activation et de promotion de la main-d'œuvre qualifiée et de surveiller l'évolution de l'initiative.

Le SECO ayant, en tant que garant de la transparence, un rôle de conseil auprès du grand public et aussi de la politique, il prend également en charge des *tâches de service*. Il peut s'agir de répondre à diverses demandes émanant de citoyens, d'associations ou de médias, ou à des interventions politiques. Il peut également s'agir de rédiger des articles pour des revues spécialisées ou des articles de presse, dans le but de renseigner toutes les personnes intéressées sur l'évolution de la FKI.

3.1.3 Sensibilisation

Pour couvrir au mieux le besoin en personnel qualifié avec un nombre croissant de travailleurs qualifiés indigènes, un travail de sensibilisation cohérent au sein des milieux politiques, économiques et de la société est déterminant. Les mesures ne pourront avoir un effet durable que lorsque la problématique du personnel qualifié sera présente à l'esprit de tous et que nous aurons tous une vision consensuelle des enjeux et de l'orientation de mesures appropriées. Afin d'atteindre les objectifs de la FKI, une évolution des mentalités au sein de l'ensemble de la population est nécessaire à bien des égards. Il est nécessaire d'entamer une mutation culturelle, que ce soit en matière de flexibilité des conditions de travail, de préjugés à l'égard des travailleurs plus âgés, de reconnaissance des obligations familiales, de méthodes de recrutement, etc. - et cela prend du temps. Pour accélérer ce processus d'évolution, le DEFR présente la FKI dans divers forums et organisations, en expliquant les causes de la pénurie de personnel qualifié, puis en abordant les solutions possibles.

Le travail de sensibilisation peut être renforcé par une présence médiatique permanente, aussi bien dans la presse écrite que dans les médias électroniques. Pour le moment, les informations sur la FKI sont disponibles sur le site du DEFR et du SECO, mais un site spécialement dédié à la FKI, et amélioré, est en préparation.

Nous avons également étudié la possibilité de mener une campagne d'information sur la FKI, qui pourrait constituer une autre mesure efficace de sensibilisation. Étant donné les domaines très larges et spécialisés de la FKI, il est toutefois difficile de communiquer sur celle-ci de manière claire et visible. En raison des différences régionales importantes qui existent au niveau des conditions et de la segmentation du marché du travail, il est nécessaire de tenir des discours différenciés sur l'épuisement du potentiel national de personnel qualifié. Le travail de sensibilisation au niveau national est donc principalement axé sur les décideurs en matière de politique de l'emploi, qui transmettent de manière appropriée l'information aux différents acteurs. Pour que ce soit bien le cas et que les mesures soient mises en œuvre de manière appropriée, le DEFR envisage, sur mandat du Conseil fédéral[31], la conclusion d'accords avec les cantons et les organisations professionnelles.

3.1.4 Accords

Les accords avec les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) ont pour objectif de renforcer le soutien commun et ferme ainsi que l'engagement envers la FKI. L'accord « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié plus » (« FKIplus ») entre la Confédération et les cantons a été entériné le 19 juin 2015 et s'applique jusqu'à la fin 2018. Il comprend un catalogue de mesures qui va au-delà des mesures de la FKI, ainsi que des mesures supplémentaires visant à améliorer la mobilisation des ressources nationales en main-

[31] Arrêté du Conseil fédéral du 19 septembre 2014

d'œuvre, en l'occurrence un groupe cible supplémentaire. La mise en œuvre de ces mesures nécessitera des moyens financiers additionnels en conséquence. La responsabilité ainsi que le financement des mesures de la FKIplus incombent aux départements compétents en la matière ou aux cantons.

L'accord « FKIplus » définit trois principes à la base de la démarche à suivre et énonce les objectifs, la procédure, l'organisation et la communication. L'accent est mis sur l'emploi des femmes, des travailleurs âgés et des réfugiés reconnus et admis temporairement, ainsi que sur la qualification.

Les négociations en vue d'un accord global sur la FKI avec les organisations du monde du travail sont en cours. Avec la déclaration finale conjointe faite lors de la Conférence nationale sur le thème des employés plus âgés, une première étape vers un accord global a déjà été franchie.[32] De même, il existe déjà l'engagement dans le domaine de la formation (plus de détails à ce sujet au chapitre 3.2.2) ainsi que l'Accord sur la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA).[33]

3.2 Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du monde du travail

Comme le terme « main-d'œuvre qualifiée » l'indique, la demande en main-d'œuvre est aussi étroitement liée à la qualification. La main-d'œuvre qualifiée se distingue par conséquent de la main-d'œuvre non qualifiée par ses qualifications professionnelles. En plus d'une participation élevée au marché du travail, il est crucial, pour satisfaire la demande en main-d'œuvre qualifiée, que les personnes en âge de travailler disposent autant que possible des qualifications répondant aux besoins de l'économie. Premièrement, une mise en adéquation de l'offre avec les qualifications demandées peut se faire, pour un effet à moyen terme - et de manière limitée aux formations adaptées au marché du travail - par une modification des profils de qualification. Deuxièmement, la population active adulte peut, par la formation de rattrapage, des qualifications plus élevées et une formation continue permanente, répondre à la demande des entreprises en nouvelles qualifications.

La hausse régulière de la demande en personnel bien qualifié et les exigences en constante évolution constituent un défi pour le système de formation professionnelle initiale et continue. La Suisse dispose déjà d'un système de formation différencié. Il propose aux jeunes et aux adultes, dont les intérêts et les points forts sont très différents, des programmes de formation tant professionnelle que généraliste et ce, à tous les niveaux. La formation professionnelle se caractérise par un degré élevé d'adéquation avec le marché du travail. Les Ortra définissent les contenus des formations et les procédures de qualification nationales. Ceux-ci sont donc régulièrement adaptés aux besoins du marché du travail.[34]

L'économie et la société suisses dépendent d'une combinaison optimale de différents niveaux de formation. Le gouvernement fédéral accepte, dans le cadre de la FKI, de poursuivre l'optimisation du système et d'en combler les lacunes.

---

[32] Plus de précisions au domaine d'action « Emploi jusqu'à la retraite et au-delà », mesure 23.

[33] Plus de détails au sujet de la CTA sur le site : http://www.tak-cta.ch/

[34] Sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des motions à teneur identique Häberli-Koller 14.3795 ; groupe PDC-PEV 14.3835 et groupe PBD 14.3844.

3.2.1 Confédération et cantons

Le gouvernement fédéral a pris, dans plusieurs domaines du système de formation, des mesures pour combattre la pénurie de personnel qualifié.

Formation professionnelle

Pour les jeunes, la prise en compte des intérêts et des capacités individuels est cruciale pour réussir leur choix de carrière. Le choix de la première formation professionnelle initiale ne doit pas être le choix de toute une vie. La perméabilité du système de formation suisse permet le passage d'une formation à une autre et d'un niveau de formation à un autre. Des conceptions de carrière personnalisées et des changements de profession sont ainsi possibles. De même, les acquis de formation peuvent être pris en compte dans le cadre d'une deuxième formation professionnelle initiale.[35]

Mesure 1 : Projet «Match-Prof»

Avec le projet « Match-Prof », le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) contribue à améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché de l'apprentissage. Le projet vise à réduire le nombre de places d'apprentissage non pourvues, ainsi que celui des personnes suivant une solution intermédiaire.[36]

La majorité des jeunes intéressés par un apprentissage trouvent leur place au sein de la formation professionnelle. De même, la majorité des entreprises réussissent à pourvoir leurs places d'apprentissage. Ces dernières années, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont développé un éventail d'instruments bien adaptés, pour offrir, si besoin, un soutien spécifique.

Toutefois, il restait en 2014 environ 8 000 places d'apprentissage non pourvues, selon le baromètre des places d'apprentissage. Les entreprises n'avaient pas trouvé de candidates et de candidats adaptés. En même temps, quelque 13 500 jeunes gens et jeunes adultes avaient accepté des offres transitoires ou des solutions intermédiaires. Ils n'ont pas réussi à trouver une place d'apprentissage adaptée, soit parce qu'ils ne connaissaient pas l'offre, avaient des idées erronées ou trop peu de soutien de leur environnement proche, soit par ce qu'ils ne pouvaient pas satisfaire aux exigences spécifiques à une place d'apprentissage.

Pour compenser le déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'apprentissage, le SEFRI a lancé, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, le projet Match-Prof. L'objectif de Match-Prof est d'initier des projets au sein des cantons et des organisations du monde du travail, visant, par une médiation active entre les jeunes à la recherche de places d'apprentissage et les offres, à réduire le nombre de places d'apprentissage vacantes et le nombre de jeunes se trouvant dans des solutions intermédiaires.

Au cœur du projet Match-Prof, il y a d'un côté des jeunes à fort potentiel sur le plan cognitif et/ou pratique. Ces jeunes gens et leur environnement personnel doivent être mieux informés des opportunités et perspectives de carrière que la formation professionnelle peut leur offrir. D'un autre côté, Match-Prof s'adresse aux jeunes ayant des difficultés scolaires, sociales ou

---

[35] Pour le classement de la question 4 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

[36] Pour le classement de la question 4 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

linguistiques. Ils doivent être intégrés plus rapidement et directement dans la formation professionnelle et accompagnés au cours de la formation professionnelle initiale.

Dans le cadre de Match-Prof, le SEFRI aide entre autres les cantons et les organisations professionnelles à monter des projets, par le biais de subventions limitées dans le temps. Début mars 2015, il avait étudié 47 projets proposés par des partenaires. Le SEFRI est déjà en mesure de soutenir cinq de ces projets.

Mesure 2 : Masterplan «Formation aux professions des soins»

Le rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé pointe l'immense fossé qui se dessine en Suisse entre les prévisions concernant les besoins en professionnels des soins et le nombre de diplômes qui devraient être délivrés dans le domaine des soins à moyen terme à l'issue des formations correspondantes.

La mise en place, par les partenaires de la formation professionnelle, d'une procédure coordonnée s'impose si l'on veut combler ce fossé et réduire, dans le domaine de la santé, la dépendance de la Suisse vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère. C'est la raison pour laquelle la Confédération (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI et Office fédéral de la santé publique OFSP), les cantons (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP et Conférence des directeurs cantonaux de la santé CDS), et l'organisation faîtière nationale du monde du travail en santé (OdASanté), ont élaboré ensemble le Masterplan « Formation aux professions des soins » qui doit mettre en œuvre, d'ici 2015, les mesures indispensables en faveur des formations aux professions des soins.

Le Masterplan entend :

- augmenter, entre 2010 et 2015, le nombre de diplômes délivrés en s'appuyant sur le partenariat dans la formation professionnelle et dans la limite des responsabilités de chacun ;
- mettre en œuvre les travaux nécessaires au niveau des trois axes prioritaires : « Création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins », « Mise en œuvre de la systématique de formation » et « Élaboration de mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère » ;
- coordonner les divers projets relatifs aux trois axes prioritaires et garantir une transparence et des modes de communication clairs ;
- évaluer l'avancement du projet et rendre périodiquement compte à l'autorité politique supérieure dans le cadre de rencontres au sommet.

Les objectifs ont été atteints en grande partie.[37] Le nombre de diplômes obtenus dans la profession Assistant/e en soin et santé communautaire CFC a plus que doublé au cours des sept dernières années, passant d'environ 1 500 en 2007 à environ 3 700 en 2014. La branche crée chaque année des places d'apprentissage supplémentaires.

En 2012 a été introduite la formation professionnelle initiale de 2 ans Aide en soins et accompagnement. Elle tient compte du besoin en offres de formation à tous les niveaux du système de formation.

[37] Pour le classement de la question 5 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

Au niveau du tertiaire, le nombre d'admissions dans les cursus de soins infirmiers augmente également depuis 2011, passant de 2 600 en 2011 à environ 3 000 en 2013. Les efforts pour augmenter les admissions dans les cursus de soins infirmiers sont poursuivis.

Sur ce point, les bases nécessaires pour la promotion de places d'apprentissage en entreprise sont disponibles. Dans le secteur des soins, des formations sont proposées à tous les niveaux du système de formation. Avec le mandat du Conseil fédéral sur la rédaction du message concernant la loi sur les professions de santé, en novembre 2014, et l'entrée en vigueur de l'obtention a posteriori du titre d'une haute école spécialisée en soins infirmiers, deux étapes importantes supplémentaires ont été franchies début 2015.

Mesure 3 : Projet stratégique Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure (FPS) en Suisse n'a plus à prouver son efficacité. La FPS constitue, aux côtés des hautes écoles, le degré tertiaire du système de formation suisse. Véritable vivier de main-d'œuvre qualifiée, elle contribue grandement à la compétitivité internationale de l'économie suisse.

Parallèlement aux filières de formation et études post-diplômes des écoles supérieures, les examens professionnels et examens professionnels supérieurs fédéraux (brevet fédéral, diplôme fédéral) offrent en particulier la possibilité d'acquérir un niveau de qualification supérieur. Comme tous les diplômes de la formation professionnelle, les examens fédéraux sont étroitement liés aux besoins du marché du travail et peuvent s'adapter aux évolutions inhérentes au monde du travail.

Cependant, la mobilité croissante sur le marché du travail et l'internationalisation du système de formation constituent un véritable défi pour la FPS. Afin d'assurer un positionnement adapté de la formation professionnelle supérieure, tant au niveau national qu'international, et de clarifier les questions de financement, le projet stratégique « Renforcement de la formation professionnelle supérieure » a été initié en 2013. L'orientation du projet stratégique s'est concrétisée en un train de mesures que le Conseil fédéral a adoptées fin d'août 2014. Les mesures entendent apporter un soutien financier aux candidats se présentant aux examens fédéraux, faciliter les passerelles vers les hautes écoles et améliorer la reconnaissance internationale des diplômes.

Dans le cadre du soutien financier aux candidats se présentant aux examens fédéraux, une première étape en faveur du cofinancement des écoles supérieures et de la mobilité des étudiants a déjà été franchie avec l'accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES), qui entrera en vigueur en 2015. Début 2013, le Conseil fédéral a par ailleurs augmenté les contributions fédérales pour l'organisation des examens fédéraux, portant le taux de 25 % à 60 %, puis à 80 % des dépenses engagées. Les cours préparatoires aux examens fédéraux représentant pour les candidats une part importante des coûts globaux, le Conseil fédéral a demandé au DEFR d'élaborer une proposition concernant le financement de ces cours. Fin 2014, le SEFRI a élaboré à cet effet, à la demande du DEFR, un projet qui sera mis en consultation en vue d'une révision partielle de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Le modèle retenu par le SEFRI, en accord avec les cantons et les organisations du monde du travail, privilégie un modèle de financement axé sur la personne, qui entend directement alléger les coûts supportés par les participants et accroître l'attrait des examens fédéraux en général. Le montant des dépenses supplémentaires et la répartition des charges entre la Confédération et les cantons seront définis dans le cadre des moyens mis à disposition selon le message FRI pour les années 2017 à 2020.

Pour améliorer le positionnement de la formation professionnelle supérieure au sein du système de formation, la série de mesures entend encourager la création de passerelles vers les hautes écoles, en particulier vers les hautes écoles spécialisées. Les efforts doivent porter en priorité sur une plus grande transparence des conditions d'admission et des mécanismes de prise en compte des acquis pour les diplômés de la FPS. Il importe, dans ce contexte, d'intensifier le dialogue entre les responsables de la formation professionnelle supérieure et ceux des hautes écoles spécialisées. Les activités de marketing et de communication existantes, propices au développement de la formation professionnelle supérieure, viendront soutenir ces efforts.

Conjointement au paquet de mesures visant à renforcer la formation professionnelle supérieure, le Conseil fédéral a approuvé la nouvelle ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC). L'ordonnance est entrée en vigueur le 1er octobre 2014 et a pour objectif d'aider, à l'échelle nationale et internationale, à mieux comparer et positionner les diplômes de la formation professionnelle suisse. Cette ordonnance pose également les bases des suppléments descriptifs aux certificats et des suppléments aux diplômes, qui indiquent le niveau de chaque diplôme et présentent des informations complémentaires permettant aux employeurs de mieux estimer les compétences spécifiques.

Avec la création du CNC Formation professionnelle, le Conseil fédéral confirme sa position au sujet de la mise en place de nouveaux titres dans la FPS, tels que « bachelor professionnel » et « master professionnel ». Il estime que la mise en place de ces titres est inappropriée et est convaincu qu'une confusion entre les désignations des diplômes académiques et professionnels nuirait à la précision et au contenu informatif des différents titres. Le Conseil fédéral est d'avis qu'un rapprochement entre les désignations des diplômes ne permettrait pas un meilleur positionnement, mais qu'il faut plutôt œuvrer à la mise en place d'un profil clair et spécifique, dans une optique de plus grande transparence. Le train de mesures et le Cadre national des certifications ont jeté les bases du renforcement, aux niveaux national et international, de la FPS.

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

La qualification des adultes sans formation professionnelle initiale représente un enjeu de taille face à la pénurie de personnel qualifié. Le rapport « Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes », publié en 2014, dresse un état des lieux des offres de formation professionnelle pour adultes.[38] Le besoin d'harmonisation et de développement de ces offres y a également été étudié.

Les recommandations formulées à partir des conclusions de ce rapport sont actuellement mises en œuvre par les partenaires de la formation professionnelle. Au printemps 2015, cette thématique a été ancrée dans les objectifs communs de la Confédération et des cantons en matière de politique de formation et elle sera aussi prise en compte dans le message FRI 2017-2020. En outre, la formation professionnelle initiale pour adultes sera prise en compte dans l'élaboration de l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue. La formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont des conditions indispensables à la participation à l'économie et la société. La loi sur la formation continue donne à tous l'accès à la formation

[38] cf. rapport « Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes » sur : <http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/00400/index.html?lang=fr> État : 08.05.2015.

continue et, ainsi, à l'apprentissage tout au long de sa vie. La loi devrait être promulguée en 2017.

Ensuite, des mesures sont prévues pour le développement et la mise en place d'offres adaptées aux adultes. Il est par exemple prévu d'établir un guide pour la formation et les examens adaptés aux adultes. On utilisera également la promotion de projets conformément aux art. 54 et 55 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle pour mettre en place des offres adaptées aux adultes. L'amélioration de l'information, avec l'élaboration d'un concept à l'échelle nationale, et la clarification de la question du financement et de l'encadrement seront également à l'ordre du jour en 2015. Les clarifications apportées jusqu'à présent ont montré que le financement de la formation professionnelle initiale pour les jeunes et les adultes est garanti avec un contrat d'apprentissage, alors que les adultes qui souhaitent obtenir un diplôme professionnel (AFP, CFC) sans contrat d'apprentissage rencontrent en partie des obstacles financiers, en particulier pour assumer le coût de la vie. Ces obstacles seront analysés en 2015 et des possibilités de les éliminer seront recherchées. Conjointement avec les cantons, les associations professionnelles et les partenaires sociaux, la Confédération recherche des solutions qui soient également prises en charge par l'économie.

A titre de soutien, des études doivent fournir des informations détaillées sur les groupes cibles, leur potentiel, les obstacles éventuels rencontrés par les adultes pour entamer une formation professionnelle initiale et les facteurs de succès d'un tel cursus de formation. Par ailleurs, on examine également des possibilités d'optimiser la coopération interinstitutionnelle au niveau de la Confédération et des cantons.

Ces mesures doivent contribuer globalement à organiser les conditions générales sous-jacentes à l'obtention des diplômes professionnels et aux changements de profession d'une manière efficace et adaptée aux adultes, afin d'améliorer le taux de réussite.

Mesure 5 : Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences

Dans le cadre de la lutte contre la pénurie de personnel qualifié dans le domaine MINT, la Confédération a proposé une série de mesures dont la mise en œuvre se déroule en étroite collaboration avec les cantons et les institutions de formation.

Dans le cadre de cet ensemble de mesures, les Académies suisses des sciences coordonnent, sur la période 2013-2016, des initiatives privées et publiques dans le domaine de l'encouragement MINT, par l'intermédiaire du site web www.mint.educa.ch. En 2014 a eu lieu la mise au concours des mesures d'encouragement MINT de tiers dans le cadre du programme de promotion «MINT Suisse».

Le programme « MINT Suisse », avec son enveloppe de 1,5 millions de francs, soutient des projets et des initiatives pour la promotion des compétences MINT en Suisse. En tout, les Académies suisses des sciences ont reçu 158 propositions de projets dont le coût total s'élevait à près de 13 millions de francs. Après une évaluation en plusieurs étapes, 28 projets ont été sélectionnés.

L'évaluation des initiatives financées avec des fonds fédéraux fait par ailleurs partie des tâches de coordination des académies (par ex. : olympiades scientifiques, fondation La Science appelle les jeunes, Fondation suisse d'études). Dans ce cadre, des études comparatives axées sur les résultats, s'accompagnant d'initiatives appropriées, ont été réalisées à l'étranger, avec pour objectif d'identifier des axes d'amélioration ou des potentiels de synergie.

En se basant sur l'état actuel de la recherche et sur l'expertise d'institutions compétentes en la matière, les académies procèdent par ailleurs à une synthèse de leurs connaissances sur

les facteurs déterminant le choix d'une profession et d'un cursus d'études chez les jeunes, dans les disciplines MINT.

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

Pour promouvoir la formation de personnel qualifié dans le domaine MINT, il convient d'encourager la formation pratique des titulaires d'une maturité gymnasiale avant et pendant le cursus d'études dans une haute école spécialisée et de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre qualifiée en préservant le profil orienté vers la pratique des hautes écoles spécialisées.

Le train de mesures comprend les trois mesures suivantes :

1. *Cursus d'études bachelor avec orientation pratique renforcée*. Les hautes écoles spécialisées auront la possibilité, sur une période limitée (2015 à 2017), d'accueillir dans des cursus d'études bachelor dans les domaines MINT bien définis, des titulaires d'une maturité gymnasiale ne disposant pas forcément de l'année d'expérience professionnelle requise. Ces cursus devront se distinguer par leur niveau de qualification et une forte dimension pratique ainsi que par une durée d'études plus longue (quatre ans au lieu de trois).
2. *Conditions-cadres pour l'année d'expérience professionnelle*. 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, relatives à l'expérience d'une année du monde du travail demandée aux titulaires d'une maturité gymnasiale.
3. *Admission en HES sur examen d'entrée.* Les hautes écoles spécialisées se feront accorder la possibilité, sur une période limitée (2014 à 2016) d'accueillir, dans certains de leurs cursus d'études bachelor bien définis (souffrant d'une pénurie de personnel MINT) et sur examen d'entrée, des titulaires d'un certificat fédéral de capacité âgés de 25 ans et plus.

Domaine des hautes écoles

L'enseignement dispensé en Suisse dans les hautes écoles est déjà, dans une large mesure, axé sur les besoins de la science, de l'économie et de la société. Néanmoins, la demande en diplômés des domaines MINT et médical est en constante augmentation. Pour répondre à cette demande croissante, des mesures ont été lancées au niveau de la politique des hautes écoles, avec des résultats déjà probants.[39]

Ces dernières années, parallèlement à l'augmentation du nombre d'admissions dans les cursus de soins infirmiers, au niveau tertiaire, le nombre de places d'études des cinq facultés de médecine de Suisse a ainsi pu être augmenté progressivement.

Malgré ces augmentations successives, le système de santé suisse reste dépendant de l'immigration de médecins en provenance de l'étranger. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires.

[39] Pour le classement de la question 3 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

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

La dépendance vis-à-vis de l'étranger dans le secteur de la santé est particulièrement élevée. Le thème de la consolidation et du développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine fait ainsi partie des priorités stratégiques du message FRI 2017-2020, comme l'envisage le Conseil fédéral dans sa réponse à la motion Rytz (12.3931). Le 11 février 2015, il a confirmé, en application du nouvel article constitutionnel 121a, vouloir développer l'offre de formation dans le domaine médical. En conséquence, une augmentation du nombre de places de formation en médecine humaine va être étudiée en collaboration avec les cantons. La répartition actuelle des responsabilités et du financement entre la Confédération et les cantons devrait, quant à elle, rester inchangée[40]. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, le Conseil fédéral prévoit de relever de 100 millions de francs maximum le plafond du crédit des contributions liées à des projets, dans le cadre du message FRI 2017-2020, afin de financer un programme incitatif visant à augmenter durablement le nombre de diplômes en médecine humaine. Sur cette base, la Confédération et les cantons ont décidé lors de la réunion du Conseil des hautes écoles de la Conférence universitaire suisse du 28 mai 2015 d'élaborer un programme spécial dans le cadre du message FRI 2017-2020. Ce programme doit permettre de financer des projets de hautes écoles universitaires qui comprennent des mesures directes visant à augmenter durablement le nombre de diplômes de fin d'études en médecine humaine. Le Conseil des hautes écoles a chargé le SEFRI d'élaborer un projet de programme en collaboration avec swissuniversities et les cantons. La CUS qui se réunit à nouveau le 3 septembre 2015 concrétisera ces mesures et définira les besoins financiers. Ces mesures seront soumises au Parlement dans le contexte général du message FRI 2017-2020 ; le Conseil des hautes études de la CUS décidera de l'octroi des contributions liées à des projets. [41]

Mesure 8 : Loi sur les professions de la santé

Le futur projet de loi, provisoirement appelé Loi sur les professions de la santé (LPSan), vise, dans l'intérêt de la santé publique, notamment pour la sécurité du patient et la qualité des soins, à garantir la qualité de la formation initiale et de l'exercice des professions qui sont formées au degré tertiaire-A.

On veillera en particulier à former des professionnels capables de s'adapter et de prendre part activement aux mutations complexes de notre système de santé, de travailler dans un contexte interprofessionnel ainsi que d'exercer dans des formes d'organisation innovantes telles que les réseaux de soins intégrés. Pour cette raison, le projet de loi est élaboré en conformité avec la loi sur les professions médicales pour harmoniser les compétences et créer des bases légales cohérentes en termes de contenu permettant une collaboration interprofessionnelle et éventuellement un transfert de tâches et de responsabilités entre les professions de santé (task shifting).

Par ailleurs, l'harmonisation au niveau national des conditions d'exercice professionnel à titre indépendant contribuera à garantir la santé publique et à améliorer la qualité des soins dispensés à la population sur l'ensemble du territoire.

---

[40] Pour la coopération entre la Confédération et les cantons, voir aussi « Dialogue de la Politique nationale de la santé », en ligne sur : <http://www.nationalegesundheit.ch> État : 07.05.2015.

[41] Pour le classement de la question 5 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

Le projet de loi sur les professions de la santé (LPSan) est une priorité, en matière de politique de la santé, du Conseil fédéral ; elle est citée, dans son rapport *Santé 2020*, comme mesure de l'objectif prioritaire n° 3.3 *Disposer de davantage de personnel soignant bien formé*. La LPSan fait également partie du *Masterplan Formation aux professions de soins*, initié par le SEFRI. Le Conseil fédéral a chargé l'OFSP et le SEFRI d'élaborer ensemble la loi et le message. Le projet de la LPSan sera transmis au Parlement en novembre 2015.

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

Pour défendre le niveau de qualité et la compétitivité de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'économie suisses, la Confédération, en exécution du postulat[42] de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États (CSEC-CE), a formulé, fin mai 2014, des mesures et des recommandations visant à améliorer l'encouragement de la relève académique dans son rapport « Mesures pour promouvoir la relève scientifique en Suisse ». Ces dernières s'adressent aussi bien aux services fédéraux et aux organes d'encouragement de la Confédération qu'aux cantons, à la Conférence des recteurs et aux différentes hautes écoles. Dans le cadre du message FRI 2017−2020, la mise en œuvre des mesures proposées dans le rapport du Conseil fédéral sera discutée et définie avec la conférence des recteurs et les institutions chargées d'encourager la recherche. Les discussions ont déjà été entamées avec swissuniversities et le FNS.

Les hautes écoles universitaires doivent d'une part être en mesure d'améliorer les perspectives offertes par une carrière académique et être plus attractives pour les jeunes chercheurs (disposant en particulier d'un cursus éducatif suisse). La sélection, au sein du cursus académique, doit d'autre part se faire plus tôt. Les entreprises pourront ainsi recruter des personnes très qualifiées à un moment où elles sont encore suffisamment flexibles pour s'engager avec de bonnes perspectives de réussite dans d'autres domaines professionnels. Les hautes écoles spécialisées sont, quant à elles, financées par des contributions liées à des projets, grâce auxquelles elles peuvent former des partenariats avec les milieux économiques et la société ainsi que des partenariats avec des hautes écoles universitaires. Ces mesures contribuent ainsi à développer un profil orienté vers la pratique. D'autre part, ces coopérations encouragent à poursuivre la qualification académique pouvant mener à un doctorat.

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

L'égalité des chances et la diversité sont des thèmes transversaux dotés d'un fort potentiel de développement qui, outre la conciliation de la vie professionnelle, des études et de la famille, abordent les points suivants : l'institutionnalisation de la politique de l'égalité (mutations culturelles et structurelles), l'encouragement de la relève, la politique en matière de ressources humaines, ainsi que le recrutement des étudiants et la prise en compte de la dimension de genre dans l'enseignement et la recherche.

Dans le cadre de ces champs d'action, les hautes écoles spécialisées appliquent des mesures d'égalité pendant la période FRI 2013-2016 et en rendent compte chaque année au SEFRI. L'accent est mis sur les domaines MINT, de la santé et du travail social, qui sont de plus en plus confrontés à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il existe ainsi un fort potentiel d'augmentation de la proportion de femmes dans les cursus MINT et d'hommes dans les filières de la santé et du travail social.

---

[42] PO 12.3343 : Mesures pour promouvoir la relève scientifique en Suisse.

Mesure 11 : Programme d'encouragement de personnes de la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI)

Les personnes et les professionnels très qualifiés sont les principaux moteurs du développement de nouveaux produits et services compétitifs. Malgré la libre circulation des personnes, le manque de personnel qualifié dans le domaine de la recherche et du développement a considérablement freiné l'innovation dès 2010 et jusqu'en 2012 dans le secteur de l'industrie. Les répercussions de l'initiative « Contre l'immigration de masse » ainsi que le départ prochain à la retraite de la génération des baby-boomers accentuent encore ce phénomène.

En matière de rehausse du niveau de qualification, la mesure 9 de la FKI entend explicitement encourager la relève scientifique. En complément du sujet déjà abordé des professeurs assistants (« Tenure Track »), un nouvel instrument, le « Programme d'encouragement de personnes » de la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI), doit être adopté avec la loi fédérale sur l'agence suisse pour la promotion de l'innovation (loi Innosuisse, SAFIG) que le Conseil fédéral a mettra vraisemblablement en consultation à la mi-juin 2015. La promotion de la relève du CTI doit être principalement orientée vers les chercheurs travaillant dans les universités et hautes écoles spécialisées qui veulent élargir leur expérience dans la recherche appliquée et l'innovation basée sur la science, en faisant un échange temporaire de poste avec un professionnel de la R&D en entreprise.[43]

Le manque de personnel est également déploré dans les hautes écoles. Ces dernières comptent par exemple un assez grand nombre de postes pour des post-doctorants comparativement aux postes d'assistants et de professeurs. Le Conseil fédéral entend faciliter les échanges de personnes hautement qualifiées et tournées vers la pratique, à l'interface de l'économie et de la recherche. En outre, des bourses permettront d'effectuer des stages ciblés de courte durée dans un autre domaine d'activité. Le soutien apporté aux personnes par la CTI doit être complémentaire à celui octroyé par le FNS et représente un instrument subsidiaire aux autres instruments de la CTI. Selon les consultations parlementaires ultérieures, la mise en œuvre de cette nouvelle initiative d'encouragement est planifiée lors de la nouvelle période du message FRI à partir de 2017 ou 2018.

Dans le cadre de cette orientation stratégique, la CTI se propose en outre de sensibiliser de plus en plus aux aspects de la diversité dans tous les domaines d'encouragement.

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

Le projet est un des projets stratégiques du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS. Il entend encourager le personnel d'encadrement (Management), groupe clé au sein de la catégorie du personnel qualifié.

Les professions du management, y compris les cadres supérieurs (entrepreneurs, directeurs, fonctionnaires supérieurs), sont, d'après le système d'indicateurs, les plus touchés par la pénurie de personnel qualifié. 8,3 pour cent de tous les employés en Suisse appartiennent à une catégorie de cadres supérieurs soupçonnés de souffrir de pénurie de personnel qualifié.[44]

---

[43] Plus de détails à ce sujet dans le rapport explicatif relatif à la loi fédérale sur l'agence suisse pour l'encouragement de l'innovation, 18 mai 2015.

[44] Cf. système d'indicateurs, pages 3 à 5 et 19 (Figure 8 : pénurie de professionnel qualifié par champs professionnels).

L'armée forme ses officiers de milice au commandement à différents échelons. Le commandement, tant au niveau de la pratique que de la méthodologie, constitue une valeur ajoutée pour le secteur civil, en particulier en milieu professionnel. La formation professionnelle initiale et continue en hautes écoles avec spécialisation en Économie / Management devrait être facilitée et influencée de façon positive par la reconnaissance des acquis militaires.

Sur les sept grandes hautes écoles spécialisées, cinq coopèrent déjà sur une base contractuelle et les deux autres (Berne et Suisse romande) suivront en 2015. Depuis peu, différentes hautes écoles pédagogiques viennent également rejoindre les hautes écoles spécialisées en Économie concernées. Dans le domaine universitaire, l'Université de Saint-Gall a intégré en 2012 à son règlement d'études un système de reconnaissance générale exemplaire.

Encouragement de l'intégration

Mesure 13 : Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail

Les réfugiés reconnus et une grande partie des personnes admises provisoirement séjournent en Suisse pendant une période relativement longue. Le taux d'activité des membres ce groupe cible en âge de travailler n'augmente que lentement au cours de leur séjour en Suisse. De nombreux obstacles administratifs et institutionnels entravent l'intégration professionnelle de ce groupe de personnes.

En collaboration avec les acteurs compétents et dans le cadre de projets coordonnés, des travaux sont réalisés pour renforcer l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché du travail et de la formation. Il convient pour cela de supprimer les obstacles structurels d'une part, et de sensibiliser les employeurs d'autre part.

Des adaptations juridiques visant à réduire les obstacles structurels sont intégrées dans le message complémentaire concernant la révision de la loi sur les étrangers (mis en consultation depuis février 2015). Par exemple, la suppression de la procédure d'autorisation préalable et des frais y relatifs doit être octroyée et une procédure de déclaration doit être introduite. La collaboration avec les cantons en la matière est garantie sur la base du rapport « Intégration d'admis provisoires et de réfugiés reconnus sur le marché du travail » de l'Association des offices suisses du travail (AOST) et de l'Association des services cantonaux de migration (ASM).

Le 11 février 2015, dans le cadre de l'ouverture de la consultation concernant la révision de la loi sur les étrangers, le Conseil fédéral a octroyé un mandat d'examen supplémentaire au Département fédéral de justice et police (DFJP) pour étudier de quelle façon il est possible de contribuer au renforcement de l'intégration de ce groupe cible sur le marché du travail, en étroite collaboration avec les structures ordinaires (ORP). L'augmentation des moyens financiers affectés à l'encouragement de l'intégration de personnes relevant du domaine de l'asile est étudiée par le DFJP en collaboration avec le DEFR et le Département fédéral des Finances (DFF).

À l'occasion du bilan intermédiaire du dialogue sur l'intégration « Travailler » de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA), qui s'est tenue le 26 janvier 2015, les partenaires du dialogue ont réaffirmé leur objectif d'intégrer sur le marché du travail plus de réfugiés reconnus et de personnes admises provisoirement. Les associations professionnelles et d'employeurs sensibilisent leurs membres dans le cadre de projets concrets afin d'exploiter le potentiel de main-d'œuvre que représente ce groupe cible en Suisse.

Ensuite, dans le cadre du projet « Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage », il est examiné de quelle façon il est possible de renforcer l'intégration au marché du travail des personnes admises provisoirement et des réfugiés sur la base des qualifications dont ils disposent.

3.2.2 Cantons et partenaires sociaux

Le fédéralisme n'est pas simplement une forme d'organisation de l'État, mais la structure organisationnelle effective de notre système éducatif. Les mesures du SEFRI sont pour la plupart mises en œuvre avec la participation des cantons et des partenaires sociaux. Par ailleurs, des mesures variées spécifiques à chaque branche et spécialement adaptées aux besoins locaux sont déployées au niveau cantonal et régional. Il n'existe pas de statistiques, à l'échelle nationale, sur ces mesures, les conditions nécessaires à leur saisie systématique n'étant pas remplies. Un certain nombre de projets concrets sont présentés ci-après, à titre représentatif.

Canton d'Argovie

L'Office d'orientation scolaire professionnelle, universitaire et de carrière du canton d'Argovie a créé une plate-forme en ligne qui fournit, entre autres, des informations sur la répartition régionale des postes, des postes vacants et du taux de chômage par profession. Ces informations relatives au marché du travail constituent une catégorie d'informations complémentaire aux informations professionnelles existantes et sont destinées d'une part aux jeunes, pour les aider à choisir une profession, aux enseignants et aux parents, et d'autre part aux spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle. Certaines de ces informations peuvent d'ores et déjà être consultées sur Internet. Le SEFRI finance ce projet dans le cadre de son activité de promotion de projets.[45]

Canton de Berne

Avec l'adoption du projet « Match-Prof BE », l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle du canton de Berne entend encourager l'accès direct à la formation professionnelle des jeunes issus de l'immigration.

Dans les trois prochaines années, 60 jeunes par an seront adressés à des entreprises de formation pour suivre une formation professionnelle initiale de deux, voire trois ou quatre ans. Le projet comprend également un accompagnement, par la suite, des entreprises de formation et des jeunes qui leur ont été adressés, au cours de la formation professionnelle initiale. Le groupe cible englobe les jeunes de 9e année issus de l'immigration, qui sont disposés à suivre une formation professionnelle initiale et qui n'auront pas trouvé de place d'apprentissage d'ici aux vacances d'automne.

Projets similaires

Outre « Match-Prof BE », d'autres projets sont à l'étude : Plus de 40 projets ont été étudiés dans toute la Suisse à ce jour, dont neuf sont en phase de finalisation. Les projets sont très variés. Ils peuvent porter sur :

- la mise en place d'une « collaboration pour l'équilibre » avec les entreprises régionales ;
- le développement de nouvelles méthodes pour aborder les jeunes et les renseigner sur la formation professionnelle ;

[45] Pour le classement de la question 4 des motions à teneur identique des commissions de la science, de l'éducation et de la recherche (CE 14.3009/ CN 14.3380).

- l'élaboration d'un concept de rééquilibrage comprenant un encadrement lors de l'entrée dans la vie professionnelle, une aide à la recherche de places d'apprentissage et un accompagnement pendant la formation.

Engagement : Déclaration des partenaires de la formation professionnelle relative à la poursuite de leur collaboration autour des questions afférentes à la formation professionnelle[46]

Lors du sommet national de la formation professionnelle qui s'est tenu à Berne fin mars 2015, les représentants de la Confédération, des cantons et des milieux politiques et économiques ont pris l'engagement de poursuivre l'optimisation de l'orientation scolaire et professionnelle et de maintenir le bon niveau de qualité de la formation à tous les niveaux. A cet effet, les partenaires de la formation professionnelle se sont engagés à aborder ensemble les questions communes afférentes à la formation professionnelle.

Les partenaires soutiennent l'harmonisation de la scolarité obligatoire, considérée comme une condition préalable importante à la réussite d'une formation du degré secondaire II si possible pour tous les jeunes. Leur objectif commun est de faire passer le taux de diplômés du degré secondaire II en Suisse à 95 %, valorisant ainsi pleinement le potentiel de tous les jeunes grâce à une formation optimale.

La déclaration commune du DEFR et de la CDIP relative à la poursuite commune d'objectifs politiques concernant l'espace suisse de formation a été publiée le 18 mai 2015 lors d'une conférence de presse commune DEFR-CDIP.

Projet pilote Femmes PME Suisse : «Spécialiste en gestion de PME avec brevet fédéral»[47]

L'Union suisse des arts et métiers (usam) propose, en collaboration avec le réseau de Femmes PME, l'obtention d'un brevet fédéral de spécialiste en gestion de PME. Les personnes ciblées par ce brevet sont les conjoint(e)s associé(e)s en PME et les entrepreneurs indépendants en PME. Le brevet s'obtient par reconnaissance de l'expérience professionnelle et s'appuie avant tout sur les compétences professionnelles acquises essentiellement par les femmes au fil des ans. Ces compétences sont rassemblées, testées et finalement reconnues par le biais d'une procédure de reconnaissance.

Le 1er projet pilote a été lancé en 2012 et les 11 premières diplômées ont pu obtenir leur brevet fédéral fin novembre 2014. Le 2ème projet a été lancé en 2013 et s'achèvera à l'automne 2015. A partir de 2015 sera ensuite proposée, comme moyen d'admission supplémentaire, la phase d'accompagnement à la préparation de l'examen professionnel.

Avant-projet pour le développement d'une nouvelle procédure de qualification pour adultes[48]

Le secteur de la construction est également touché par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Relever le niveau de qualification des salariés est nécessaire, tant au niveau de la formation initiale que de la formation professionnelle supérieure. Les quatre voies traditionnelles conduisant à une qualification professionnelle ne sont aujourd'hui pas suffisantes, au regard du public visé (personnes peu qualifiées - sans diplôme à la sortie de l'école obligatoire, personnes

---

[46] Cf. Communiqué de presse du 30 mars 2015, disponible en ligne sur : <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=fr&msg-id=56737> État : 13.04.2015

[47] Cf. tableau 6.1.14 en annexe : Projet pilote de Femmes PME Suisse :

[48] Cf. tableau 6.1.15 en annexe.

disposant d'un niveau de formation élevé, mais sans expérience pratique, et personnes ayant changé d'orientation), pour relever le niveau de qualification.

Afin d'élaborer une nouvelle procédure de qualification et définir sa mise en œuvre à l'échelle nationale, un ensemble d'éléments fondamentaux ont été précisés dans le cadre de l'avant-projet de la Société Suisse des Entrepreneurs.

3.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Les mères et les pères ayant des responsabilités familiales sont généralement bien intégrés au marché du travail. Mais ce sont aujourd'hui encore en grande majorité les femmes qui renoncent à leur activité professionnelle quand les obligations familiales l'exigent. Toutefois, la proportion de mères n'ayant pas d'activité professionnelle diminue, passant de 40 pour cent en 1992 à 21 pour cent aujourd'hui[49]. L'âge des enfants, au moment où leur mère reprend une activité professionnelle, est en hausse. Alors que près de 28 pour cent des mères vivant en couple et 19 pour cent des mères vivant seules avec des enfants de moins de sept ans n'ont pas d'activité professionnelle, ces taux tombent à 17 pour cent et 11 pour cent lorsque le plus jeune enfant a 16 ans ou plus. La situation est différente pour les pères, le pourcentage de ceux qui n'ont pas d'activité professionnelle augmentant de 2 à 9 pour cent (SAKE 2013)[50].

Selon une estimation de Travail.Suisse, environ 13 500 mères par an se retrouvent, après une pause famille, à la recherche d'un emploi[51]. Le gouvernement fédéral considère la réintégration professionnelle comme un objectif politique majeur et travaille à l'élaboration, en collaboration avec d'autres acteurs (cantons, communes, industrie et ONG) un ensemble complet de mesures.[52]

Une condition-cadre primordiale, tant pour l'intégration au marché du travail de personnes sans activité professionnelle que pour l'augmentation du taux d'occupation des personnes travaillant à temps partiel, est d'améliorer la « compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale ». Ce facteur de réussite décisif pour un taux d'emploi durablement élevé des mères et des pères est un autre domaine d'action de la FKI. Les personnes sans activité professionnelles et celles employées à temps partiel constituent un gros potentiel pour compenser quantitativement la pénurie de personnel qualifié, en particulier les femmes avec responsabilités familiales.

Des conditions-cadres améliorées pour concilier vie professionnelle et vie familiale sont particulièrement importantes pour les personnes disposant d'un diplôme formel, car ce n'est en général pas le manque de qualifications qui est responsable de l'échec de l'entrée dans la vie professionnelle. Au cours des dernières années, le niveau de qualification nécessaire pour un taux d'emploi élevé du personnel qualifié, en particulier chez les femmes, a augmenté de manière significative en Suisse. Or, ces potentiels restent en partie inexploités. D'une part en

---

[49] Office fédéral de la statistique : Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs Participation des mères et des pères au marché de l'emploi, Neuchâtel 2015. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html

[50] Les raisons de ce phénomène n'ont à ce jour encore jamais été analysées. Ces valeurs concernent les pères vivant en couple. Pour les pères vivant seuls, le nombre est trop peu représentatif pour calculer des valeurs statistiques fiables. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html

[51] Travail.Suisse: Maîtriser avec succès le retour à la vie professionnelle. Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration sur le marché du travail de personnes en réinsertion. Rapport final du projet «Expérience ReProf» Berne 2013.

[52] En réponse au postulat Graber (14.3451) : Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle

raison d'une offre insuffisante de structures d'accueil extrafamiliales pour les jeunes enfants et, d'autre part, en raison de mesures incitatives négatives. Ces dernières se matérialisent par des frais de garde élevés et une fiscalité progressive. Différentes études montrent qu'une augmentation du deuxième revenu n'est, dans le cas de nombreux ménages, pas rentable, le revenu supplémentaire ne suffisant pas à couvrir le surcoût généré par l'augmentation des impôts et les frais de garde des enfants.[53]

Du point de vue des entreprises, au contraire, des conditions de travail favorables à la vie de famille et égalitaires peuvent aider à activer le potentiel de main-d'œuvre qualifiée féminine. En l'occurrence, il faudrait des aménagements en termes d'horaires et de lieu de travail, mais aussi une égalité de traitement dans le recrutement, la rémunération, la formation continue et la promotion.

3.3.1 Confédération et cantons

Le gouvernement fédéral, quant à lui, entend s'attaquer en priorité à réduire les incitations négatives à l'emploi et l'encouragement à la création de places d'accueil pour enfants en âge préscolaire et scolaire. Les mesures incitatives qui concernent la fiscalité et le système de tarification fortement progressif des structures de garde d'enfants jouent un rôle central chez les personnes très qualifiées susceptibles de percevoir un revenu moyen ou élevé. Les premières mesures visant à réduire l'incitation négative à travailler ont été prises en introduisant une déduction limitée pour frais de garde et la déduction pour couples à deux revenus. Du fait de l'imposition commune des couples mariés et de la charge fiscale plus élevée du deuxième salaire qui en résulte, qui n'est que partiellement corrigée par la déduction pour le deuxième salaire, il existe encore une incitation négative à travailler. Le fait que les frais de garde réels ne soient pas intégralement déductibles représente un obstacle supplémentaire pour les parents qui ont des enfants en bas âge. Cette réalité affecte en priorité le taux d'emploi des femmes hautement qualifiées.

Mesure 14 : Éliminer la discrimination fiscale des couples mariés par rapport aux couples vivant en concubinage dans le cadre de l'impôt fédéral direct (« pénalisation du mariage »)

Le système existant de l'impôt fédéral direct constitue une incitation défavorable à une augmentation de l'emploi (effet dissuasif)[54]. Ce sont tout particulièrement les personnes qualifiées, disposant d'un bon - voire très bon - niveau de formation et percevant donc des salaires plus élevés, qui sont touchées par une baisse, parfois considérable, du bénéfice net réalisé par le ménage du fait de la reprise d'une activité professionnelle par le/la conjoint(e).

Pour éliminer cette discrimination fiscale qui touche les couples mariés ayant deux revenus, le Conseil fédéral a, en 2012, mis en consultation un projet allant dans ce sens. Les mesures proposées se sont toutefois heurtées à un rejet en consultation. Le Conseil fédéral a donc proposé au Parlement, le 23 octobre 2013, dans son message relatif à l'initiative populaire « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage » (13.085), de recommander au peuple et aux cantons d'adopter l'initiative. Les Chambres fédérales ont tout d'abord décidé d'opposer un contre-projet direct à l'initiative populaire. Mais celui-ci a été rejeté au vote final

---

[53] Voir à ce sujet le rapport du Conseil fédéral [Conseil fédéral (2015): Différence de traitement des couples mariés par rapport au couples vivant en concubinage au niveau de l'impôt fédéral direct et le traitement fiscal des frais de garde des enfants, un rapport établi dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Berne. Administration fédérale des contributions] et les publications citées dans ce rapport.

[54] En raison de l'imposition commune des époux et de la charge fiscale marginale plus élevée du « deuxième salaire » qui en résulte, le conjoint est freiné dans sa volonté de reprendre une activité professionnelle ou d'augmenter son taux d'occupation.

du Conseil des États lors de la session de printemps 2015. Lors de la session d'été 2015, les chambres fédérales ont recommandé de rejeter l'initiative. Une chose est cependant sûre : la discrimination fiscale des époux doit être enfin éliminée.

Pour que les travaux engagés en vue de l'élimination de la discrimination fiscale des époux ne soient pas suspendus d'ici la votation populaire, le Département fédéral des Finances (DFF) a présenté en juin 2015 un rapport au Conseil fédéral sur la différence de traitement existant entre les couples mariés et les couples vivant en concubinage pour ce qui concerne l'impôt fédéral direct ainsi que le traitement différencié sur le plan fiscal des frais de garde d'enfants.

Les analyses réalisées à ce jour montrent que, parmi les divers modèles d'imposition, l'effet dissuasif est le moins marqué dans l'imposition individuelle et dans le calcul alternatif de l'impôt. Ces modèles sont ceux qui faussent le moins la décision de travailler, car la charge fiscale (marginale) y est la plus basse parmi tous les modèles d'imposition proposés pour les femmes mariées, dont la décision de reprendre ou non une activité professionnelle est particulièrement élastique[55]. Comme ils encouragent plus efficacement la reprise d'une activité professionnelle, l'assiette d'imposition est plus large, de sorte qu'un certain montant de recettes fiscales peut être généré avec des taux d'imposition marginaux et moyens inférieurs, ce qui, à son tour, a un effet positif sur la reprise d'une activité.

Le DFF en arrive à la conclusion que la transition vers un modèle d'imposition individuelle déclencherait une stimulation supplémentaire du marché du travail au sens de la FKI ; cette solution ne resterait en effet pas limitée au niveau fédéral, mais viendrait également remplacer, dans le cadre de l'harmonisation fiscale verticale, les modèles d'imposition commune au niveau des cantons.

En fonction du résultat de la votation populaire sur l'initiative « Pour le couple et la famille - Non à la pénalisation du mariage », qui est prévue le 28 février 2016, le législateur dispose de plusieurs options pour éliminer la discrimination envers les couples mariés. En cas d'adoption de l'initiative populaire, la Constitution prévoirait pour les couples mariés une imposition commune. Ainsi, la marge de manœuvre du législateur se réduirait ce qui simplifierait la recherche d'une solution. En se basant sur les objectifs de la FKI, la méthode alternative de calcul de l'impôt constituerait la solution la plus appropriée.

Mesure 15 : Examen du traitement fiscal des frais de garde d'enfants

Les frais de garde d'enfants constituent un poste de coûts inévitable, tant pour les personnes élevant seules leurs enfants que pour les couples (mariés) à deux revenus, à moins de pouvoir bénéficier d'une solution de garde alternative, informelle et gratuite. Ces frais viennent entamer la part du salaire disponible et ont l'effet d'une incitation négative à travailler. Selon l'étude, cependant, les effets négatifs estimés ne sont pas les mêmes, et la quantification est donc incertaine. Afin d'obtenir une meilleure évaluation de l'utilisation actuelle, des coûts et de l'impact économique des frais de garde d'enfants, le DFF a mené des analyses plus approfondies.[56]

---

[55] L'élasticité indique, en pourcentage, de combien la variable X (par ex. la décision de travailler) varie quand la valeur des variables Y (par ex. le salaire net après impôts) augmente de 1%. Typiquement, les femmes mariées réagissent plus fortement - autrement dit de façon plus élastique - à cette variation (liée à la fiscalité) que d'autres personnes. Elles fournissent donc, dans le cas d'une réduction de l'impôt sur le revenu d'un certain pourcentage, une quantité de travail supplémentaire supérieure à la moyenne ou limitent leur activité professionnelle, dans le cas d'une augmentation des impôts, plus fortement que la moyenne.

[56] AFC 2015: « Kinderdrittbetreuungskosten und steuerliche Abzugsfähigkeit – Erkenntnisse aus den Steuerdaten der Kantone Aargau und Bern.» Berne: Administration fédérale des contributions

Il est clair que l'augmentation des déductions fiscales pour frais de garde d'enfants éliminerait les incitations en défaveur de la reprise du travail. Ce sont alors principalement les parents à revenu moyen ou élevé qui en bénéficieraient, et ce pour les deux raisons suivantes :

- La limitation de la déduction fiscale actuelle concerne essentiellement les ménages à revenu élevé, car ils ont peu ou pas de places subventionnées et donc des frais de garde élevés.
- En raison du caractère progressif de l'impôt, l'allègement fiscal toucherait plus les personnes percevant des hauts revenus que les ménages à faibles revenus. Une augmentation de la déduction pour frais de garde extrafamiliale se ferait donc plus spécifiquement au bénéfice des personnes qui, en raison de frais de garde et d'impôts élevés, renonceraient à augmenter leur taux d'occupation. Ceci n'est cependant vrai que si les frais de garde dépassent, actuellement déjà ou en cas d'augmentation du taux d'occupation, le montant maximal de la déduction pour frais de garde d'enfants.

Avec la demande croissante en offres de services de garde d'enfants due à la baisse des frais de garde, la participation au marché du travail devrait aussi augmenter, stimulant de fait - en raison des compétences plutôt élevées des groupes cibles, d'une meilleure utilisation du potentiel de personnel qualifié et d'une relance de l'emploi - la productivité économique globale. Cela aurait par ailleurs un impact positif à long terme sur les recettes fiscales. Les incitations à l'emploi, en particulier celles concernant les mères bien qualifiées, ont tendance à être renforcées.

Cependant, le DFF s'abstient pour le moment de proposer toute mesure concrète, car la prise en charge, au niveau fiscal, des frais de garde doit encore faire l'objet de discussions politiques et d'évaluations, dans le contexte global des frais de garde (systèmes tarifaires pour la garde d'enfants en structures extrafamiliales / effets de seuil, offre de places d'accueil d'enfants inadaptée à la demande, faible part de places subventionnées). Le DFF examinera, en même temps que la proposition relative à la suppression de la discrimination fiscale des couples mariés, si les frais de garde doivent être considérés comme des frais professionnels ou si le plafond de déduction actuel doit être relevé.

Mesure 16 : Prolongation de l'incitation financière de la Confédération en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants

La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants est arrivée à échéance le 1er février 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.

Le 26 septembre 2014, le Parlement a décidé de prolonger le programme d'impulsion de quatre ans, jusqu'au 31 janvier 2019 et d'autoriser un nouveau crédit d'engagement de 120 millions de francs.

Le programme d'impulsion entend encourager la création de places supplémentaires en structure d'accueil extrafamilial, afin de permettre aux parents de mieux concilier activité professionnelle ou formation et vie de famille.

Il est nécessaire d'augmenter davantage le taux d'emploi des parents d'enfants en bas âge et l'activité professionnelle devrait être financièrement encore plus intéressante pour les parents. Il convient d'éliminer autant que possible les effets dissuasifs qui résultent du système fiscal et du système de subventionnement. Pour soutenir, dans ce projet, les cantons et les communes qui sont les principaux acteurs en matière d'accueil extrafamilial des enfants, le Conseil

fédéral a chargé, le 20 mai 2015, le DFI d'élaborer un projet mis en consultation portant sur une base légale limitée dans le temps. Le Conseil fédéral souhaite encourager, par ailleurs, l'accueil extrafamilial des enfants par deux mesures. D'une part, il est prévu de soutenir financièrement les cantons, les communes et éventuellement les employeurs qui accroissent leur engagement financier en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants. Le but est de réduire la charge financière pour les parents. En outre, la Confédération souhaite également cofinancer des projets qui permettent d'adapter encore mieux les offres de services de garde aux besoins des parents, surtout pour les enfants en âge scolaire. Pour mettre en œuvre ces mesures, il convient de créer une base légale pour une durée limitée de cinq ans et la Confédération doit mettre à disposition un crédit d'engagement de 100 millions de francs.

Mesure 17 : Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants

Aujourd'hui déjà, la Loi fédérale sur le service civil autorise les structures de garde d'enfants à avoir recours aux civilistes pour soulager les crèches et les écoles et développer l'offre dans les communes et les cantons.

Le message transmis par le Conseil fédéral au Parlement, le 27 août 2014, concernant la révision de la Loi fédérale sur le service civil entend créer un nouveau domaine d'activité intitulé « instruction publique ». Les personnes astreintes au service civil doivent désormais pouvoir soutenir dans toutes les écoles (degré préscolaire au secondaire II compris) les enseignants, par exemple pour la surveillance des récréations ou de la cantine, pour l'aide aux devoirs ou pour l'accompagnement de projets scolaires et de camps scolaires. L'entrée en vigueur est prévue pour l'année 2016, plus ou moins tôt, en fonction du déroulement des débats parlementaires.

Outre la prolongation de l'incitation financière, l'extension du domaine d'activité des civilistes constitue une mesure supplémentaire pour développer l'offre de places en structures d'accueil pour enfants. Cette mesure contribue ainsi fortement à améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'augmentation de l'emploi des femmes étant souvent influencée par l'obtention d'une place en structure d'accueil pour leurs enfants en âge préscolaire et scolaire.

Mesure 18 : Groupe de travail chargé du financement de structures de jour en milieu scolaire.

La demande croissante enregistrée dans le domaine de l'accueil de la petite enfance et de l'accueil extrascolaire est prise en considération par la Confédération, avec la prolongation du programme d'impulsion et le recours à des civilistes. On observe depuis quelques années une forte augmentation de l'offre, en raison de l'augmentation de la demande.[57] Avec l'Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (Concordat HarmoS), les cantons qui y ont adhéré s'engagent, quant à eux, à créer une offre répondant aux besoins en structures de jour. Il existe toutefois encore d'autres aspects qu'il convient de prendre en considération pour le maintien en activité des personnes ayant des tâches éducatives, et ce à un taux d'occupation plus élevé.

Au-delà de l'offre et des aspects fiscaux, l'effet incitatif des frais de garde, et en l'occurrence le modèle de financement d'une structure de jour, peuvent également avoir un impact négatif sur l'emploi des parents. En percevant un revenu supplémentaire, les parents peuvent ainsi

[57] Cf. à ce sujet Plate-forme d'information « Conciliation travail-famille : Mesures cantonales et communales », en ligne sur : http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr> État : 08.05.2015.

passer dans une catégorie tarifaire plus élevée, ce qui peut rendre l'heure supplémentaire de garde plus coûteuse que le revenu supplémentaire perçu dans le même temps. Aucun modèle de financement n'est proposé, ni par le programme d'impulsion, ni par le concordat HarmoS. Différentes offres devraient au contraire pouvoir être proposées, selon les besoins et la situation réelle.

Par un arrêté de septembre 2014, le Conseil fédéral a chargé le SECO, dans le but d'intensifier la FKI, de constituer un groupe de travail avec la participation des cantons et des partenaires sociaux. Celui-ci devra évaluer les effets de différents modèles de financement de structures de jour en milieu scolaire sur l'offre et la demande de places en structures d'accueil d'enfants, sur l'activité professionnelle, ainsi que les conséquences financières pour toutes les parties concernées.

Le groupe de travail se compose de représentants de la CDIP, de la CDAS, de l'USS, de l'UPS, de l'AFF, du SEFRI, de l'OFAS, de l'OFS et est dirigé par le SECO.[58] Il a entamé ses travaux début février 2015 et adopté un mandat externe pour la réalisation d'une étude. Après évaluation des offres qui lui ont été soumises, le mandat a été confié à Ecoplan.

L'étude est structurée en trois parties. La première partie présente la situation actuelle en Suisse quant au financement des structures de jour en milieu scolaire, lesquelles sont listées et classées. Pour chaque catégorie, des exemples de cas représentatifs sont présentés de façon détaillée. Les explications portent sur la compatibilité d'une activité professionnelle avec différentes offres de services de garde, sur les incitations à l'emploi des différents modèles de financement et de subvention et sur les facteurs qui peuvent avoir une influence sur l'offre de structures de jour en milieu scolaire. Les études de cas ont été choisies en accord avec le groupe de travail lors de la session du 21 avril 2015. La deuxième partie se compose d'une méta-étude présentant les connaissances disponibles en Suisse sur les principales questions discutées dans les exemples cités. L'analyse des études de cas et la méta-étude ont permis d'identifier des angles d'approche concrets en matière de financement des structures de jour, qui permettraient de réduire - voire d'éviter - les incitations négatives à l'emploi. Tel est l'objet de la troisième partie.

Le rapport final a été discuté le 27 mai 2015 au sein du groupe de travail. Les conclusions du rapport indiquent que la répartition décentralisée des compétences (organisation, surveillance, réglementation et financement) entre le canton et les communes a conduit à une multiplicité de modèles de financement de structures de jour différents. L'aménagement des subventions et des systèmes de tarification dans les différents cantons a des répercussions différentes sur l'offre, la demande et l'activité salariée. Parmi les éléments concrets susceptibles de réduire ou d'empêcher les incitations négatives à travailler, il y a notamment

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

---

[58] Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), Union syndicale suisse (USS), Union patronale suisse (UPS), Administration fédérale des finances (AFF), Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Office fédéral de la statistique (OFS).

Le groupe de travail a pu remplir entièrement son mandat, dans la mesure où les données disponibles le permettaient.

Mesure 19 : Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur

L'Administration fédérale, en tant qu'employeur, montre l'exemple en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Avec la mise en œuvre de sa politique du personnel en conformité avec la stratégie 2011-2015 concernant le personnel de l'administration fédérale, l'Office fédéral du personnel (OFPER) constitue un exemple en termes de bonnes pratiques pour d'autres employeurs.

De nombreuses mesures ont été prises pour promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et des propositions ont d'ores et déjà été faites. Parmi celles-ci, les parents se verraient accorder le droit de réduire leur taux d'emploi à 20 pour cent, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir se soutenir mutuellement au niveau de la prise en charge des enfants tout en poursuivant leur activité professionnelle. L'administration propose également un congé d'allaitement, un service de conseils gratuits et un soutien financier pour la garde des enfants en structure d'accueil extrafamiliale et la prise en charge des proches nécessitant des soins. De même, elle applique des modèles d'aménagement du temps de travail (temps de travail basé sur la confiance, annualisation du temps de travail) et propose des formes de travail flexibles, telles que la possibilité de travailler à temps partiel, le partage du travail et le télétravail, dont les cadres peuvent également bénéficier.

L'administration fédérale propose également à son personnel des stages destinés aux femmes et aux hommes en réinsertion professionnelle (par ex. après une pause famille), ainsi qu'une offre de formation professionnelle initiale et continue particulièrement étoffée.

Mesure 20 : Réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg

L'octroi d'aides financières selon la loi sur l'égalité apportera, à partir du 01.01.2017, une contribution ciblée à la FKI. Cela se fera par la promotion d'une participation au marché du travail égale des femmes et des hommes, par la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, et par des conditions de travail favorables à la famille.

Depuis 1996, et conformément aux art. 14 et 15 de la loi sur l'égalité LEg, les aides financières sont accordées à des projets et des services de consultation pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. L'évaluation des subventions octroyées jusqu'à présent montre que les aides financières ont joué un rôle déterminant dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes en milieu professionnel. Entre 1996 et 2005, un large éventail d'offres a vu le jour, qui ont bien atteint leur public cible. En parallèle, les projets soutenus génèrent des moyens financiers non négligeables auprès des organismes responsables. Les aides financières ont en outre des effets importants au niveau des organismes responsables et des organisations de projet soutenus, puisque de véritables centres de compétence sont nés et que les réseaux se sont bien développés parmi les institutions.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) prévoit de réaliser en 2016 une nouvelle évaluation de l'efficacité des aides financières, en se concentrant sur une gestion renforcée et plus ciblée des octrois à partir de 2017. La réorientation de l'octroi d'aides financières, prévue par la loi sur l'égalité et prenant effet au 01.01.2017, entend renforcer son sou-

tien quant aux efforts actuels que le gouvernement fédéral déploie pour promouvoir une participation égale des femmes et des hommes au marché du travail, l'égalité salariale et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Favoriser le retour au travail après une interruption de carrière pour raisons familiales[59]

Loi sur l'assurance-chômage (LACI)

La Loi sur l'assurance-chômage (LACI) prévoit qu'après une courte interruption de travail, un large éventail de mesures du marché du travail (MMT) peuvent être proposées et ce, dans tous les cantons, afin de favoriser la réintégration professionnelle. Les offices régionaux de placement (ORP) déterminent si les demandeurs d'emploi répondent aux critères généraux d'admissibilité, conformément à l'art. 8 de la LACI et s'ils peuvent ainsi bénéficier des prestations de l'assurance-chômage (AC). Tel est le cas s'ils peuvent justifier, au cours des 2 dernières années, d'une période de cotisation de 12 mois minimum. Les assurés qui se sont consacrés à l'éducation de leurs enfants bénéficient, quant à eux, de règlementations plus généreuses en la matière :

Premièrement, les délais-cadres sont, en cas de période éducative, prolongés de deux ans par enfant (art. 9b LACI). Cela signifie concrètement que, avec la naissance d'un enfant, la période de cotisation de 12 mois doit être justifiée sur les quatre et non plus seulement sur les deux dernières années. Les mères et les pères peuvent ainsi prendre une pause professionnelle de trois ans maximum pour élever leurs enfants. Pour chaque enfant supplémentaire, le délai est à nouveau prolongé de deux ans maximum.

Deuxièmement, les femmes peuvent être exemptées, pour cause de maternité, de la période de cotisation (art. 14 al. 1 let. b LACI). Cela signifie que les mères qui n'ont pu remplir la condition de durée de cotisation pendant la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement, pour des raisons médicales avérées, peuvent en être libérées et bénéficier tout de même des prestations de l'AC.

Les personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle ne constituent pas, au regard de l'AC et dans le cadre de l'organisation de MMT, un groupe cible spécifique. En raison de l'hétérogénéité de ce groupe, une autre mesure peut être indiquée, en fonction de la situation du demandeur d'emploi. Les personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle et inscrites auprès d'un ORP suivent en général, comme d'autres demandeurs d'emploi, un bilan de compétences. Celui-ci permet aux demandeurs d'emploi de faire un état des lieux de leurs connaissances et compétences et d'identifier d'éventuelles lacunes pour y remédier. Si cela est indiqué pour des impératifs de marché du travail, d'autres MMT peuvent être prévues, telles que des mesures de formation, d'emploi ou des mesures spéciales, proposées dans tous les cantons. Certaines mesures sont spécifiquement axées sur l'intégration de personnes qui ont été absentes du marché du travail pendant une période prolongée. Il s'agit entre autres des allocations de formation et des allocations d'initiation au travail, des stages professionnels et des entreprises d'entraînement.

Les ORP sont régulièrement informés des connaissances les plus récentes sur les moyens et méthodes permettant d'accélérer une réintégration professionnelle durable. Ils ont été ainsi sensibilisés, l'année dernière, aux conclusions d'une étude réalisée par l'IDHEAP (Institut de

---

[59] En réponse au postulat Graber (14.3451) : Définir une stratégie pour promouvoir la réintégration professionnelle

hautes études en administration publique) de l'Université de Lausanne, qui mettaient en évidence l'importance de solliciter ses propres réseaux personnels pour faciliter la réinsertion professionnelle, en particulier chez les femmes[60].

Les mères et les pères qui ont dû interrompre de façon prolongée leur activité professionnelle en raison d'obligations familiales et qui ne remplissent plus les critères d'admissibilité de la LACI tels qu'énoncés, peuvent tout de même bénéficier des services de conseil et de placement des ORP.
D'autre part, dans le cadre de la Loi sur la formation professionnelle (LFPr), des offres en matière de formation professionnelle initiale et continue ainsi que des conseils généraux sont proposés et sont présentés de façon plus détaillée ci-après.

Offres de formations initiales et continues

Le gouvernement fédéral a fait réaliser en 2009 une analyse complète de l'offre dans le domaine de la réintégration professionnelle[61]. L'analyse montre que les progrès techniques et technologiques, l'évolution générale du monde du travail et la situation économique sont les principaux défis auxquels sont confrontées les personnes qui souhaitent se réinsérer dans la vie professionnelle. Des offres de formation continue de type « développement personnel », « professionnel » et « interdisciplinaire » facilitent la réinsertion professionnelle. Le choix de l'offre dépendra de la branche et de la durée de l'interruption. Le rapport conclut qu'une grande partie des personnes en réinsertion professionnelle est satisfaite de la quantité et de la qualité de l'offre.

Le gouvernement fédéral et les cantons garantissent le cadre juridique et la coordination de la formation professionnelle. Ils veillent à ce que des organismes coordonnés informent sur les offres venant des associations sectorielles et professionnelles ainsi que du privé. Les personnes en réinsertion professionnelle peuvent obtenir des renseignements et des conseils d'orientation en se rendant dans les offices d'orientation scolaire et professionnelle (art. 51 LFPr).

Les cantons veillent à ce que l'offre de formation continue à des fins professionnelles réponde aux besoins (art. 31 LFPr). Les cantons ont avant tout pour tâche d'observer le marché libre. Ils n'ont l'obligation d'intervenir directement que lorsqu'ils constatent un déséquilibre du marché ou lorsque, d'un point de vue économique, des offres complémentaires ou alternatives sont nécessaires. Les cantons peuvent alors proposer ce type d'offres eux-mêmes ou mandater un tiers pour cela (universités populaires, etc.). Le gouvernement fédéral encourage les offres sous forme de forfaits versés aux cantons (art. 53 LFPr). Le gouvernement fédéral calcule le montant de ces contributions sur la base des dépenses totales d'un canton destinées à la formation professionnelle. En raison de leurs besoins différents, les cantons sont libres de décider de l'utilisation de ces contributions forfaitaires. La Loi sur la formation professionnelle détermine seulement les secteurs qui doivent être subventionnés. La formation continue à des fins professionnelles en fait également partie. Le gouvernement fédéral peut également subventionner des prestations particulières d'intérêt public dans le domaine de la formation continue à des fins professionnelles (art. 55 BBG). Selon l'Ordonnance sur la formation professionnelle, ces fonds sont destinés à des mesures favorisant la coordination, la qualité et la

---

[60] IDHEAP Université de Lausanne : L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Étude de la « troisième vague » des évaluations de la politique du marché du travail sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Politique du marché du travail n°37. Berne 2013.

[61] gfs.bern : Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Étude sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Berne. 2009.

transparence, tant au niveau national qu'au niveau des régions linguistiques.

La Confédération (SEFRI) encourage par ailleurs les diplômes professionnels en général pour augmenter les chances des jeunes et des adultes sur le marché du travail. Un diplôme professionnel peut être obtenu par une formation professionnelle initiale classique ou raccourcie, mais également par admission directe à la procédure de qualification ou par validation des acquis. Ces deux dernières voies s'adressent en particulier aux adultes bénéficiant d'une expérience professionnelle ainsi qu'aux personnes en réinsertion professionnelle. Les portails formationprof.ch et orientation.ch présentent un aperçu des quatre voies qui conduisent au diplôme professionnel pour adultes et aident les personnes intéressées dans leurs démarches concrètes[62].

Dans le cadre du projet SEFRI «Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes», une campagne d'information est par ailleurs prévue. Elle s'adressera en l'occurrence à des groupes cibles spécifiques tels que les personnes en réinsertion ou les migrants et migrantes. L'échéance du projet global est fixée à la fin 2017.

Dans le domaine de la réinsertion dans la santé, certains cantons sont par ailleurs actifs et financent des cours (p.ex. Berne, Zurich, Genève et Vaud). Selon la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS), le canton de Vaud propose l'offre la plus complète en la matière. Le canton participe financièrement à l'offre du Centre d'information des professions santé-social (CiPS) avec un montant de près de 8000 francs pour chaque personne en réinsertion[63]. Le CiPS organise un entretien d'orientation avec les personnes en réinsertion, établit un «bilan des compétences» et organise des cours et stages pour remettre à niveau les connaissances théoriques et pratiques. Les autres cantons (en l'occurrence les départements de santé) se limitent le plus souvent à la prise en charge des coûts des cours de remise à niveau. Les cours sont, entre autres, proposés par l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI)[64].

Conseil global en réinsertion

Compte tenu de la Loi sur l'égalité (LEg), la Confédération fournit une aide financière à des centres de conseil privés (art. 15). Les centres de conseil proposent des informations sur toutes les questions concernant la vie active et la conciliation entre vie professionnelle et famille. Ils organisent des conseils sur une base bénévole et sont également spécialisés dans la réinsertion professionnelle. Des centres de conseil sont actuellement soutenus sur les sites de Berne, Coire, Viège, Weinfelden, Bienne, Fribourg, Lausanne, Neuchâtel et Massagno[65].

Pratiquement tous les cantons[66] et certaines grosses communes disposent par ailleurs d'organismes de promotion de l'égalité avec des mandats différents, en partie sous forme de services spécialisés, en partie sous forme de commissions consultatives. Les services spécialisés proposent également parfois des conseils en vue d'une réinsertion (p.ex. ville de Zurich).

---

[62] Voir en ligne : http://www.berufsbildung.ch/dyn/8736.aspx et http://www.berufsberatung.ch/dyn/51297.aspx

[63] Voir en ligne sous : http://cips.ch/reinsertion.php

[64] Voir exemple du canton de Berne. En ligne : http://www.sbk-be.ch/dienstleistungen/weiterbildung/wiedereinstieg-in-die-pflege.html

[65] Voir p. ex «plusplus.ch - réseau consultation emploi + famille». En ligne sous:www.plusplus.ch

[66] Zoug et Nidwalden constituent des exceptions. Voir : Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : Égalité entre femmes et hommes. Plan d'action de la Suisse Bilan 1999-2001, Berne 2014.

3.3.2 Partenaires sociaux

Les syndicats s'engagent dans le domaine «Conciliation de la vie professionnelle et de la famille», en particulier pour l'encouragement de la réinsertion. Ainsi, les syndicats de l'USS gèrent l'institution de formation Movendo dans le but d'accompagner les salariés dans l'exercice de leurs droits et obligations[67]. Des offres de cours spécifiques sont également proposées aux personnes en réinsertion. Dans le cadre du projet «Expérience ReProf»[68], l'organisation faîtière Travail.Suisse a examiné en 2013 la situation des personnes en réinsertion après plusieurs années d'interruption de leur activité professionnelle. Les obstacles rencontrés lors de la réinsertion dans le monde du travail ont été mis en avant dans les domaines de la formation, du conseil, des bourses et de l'assurance chômage et des recommandations ont été formulées à l'attention des acteurs impliqués[69]. Travail.Suisse encourage par ailleurs le retour à la vie professionnelle après un congé de maternité grâce à l'agenda numérique gratuit en ligne (www.mamagenda.ch)[70].

Les employeurs disposent également d'instruments permettant d'encourager la réinsertion professionnelle. A titre d'exemple, la procédure de reconnaissance déjà décrite[71] de l'Union suisse des arts et métiers (usam) et de l'Association Femmes PME propose également une méthode pour reprendre pied sur le marché du travail après une pause familiale et un travail de bureau au sein de l'entreprise familiale.

Par ailleurs, en collaboration avec ses partenaires dans le domaine de la formation professionnelle et le domaine social (AI, AC, OFAS), l'usam met en place le projet «Bilan de compétences individuel». Les bilans de compétences individuels se basent sur les diplômes AFP des différentes professions. Leur but est de montrer que ceux qui ne sont pas passés loin d'un diplôme AFP possèdent toutefois des compétences reconnues dans l'économie.

Dans le cadre de son rôle d'association faîtière des employeurs, l'Union patronale suisse (UPS) contribue avec un projet intitulé «Avenir du marché du travail Suisse» à la sensibilisation des entreprises des différentes branches et régions. Le programme s'étale sur plusieurs années et vise à améliorer encore l'intégration des différents groupes de personnes sur le marché du travail, en particulier des personnes âgées, des femmes, des jeunes et des personnes atteintes dans leur santé. Au cours de la première étape du projet, une attention accrue sera accordée aux groupes des personnes de plus de 50 ans et, parallèlement, on se concentrera dans un deuxième temps sur le thème de l'amélioration de l'intégration des femmes très qualifiées sur le marché du travail. Dans le cadre du projet, les exemples de bonnes pratiques seront systématiquement collectés et communiqués au niveau national comme au niveau régional[72].

---

[67] Voir en ligne sous : http://www.movendo.ch/de

[68] Voir en annexe p.87 projet 3.

[69] Travail.Suisse: Maîtriser avec succès le retour à la vie professionnelle. Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration sur le marché du travail de personnes en réinsertion. Rapport final du projet «Expérience ReProf» Berne 2013.

[70] Voir en annexe p.89 projet 4.

[71] Voir chapitre 3.2.2 : Projet pilote Femmes PME Suisse : «Spécialiste en gestion de PME avec brevet fédéral»

[72] Voir : http://www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/les-employeurs-veulent-mobiliser-le-potentiel-autochtone/

En tout état de cause, l'Union patronale constate que l'engagement d'une branche/association d'employeurs sur le thème de la réinsertion dépend essentiellement du niveau auquel (professions féminines, manque de personnel) et de la nécessité d'un engagement commun (de branche). Les mesures de sensibilisation sont donc souvent très ciblées et spécifiques à chaque branche Les organisations d'employeurs régionales ont aussi un rôle important à jouer dans la sensibilisation et l'échange d'expérience au niveau intersectoriel[73]. Dans le domaine de la formation professionnelle continue, les représentants des employeurs coopèrent aux projets de la Confédération (SEFRI) tels que «Premiers diplômes pour adultes» ou «Encouragement et maintien des compétences de base pour adultes».

Les associations professionnelles particulièrement concernées et leurs organismes de formation proposent déjà une offre de formation continue en fonction des besoins largement développée[74].

3.4 Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

L'importance des personnes âgées sur le marché du travail a augmenté ces dernières années. Ainsi en 1990, 24 pour cent des 15-64 ans en Suisse avaient 50 ans ou plus, alors qu'en 2013, ce nombre était de 29 pour cent et selon les scénarios démographiques de l'Office fédéral de la statistique, il devrait être de 33 pour cent d'ici dix ans.[75] Leur part croissante dans la population en âge de travailler et les défis qui en résultent sont l'une des raisons pour lesquelles

---

[73] A titre d'exemple : http://www.ihz.ch/de/aktuell/meldungen/2014_1_23_PLK_Rueckblick.php?navanchor=211001

[74] L'Union patronale suisse cite les exemples suivants :

1. Réinsertion dans le domaine des soins : Offre la plus large dans tous les cantons : http://www.puls-berufe.ch/?page=168
2. Accès à l'univers bancaire : La filière de formation Banking & Finance Essentials (BFE) s'adresse aux personnes ayant changé d'orientation professionnelle pour l'univers bancaire : http://cyp.ch/banking/banking&finance-essentials/banking&finance-essentials
3. Cours compacts assurances : Dans le cadre de sa stratégie de formation, l'Association Suisse d'Assurances (ASA) s'est fixé comme but de proposer des offres de formation adaptées besoins des personnes ayant changé d'orientation professionnelle ou en réinsertion professionnelle. http://www.vbv.ch/fr/actuel/cours-compact-assurances/
4. Restauration / Hôtellerie (Programme de formation continue à 6 niveaux) : Cours spécialisés / cours accélérés; ex. : http://www.gastrozuerich.ch/bildungszentrum/kurse-seminare/?categories=74aedebd-fc8e-6b88-3e16-f459c8d20d20 mais aussi formation continue spécialisée de 25 jours pour les collaborateurs ne possédant pas de diplôme en hôtellerie-restauration dans les domaines cuisine, service, intendance, restauration collective; financé par partenariat social., http://www.hotelgastro.ch/standard.cfm?ID_n=90&language=2&unter=136&haupt=230 ainsi que formation modulaire raccourcie (environ un an au lieu de deux) à l'attestation fédérale de formation professionnelle AFP en tant qu'employé(e) de cuisine AFP ou employé(e) dans la restauration AFP.
5. Secteur principal de la construction: </681 Projet dans le domaine de la formation professionnelle initiale pour adultes : http://www.baumeister.ch/fr/formation-professionnelle/formation-initiale/projet-formation-professionnelle-initiale-pour-adultes/
6. Management : Conjointement avec des entreprises suisses, l'Executive School de l'Université de Saint-Gall a développé le programme de formation continue «Women Back to Business». Les diplômés reçoivent le certificat de formation continue HSG en Management. http://www.es.unisg.ch/de/programme/weiterbildung-nach-thema/general-management-strategie/programme.php?p_id=2489&tab_id=0&k_id=151

Par ailleurs, des cours généraux sont également proposés dans les grandes branches professionnelles (en partie par des organisation d'employés comme les associations commerciales ainsi que des offres commerciales). Exemple domaine commercial en général: Cours «Fit fürs Büro» etc. http://www.kvbildung.ch/fr/wiedereinstieg-kauffraukaufmann

[75] Source: OFS (ESPOP, STATPOP, scénarios démographiques)

les personnes âgées jouent également un rôle important dans la FKI. En général, le taux d'activité des personnes âgées fléchit déjà avant l'âge de la retraite ordinaire avant de chuter brusquement lorsque l'âge de la retraite est atteint. On dispose ici d'un potentiel de main-d'œuvre important qu'il convient d'encourager en améliorant les possibilités et incitations au travail jusqu'à l'âge de la retraite et éventuellement au-delà.

3.4.1 Confédération et cantons

Dans de nombreux domaines, des mesures ont déjà été prises par la Confédération ces dernières années en vue d'améliorer les conditions d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà. Elles sont ici présentées sous forme résumée. Le Conseil fédéral fait ainsi suite au postulat Heim 14.3235 qui demande à être informé des mesures concrètes prises depuis 2003 par la Confédération et par le monde de l'économie afin d'améliorer les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail et des résultats qui ont été obtenus grâce à ces mesures.

En 2003, l'OCDE avait réalisé pour la première fois pour la Suisse une étude sur les travailleurs âgés. À l'époque, l'OCDE avait constaté que la situation initiale des personnes âgées sur le marché du travail était plus favorable en Suisse en comparaison avec d'autres pays. Pour améliorer encore cette situation, l'OCDE avait recommandé à la Suisse de s'attaquer au problème à trois niveaux. En premier lieu, elle devait organiser son système de sécurité sociale de sorte qu'il y ait des incitations au travail jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà. Deuxièmement, l'employabilité des travailleurs âgés devait être encouragée en renforçant les compétences professionnelles et en dotant les services publics de l'emploi d'instruments adaptés. Enfin troisièmement, il fallait encourager les employeurs à repenser leurs pratiques vis-à-vis des plus de 50 ans, notamment en les maintenant plus longtemps au sein de l'entreprise et en recrutant également davantage dans ce groupe de personnes.[76]

Les recommandations de l'OCDE ont été reprises, entre autres, dans le cadre de la politique de croissance par des groupes de travail du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) de l'époque[77] et du Département fédéral de l'intérieur (DFI). Dans le cadre du «paquet de croissance», le Conseil fédéral avait chargé l'administration à la fin 2005, de mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la participation des travailleurs âgés en s'appuyant sur ces travaux préliminaires. Trois orientations avaient alors été suivies : Premièrement la neutralité des assurances sociales en termes d'incitation, deuxièmement la réinsertion facilitée des chômeurs âgés dans le marché du travail et troisièmement l'amélioration de l'état de santé afin de maintenir la capacité de travail et la motivation au travail.[78]

En 2014, l'OCDE a examiné une nouvelle fois de manière approfondie la situation des travailleurs âgés en Suisse dans le cadre d'un mandat de l'OFAS et du SECO (OCDE, 2014). Dans ce rapport, elle examine explicitement dans quels domaines la Suisse a fait des progrès depuis la dernière étude et où, selon l'OCDE, d'autres actions sont encore nécessaires. En règle générale, l'OCDE constate qu'au cours des dix dernières années, la Suisse a fait des progrès importants dans les champs d'action analysés en 2003, en particulier en ce qui concerne l'amélioration des incitations à travailler plus longtemps et l'amélioration du maintien de la compétitivité sur le marché du travail. Selon l'OCDE, un retard important doit être rattrapé pour éliminer les obstacles lors du recrutement de travailleurs âgés. Elle recommande notamment

---

[76] Voir Ferro Luzzi & Sonnet (2003).

[77] Désormais Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

[78] Voir Aeberhardt (2008).

d'associer davantage les partenaires sociaux à la mise en œuvre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Neutralité de l'organisation de la prévoyance vieillesse en termes d'incitation

Au cours des dernières années, différentes modifications ont été apportées ; elles offrent aux travailleurs en matière de retraite un large choix de possibilités ainsi que des incitations plus importantes à conserver une activité professionnelle. Depuis 2011, les institutions de prévoyance peuvent prévoir que la prévoyance des assurés dont le salaire est réduit au maximum de moitié après 58 ans pourra être maintenue sur la base du salaire assuré jusque-là. Les travailleurs âgés peuvent ainsi continuer d'assurer dans le deuxième pilier leur dernier salaire coordonné et éviter une baisse de leurs droits à la retraite, même s'ils choisissent de réduire leur temps de travail (travail à temps partiel) ou s'ils optent pour un changement de poste entraînant une baisse de salaire.

Depuis 2008, il existe également la possibilité dans le pilier 3a de différer la prestation de vieillesse en cas de poursuite de l'activité jusqu'à 70 ans révolus (69 ans pour les femmes) et de continuer à verser des cotisations déductibles fiscalement. Depuis 2011, les institutions de prévoyance du deuxième pilier peuvent prévoir dans leurs règlements qu'à la demande de la personne assurée la prévoyance soit maintenue jusqu'à la fin de l'activité, au maximum toutefois jusqu'à 70 ans révolus. Avec ces mesures, une activité professionnelle au-delà de l'âge ordinaire de la retraite devient financièrement plus intéressante. Ces modifications répondent aussi à la tendance d'une plus grande flexibilité des carrières, étant donné par exemple que les lacunes dans la prévoyance causées par les interruptions d'activité sont comblées entièrement ou partiellement après l'âge de la retraite.

D'autres mesures d'encouragement de l'activité professionnelle des travailleurs âgés auraient dû être réalisées dans le cadre de la 11e révision de l'AVS. Après l'échec de la révision au Parlement, divers thèmes ont été repris par le Conseil fédéral dans la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Ils doivent permettre aux travailleurs d'organiser de manière plus flexible le moment du départ en retraite en fonction de leurs besoins personnels. Le Conseil fédéral a transmis le message concernant la réforme de la prévoyance vieillesse au Parlement le 19 novembre 2014. Les consultations n'ont pas encore débuté.

Les éléments suivants de la réforme Prévoyance vieillesse 2020[79] sont particulièrement importants pour l'activité professionnelle des travailleurs âgés:

- Age de référence 65 ans : Dans l'AVS et dans la prévoyance professionnelle, l'âge de référence pour la perception d'une rente sans déduction ou supplément est de 65 ans pour les hommes et les femmes.
- Flexibilisation de la perception de la rente: le moment du départ en retraite peut être choisi librement entre 62 et 70 ans. La rente peut alors être perçue en intégralité ou seulement en partie, ce qui permet une retraite progressive. Jusqu'au moment où l'intégralité de la rente AVS est perçue, cette dernière peut être améliorée par des cotisations supplémentaires jusqu'à ce que le montant de la rente maximale soit atteint.
- Échelonnement lissé des taux des bonifications de vieillesse : l'augmentation des bonifications de vieillesse légales à partir de 55 ans est supprimée, la position relative des plus de 55 ans sur le marché du travail s'en trouve renforcée.

[79] Voir mesure 21 en annexe.

Amélioration de la réinsertion des chômeurs âgés sur le marché du travail

En Suisse, les travailleurs âgés sont en principe bien intégrés sur le marché du travail. Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), le taux d'activité des 55-64 ans était en 2014 de 74 pour cent et compte parmi les plus élevés au niveau mondial. Leur taux de chômage selon l'OIT[80] était de 3,3 pour cent, soit en-dessous de la moyenne de 4,5 pour cent pour toutes les classes d'âge. Le taux de chômage selon le SECO, de 2,8 pour cent en 2014, se situait également en-dessous de la moyenne de 3,2 pour cent pour les personnes de plus de 50 ans.[81]

Malgré les résultats relativement bons du marché du travail, les personnes âgées s'y retrouvent toutefois aussi désavantagées. Bien que leur risque d'être au chômage soit inférieur à la moyenne, il est souvent plus difficile pour les personnes âgées que pour les jeunes de trouver un nouvel emploi. Parmi les chômeurs, 54 pour cent des 55-64 ans sont restés un an ou plus au chômage selon l'OIT, alors que ce chiffre était de 43 pour cent chez les 40-54 ans. Parmi les chômeurs enregistrés par le SECO, 27 pour cent des plus de 50 ans et 15 pour cent des 25-49 ans faisaient partie des chômeurs dits de longue durée. C'est l'une des raisons pour lesquelles les demandeurs d'emploi âgés méritent une attention particulière dans le cadre de la lutte contre le chômage. Deuxièmement, l'évolution démographique fait que les personnes âgées constituent un groupe en augmentation dans la population active et donc indirectement aussi parmi les demandeurs d'emploi.

Le Conseil fédéral est conscient de cette situation et en tient compte dans l'organisation de l'assurance chômage (AC). Ainsi, les assurés de plus de 55 ans peuvent percevoir des indemnités journalières plus longtemps que les jeunes.[82] Par ailleurs, à l'inverse des jeunes, les plus de 50 ans peuvent participer à des mesures de formation et d'emploi jusqu'à la fin du délai cadre, indépendamment de leur droit à l'indemnité de chômage.[83] De la même manière, ils peuvent percevoir des allocations d'initiation au travail (AIT) jusqu'à 12 mois, et la part de salaire cofinancée est en moyenne supérieure de 50 pour cent à celle des jeunes. La «préférence» accordée aux demandeurs d'emploi âgés pour les prestations de l'AC a été délibérément maintenue dans la 4e révision de la LACI (en vigueur depuis avril 2011) et même étendue dans le domaine des mesures du marché du travail (MMT).

Les services cantonaux d'exécution de l'AC sont guidés dans leur action par la Confédération sur la base d'indicateurs de résultats, avec pour objectif une réinsertion rapide et durable. Ils sont ainsi fortement incités à utiliser leurs outils pour prévenir le chômage de longue durée.

Les services cantonaux d'exécution de l'AC orientent leur stratégie de conseil et de placement également en fonction des groupes cibles pertinents. Les chômeurs âgés font partie du groupe présentant un risque élevé de chômage de longue durée, en faveur duquel la plupart des cantons mettent en œuvre des stratégies d'insertion professionnelle spécifiques. Les conseillers en personnel des Offices régionaux de placement (ORP) utilisent par ailleurs des MMT ciblées si nécessaire.[84]

---

[80] Organisation Internationale du Travail OIT (ILO – International Labour Organisation)

[81] Voir SECO (2015) pour l'indication exacte des sources et des chiffres de ce chapitre ainsi que d'autres indicateurs.

[82] Voir art. 27 LACI.

[83] Un délai cadre de deux ans (art. 9 de la LACI) s'applique pour la perception des prestations, sauf dispositions contraires dans l'AC.

[84] Voir par ex. Arni (2013).

L'AC offre également un cadre approprié aux cantons pour qu'ils développent eux-mêmes des concepts d'activation et de soutien de groupes cibles particuliers. Le rapport de l'OCDE présente des exemples correspondants issus des cantons d'Argovie, de Genève et de Saint-Gall. Ces cantons ont en particulier intensifié l'intervention précoce, le conseil, le coaching ainsi que les systèmes de tutorat et de parrainage. Certains cantons ont en partie également développé des mesures spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi âgés. Le canton de Schaffhouse propose par exemple le programme «Horizont Generation plus» aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Ce programme est composé de trois sous-programmes : il comporte des ateliers de travail, des contacts avec des personnes bien ancrées dans le monde du travail («Tandem 50 plus») et des offres de formations continues individuelles[85]. Le cas échéant, les cantons proposent également leurs mesures à des participants d'autres cantons. Le programme du canton de Schaffhouse est ainsi également ouvert à des demandeurs d'emplois âgés d'autres cantons de Suisse orientale. Grâce à l'échange intercantonal, les autorités cantonales du marché du travail ont également connaissance de mesures fructueuses et sont à mêmes d'examiner si ces dernières peuvent être mises en œuvre dans leurs cantons. Le concept de tutorat «Tandem 50 plus» s'est avéré être une bonne mesure et il est également proposé dans les cantons de Saint-Gall et d'Argovie. Le canton d'Argovie a par ailleurs organisé avec son ORP une campagne de sensibilisation destinée aux entreprises pour qu'elles favorisent le recrutement de demandeurs d'emploi âgés.[86]

Concernant la participation aux MMT actives, l'OCDE constate pour l'année 2012 que la participation des 55-59 ans est dans la plupart des cantons aussi élevée, voire plus élevée, que celle des moins de 50 ans. Chez les demandeurs d'emploi de plus de 60 ans, elle est ensuite le plus souvent inférieure à la moyenne, alors qu'une augmentation avait été notée entre 2007 et 2012.[87]

À la différence des autres États de l'OCDE, il ne semble pas que l'assurance chômage soit utilisée abusivement en Suisse en tant qu'instrument de retraite anticipée. Cela est certainement dû à la politique d'activation conséquente maintenue par l'AC jusqu'à six mois avant l'âge de la retraite - sur justification des efforts entrepris pour trouver un emploi.[88]

Selon l'OCDE, la situation se présente différemment en ce qui concerne l'aide sociale, étant donné que de nombreuses communes n'obligent plus les personnes de plus de 55 ans à rechercher un emploi et ne proposent que très peu de mesures d'aide à la réinsertion sur le marché du travail aux plus de 50 ans.[89] Les cantons et communes sont responsables de la mise en œuvre d'une aide sociale active. La Confédération soutient la coopération interinstitutionnelle (CII) entre l'AC et l'aide sociale. Un état des lieux effectué par le bureau d'étude Interface de 2013 montre que de tels projets existent déjà dans différentes régions : canton de Zurich (conseil à l'intégration de l'ORP), ville de Zurich (offre de coaching pour personnes en fin de droits), canton de Lucerne (coopération entre les services sociaux et les ORP), canton de Fribourg (plateforme entre les services sociaux régionaux et les ORP, plateformes SSR-ORP), canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures (coopération entre les ORP et l'aide sociale).

---

[85] Voir en ligne sous : http://www.sbaw.ch/horizont-generation-plus.html. Situation : 05.05.2015.

[86] Voir en ligne sous : https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/potenzial_50plus/potenzial_50plus_1.jsp

[87] Voir OCDE (2014), p. 174ss, ou. SECO (2015) pour l'ensemble de la Suisse pour les années 2004 et 2014.

[88] Voir OCDE (2014), p. 92ss.

[89] Voir OCDE (2014), p. 100 ou Salzgeber (2012).

Maintien sur le marché du travail et recrutement de travailleurs âgés

La Suisse présente les contrats de travail les plus stables pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans et se situe, dans le cadre de la comparaison OCDE, juste derrière la Norvège, la Suède et l'Islande. Ce résultat correspond également à l'attitude majoritairement positive des entreprises vis-à-vis du maintien des collaborateurs âgés jusqu'à l'âge de la retraite, comme l'a montré une étude effectuée dans le cadre d'un mandat de l'OFAS.[90]

Alors que les entreprises font relativement beaucoup pour conserver les collaborateurs, il semble que lors du recrutement de personnels qualifiés les travailleurs âgés ne jouent qu'un rôle secondaire pour un bon nombre d'entre elles. Il semblerait que lors du recrutement de personnel, les préjugés à l'égard des personnes âgés constitueraient un obstacle. Dans ce contexte, l'OCDE recommande à la Suisse d'adopter une législation en matière de discrimination au travail liée à l'âge.

À l'heure actuelle, le droit suisse ne comporte aucune disposition légale interdisant une discrimination liée à l'âge dans les relations entre employeurs et salariés. Les raisons pour lesquelles les chômeurs âgés rencontrent plus de difficultés que les jeunes dans la recherche d'un emploi sont nombreuses. Le Conseil fédéral estime donc qu'une réglementation légale ne conduira pas au but recherché.[91] Une réglementation prudente des contrats de travail constitue par ailleurs l'une des forces de la politique suisse du marché du travail, qui est à la base des bonnes conditions proposées à tous les groupes d'âges sur le marché du travail. Le Conseil fédéral considère toutefois utile de renforcer la sensibilisation aux discriminations exercées à l'encontre des demandeurs d'emploi âgés. Dans le cadre de la FKI, les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons examinent comment sensibiliser les entreprises au thème «Encouragement de la participation à l'activité des personnes âgées» et comment promouvoir l'échange de bonnes pratiques. Lors de la conférence nationale du 27 avril 2015, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont convenu ensemble de mesures correspondantes (plus d'information sous Mesure 23).

Les diverses formes de protection contre le licenciement des travailleurs âgés constituent un autre sujet. Comme l'a évoqué le Conseil fédéral dans sa réponse à l'interpellation 14.3227 Schenker, il ne considère pas qu'un durcissement de la protection contre le licenciement des travailleurs âgés soit opportun. D'une part, le risque d'être licencié en cas de suppression de postes n'est pas plus élevé chez les travailleurs âgés que chez les jeunes.[92] D'autre part, les dispositions actuelles de protection contre le licenciement offrent déjà une certaine protection aux travailleurs âgés. La législation reconnaît ainsi l'obligation de protéger la personnalité des personnes âgées (BGE 132 III 115, jugement 4A_558/2012 du 18 février 2013). Un licenciement est par conséquent abusif si l'employeur n'a pas tenu compte de la situation particulière de ces travailleurs. Le Conseil fédéral a proposé d'augmenter le montant maximal de l'indemnité en cas de licenciement abusif ou non justifié à douze salaires mensuels. Cette mesure est actuellement encore en suspens, mais cette orientation sera poursuivie.

---

[90] Voir OCDE (2014), p. 127 ou Trageser et. al. (2012).

[91] Le 14.12.2012, le Conseil national a adopté le postulat 12.3543 Naef. Ce postulat demande un rapport sur le droit à la protection contre la discrimination.

[92] Ce résultat est également confirmé dans une évaluation actuelle de l'enquête suisse sur la population active de l'OFS. L'évaluation ne donne par ailleurs aucune indication selon laquelle le risque de licenciement aurait augmenté de manière anormalement forte pour les travailleurs âgés au cours des dix dernières années (voir SECO, 2015, p. 20).

Comme le note également l'OCDE dans son rapport pour la Suisse, les conséquences d'une plus grande protection de l'emploi des travailleurs âgés sont à double tranchant. D'une part, les chances de rester augmentent, mais d'autre part, les chances d'être embauché diminuent.[93] Les problèmes des personnes âgées sur le marché suisse du travail étant aujourd'hui déjà plutôt liés à des obstacles au niveau du recrutement qu'au fait d'être davantage affectés par des licenciements, le Conseil fédéral refuse un durcissement de la protection contre le licenciement.

Les conditions globalement bonnes du marché du travail pour les personnes âgées permettent de conclure que les entreprises en Suisse ont conscience de la valeur de leurs collaborateurs âgés. Il y a également des signes qui indiquent que cette prise de conscience s'est développée.[94] La tendance aux retraites anticipées des années 90 a été stoppée au cours des dix dernières années. Les collaborateurs âgés n'ont pas non plus été affectés plus particulièrement par des licenciements lors de la dernière crise économique et le taux d'activité des 55-64 ans a continué d'augmenter ces dernières années.[95] Le recrutement et le maintien des travailleurs âgés relèvent en premier lieu de la responsabilité des entreprises et se font aussi finalement dans leur intérêt. Le chapitre 3.4.2 aborde en détail des activités correspondantes initiées par les organisations de salariés et d'employeurs. La Confédération s'efforce d'encourager les tendances positives en sensibilisant les acteurs concernés, en collaboration avec les partenaires sociaux, et donne le bon exemple[96].

Amélioration de la compétitivité sur le marché des actifs âgés par la formation continue et l'encouragement de conditions de travail saines

L'amélioration de la compétitivité sur le marché du travail représente un autre champ d'action permettant de renforcer la position des travailleurs âgés sur le marché du travail. L'OCDE évalue la situation en Suisse en termes d'employabilité comme relativement favorable et constate également des progrès au cours des dix dernières années.[97] L'OCDE considère qu'il existe un potentiel d'amélioration, surtout chez les personnes peu qualifiées et les femmes. Ces deux thèmes seront repris concrètement dans la FKI dans le cadre des orientations de relèvement du niveau des qualifications (chapitre 3.2) et d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et famille (chapitre 3.3).

Les activités de la Confédération en vue d'augmenter la compétitivité sur le marché du travail des personnes âgées se concentrent sur des questions de formation continue et de santé au travail. Les MMT dans le cadre de l'AC ont déjà été abordées plus haut, les mesures de l'Assurance invalidité (AI) seront traitées dans le paragraphe suivant.

Les mesures dans le domaine de la santé au travail visent à encourager et à maintenir la productivité des travailleurs âgés. D'une part, les conditions de travail doivent être aménagées de telle sorte que la capacité et la motivation de travail diminuent le moins possible tout au long de la vie active. D'autre part, les exigences de performance doivent être fixées de manière à pouvoir être satisfaites à long terme (emplois adaptés à l'âge).

---

[93] Voir OCDE (2014), p. 126

[94] Voir OCDE (2014), p. 118ss.

[95] Voir aussi SECO (2015)

[96] Voir mesure 22 en annexe.

[97] Voir OCDE (2014), p. 161ss.

Un groupe de travail mixte constitué du SECO de l'époque et du DFI avait proposé en 2005 un programme en faveur des travailleurs âgés dans le cadre des bases légales applicables. Un état des lieux a été réalisé dans un premier temps à l'aide de deux études scientifiques sur la capacité de travail et l'intégration des travailleurs âgés en Suisse.[98] Le programme «Conditions de travail et santé» a été développé sur cette base. L'objectif de ce programme est de réduire les départs anticipés involontaires de la vie active, de sensibiliser les entreprises - notamment les PME - et de les soutenir dans leurs efforts visant à maintenir la santé et la capacité de travail de leurs employés durant toutes les phases de la vie active.

Ces mesures incluaient notamment la mise en avant d'exemples de bonnes pratiques de prévention et d'encouragement au sein des entreprises. Une campagne de sensibilisation des dirigeants, des responsables RH et des collaborateurs a été effectuée avec le soutien et le concours des partenaires sociaux, des autorités concernées et des organisations non-gouvernementales. Pour la protection de la santé au sein de l'entreprise, on a utilisé des structures, programmes, moyens d'information et de travail existants ainsi que des offres de formation continue. Pour soutenir ces activités, le SECO a aussi mis en ligne un site Internet où figurent des informations et des liens utiles sur le thème des travailleurs âgés et de la santé au travail.

Les pouvoirs publics contribuent aussi à la promotion de la santé au travail dans le cadre de l'inspection publique du travail. En Suisse, l'inspection du travail relève de la compétence des cantons. Les inspections cantonales du travail tiennent également de plus en plus compte, ces dernières années, des risques de santé liés à l'âge - conséquence aussi de la campagne de sensibilisation menée par la Confédération. Les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur faisant partie des causes les plus fréquentes de retraite anticipée, un plus grand nombre d'inspections a été effectué entre 2009 et 2013 dans divers secteurs (surtout dans l'hôtellerie-restauration, les hôpitaux, les commerces alimentaires de détail).[99]

L'activité de sensibilisation de la Confédération se reflète, entre autres, dans le fait que le thème des travailleurs âgés et de la gestion de la vieillesse au sein de l'entreprise a été repris par les partenaires sociaux et d'autres acteurs (voir aussi chapitre 3.4.2).[100]

Les efforts d'intégration de l'Assurance invalidité (AI) et la coopération interinstitutionnelle entre les assurances sociales

L'AI a été révisée au total trois fois entre 2004 et 2012. Les éléments d'activation et de capacité de gain ont été développés. Les mesures de la future révision de l'AI (Développement de l'AI) se concentrent principalement sur les enfants, les jeunes et les personnes atteintes d'un handicap psychique. A long terme, elles auront des répercussions sur la population âgée. Les mesures de la cinquième révision de l'AI, en particulier le diagnostic et l'intervention précoces, permettront également d'encourager directement l'emploi des personnes âgées.

Ces dernières années, la coopération interinstitutionnelle entre les organes de l'AI, de l'AC, de l'aide sociale et d'autres instances a également été développée.[101] L'OCDE considère qu'il s'agit là également d'une mesure importante pour utiliser les compétences des différentes institutions et éviter que les assurés passent d'un système de prestations à un autre. Selon l'estimation de l'OCDE, le thème de la santé psychique au travail a été révisé, en général avec

---

[98] Voir Bütler & Engler (2008) ainsi que Moser, Egger & Thom (2008).

[99] Voir SECO (2014), p. 8.

[100] Voir par ex. Union patronale suisse (2006), Höpflinger & Beck (2006), Riphahn & Sheldon (2006), Union syndicale suisse (2008).

[101] Voir OCDE (2014), p. 90, ou Interface (2013).

succès, au cours des dix dernières années. On constate toutefois des différences encore importantes dans la mise en œuvre des nouveaux instruments au niveau des cantons, ce qui permet de conclure que le potentiel de ces instruments n'est pas encore pleinement utilisé dans toutes les instances cantonales de l'AI.

3.4.2 Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans l'emploi des travailleurs âgés. Dans son rapport, l'OCDE montre qu'en Suisse, certaines entreprises ont développé des stratégies de gestion de la vieillesse intégrées et que ce sont surtout les grosses entreprises qui ont en partie pris des mesures correspondantes. Dans les enquêtes réalisées auprès d'entreprises suisses par l'OCDE, on constate une montée de la prise de conscience des entreprises vis-à-vis des travailleurs âgés.

L'OCDE note que des progrès ont pu être réalisés en Suisse depuis 2003 dans le domaine de la sensibilisation aux questions concernant les travailleurs âgés.[102] A titre d'exemple, on citera ici les activités de différents acteurs, qui soit ont été initiées par des associations patronales et des syndicats, soit s'adressent aux employeurs et employés :

- La stratégie pour l'emploi des seniors de 2006 de l'Union patronale. Une brochure destinée aux entreprises donne des conseils pratiques pour une politique du personnel qui met en avant les atouts des travailleurs âgés.[103]
- L'initiative de l'Union patronale «Plateforme marché du travail 45plus» a été lancée en novembre 2013. La plateforme doit recenser, analyser et diffuser des connaissances pratiques pour l'entreprise en relation avec les travailleurs âgés (possibilité d'amélioration du système, exemples de bonnes pratiques, propositions concrètes de mise en œuvre). Les employeurs seront ainsi soutenus dans la mise en œuvre d'une politique de diversité.
- Les syndicats ont abordé la question de l'amélioration des conditions de travail nécessaires pour maintenir plus longtemps les travailleurs âgés sur le marché du travail.[104]
- Des réseaux d'entreprises privées tels que le «Silberfuchs-Netz» ou le «Demographie Forum Schweiz» effectuent un travail de sensibilisation et créent des plateformes d'échange d'expériences.
- Les universités et Hautes écoles (spécialisées) se consacrent également à la thématique du vieillissement de la population et des conséquences pour les entreprises. Entre 2005 et 2007, la HES de la Suisse du Nord-Ouest a par exemple élaboré des concepts pour une gestion du personnel adaptée à l'âge, en coopération avec six entreprises.[105]

Dans les domaines suivants, l'OCDE recommande aux partenaires sociaux d'avoir également d'autres activités en faveur des collaborateurs âgés dans les années à venir :

- Supprimer les préjugés et les comportements discriminatoires à l'encontre des candidats âgés.
- Supprimer les incitations générales au départ en retraite anticipée et éviter les départs en retraite (anticipée) forcés. Solutions conventionnelles adaptées dans des secteurs à forte pénibilité physique et psychique, comme par exemple dans le bâtiment.

---

[102] Voir OCDE (2014), p. 148ss.

[103] Union patronale suisse (2006).

[104] Union syndicale suisse (2008).

[105] Zölch (2009)

- Adaptation des emplois, flexibilisation du temps de travail, perfectionnement des compétences techniques et encouragement de la mobilité professionnelle interne et externe pendant toute la durée de la carrière.
- Vérification des augmentations de salaires automatiquement liées à l'âge. Salaires davantage orientés sur la productivité.
- Amélioration du diagnostic précoce des problèmes de santé.
- Sensibilisation des entreprises aux questions de gestion de la vieillesse - en particulier les PME

Les partenaires sociaux ont réagi entretemps à la recommandation. Pour réduire les incitations au départ en retraite anticipée, Travail.Suisse s'engage par exemple dans le domaine de la prise en charge des proches avec le projet «info-workcare»[106]. Avec ce nouveau projet, Travail.Suisse souhaite montrer sur son site Internet aux travailleurs de plus de 50 ans, qui seront un jour confrontés à la prise en charge de personnes âgées dans leur entourage proche, qu'une activité jusqu'à l'âge de la retraite légale est tout à fait compatible avec la prise en charge de proches âgés. En tant qu'organisation défendant les intérêts des travailleurs et travailleuses, Travail.Suisse souhaite encourager ces derniers à assurer la prise en charge de leurs proches, tout en restant actifs et en bonne santé.

Le Conseil fédéral partage l'avis selon lequel les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer pour la bonne intégration des personnes âgées sur le marché du travail. En coopération avec les associations, la Confédération veut sensibiliser les acteurs à cette thématique. A cet effet, elle associe étroitement les partenaires sociaux à ses activités dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, comme le recommande également l'OCDE dans son rapport. La Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés du 27 avril 2015 est l'activité la plus récente dans ce contexte.

Mesure 22 : Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

La conférence a été initiée avec l'adoption du postulat Rechsteiner (14.3569)[107]. À la demande du Parlement, elle a été organisée selon le modèle de la conférence sur les places d'apprentissage. Elle s'est donc déroulée dans un cercle restreint avec un nombre limité de participants. La conférence a été précédée de deux réunions préparatoires avec les cantons et les partenaires sociaux ainsi que d'une rencontre avec les organisations des personnes concernées. Cela a permis de faire en sorte que les intérêts des personnes concernées soient largement pris en compte lors de la conférence.

Lors de la conférence du 27 avril 2015, des représentants de la Confédération et des cantons ainsi que de l'Union syndicale suisse (USS), de Travail.Suisse, de l'Union patronale suisse (UPS) et de l'Union suisse des arts et métiers (usam) ont discuté de la situation des travailleurs âgés en Suisse. Différentes mesures ont été adoptées en vue de l'améliorer.[108] Il est question d'optimiser les instruments de l'AC avec les ORP. Les cantons procéderont en outre à un état des lieux et assureront un suivi auprès des autorités cantonales du marché du travail afin de recenser les mesures de réinsertion efficaces. L'accent doit être également mis sur la formation continue, raison pour laquelle il est recommandé de dresser régulièrement «un état des

---

[106] Voir annexe p. 93 Projet 5.

[107] <http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20143569> Situation : 27.04.2015.

[108] Voir déclaration finale commune. En ligne sous : https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.html?lang=fr&msg-id=57020 Situation : 27.04.2015.

lieux» au sein de l'entreprise. Il faut en outre sensibiliser les employeurs, les employés et l'opinion publique.

Les travailleurs âgés doivent parfois faire face à des préjugés négatifs qui les pénalisent à l'embauche. Il convient de corriger cette image et de mettre en avant leur potentiel. Enfin, les employeurs du secteur privé comme du secteur public doivent se garder de préciser l'âge dans les petites annonces.

Lors de la conférence, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une feuille de route. Une seconde conférence aura lieu en avril 2016, dont l'objectif sera de discuter les résultats et de dresser un premier bilan des mesures. Deux réunions préparatoires seront organisées en amont de cette conférence, en automne 2015 et au printemps 2016.

3.5 Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié

Les innovations et le progrès technique contribuent souvent à une baisse de la demande des activités simples, du fait notamment de l'automatisation, et à une hausse de la demande en qualifications plus élevées. D'autre part, on peut aussi envisager des innovations qui réduisent les besoins de personnel qualifié par des augmentations de productivité, et pourraient ainsi désamorcer sur le fond la pénurie de personnel qualifié. De telles innovations sont d'autant plus urgentes et rentables que la pénurie de personnel qualifié devient importante.

Il incombe en principe aux entreprises de mettre en œuvre des innovations de produits et de processus. Elles possèdent le savoir-faire en la matière et ont également une incitation économique, car la réduction du personnel qualifié représente un gros potentiel financier d'économies.

Pour la Confédération et les cantons, l'encouragement à l'innovation pour désamorcer la pénurie de personnel qualifié est notamment utile dans les domaines où ils sont eux-mêmes employeurs et/ou la concurrence entre les différents prestataires ne joue aucun rôle ou seulement un rôle minime. Ceci vaut notamment pour les prestations dites proches de l'État, comme les domaines de la santé, des affaires sociales et de la formation. En effet, la demande de personnel qualifié a fortement augmenté dans ces trois domaines ces dernières années. Au total, plus de la moitié de la croissance suisse dans le domaine de l'emploi depuis la crise financière a concerné les domaines proches de l'État[109].

Ces prestations proches de l'État qui, par expérience, évoluent plutôt de manière constante et ne sont guère sensibles à la conjoncture, ont enregistré des augmentations continues ces dernières années. La demande de prestations de santé en particulier présente, en Suisse comme dans de nombreux pays industrialisés, ne serait-ce que du fait des tendances à long terme (vieillissement démographique, progrès médical), une tendance à la hausse qui a été encore renforcée ces dernières années en raison de la croissance démographique. Ces dernières années, les prestations proches de l'État ont ainsi représenté le secteur avec la plus forte croissance de l'emploi ; 35 pour cent de 2000 à 2013, soit près de 3 pour cent par an. Cette croissance a surtout été portée par le secteur de la santé[110].

---

[109] Rapport de croissance (2015) p.55.

[110] Rapport de croissance (2015) p. 21.

Dans certains domaines de l'économie, il est difficile d'effectuer une saisie statistique de la création de valeur ajoutée et de la productivité. Dans les secteurs dits «non marchands», dont font notamment partie l'administration publique et l'éducation, la création de valeur ajoutée ne peut être calculée à l'aide des prix du marché (car il n'y en a pas en règle générale), mais à l'aide des contributions fournies (généralement évaluées avec les heures de travail par rapport aux coûts du travail). Dans ces secteurs, la création de valeur ajoutée évolue généralement proportionnellement au travail effectué, il n'en résulte statistiquement aucune augmentation de la productivité, même si la qualité des prestations fournies devait augmenter au fil des années. Dans le secteur de la santé également, la saisie des améliorations de qualité va probablement poser problème (KOF (2014)). Les problèmes de saisie statistique lors de la mesure de la productivité pour les secteurs proches de l'État ne concernent pas seulement la Suisse, mais sont probablement également valables dans de nombreux autres pays[111].

3.5.1 Confédération

Compte tenu de l'importance des secteurs proches de l'État pour la croissance de l'emploi, le Conseil fédéral, dans sa décision de soutenir la FKI le 19 septembre 2014, a confié à l'OFAS (affaires sociales), au SEFRI (éducation) et à l'OFSP (santé) la rédaction d'un rapport sur les raisons de la croissance de l'emploi et les possibilités de la limiter, notamment par des augmentations de productivité. L'OFAS rédige le rapport pour le domaine social sous réserve de la participation des cantons d'ici le printemps 2016 et le SEFRI traite cette question pour le secteur de l'éducation sous réserve de la participation des cantons dans le cadre du message FRI 2017-2020.

Dans le secteur des soins et de la santé, les pouvoirs publics ont une responsabilité particulière en tant qu'employeur. D'une part, les autorités de l'État sont responsables à tous les niveaux et doivent garantir la demande de personnel spécialisé ainsi que les soins et la prise en charge dans le domaine de la santé. D'autre part, elles sont également en concurrence avec l'économie privée pour le personnel spécialisé.

Avec une augmentation du nombre de diplômes, le plan directeur «Formation aux professions des soins» (mesure 2) compense déjà l'augmentation des besoins en personnel dans le secteur de la santé. Mais d'autres efforts sont nécessaires, étant donné que les besoins en personnel spécialisé augmentent assez fortement dans le secteur de la santé et que cette tendance devrait se poursuivre. Des innovations dans ce secteur s'avèrent donc particulièrement intéressantes et permettront une évolution.

L'OFSP rédige chaque année un rapport sur les mesures d'exploitation des réserves d'efficacité et d'augmentation de la productivité dans le cadre de ses priorités en matière de politique de santé, adoptées par le Conseil fédéral le 23 janvier 2013 «Santé2020». Les différentes mesures (24 à 30) à caractère novateur sont énumérées ci-dessous.

Mesure 24 : Renforcement de la coordination des soins

L'une des principales priorités de «Santé2020» est la promotion d'une offre de soins moderne. 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 dans la lutte contre la pénurie de

[111] Rapport de croissance (2015) p.45.

personnel spécialisé, car ces cas impliquent le plus souvent plusieurs médecins, thérapeutes, hôpitaux et autres institutions.

La promotion de soins intégrés est d'autant plus importante, compte tenu du nombre croissant de personnes âgées. Le nombre de patients nécessitant des soins lourds et coûteux augmente. Les progrès techniques entraînent une multiplication des possibilités thérapeutiques et accroissent l'espérance de vie des patients sujets à des pathologies lourdes.

Mesure 25 : Recherche sur les services de santé

Le renforcement de la recherche sur les services de santé a été intégré à la stratégie du Conseil fédéral «Santé2020» et figure explicitement dans le plan directeur «Médecine de famille et soins médicaux de base». L'objectif de la recherche sur les services de santé est de réunir des informations sur les possibilités d'optimiser les structures de prise en charge des malades et d'approvisionnement en soins, d'augmenter la qualité et l'efficience des soins, de réduire les excès, la pénurie et l'absence de soins et de renforcer l'orientation et la sécurité des patients.

Un programme national de recherche (PNR) «Recherche sur les services de santé en Suisse» sera lancé dans ce but. Le SEFRI a chargé le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNSRS) d'étudier la faisabilité du projet de programme « Recherche sur les services de santé en Suisse » et de le concrétiser. Le Conseil fédéral décidera cette année du lancement et du cadre financier d'un programme national de recherche (PNR) concernant la recherche sur les services de santé.

Mesure 26 : Mise en œuvre de la stratégie de qualité - Health Technology Assessment

Pour que la stratégie de qualité approuvée par le Conseil fédéral[112] puisse être mise en œuvre de façon efficace et durable, il faut jeter les bases permettant de mettre en place et de financer des structures adéquates. La procédure de consultation du projet de loi fédérale sur le centre pour la qualité dans l'assurance obligatoire des soins s'est terminée en septembre 2014.

Les résultats de la consultation ont montré que la Confédération devait certes jouer un rôle plus actif pour garantir la qualité, sans pour autant centraliser les activités dans une institution spécifique pour la qualité. Il est également ressorti que le volet concernant le renforcement de l'évaluation des technologies de la santé (Health Technology Assessment, HTA) devrait être traité de manière distincte par rapport à la stratégie de la qualité, afin de garantir l'indépendance des travaux.

Le renforcement du HTA vise à écarter les prestations, médicaments et procédures inefficients et inefficaces, afin de renforcer la qualité et de freiner les coûts. Sont prévus à cet effet un réexamen périodique, à caractère systématique, des prestations en place, ainsi que l'amélioration des bases décisionnelles servant à évaluer de nouvelles prestations par le biais de rapports HTA.

---

[112] En savoir plus sur la qualité de stratégie de la Confédération dans le secteur de la santé en Suisse sous : <http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/14791/index.html?lang=fr> Situation : 08.05.2015.

Mesure 27 : Loi fédérale sur le dossier électronique du patient

La loi fédérale sur le dossier électronique du patient 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»[113] 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. Les travaux de mise en œuvre débuteront immédiatement après le vote final du Parlement prévu pour 2015.

Mesure 28 : Plan directeur «Médecine de famille et soins médicaux de base», désormais : Forum médecine de premier recours

Le 18 mai 2014, le peuple a accepté, à une majorité de 88%, l'arrêté fédéral concernant les soins médicaux de base. Le plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base » a pu être clos le 4 septembre 2014 en accord avec tous les partenaires impliqués. Le nouvel article constitutionnel pose le fondement de l'aménagement à long terme des soins médicaux de base par la Confédération et les cantons et tient compte de l'importance de la formation dans le domaine de la santé et des conditions d'exercice des professions concernées. Au cours de l'année 2015, il est prévu de mettre en place une nouvelle plateforme « Forum médecine de premier recours » qui traitera des défis actuels et à venir dans le domaine de la médecine de famille et des soins de base. Des représentants de la Confédération et des cantons ainsi que les principaux acteurs concernés y participeront. Le but sera d'identifier les problèmes, de trouver des solutions et de soumettre des recommandations aux responsables politiques.

Grâce à des modèles de soins innovants, ce plan directeur contribue à l'amélioration de la productivité. A long terme, il vise à renforcer la médecine de famille et les soins médicaux de base de façon à garantir sur tout le territoire des soins de base accessibles à tous et de qualité.

Mesure 29 : Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants

Les besoins croissants d'assistance et de soins auxquels la santé publique ne peut faire face à elle seule, les nouvelles formes de vie familiale et la hausse continue du taux d'activité professionnelle des femmes ont placé les soins aux proches sous les feux de l'actualité politique. De 2009 à 2013, le Parlement et le Conseil fédéral ont donné suite à plusieurs interventions parlementaires visant à améliorer la situation des proches aidants. Sur invitation du Département fédéral de l'intérieur DFI, un groupe de travail interdépartemental a étudié la situation, recensé les besoins existants et proposé des solutions. L'objectif du plan d'action adopté par le Conseil fédéral le 5 décembre 2014 est, entre autres, de mieux adapter les mesures de soutien et d'allègement aux besoins des proches aidants qui ont une activité professionnelle pour que la charge supplémentaire puisse être mieux supportée. Ce perfectionnement des offres proposées doit s'effectuer conjointement avec les cantons. Il permettra également de contribuer à la réduction des besoins supplémentaires en personnel soignant.

Mesure 30 : Programme «Active and Assisted Living»

Dans le cadre du programme européen de promotion de l'innovation «Active and Assisted Living» (AAL), 20 pays européens et le Canada se sont regroupés dans le but d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes âgées, de décharger les systèmes sociaux dans

---

[113] En savoir plus sur la «Stratégie Cybersanté Suisse» sous : <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/10357/10359/index.html?lang=fr> Situation : 08.05.2015.

le secteur des soins et d'augmenter les opportunités sur le marché à l'aide de développements de produits et de services dans la technique de l'information et de la communication. Le programme contribue à décharger le personnel soignant et à désamorcer ainsi la pénurie de personnel spécialisé dans ce secteur.

Entre 2009 et 2014, la Confédération a participé à concurrence de 18,8 millions de francs aux coûts de recherche et développement de promoteurs de projets suisses (établissements de recherche, sociétés et organisations représentant les utilisateurs/utilisatrices finaux). La subvention représente en règle générale 50 pour cent des coûts de projet. Les 50 pour cent restants sont financés par des crédits issus de programmes de recherche européens et des prestations propres. En 2014, la Suisse a renouvelé son adhésion en tant que membre à part entière pour la seconde phase du programme (2014 - 2020).

Le programme AAL représente cette année une forte valeur ajoutée pour les participants. Ce programme complète idéalement les autres possibilités nationales et européennes de promotion de l'innovation. À ce jour, près de 60 projets AAL avec participation suisse ont été financés en tout. Sept d'entre eux sont terminés (13%), ce qui correspond au total à 128 participations suisses à des projets individuels. Près de 40 pour cent des participations se font par l'intermédiaire des PME, suivies des établissements de recherche (34%), organisations d'utilisateurs finaux (23%) et des grosses entreprises (4%).

4 Conclusions[114]

L'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié est un instrument de gestion du Conseil fédéral tendant à atténuer l'aggravation de la pénurie de personnel qualifié. L'initiative se déroule en deux phases: une phase d'élaboration (2011 - 2015) et une phase de mise en œuvre (2015-2018). La phase d'élaboration a commencé avec le lancement de la FKI par le DEFR en 2011. Le train de mesures de la FKI et l'approbation par le Conseil fédéral sont intervenus en 2013. Durant cette période (2011 - 2013), les quatre champs d'action ont été élaborés, des mesures ont été identifiées et l'accord et le soutien des cantons et partenaires sociaux ont été obtenus en vue d'une mise en œuvre commune de l'initiative. Le rapport qui est présenté clôture la phase d'élaboration. La mise en œuvre doit se poursuivre jusqu'au terme de la FKI. Au terme de la FKI à la fin de 2018, le DEFR présentera un rapport final au Conseil fédéral. Les projets qui se poursuivront au-delà de la durée de l'initiative seront intégrés, à la fin de l'initiative, aux processus habituels des départements compétents[115].

Compte tenu du calendrier donné et de l'extension du paquet de mesures en septembre 2014, suite à l'initiative « Contre l'immigration de masse », les travaux de la FKI sont déjà bien avancés. Les travaux préliminaires concernant la FKI donnent de premiers résultats. La discussion sur le personnel spécialisé est déjà en cours dans la société, l'économie et la politique et une prise de conscience aux problèmes de la pénurie de personnel qualifié se fait jour progressivement. Simultanément, des mesures pertinentes ont été mises en place en vue de mieux exploiter le potentiel indigène de personnel spécialisé.

Le paquet de mesures englobe 30 mesures sous l'égide de la Confédération. De nombreuses mesures sont mises en œuvre avec la participation des cantons et des partenaires sociaux.

---

[114] En réponse au postulat 14.3465 groupe libéral/radical.

[115] La mise en œuvre de certaines mesures se poursuivra au-delà du calendrier fixé pour la FKI.

Les divers cantons et partenaires sociaux ont par ailleurs déjà initié de multiples mesures et projets dans leur domaines de compétences.

La Confédération assume des tâches génériques dans le cadre de la FKI. Il s'agit notamment de garantir des conditions-cadres appropriées, de mettre à disposition des bases de discussion ainsi qu'un contrôle et une sensibilisation. Le soutien et l'engagement en faveur de la FKI seront par ailleurs renforcés par le biais d'accords avec les cantons et les partenaires sociaux. L'accord « Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié Plus » («FKIplus») entre la Confédération et les cantons a été approuvé le 19 juin 2015. Il comporte un catalogue de mesures dépassant le cadre de la FKI.

4.1 Mesures sous l'égide de la Confédération

Parmi les 30 mesures, quatre prévoient d'emblée des adaptations juridiques. Il s'agit notamment du domaine de l'éducation (Loi sur les professions de santé LPSan), de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (loi sur l'égalité LEg, différence de traitement existant pour l'impôt fédéral direct entre les couples mariés et les couples vivant en concubinage et traitement fiscal des frais de garde des enfants) et de l'innovation (loi fédérale sur le dossier électronique du patient). Ces adaptations des lois incombent à différents départements, sont soumises à différents calendriers et mises en œuvre sous les différentes responsabilités. Les 30 mesures, y compris les cinq déjà mentionnées, sont toutes organisées en fonction des champs d'action identifiés.

Relever le niveau de qualification pour répondre aux besoins du marché du travail

Au total, douze mesures ont été prises dans ce champ d'action dans les domaines formation professionnelle, hautes écoles et intégration. Toutes les mesures sont en cours de mise en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle. La dernière devrait s'achever fin 2017. Dans le domaine des hautes écoles, trois mesures sur cinq sont en projet et démarreront avec la période du message FRI 2017 – 2020, alors que deux seront définitivement mises en œuvre d'ici 2016. En revanche, la date d'entrée en vigueur de la loi sur les professions médicales n'a pas encore été fixée. La mesure relevant du domaine de l'intégration est en cours de mise en œuvre.

Les mesures en cours dans le domaine de l'éducation ont permis d'obtenir l'an dernier des améliorations progressives, notamment avec une augmentation du nombre des diplômes dans le secteur de la santé ou un renforcement de la formation professionnelle supérieure. Les mesures visent à optimiser le système éducatif actuel éprouvé et à combler les lacunes. Cela permet de garantir que les mesures auront à long terme un effet durable sur les passerelles et la qualité et seront adaptées aux besoins du marché du travail.

Néanmoins, la grande majorité des mesures n'auront un effet qu'à moyen ou long terme, par exemple le rattrapage d'un diplôme professionnel ou la mise en place de structures favorisant les carrières au sein des hautes écoles nécessitent un certain temps. En ce qui concerne les différentes mesures de formation, qui prévoient des dépenses supplémentaires de la Confédération (compte tenu notamment de la loi sur la formation continue), leur financement se fera de la même manière que pour toutes les autres mesures de formation dans le cadre du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI).

Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Dans ce champ d'action, sept mesures ont été adoptées dans le cadre de la FKI. Deux sont terminées, une est en cours de mise en œuvre et quatre sont en projet. Les mesures visent une amélioration des conditions-cadres pertinentes pour l'utilisation du potentiel du personnel spécialisé. Comme dans le domaine de l'éducation, les mesures prises dans ce champ d'action ont également un effet à moyen et long terme. Les orientations des valeurs sociales dominantes et/ou le dépassement des anciennes structures sont en fin de compte déterminantes pour l'effet réel.

Les personnes non actives ou actives à temps partiel, notamment les femmes qui ont des responsabilités familiales, constituent le plus grand potentiel de main-d'œuvre. Ce potentiel demeure inexploité en partie à cause d'un nombre insuffisant de places d'accueil pour les enfants, de conditions de travail inadaptées et d'incitations financières négatives. Les incitations négatives découlent du fait qu'une augmentation du temps de travail se traduit également par une augmentation des frais de garde d'enfant, sans parler des impôts plus élevés. Souvent, une augmentation du temps de travail ne s'avère pas intéressante pour les familles, car le revenu supplémentaire généré ne suffit pas à couvrir les frais supplémentaires occasionnés.

En dernière instance, de meilleures conditions peuvent être mises en place au niveau fédéral grâce à des réformes fiscales. Dans le cadre de la FKI, le DFF a rédigé un rapport sur la différence de traitement des couples mariés par rapport au couples vivant en concubinage au niveau de l'impôt fédéral direct et le traitement fiscal des frais de garde des enfants.

La compétence de nombreux domaines dans ce champ d'action (places de crèche, structures d'accueil extrascolaire, etc.) relève en premier lieu des cantons et des communes. Cette répartition des compétences a été confirmée par la votation populaire du 3 mars 2013 sur la politique familiale. Quant à l'organisation de conditions de travail aussi favorables que possible aux familles, ce sont les partenaires sociaux qui sont compétents.

Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

Trois mesures ont été prises dans ce champ d'action. Deux d'entre elles sont terminées, mais ont impliqué des travaux de suivi. La seconde Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés est en projet et, compte tenu des résultats des travaux de mise en œuvre du concept «gestion des générations», une analyse de la structure du personnel et un suivi des sorties ont été mis en place. La réforme Prévoyance vieillesse 2020 est débattue au Parlement.

Au cours des dix dernières années, de nombreux efforts ont été entrepris au niveau de l'État pour inciter les travailleurs âgés à rester plus longtemps en activité et leur permettre une transition plus opportune vers la retraite. L'OCDE confirme que la Suisse a fait des progrès importants, en particulier en ce qui concerne l'amélioration des incitations à travailler plus longtemps et le maintien de la compétitivité sur le marché. Selon l'OCDE, un retard important doit être rattrapé pour éliminer les obstacles lors du recrutement de travailleurs âgés.

Le recrutement et le maintien des travailleurs âgés relèvent en premier lieu de la responsabilité des entreprises et se font aussi finalement dans leur intérêt. La Confédération s'efforce d'encourager activement un développement positif grâce à la sensibilisation des acteurs concernés et à la coopération entre les pouvoirs publics et les entreprises. Un premier pas a été fait avec la déclaration finale commune lors de la conférence nationale du 27 avril 2015 sur le thème des travailleurs âgés.

Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié

Sept mesures ont été prises dans ce champ d'action, une est achevée et les autres sont en cours de mise en œuvre.

Jusqu'à présent, la Confédération a concentré ses efforts dans ce champ d'action sur le secteur de la santé. Les pouvoirs publics ont une grande responsabilité dans cette branche qui présente un besoin croissant de personnel spécialisé. D'autres potentiels d'innovation sont actuellement étudiés dans le secteur de la santé et des affaires sociales.

4.2 Perspectives

De nombreuses mesures ont été prises et l'on recense déjà les premiers succès. Les travaux se concentrent maintenant sur l'application concrète des mesures, ce qui équivaut à une intensification de la coopération avec tous les partenaires impliqués. À cette fin, il convient d'adapter la structure organisationnelle et les ressources et de proposer une prolongation des rapports.

Pour créer de bonnes conditions-cadres, en particulier dans le champ d'action «Conciliation entre vie professionnelle et famille», la Confédération peut accélérer la suppression des incitations financières négatives.

L'activation d'une main-d'œuvre supplémentaire dépend fortement de la conception des incitations fiscales. Le revenu disponible des personnes actives peut par exemple avoir des répercussions négatives en cas d'augmentation du taux d'activité en raison de la charge fiscale et des frais de gardes supplémentaires. Pour cette raison, les mesures visant à améliorer les incitations financières ont une haute priorité. La Confédération peut, dans le cadre de ses compétences fiscales, fournir une contribution importante pour améliorer les incitations fiscales permettant d'augmenter le taux d'activité. Toutefois, il faut d'abord attendre le vote sur l'initiative « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage ». Le DFF présentera au Conseil fédéral un projet sur l'imposition des couples mariés conforme à la Constitution au plus tard 6 mois après le vote, et examinera en même temps si les frais de garde doivent être considérés comme des frais professionnels ou si le plafond de déduction actuel doit être relevé.

Un autre point essentiel pour la mise en œuvre de la FKI est la structure organisationnelle. La FKI a évolué dans un sens qui fait que le format actuel de la coopération et de l'échange d'informations entre les différents niveaux de compétence et entre les partenaires FKI est dépassé. Pour que l'efficacité nécessaire dans la mise en œuvre des différentes mesures puisse encore être garantie, la structure organisationnelle doit être perfectionnée. L'organisation actuelle avec le groupe d'accompagnement ne correspond plus aux exigences requises pour la poursuite des travaux.

Sur la base de l'accord recherché avec les organisations du monde du travail et de l'accord déjà conclu avec les cantons, le DEFR consolidera l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié en mettant en place une nouvelle organisation. Cette dernière comportera deux instances d'accompagnement responsables de la mise en œuvre des accords ainsi qu'une conférence FKI globale. Sur la base des accords, les deux instances recevront un mandat clair et disposeront des compétences nécessaires pour remplir ce mandat, ce qui permettra de garantir que les compétences respectives seront préservées et que les différentes mesures seront au cœur des travaux. Les instances se réuniront une fois par an dans le cadre de la conférence FKI pour une réunion au sommet et communiqueront des informations sur les progrès accomplis et la suite de la procédure.

Les objectifs de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié sont très ambitieux. Certains défis ne peuvent être relevés par la Confédération ou un groupe de travail à eux seuls:

- Premièrement, le taux d'activité est très élevé en Suisse. 81 pour cent (2014)[116] de la population des 15-64 ans exercent une activité, ce qui permet de conclure que le potentiel disponible est déjà bien exploité.
- Deuxièmement, la FKI exige à de nombreux égards (notamment pour la participation à l'activité des travailleurs âgés ou la conciliation entre vie professionnelle et famille) que les mentalités de l'ensemble de la population évoluent. L'acquisition de personnel supplémentaire en Suisse est un investissement important et réclame beaucoup de temps. Il n'est donc pas possible d'obtenir des résultats rapidement, au contraire il faut de la patience et de la persévérance. Dans le cadre de l'utilisation de la main-d'œuvre indigène, les différentes entreprises sont notamment responsables du recrutement dans le pays de femmes avec un bon niveau de qualification ou de travailleurs âgés, ainsi que de la formation continue de leur personnel.
- Troisièmement, le système d'indicateurs de la FKI a des limites. Il peut donner des indications sur les domaines du marché du travail dans lesquels il est relativement difficile de trouver du personnel qualifié. Toutefois, il ne permet pas de quantifier la pénurie de main-d'œuvre.
- Quatrièmement, dans une société organisée de manière libérale, chaque personne décide individuellement de la profession qu'elle choisit, de la durée pendant laquelle elle l'exercera et du domaine dans lequel elle suivra une formation continue. Les intérêts individuels ne correspondent pas forcément à ceux du marché du travail. Avec la mise à disposition de bonnes conditions-cadres, l'État peut présenter des options et créer des incitations. Mais rien ne permet toutefois d'observer dans quelle mesure des potentiels seront ainsi activés.

Les mesures FKI étant initiées à différents niveaux et mises en œuvre par différents acteurs, elles sont très difficilement identifiables en tant que paquet de mesures cohérent et ciblé. Du fait des responsabilités décentralisées, il est difficile d'observer les progrès du projet dans son ensemble. Le présent rapport doit remédier à ces déficits.

5 Annexes : Mesures FKI

5.1 Tableau récapitulatif des mesures sous l'égide de la Confédération

Mesure	Responsabilité de la Confédération	Situation
Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du monde du travail		
1. Projet «Match-Prof»	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2014-2016
2. Masterplan «Formation aux professions des soins»	DEFR (SEFRI) / DFI (OFSP)	En cours Période : 2010-2015

[116] Office fédéral de la statistique OFS

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - État de la mise en œuvre et voie à suivre

Mesure	Responsabilité de la Confédération	Situation
3. Projet stratégique Formation professionnelle supérieure	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2013-2017
4. Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2014-2017
5. Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2013-2016
6. Paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT»	DEFR (SEFRI)	En cours Mesure 1 : 2015-2017 Mesure 2 : Achèvement fin 2015 Mesure 3 : 2014-2016
7. Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine	DEFR (SEFRI)	En projet Période : 2017-2020
8. Loi sur les professions de la santé	DFI (OFSP) / DEFR (SEFRI)	En cours, message fin 2015
9. Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles	DEFR (SEFRI)	En projet Période : 2017-2020
10. Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013 - 2016	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2013-2016
11. Encouragement de personnes de la CTI	DEFR (CTI)	En projet Début 2017
12. Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles	VBS (V)	En cours Période : 2014-2016
13. Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail	DFJP (SEM)	En cours Achèvement fin 2015
Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale		
14. Suppression de la discrimination fiscale des couples mariés par rapport aux couples vivant en concubinage sur le plan de l'impôt fédéral direct	DFF (AFC)	En projet
15. Examen du traitement fiscal des frais de garde d'enfants	DFF (AFC)	En projet
16. Prolongation de l'incitation financière de la Confédération en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants	DFI (OFAS)	Terminé Procédure de consultation complémentaire en cours

Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - État de la mise en œuvre et voie à suivre

Mesure	Responsabilité de la Confédération	Situation
17. Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants	DEFR (ZIVI)	En projet Mise en œuvre à partir de 2016
18. Groupe de travail Financement de structures de jour en milieu scolaire	DEFR (SECO, SEFRI); DFI (OFAS); DFF (AFF)	Terminé
19. Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur	DFF (OFPRR)	Terminé
20. Réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg	DFI (BFEG)	En projet Mise en œuvre à partir de 2017
Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà		
21. Réforme de la prévoyance vieillesse 2020	DFI (OFAS)	Décidé par le Conseil fédéral; actuellement en débat au Parlement
22. Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur (concept de «gestion des générations»)	DFF (OFPRR)	Terminé Travaux de suivi en cours
23. Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés	DEFR (SECO, SEFRI) ; DFI (OFAS) ; DFF (OFPRR)	Terminé Conférence de suivi en avril 2016
Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié		
24. Renforcement de la coordination des soins	DFI (OFSP)	En cours Période : 2015 et années suivantes
25. Recherche sur les services de santé	DFI (OFSP)	En cours Période : 2015 et années suivantes
26. Mise en œuvre de la stratégie de qualité - Health Technology Assessment	DFI (OFSP)	En cours Période : 2015 et années suivantes
27. Loi fédérale sur le dossier électronique du patient	DFI (OFSP)	En cours Période : Entrée en vigueur prévue pour 2017
28. Plan directeur Médecine de famille et soins médicaux de base, désormais : Forum médecine de premier recours	DFI (OFSP)	En projet Mise en œuvre à partir de 2015
29. Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants	DFI (OFSP)	En cours Période : 2016
30. Programme «Active and Assisted Living»	DEFR (SEFRI)	En cours Période : 2014-2020

5.2 Relever le niveau de qualification en fonction des besoins du monde du travail

Mesure 1: Projet «Match-Prof»

Titre
Projet Match-Prof
Bref descriptif du projet / de la mesure
En collaboration avec ses partenaires dans le domaine de la formation professionnelle, le SEFRI s'engage de plus en plus à intégrer les jeunes et jeunes adultes de manière conséquente et plus ciblée dans la formation professionnelle et sur le marché du travail.
Objectif / contribution à la FKI
Le projet «Match-Prof» vise à améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande de places d'apprentissage et à réduire ainsi le nombre de places vacantes comme celui des personnes qui suivent une solution transitoire. De même, les jeunes et les adultes doivent être intégrés plus directement et plus rapidement dans la formation professionnelle. Des projets dans ce sens, élaborés par des cantons et des organisations du monde du travail, sont soutenus techniquement, notamment au niveau du développement d'idées de projets, et financièrement par le SEFRI lors de leur planification. En exploitant de manière optimale le potentiel des jeunes et des adultes vivant en Suisse, le projet Match-Prof contribue de manière importante à l'Initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.
Groupe cible / bénéficiaires
- Entreprises avec places d'apprentissage vacantes - Jeunes à la recherche d'un apprentissage
Agenda du projet / objectifs
Les projets approuvés par les cantons et les organisations du monde du travail (OdA) sont accompagnés en permanence et leur efficacité est contrôlée.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : 2014-2016 ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Le projet Match-Prof travaille jusqu'en mars 2015 sur 47 idées de projets : • 2 projets ont été approuvés, 1 projet a été refusé ; • 3 projets ont été jugés positifs et recommandés à la sous-commission CFFP pour approbation ; un projet en cours d'examen ; • 5 projets sont initialisés. L'enregistrement définitif des projets est attendu ; • 15 projets sont en phase d'initialisation et • 20 projets ne correspondent pas aux objectifs de Match-Prof ou les partenaires n'ont pas approuvé l'enregistrement du projet. Jusqu'en mars 2015, les projets ci-dessous ont été évalués positivement. 1648 jeunes (422/an) devraient ainsi pouvoir être placés sur le marché des places d'apprentissage : • **Match-Prof Berne**: projet de placement pour migrants 180 jeunes en 3 ans (60/an) ; • **Offre de places d'apprentissage à Bâle-Ville**: Offre de places d'apprentissage dans le canton de Bâle-Ville : 560 jeunes en 4 ans (140/an) ; • **PROentreprise**: projet de placement dans le canton du Jura : 500 jeunes en 5 ans (100/an) ; • **X-Talent :** projet de placement axé sur les entreprises du canton de Soleure. 240 jeunes en 3 ans (80/an) ; • **NON-STOP :** projet de placement dans le canton de Zurich. 168 jeunes en 4 ans (42/an).
Problèmes particuliers / défis imminents

L'idée d'une intermédiation active entre les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage et l'offre de places d'apprentissage dans l'économie n'est aujourd'hui pas encore très répandue et doit être popularisée.

Organisation

Le département Formation professionnelle initiale & Maturités du SEFRI dirige le projet Match-Prof sur mandat du Conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann. Les tâches du projet sont exécutées par les équipes de projet «Formation professionnelle», «Promotion de projet» et «Service juridique». PRO LEHRSTELLEN AG a été chargé de l'initialisation des projets des OdA et des cantons.

Communication

Communiqués de presse
https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=fr&msg-id=55186 (12.11.2014)

Article paru dans la Berner Zeitung, 22.11.2014

Message paru dans Panorama-Newsletter
http://www.panorama.ch/dyn/2938.aspx?id_news=6505

News SEFRI
Numéro du mois d'avril 2014, numéro du mois de septembre 2014, numéro du mois de décembre 2014 / de janvier 2015. Tous les numéros sont consultables sous : http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=fr

Mesure 2: Masterplan «Formation aux professions des soins»

Titre

Masterplan «Formation aux professions des soins»

Bref descriptif du projet / de la mesure

Le Masterplan «Formation aux professions des soins» a été élaboré en 2010 conjointement par la Confédération (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI et Office fédéral de la santé publique OFSP), les cantons (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP et Conférence des directeurs de Santé CDS) et l'organisation du travail dans le domaine de la santé (OdASanté). Les objectifs du Masterplan Formation aux professions des soins sont d'augmenter d'ici 2015 le nombre de diplômes nationaux délivrés dans le domaine des soins, de coordonner les projets partiels nécessaires en garantissant une transparence et des modes de communication clairs et de rendre compte périodiquement aux autorités politiques.

Les travaux sont abordés selon trois axes prioritaires :

- Création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins
- Mise en œuvre de la systématique de formation
- Mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère

Objectif / contribution à la FKI

Le nombre accru de diplômes délivrés dans le domaine des soins permettra de répondre au besoin croissant de personnel qualifié et de diminuer la dépendance vis-à-vis du personnel soignant étranger.

Groupe cible / bénéficiaires

Prestataires de services de soins ainsi que personnes nécessitant des soins en Suisse

Agenda du projet / objectifs

- Publication du rapport final : décembre 2015
- Achèvement du Plan directeur Formation aux professions des soins : décembre 2015

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☒ En cours. Période : 2010-2015
☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Le Masterplan Formation aux professions des soins est en phase d'achèvement. Les objectifs du Masterplan Formation aux professions des soins en termes de politique de formation ont été en grande partie atteints. Le nombre des diplômés dans les professions Assistant(e) en soins et santé

communautaire CFC (ASSC) a plus que doublé au cours des sept dernières années : il est passé de 1500 diplômés en 2007 à près de 3700 en 2014. Chaque année, des places d'apprentissage supplémentaires sont créées dans la branche. La formation professionnelle de base de deux ans Aide en soins et accompagnement a été introduite dans toute la Suisse en 2012.

Au niveau du degré tertiaire, les admissions dans les filières de soins ont également augmenté depuis 2011 : de 2600 en 2011 à près de 3000 en 2013. Les bases nécessaires pour la promotion des places d'apprentissage en entreprise sont disponibles, les formations dans le domaine des soins sont proposées à tous les niveaux du système éducatif. Deux autres objectifs ont été atteints avec le mandat du Conseil fédéral en vue de l'élaboration du message concernant la loi sur les professions de santé et l'entrée en vigueur de l'obtention a posteriori du titre d'une haute école spécialisée dans le domaine des soins.

Problèmes particuliers / défis imminents

Le rapport final du Masterplan Formation aux professions des soins doit être finalisé.

La responsabilité des travaux de suivi allant au-delà du Masterplan Formation aux professions des soins sera confiée aux diverses organisations.

Organisation

Le Masterplan Formation aux professions des soins s'articule autour de trois axes prioritaires («création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins», «mise en œuvre de la systématique de formation», «mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère»). Ces axes prioritaires comportent divers projets. Selon le projet, la responsabilité incombe au SEFRI, à l'OFSP, à la CDS, à la CDIP ou à OdASanté.

Un groupe de pilotage supervise et accompagne le Masterplan Formation aux professions des soins. Le SEFRI, l'OFSP, la CDIP, la CDS, OdASanté et la Fédération suisse des associations professionnelles du domaine de la santé (FSAS) sont représentés dans ce groupe de pilotage. La présidence est assurée par le SEFRI.

Un groupe de coordination est responsable de l'organisation et de l'harmonisation de l'ensemble du projet ainsi que de la préparation des réunions du groupe de pilotage. Il met en œuvre les mandats du groupe de pilotage et vérifie en permanence avec les partenaires l'état d'avancement des travaux concernant les projets. Les organisations suivantes sont représentées dans le groupe de coordination. SEFRI, OFSP, CDS, CDIP, OdASanté, FSAS, Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses (KFH), Conférence suisse des Ecoles Supérieures ES et Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP). La direction du groupe de coordination est assurée par le SEFRI.

Communication

Site Internet Plan directeur Formation aux professions des soins :
http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr

Rapport intermédiaire Plan directeur Formation aux professions des soins :
http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01539/01541/index.html?lang=fr (sous documents)

Newsletter Plan directeur Formation aux professions des soins :
http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01539/01542/index.html?lang=fr

Article news SEFRI
Numéro du mois de novembre 2013

Mesure 3: Projet stratégique Formation professionnelle supérieure

Titre

Projet stratégique de renforcement de la formation professionnelle (surtout supérieure)

Bref descriptif du projet / de la mesure

Avec la formation professionnelle supérieure (examens fédéraux et filières des hautes écoles spécialisées reconnues par la Confédération), la Suisse dispose d'un modèle éprouvé de formation professionnelle continue. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) en 2004, la formation professionnelle supérieure (FPS) fait partie du secteur tertiaire non universitaire. Elle offre aux personnes disposant d'un diplôme professionnel et d'une expérience professionnelle la possibilité d'associer leurs capacités pratiques à des connaissances techniques théoriques pour assumer des missions d'encadrement et de responsabilité technique. À la différence du domaine universitaire, elle ne nécessite aucune maturité, mais des qualifications professionnelles correspondantes et plusieurs années d'expérience professionnelle.

Compte tenu de l'orientation et du guidage vers le marché du travail des diplômes FPS, un renforcement de la partie FPS des mesures dites de formation est nécessaire pour contrecarrer la pénurie de personnel spécialisé.

Dans le cadre du projet stratégique lancé en 2013, des solutions sont discutées conjointement avec les partenaires pour consolider le financement et améliorer le positionnement national et international de la formation professionnelle supérieure. Différentes mesures sont mises en œuvre. Les préoccupations principales sont 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 d'un titre compréhensible au niveau international pour les diplômes FPS.

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont concrétisé et assorti les orientations choisies d'un paquet de mesures «Renforcement de la formation professionnelle». Le Conseil fédéral l'a approuvé le 27 août 2014.

Mesures individuelles :

Financement :

- *Nouveau système de financement des cours préparatoires aux examens fédéraux.* Avec ce nouveau financement fédéral en faveur des candidats aux examens fédéraux, la charge financière directe pesant sur les étudiants sera comparable à celle des autres étudiants du degré tertiaire.
- Avec l'accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES), les cantons disposent déjà d'une base pour le cofinancement des filières de formation des écoles supérieures et la libre circulation des étudiants de ces filières. L'AES est entré en vigueur au début de l'année 2014.

Positionnement :

- *Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC formation professionnelle).* L'objectif du CNC est d'améliorer la comparabilité et la reconnaissance des diplômes de la formation professionnelle suisse, en particulier de la FPS, à l'échelle internationale. Les descriptifs de certificats correspondants (formation professionnelle de base) et les suppléments au diplôme (formation professionnelle supérieure) comportent le niveau du diplôme respectif ainsi que des informations complémentaires. Le but est de permettre aux employeurs en Suisse et à l'étranger d'évaluer les compétences professionnelles des candidats et, ainsi, de garantir la mobilité des diplômés sur le marché du travail.
- *Titres anglais pertinents au niveau international pour les diplômes de la formation professionnelle.* Ils figureront à l'avenir sur les descriptifs de certificats et compléments aux diplômes et permettent d'améliorer la comparabilité et la reconnaissance des diplômes FPS en Suisse (entreprise multinationale) ainsi qu'à l'étranger.
- *Amélioration des passerelles avec les hautes écoles, en particulier avec les hautes écoles spécialisées.* Les efforts doivent porter concrètement sur une plus grande transparence des conditions d'admission et des mécanismes de prise en compte des acquis pour les diplômés de la FPS.
- *Offensive d'information.* Depuis 2013, des campagnes séparées ont été lancées pour la FPS afin d'améliorer la reconnaissance et l'attrait des diplômes.

Objectif / contribution à la FKI

La FPS est basée 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 personnes disposant d'un autre diplôme du niveau secondaire II ou du niveau tertiaire peuvent aussi se spécialiser avec les offres de la FPS axées sur une profession ou la pratique. L'apprentissage basé sur la pratique, la mise en œuvre rapide de nouvelles connaissances professionnelles et un rythme d'innovation élevé sont encouragés. La capacité d'adaptation rapide et la participation des organisations du monde du travail à l'élaboration et à la révision des offres de formation permettent de s'adapter précisément aux besoins du marché du travail. Avec près de 25 000 diplômes chaque année, la FPS fournit une contribution essentielle à la mise à disposition de personnel qualifié et à la compétitivité internationale de l'économie suisse.

Les efforts entrepris en vue d'améliorer le *positionnement* de la FPS (CNC, amélioration des passerelles avec les hautes écoles, désignations de titres en anglais) permettront d'augmenter encore son attrait et sa valeur dans le système de formation, sur le marché du travail et dans la société. Grâce au *financement* plus important des cours préparatoires aux examens fédéraux prévu par les pouvoirs publics, on peut s'attendre à une augmentation de la demande d'examens fédéraux. Les personnes soutenues financièrement par leurs employeurs, mais aussi notamment les personnes en réinsertion ou changeant de voie professionnelle, peuvent suivre une formation professionnelle

continue. L'utilisation plus importante des offres de la FPS et ainsi le niveau de qualification plus élevé de la population active contribuent très largement à la lutte contre la pénurie de personnel spécialisé. L'accès amélioré à la FPS permet à long terme de mieux exploiter le potentiel de la main-d'œuvre indigène.

Groupe cible / bénéficiaires

Les groupes cibles sont en premier lieu *les candidats à la formation*, indépendamment de leur branche de formation. Le meilleur 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 des salariés profitent respectivement aussi à leurs *employeurs* qui utilisent les offres de la FPS de manière ciblée en tant que mesure de développement du personnel, ce qui 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*.

Agenda du projet / objectifs

- L'entrée en vigueur de la modification de la loi sur la formation professionnelle pour le *nouveau financement des cours préparatoires* aux examens fédéraux aura lieu le 1.1.2017. La consultation concernant la modification nécessaire de la LFPr est terminée (21 avril 2015). Après la pause estivale 2015, le Conseil fédéral décidera de la suite de la procédure (adaptations de la législation et demandes de crédit) dans le cadre du message FRI 2017-2020.
- L'ordonnance du *CNC Formation professionnelle* est en vigueur depuis le 01.10.2014.
- Les propositions de *désignations de titres en anglais* pertinentes sont actuellement concrétisées et seront disponibles d'ici l'été 2015.
- Un projet pilote est prévu pour améliorer les *passerelles* vers les hautes écoles pour les diplômes FPS.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : prévu de 2013 à 2017

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Voir aussi objectifs

Avec le projet stratégique, l'importance des diplômés de la FPS dans le système éducatif, sur le marché du travail et dans la société est au cœur des débats sur la politique de formation.

Des résultats concrets sur la lutte contre la pénurie de personnel spécialisé ne seront visibles que dans quelques années, lorsque les modifications de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) seront entrées en vigueur et que le CNC Formation professionnelle et les désignations de titres en anglais auront été mis en place en Suisse et à l'étranger.

Problèmes particuliers / défis imminents

Le projet est déjà à un stade avancé. Concernant la mise en œuvre concrète des diverses mesures, quelques défis doivent encore être relevés, notamment la réalisation du nouveau financement des cours préparatoires aux examens fédéraux.

Avec le renforcement du financement des cours préparatoires, le risque est un désengagement des employeurs. Les effets des mesures seront observés dans le cadre d'un suivi.

Organisation

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

Communication

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

Communication à l'opinion publique :

Lien vers le site Internet du projet stratégique : http://www.sbfi.admin.ch/hbb/index.html?lang=fr

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

Lien vers la consultation concernant la modification de la LFPr : http://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/pendent.html#WBF

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

Titre
Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes
Bref descriptif du projet / de la mesure
Le rapport «Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes», publié en juin 2014, fait un état des lieux du paysage de la formation «Diplôme professionnel pour les adultes» et examine s'il existe un besoin d'harmonisation et d'extension des structures et des offres. Les résultats du rapport ont donné lieu à des recommandations actuellement mises en œuvre dans le cadre d'un partenariat. Dans le premier projet partiel, les bases politiques de la promotion des diplômes professionnels pour les adultes sont créées. En 2015, cette thématique sera ancrée dans les objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant la formation de même que dans le message FRI 2017–2020. Par ailleurs la promotion des compétences de base des adultes sera prise en compte dans l'élaboration de l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue. Dans le deuxième projet partiel, le SEFRI encourage l'élargissement et le développement d'offres adaptées aux adultes. Conjointement avec les partenaires, il remanie le guide actuel en vue de la validation et développe un nouveau guide pour une formation et des examens adaptés aux adultes. L'élaboration d'un concept national d'information et la clarification des questions de financement et d'accompagnement seront également entamées en 2015. Des études en appui doivent permettre de cerner les groupes cibles, leur potentiel, les obstacles éventuels rencontrés par les adultes pour suivre une formation initiale et les facteurs de succès d'une telle voie de formation. Ces mesures doivent contribuer globalement à organiser les conditions générales sous-jacentes à l'obtention des diplômes professionnels et aux changements de profession d'une manière efficace et adaptée aux adultes, afin d'améliorer le taux de réussite.
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
Agenda du projet / objectifs
Projet partiel 1 «Bases politiques» : achèvement fin 2016 - Le diplôme professionnel pour les adultes a été approuvé en tant qu'objectif commun de politique de formation de la Confédération et des cantons (mars 2015). - Le diplôme professionnel pour adultes sera ancré dans le message FRI 2017-2020 en tant qu'axe essentiel. - La promotion des compétences de base sera reprise dans l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue (approbation par le Conseil fédéral en février 2016). **Projet partiel 2 «Élargissement et développement»: achèvement fin 2017** - Révision du guide de validation : d'ici mars 2016 - Admission aux examens fédéraux : en fonction des besoins, sondages en cours - Formations et examens adaptés aux adultes : en projet **Projet partie 3 «Information» : achèvement fin 2017** - Élaboration et mise en œuvre d'un concept d'information et de communication **Projet partiel 4 «Accompagnement et financement» : achèvement fin 2017** - Financement des diplômes professionnels pour adultes - Conseil et accompagnement
Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☒ En cours. Période : 2014-2017
☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation

Donneur d'ordre : Josef Widmer, directeur adjoint SEFRI

Groupe de pilotage : CFFP

Donneur d'ordre : Katrin Frei, direction G+P

Direction de projet : Sabina Giger, G+P

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

Communication

Article dans news SEFRI (juin 2014)
https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=53466

Article dans newsletter qualité (23.06.2014)
http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01511/01514/index.html?lang=fr

Article dans «La Vie économique» (septembre 2014)
http://dievolkswirtschaft.ch/fr/2014/12/montalbetti-2/

Mesure 5: Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences

Titre

Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences au cours de la période 2013-2016 : Missions des Académies suisses des sciences dans le cadre de la coordination MINT

Bref descriptif du projet / de la mesure

1. Information et mise en réseau

- Les Académies établissent un aperçu dans le domaine «non structuré» (initiatives des sociétés spécialisées, associations professionnelles, fondations, prestataires de formations privés, etc.) de la promotion de la relève MINT (acteurs/groupes d'acteurs, mesures d'encouragement, groupes cibles des mesures d'encouragement).
- Les Académies se positionnent en tant qu'instance d'information pour le domaine «non structuré» dans la promotion de la relève MINT et encouragent la mise en réseau et la coordination des acteurs.

2. Mesures d'encouragement

- Les Académies contribuent à la consolidation des mesures d'encouragement (poursuite des mesures éprouvées et plébiscitées par les Académies)
- Renforcement sélectif et ciblé des mesures d'encouragement de tiers (soutien supplémentaire en numéraire ou en nature).
- Les Académies veillent au contrôle des projets soutenus, le cas échéant en concertation avec le SEFRI et SG CDIP.

3. Expertise des initiatives d'encouragement soutenues par la Confédération

- Les Académies évaluent les initiatives d'encouragement principalement soutenues par des fonds de la Confédération (p. ex. olympiades scientifiques, La science appelle les jeunes, Fondation suisse d'études). Elles effectuent des comparaisons d'efficacité avec des initiatives correspondantes à l'étranger et mettent en avant des possibilités d'optimisation ou potentiels de synergie.

4. Expertise des déterminants du choix de la profession et des études

- Sur la base de l'état actuel des recherches et avec l'aide de l'expertise réalisée par des institutions pertinentes, les Académies organisent des connaissances de synthèse concernant les déterminants du choix de la profession et des études des jeunes dans les disciplines MINT.

Objectif / contribution à la FKI

1. Un aperçu récapitulatif de toutes les mesures MINT est disponible pour la première fois jusqu'à la fin 2014 et sous forme consolidée jusqu'à la fin 2016. D'éventuelles lacunes seront identifiées d'ici la fin 2016.

Des manifestations (conférences, ateliers de travail, etc.) seront organisées en vue de la coordination des acteurs et du renforcement des coopérations.

Des instruments d'information adaptés (p.ex. site Internet avec calendrier des manifestations) sont mis en place et utilisés par les acteurs.

2. Les mesures d'encouragement ont été prises et le contrôle est assuré.

3. Une évaluation par des experts compétents a été effectuée sous la responsabilité des Académies. D'éventuelles mesures d'amélioration ont été proposées au SEFRI.

4. Le traitement des résultats de recherche actuels (p. ex. à l'aide de colloques scientifiques) a été effectué et les conclusions ont été présentées : (1) Des facteurs de réussite avérés pour l'encouragement de l'intérêt des jeunes pour les disciplines MINT ont été mis en avant, (2) les lacunes scientifiques ou les éventuels besoins d'action ont été identifiés.

Groupe cible / bénéficiaires

1. Administration fédérale (SEFRI), CDIP, acteurs dans le domaine de l'encouragement de la relève MINT

2. Acteurs dans le domaine de l'encouragement de la relève MINT

3. SEFRI

4. SEFRI, CDIP, acteurs dans le domaine de l'encouragement de la relève MINT

Agenda du projet / objectifs

1. Premier aperçu des acteurs dans le «domaine non structuré» de l'encouragement de la relève MINT jusqu'à fin 2014 ; aperçu consolidé et identification des lacunes d'ici la fin 2016. Coordination des acteurs et mise en place d'instruments/instance d'information d'ici la fin 2016.

2. Appel d'offre et attribution des mesures d'encouragement MINT d'ici la fin 2014, promotion d'initiatives d'encouragement MINT sélectionnées 2015-2016.

3. Évaluation des activités MINT des initiatives d'encouragement soutenues par la Confédération d'ici la fin 2015 (auto-évaluation jusqu'à la mi-juin 2015).

4. Traitement des résultats de la recherche, justification des facteurs de réussite et identification des lacunes de connaissances d'ici la fin 2016.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : 2013-2016 (période FRI) ; voir objectifs

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

1. Information et mise en réseau

Il existe déjà en Suisse de nombreux projets extrascolaires et initiatives pour encourager la compréhension des domaines MINT. La plateforme educa.MINT propose un aperçu des possibilités qui s'offrent pour organiser l'enseignement de manière intéressante dans le domaine MINT. La plateforme s'adresse aux écoles et au personnel enseignant par l'intermédiaire du serveur éducatif suisse (educa.ch).

Les Académies suisses des sciences se sont basées de 2013 à 2014 sur les données actuelles du projet educa.MINT (sous l'égide de l'Académie suisse des sciences techniques ASST) pour prendre ces mesures. Parallèlement à la mise à jour des entrées, les Académies suisses des sciences, conjointement avec la CDIP, ont mis les activités MINT des cantons à la disposition de tous sur cette plateforme. Cette solution s'est imposée du fait que la plateforme Internet existante est connue et largement utilisée.

Nombre d'offres MINT pour les écoles :
138 en allemand, 54 en français, 16 en italien (situation en novembre 2014)

Encouragement MINT dans les cantons :
62 projets (situation en novembre 2014)

Compte tenu des résultats obtenus avec le baromètre de la relève Suisse MINT, il est actuellement question d'une structuration des offres et activités regroupées. La structuration doit faciliter l'identification des lacunes éventuelles.

2. Mesures d'encouragement

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

Les objectifs de programme suivants ont été définis :

- développer la formation pré- et post-graduée orientée vers les disciplines MINT
- augmenter l'attrait des formations et des professions MINT
- renforcer la position des disciplines MINT en Suisse dans le contexte de l'espace européen de formation, de recherche et d'économie
- accentuer la prise de conscience de la signification des disciplines MINT dans les principaux domaines de l'existence.

3. Expertise des initiatives d'encouragement soutenues par la Confédération

En 2014, le concept et le calendrier ont été établis en vue d'évaluer les initiatives. Les interlocuteurs des initiatives MINT correspondantes ont été informés en conséquence. Les évaluations auront lieu en 2015.

4. Expertise des déterminants du choix de la profession et des études

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

Problèmes particuliers / défis imminents

aucun

Organisation

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

Communication

Offres MINT écoles
http://mint.educa.ch/fr/offres-mint-0

Offres MINT cantons
http://mint.educa.ch/fr/promotion-mint-cantons

Programme d'encouragement «MINT Suisse»
http://akademien-schweiz.ch/fr/index/Foerderung-und-Preise/Foerderung-MINT.html

Baromètre de la relève MINT
http://www.satw.ch/mint-nachwuchsbarometer/index_FR

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

Titre

Paquet de mesures «Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT»

Bref descriptif du projet / de la mesure

Le paquet de mesures est composé des trois mesures suivantes :

1. Cursus de Bachelor davantage orienté vers la pratique :

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

2. Conditions cadre expérience de 1 année du 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, relatives à l'expérience d'une année du monde du travail demandée aux titulaires d'une maturité gymnasiale.

3. Accès aux HES avec examen d'entrée :

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

Objectif / contribution à la FKI

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

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

Groupe cible / bénéficiaires

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

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

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

Agenda du projet / objectifs

Mesure 1 : L'ordonnance DEFR relative à l'admission aux hautes écoles spécialisées (RS 414.715) a été révisée le 1.1.2015. Les hautes écoles spécialisées pourront dès l'automne 2015 et jusqu'en 2017 proposer des filières pratiques correspondantes. Le SEFRI évaluera l'admission en 2019.

Mesure 2 : Un guide correspondant pour l'expérience d'une année dans le monde du travail est actuellement en cours d'élaboration par swissuniversities.

Mesure 3 : Cette forme d'admission est possible depuis 2014. À l'expiration du délai, swissuniversities évaluera cette admission et élaborera un rapport à l'intention du SEFRI.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période :
Mesure 1 limitée de 2015 à 2017.
L'achèvement de la mesure 2 est prévu fin 2015.
Mesure 3 limitée de 2014 à 2016.

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

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

Problèmes particuliers / défis imminents

aucun

Organisation

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

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

Communication

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

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

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

Titre
Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine
Bref descriptif du projet / de la mesure
L'axe prioritaire «Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine» est repris dans le message FRI 2017-2020. Le nombre des diplômes en médecine humaine doit encore être augmenté.
Objectif / contribution à la FKI
L'économie et la société doivent disposer d'un plus grand nombre de médecins formés en Suisse.
Groupe cible / bénéficiaires
Société / patientes et patients
Agenda du projet / objectifs
• Fin 2014 : planification stratégique 2017-2020 des universités, qui ont mis à l'ordre du jour le thème de la pénurie de médecins conformément au mandat. • Jeudi 26 février 2015 : première discussion lors de la réunion de la Conférence universitaire suisse (CUS) • Mai 2015: décision du Conseil fédéral de relever de 100 millions de francs maximum le plafond du crédit des contributions liées à des projets dans le cadre du message FRI 2017-2020 afin de financer un programme incitatif visant à accroître durablement le nombre de diplômes en médecine humaine conformément à l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. • 28 mai 2015: décision du Conseil des hautes écoles de la Conférence universitaire suisse (CUS) d'élaborer un programme spécial dans le cadre du message FRI 2017-2020. • 3 septembre 2015: réunion du Conseil des hautes écoles: concrétisation des mesures, définition des besoins financiers.
Statut du projet
☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : FRI 2017-20. ☐ En cours. Période : ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
• Depuis 2007, les facultés de médecine ont augmenté le nombre de places d'études cliniques (à partir de la 3e année d'études) de 30 % et l'ont porté à 950 places en 2015. Par conséquent, le nombre de diplômes de Master a augmenté ces dernières années, passant de 612 diplômes en 2007 à 786 en 2013. Cette tendance va se poursuivre selon des estimations internes du SEFRI avec 1050 diplômes prévus en 2018. Toutefois, pour pouvoir atteindre les 1200–1300 diplômes en médecine humaine souhaités par la Confédération[117], l'offre de places d'études doit encore être élargie. • D'autres efforts sont également en cours : Différents groupes de travail, notamment la plateforme «Avenir de la formation médicale» ont déterminé les conditions nécessaires à une nouvelle augmentation du nombre de places d'études disponibles. • Le Plan directeur «médecine de famille et médecine de base» a permis de créer des incitations à la formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'au niveau de la rémunération. Ces mesures d'encouragement devraient se traduire par un accroissement du nombre de médecins de famille. Dans le cadre du message FRI 2013-2016, la Confédération a alloué 3 millions de francs à un projet visant à renforcer l'enseignement et la recherche en médecine de premier recours / de famille. L'adoption de l'article 117a Cst. en mai 2014 représente un moyen de pression supplémentaire pour promouvoir les soins médicaux de base et la médecine familiale.
Problèmes particuliers / défis imminents

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

- La question des besoins supplémentaires doit être débattue à la lumière de nombreuses autres questions : disposons-nous d'une formation continue en médecine adaptée aux besoins ? Dans quels domaines les jeunes médecins se spécialisent-ils ? Disposons-nous de suffisamment de médecins maintenant et en prévision de l'avenir ? Quelle est la combinaison idéale de médecins spécialistes et comment l'atteindre ? Comment faire le meilleur usage possible du corps médical existant ? La productivité dans le domaine des soins médicaux est-elle suffisante ? Les conditions juridiques (liberté contractuelle, obligation d'admission, etc.) sont-elles correctement définies ?
- La formation des médecins incombe aux universités et aux hôpitaux universitaires, qui sont placés sous la souveraineté cantonale.

Organisation

Le Conseil des hautes écoles de la CUS a chargé la SEFRI d'élaborer un projet de programme en collaboration avec swissuniversities et les cantons. Il définira le cadre financier du programme et décidera de l'octroi des contributions liées à des projets. Les mesures seront soumises au Parlement dans le contexte global du message FRI début 2016.

Communication

- Dans la motion Rytz (12.3931), le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à rendre prioritaire le thème de la consolidation et du développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine dans le message FRI 2017-2020 et à définir un plan économique commun avec les cantons.
- Il a par la suite réaffirmé cette intention à plusieurs reprises en réponse à des initiatives parlementaires (notamment Ip. Heim (14.3245) ou Ip. Stadler (15.3015)).
- Le 11 février 2015, à l'occasion de l'application du nouvel article constitutionnel 121a, le Conseil fédéral a décidé d'élargir l'offre éducative dans le domaine médical.
- Le 2 juin 2015, la CUS fournira, dans un communiqué de presse, des informations sur le programme spécial prévu visant à augmenter durablement le nombre de diplômes en médecine humaine.
- Durant l'heure des questions du 8 juin 2015, le Conseil fédéral renvoie à sa décision de relever de 100 millions de francs maximum le plafond du crédit des contributions liées à des projets dans le cadre du message FRI 2017-2020 afin de financer un programme incitatif visant à augmenter durablement le nombre de diplômes en médecine humaine conformément à l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Il indique que la Confédération et les cantons ont décidé d'élaborer un programme spécial dans le cadre du message FRI 2017-2020 (questions 15.5259 du conseiller national Gysi et 15.5258 du conseiller national Friedl).

Mesure 8: Loi sur les professions de la santé LPSan

Titre

Loi sur les professions de la santé LPSan

Bref descriptif du projet / de la mesure

Sur le modèle de la loi sur les professions médicales, qui réglemente la formation initiale et continue et l'exercice des professions médicales universitaires, une loi sur la formation et la pratique des métiers de la santé acquis dans les hautes écoles spécialisées est en cours d'élaboration. L'objectif est d'accroître la qualité de la formation et la pratique de ces professions dans l'intérêt de la santé publique.

Objectif / contribution à la FKI

L'harmonisation des exigences au niveau du contenu de la formation entre les professions de la santé enseignées dans les HES et les professions médicales universitaires permet de créer une base éducative pour l'optimisation de la pratique de ces métiers, qui se voit en outre renforcée dans sa propre responsabilité technique par l'unification des exigences liées à l'exercice de ces professions. Il se crée une base normative qui facilite l'interprofessionnalité et une combinaison optimale des compétences et des niveaux. Le cas échéant, elle peut également servir de base pour le transfert de certaines tâches entre les différentes professions. À cet égard, la loi sur les professions de la santé favorise la qualité, l'efficacité et la productivité. Une collaboration optimale est essentielle afin de garantir la coordination et l'intégration des soins médicaux.

Groupe cible / bénéficiaires

- Titulaires d'une profession de santé mentionnée dans la loi

- Hautes écoles spécialisées
- Opinion publique (santé publique)
- Autorités de surveillance cantonales

Agenda du projet / objectifs

Fin novembre 2015 : Transmission de la loi et du message au Parlement

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☒ En cours. Début : 2010
☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

En novembre 2014, le Conseil fédéral a pris acte des résultats de la consultation et a confié à l'OFSP et au SEFRI la mission de réviser la loi et d'élaborer le message.

Problèmes particuliers / défis imminents

Pour l'élaboration du message, le Conseil fédéral a attribué des mandats de contrôle spécifiques à l'OFSP et au SEFRI, qui incluent notamment :

- le contrôle de l'inclusion du niveau master (scolaire et professionnel) avec l'appui des partenaires des domaines de la formation et de la santé ;
- le contrôle de l'élargissement du champ d'application à des professionnels de la médecine de premier recours supervisés et/ou actifs dans le secteur public conformément à l'art. 117a Cst., avec l'appui des cantons ;
- le contrôle de l'inclusion d'autres professions du niveau HES et du domaine de la formation professionnelle supérieure avec l'appui des partenaires des domaines de la formation et de la santé.

Organisation

Avec le transfert au Parlement, l'OFSP assume la responsabilité de ce projet de loi. Le SEFRI est étroitement associé à l'élaboration des ordonnances.

Communication

Site Internet du projet
www.gesbg.admin.ch

News SEFRI
Numéro du mois de février 2014 : http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=fr
Numéro des mois de décembre/janvier 2014/15 : http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/00399/01776/index.html?lang=fr

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

Titre

Renforcement de la promotion de la relève dans les hautes écoles

Bref descriptif du projet / de la mesure

Universités : Des mesures incitatives vont soutenir les hautes écoles universitaires dans la réforme de leurs structures de carrière. Ces mesures seront élaborées lors de la mise en œuvre du rapport du Conseil fédéral intitulé «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse», en collaboration avec les universités et le Fonds national suisse en vue du message FRI 2017-2020 de la Confédération.

HES : Dans le cadre des contributions liées au projet, il est possible de favoriser des collaborations entre les hautes écoles spécialisées et la société (par exemple des engagements doubles pour les employés intermédiaires), ainsi qu'avec les universités pour les études de 3e cycle.

Objectif / contribution à la FKI

Universités : Améliorer d'une part les perspectives d'une carrière universitaire et son attractivité auprès des jeunes chercheurs (surtout ceux avec une formation suisse). La sélection, au sein du cursus académique, doit d'autre part se faire plus tôt. Les entreprises pourront ainsi recruter des personnes très qualifiées à un moment où elles sont encore suffisamment flexibles pour s'engager avec de bonnes perspectives de réussite dans d'autres domaines professionnels.

HES : Les hautes écoles spécialisées peuvent ainsi, d'une part, mieux promouvoir le profil pratique de leurs employés intermédiaires et leur proposer, d'autre part, un perfectionnement académique allant jusqu'au doctorat.

Groupe cible / bénéficiaires

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

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

Agenda du projet / objectifs

Universités : Printemps 2015 : Adoption du plan de mesures en vue du message FRI 2017-2020 par le SEFRI, swissuniversities et le FNS. Printemps 2016 : sollicitation des moyens correspondants via le message FRI.

HES : La Conférence suisse des hautes écoles doit se prononcer durant le premier semestre de 2015 sur la subvention de projets prévus par swissuniversities. Les fonds seront ensuite sollicités par le biais du message FRI 2017-2020.

Statut du projet

☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : Période FRI 2017-20

☐ En cours. Période :

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

- Mai 2014 : Adoption du rapport du Conseil fédéral «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse».
- Comme le décrit le rapport, les hautes écoles ont déjà entrepris des mesures variées en vue d'améliorer la situation.
- Les discussions avec swissuniversities et le FNS par rapport à la mise en œuvre des mesures sont en cours, conformément au message FRI, et le train de mesures est adopté.

Problèmes particuliers / défis imminents

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

Organisation

Les discussions avec swissuniversities et le FNS par rapport à la mise en œuvre des mesures sont en cours. La mise en œuvre se déroule par le biais du message FRI.

Communication

Mai 2014 : Publication du rapport du Conseil fédéral «Mesures pour encourager la relève scientifique en Suisse», ainsi qu'un communiqué de presse.

Mesure 10: Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013 – 2016

Titre

Programme fédéral Égalité des chances dans les HES 2013 - 2016

Bref descriptif du projet / de la mesure

L'objectif du programme est de promouvoir l'égalité des chances au sein des hautes écoles spécialisées (HES).

Objectif / contribution à la FKI

La priorité de ce programme est d'encourager les femmes à opter pour les filières MINT et les hommes pour les disciplines liées à la santé et au travail social.

Groupe cible / bénéficiaires

L'accent est mis sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. D'autres aspects, tels que l'origine sociale, l'âge et le handicap sont également pris en considération

Agenda du projet / objectifs

Les HES exécutent le programme à l'aide de plans d'action. Ceux-ci sont évalués chaque année en novembre par le SEFRI et son organe consultatif. L'évaluation finale sur quatre ans débutera mi-2016 et sera confiée à des experts externes.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : 2013-2016

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

La proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées a augmenté à tous les niveaux (étudiantes, corps enseignant, direction).

Problèmes particuliers / défis imminents

Cette évolution doit être ancrée de manière durable dans les HES grâce à des changements culturels et structurels.

Organisation

Compte tenu de l'autonomie accrue des HES, la responsabilité du programme revient au SEFRI jusqu'à 2016. La mise en œuvre du programme est soutenue par un groupe d'experts externes qui agit en qualité d'organe consultatif.

Communication

Page d'accueil du programme
http://www.sbfi.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=fr

News SEFRI
Édition du mois de septembre 2013 : http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/00399/01776/02102/index.html?lang=fr

Édition du mois de mai 2014 : http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/00399/01776/02494/index.html?lang=fr

Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat CSEC-E (12.3343) : Mesures pour promouvoir la relève scientifique en Suisse.
http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=fr&msg-id=53156

Mesure 11: Encouragement de personnes de la CTI

Titre

Encouragement de personnes de la CTI

Bref descriptif du projet / de la mesure

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

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

Le manque de personnel est également déploré dans les hautes écoles. Elles disposent par exemple d'un nombre relativement élevé de places de postdoctorat par rapport à celui des chaires de professeurs et de professeurs assistants. Par ailleurs, d'excellents professeurs des hautes écoles spécialisées, dont l'enseignement est axé sur la pratique, n'ont pas suffisamment de possibilités d'accéder à des offres de formation continue. La CTI entend faciliter la formation continue et les échanges de personnes hautement qualifiées et tournées vers la pratique à l'interface de l'économie et de la recherche. A cette fin, elle soutient par exemple des séjours brefs à objectif précis dans différents domaines. Le soutien apporté aux personnes par la CTI doit être complémentaire à celui octroyé par le FNS et respecter le principe de subsidiarité de la CTI.

Dans le cadre de cette orientation stratégique, la CTI se propose en outre de sensibiliser de plus en plus aux aspects de la diversité dans tous les domaines d'encouragement.

Objectif / contribution à la FKI
Le niveau de qualification de la relève académique augmente énormément grâce à l'expérience pratique et la recherche dans les hautes écoles spécialisées s'en trouve également considérablement renforcée. Inversement, il devrait également être possible pour les jeunes chercheurs actifs dans le secteur privé de développer leurs compétences en R&D et de renforcer l'innovation au sein de leur propre entreprise en retournant temporairement à la recherche des hautes écoles spécialisées pour un projet. Cette mesure a en même temps un effet positif sur le quatrième champ d'action de la FKI, qui se centre sur la promotion de l'innovation.
Groupe cible / bénéficiaires
Personnel académique des universités et des hautes écoles spécialisées ; jeunes professeurs des hautes spécialisées.
Agenda du projet / objectifs
Selon les arrêtés du Conseil fédéral et du Parlement, le début de cette nouvelle initiative d'encouragement est prévu dès 2017, avec l'ouverture de la période FRI 2017 – 2020.
Statut du projet
☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : Début 2017. ☐ En cours. Période : ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
-
Problèmes particuliers / défis imminents
Le financement est assuré par le nouveau message FRI.
Organisation
Commission pour la technologie et l'innovation CTI
Communication
Présentation au Conseil fédéral et au Parlement prévue à partir de mai 2017, dans le cadre du plan pluriannuel de la CTI.

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

Titre
Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles
Bref descriptif du projet / de la mesure
Objectifs du projet : • L'armée est intimement liée au paysage éducatif dans chaque région de la Suisse. • Elle représente un partenaire reconnu pour les hautes écoles suisses. • Une reconnaissance de la formation militaire au commandement a été convenue avec les hautes écoles. • Dans la pratique, cette reconnaissance est octroyée de la manière la plus uniforme possible. • La valeur ajoutée de la formation militaire au commandement est renforcée par une communication conjointe de la reconnaissance. • La consolidation de ce partenariat est assurée par une évaluation continue.
Objectif / contribution à la FKI
Le personnel dirigeant fait partie des experts indispensables. L'armée forme ses officiers de milice au commandement à différents échelons. Le commandement, tant au niveau de la pratique que de la méthodologie, constitue une valeur ajoutée pour le secteur civil, en particulier en milieu professionnel. La formation professionnelle initiale et continue en hautes écoles avec spécialisation en Économie / Management devrait être facilitée et influencée de façon positive par la reconnaissance des acquis militaires.
Groupe cible / bénéficiaires

Les cadres de milice d'une part et les employeurs civils d'autre part.

Agenda du projet / objectifs

Fin 2015 :

- Extension de la reconnaissance aux sept hautes écoles spécialisées.
- Évaluation de la reconnaissance auprès de toutes les universités.
- Renforcement ciblé du réseau et de la communication.

Fin 2016 :

- Offre de reconnaissance généralisée à toutes les hautes écoles.
- Poursuite du projet conformément aux instructions du bureau de coordination.
- Évaluation de la suite des démarches jusqu'à 2020.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☒ En cours. Période : 2014-2016
☐ Terminé. Période :

Le commandant FSCA soumettra des rapports réguliers sur le projet au chef de l'armée. Il fait partie des projets stratégiques de la défense.

Succès obtenus / développements positifs

Sur les sept hautes écoles spécialisées, cinq collaborent déjà par contrat ; deux (Berne et la Suisse occidentale) suivront en 2015 encore. Depuis peu, différentes hautes écoles pédagogiques viennent également rejoindre les hautes écoles spécialisées en Économie concernées.

Du côté des universités, l'université de St-Gall a intégré un modèle de reconnaissance générale à son règlement d'études en 2012.

Problèmes particuliers / défis imminents

Cinq domaines problématiques méritent une attention toute particulière :

- Le fédéralisme en matière de formation ne permet pas de solution centralisée rapide et coordonnée.
- Les hautes écoles se trouvent pour la plupart dans un processus de développement dynamique.
- La FSCA elle-même ne peut pas octroyer de crédits ECTS pour la formation de milice.
- La reconnaissance des premières années dans les études de base n'est possible que dans certains cas isolés.
- La communication du côté des hautes écoles est moins rodée que celle de l'armée.

Organisation

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

Communication

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

Mesure 13: Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail

Titre

Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail

Bref descriptif du projet / de la mesure

En collaboration avec les acteurs compétents et dans le cadre de projets coordonnés, des travaux sont réalisés pour renforcer la participation des personnes admises provisoirement et des réfugiés au marché du travail et de la formation.

1. Suppression des obstacles structurels : des adaptations juridiques sont entreprises et notamment insérées dans le message complémentaire concernant la révision de la loi sur les étrangers (en consultation depuis février 2015). La coopération avec les cantons est assurée sur la base du rapport «Intégration des admis provisoires et des réfugiés reconnus sur le marché du travail» (recommandations du groupe de travail AOST/ASM, rapport disponible en allemand à l'adresse http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluchtlingen).

2. Dialogue sur l'intégration «Au travail» de la Conférence tripartite sur les agglomérations CTA (bilan intermédiaire du 26 janvier 2015) : Les employeurs et les associations professionnelles vont continuer de sensibiliser leurs membres à l'utilisation de la main-d'œuvre indigène et à son intégration sur le marché du travail. A l'occasion du bilan intermédiaire, les partenaires du dialogue ont réaffirmé leur intention d'intégrer davantage de réfugiés reconnus et d'admis provisoires sur le marché du travail. Ils travailleront également à renforcer les thèmes de la diversité culturelle, de l'intégration et de la discrimination dans le cursus de formation de cadres. Ils entendent notamment s'engager pour que les besoins de la population immigrée soient pris en compte dans l'encouragement de la formation professionnelle pour adultes.

3. Projet pilote du SEM : le projet «Exploiter le potentiel des migrants – Formations de rattrapage» est p. ex. réalisé en complément des programmes cantonaux d'intégration PCI (2014-2017). Il est prévu de montrer à l'aide de ce projet comment les admis provisoires et les réfugiés peuvent être intégrés sur le marché du travail sur la base de leurs qualifications existantes.

Objectif / contribution à la FKI

Intégration professionnelle précoce, durable et en fonction du potentiel de personnes en situation d'asile avec des perspectives de rester à long terme.

Groupe cible / bénéficiaires

Les personnes en situation d'asile avec des perspectives de rester à long terme : les admis provisoires et les réfugiés reconnus.

Agenda du projet / objectifs

1. mercredi 11 février 2015 : ouverture de la procédure de consultation en vue de la révision de la loi sur les étrangers (intégration) par le Conseil fédéral. Il propose d'adapter la loi pour simplifier considérablement les procédures d'approbation et supprimer les taxations spéciales.
D'ici fin 2015: lors de l'ouverture de la procédure de consultation, le Conseil fédéral a décidé de soutenir les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail avec d'autres mesures qui viendront compléter celles de la FKI. Le DFJP et le DEFR considèrent notamment d'augmenter les moyens financiers destinés à favoriser l'intégration des personnes en situation d'asile.
jeudi 12 mars 2015 : adoption du rapport du groupe de travail AOST/ASM par les conseils d'administration. Celui-ci apporte des recommandations au SEM et aux cantons afin d'améliorer l'intégration sur le marché du travail (rapport disponible en allemand uniquement à l'adresse http://www.vsaa.ch/aktuell/news-agenda/news/arbeitsmarktintegration-von-vorlaufig-aufgenommenen-und-anerkannten-fluchtlingen).

2. Été 2015 : décision des partenaires du dialogue sur les mesures d'information des employeurs au sujet de la formation linguistique sur le lieu de travail.
Été 2015 : début du projet pilote «Formation d'auxiliaire de santé pour migrants» de la Croix-Rouge suisse.
Automne 2015 : décision des partenaires économiques en vue de développer un module de formation pouvant être utilisé dans les centres de formation de différentes industries afin de former de la main d'œuvre.
Hiver 2015 : début du projet pilote d'intégration sur le marché du travail temporaire de réfugiés et d'admis provisoires, développé conjointement par Swisstaffing et le SEM.

3. Automne 2015 : publication du rapport intermédiaire sur le projet «Exploiter le potentiel des migrants: formations de rattrapage».

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : voir les objectifs

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

lundi 26 janvier 2015 : Les partenaires du dialogue d'intégration «Donner sa chance – saisir sa chance» ont dressé un bilan positif début 2015. La collaboration entre les secteurs public et privé a pu être intensifiée dans le cadre de projets concrets.

Problèmes particuliers / défis imminents

La suppression des obstacles structurels qui favorise l'accès des admis provisoires et des réfugiés au marché du travail requiert une coopération solide et à long terme (dépendant de différents niveaux de responsabilité) avec de nombreux partenaires au sein de la Confédération, des cantons, des communes, ainsi que de la société civile.

Organisation

1. Organisation de projet dans le cadre de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA) : dialogue avec les membres de la CTA actifs au sein de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi qu'avec des partenaires sociaux.
2. Structure de projet pluridirectionnelle au SEM.

Communication

1. Communiqué de presse : https://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/aktuell/news/2015/ref_2015-02-110.html
2. Page d'accueil : http://www.dialog-integration.ch/fr/au-travail
3. Publication «Projet pilote – Exploiter le potentiel des migrants : formations de rattrapage» (CDC Consultants, sur mandat de l'ODM, 2012). http://www.kek.ch/files/news/leitfaden_final3-1_1.pdf

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

Titre

Projet pilote de Femmes PME Suisse : brevet fédéral par la validation des acquis professionnels

Bref descriptif du projet / de la mesure

Projet pilote de femmes PME Suisse : L'expérience professionnelle des femmes actives au sein d'une PME doit être reconnue comme équivalente à la formation professionnelle formelle pour obtenir le brevet fédéral de spécialiste en Gestion de PME. Le brevet est obtenu en deux étapes :

1. Dossier d'équivalence

Les candidates élaborent un dossier exposant leurs compétences dans chacun des domaines d'activité correspondant à leur profil de compétences. Avec ce dossier, elles peuvent obtenir les équivalences aux examens modulaires correspondants dans le cursus scolaire. Les dossiers sont examinés par des expertes spécialement formées à la validation de l'expérience professionnelle. Les candidat-e-s remplissant toutes les conditions se voient remettre une attestation d'équivalence qui leur permet de s'inscrire à l'examen fédéral.

2. Dossier de performance (nouvelle forme innovante d'examen dans le secteur de la formation professionnelle supérieure suisse)

Dans le premier projet pilote, l'objectif était de développer une nouvelle forme d'examen professionnel commune à tous et toutes les candidat-e-s, qu'ils aient suivi la voie modulaire (scolaire) ou la voie de reconnaissance de l'équivalence de l'expérience professionnelle. L'examen est entièrement orienté sur la pratique et doit répondre à des critères de capacité d'analyse, d'élaboration de concepts, de mise en œuvre de mesures d'amélioration, d'évaluation et d'analyse de forces/faiblesses et opportunités/risques.

L'examen se compose d'un dossier de performance écrit et de la présentation de celui-ci. Dans leur dossier de performance, les candidat-e-s démontrent leur aptitude à utiliser dans la pratique leurs compétences de manière intégrée et transversale. Ils illustrent à l'aide d'exemples concrets la manière dont ils dirigent leur PME pour en garantir la pérennité, voire la croissance. Ce dossier est ensuite soutenu lors de l'examen oral.

Un deuxième projet pilote a vu le jour en 2013 dans le cadre du programme Leonardo en collaboration avec la France, la Hollande et la Slovénie. Celui-ci porte sur les questions liées à la formation des experts, en plus de contrôler le processus d'accompagnement.

Les projets sont tous deux soutenus par le Bureau fédéral de l'égalité et le SEFRI.

En 2013, l'Union européenne a décerné un prix ObserVal au projet dans la catégorie «Work-based development and recognition». Lors de la remise des prix, le lien étroit entre l'aspect éducatif innovant et les intérêts économiques a été salué.

Objectif / contribution à la FKI
La qualification des femmes
Groupe cible / bénéficiaires
Principalement les employées des PME qui présentent un potentiel pour diriger.
Agenda du projet / objectifs
Le 1er projet pilote a démarré en 2012 et pris fin en 2014. Les 11 premières diplômées ont reçu leur brevet fédéral fin novembre 2014. Le deuxième projet a débuté en 2013 et s'achèvera à l'automne 2015. A partir de 2015, le processus d'accompagnement sera proposé comme un ensemble complet dans le cadre du cours préparatoire à l'examen professionnel.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : Le projet est en cours, les premières diplômées ont terminé le cours. ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Onze diplômées, en majorité de Suisse Romande, ont commencé à promouvoir l'obtention du brevet par la validation des acquis en tant que nouvelle sous-association de Femmes PME Suisse (Association des Femmes PME Suisse Romande), et ce dans tous les cantons romands.
Problèmes particuliers / défis imminents
Comment inciter les entrepreneuses et les entrepreneurs à reconnaître la validation comme une nouvelle voie de perfectionnement, à savoir l'obtention d'un diplôme fédéral de formation professionnelle supérieure ?
Organisation
Femmes PME Suisse est membre de l'organisation responsable de la vérification «Formation Entrepreneurs PME (FEP) Suisse» et fait partie de la commission chargée de l'assurance qualité et d'un sous-groupe spécialisé dans la validation.
Communication
À l'occasion du Congrès suisse des arts et métiers en mai 2014, les nouvelles diplômées et leur parcours particulier ont été présentées, puis décrites en détail dans le Journal des arts et métiers. Un communiqué de presse a également été publié le 21 novembre 2014 au sujet des premières diplômées de la formation «Gestion de PME».

Projet 2: Avant-projet pour le développement d’une nouvelle procédure de qualification pour adultes

Titre
Avant-projet pour le développement d’une nouvelle procédure de qualification pour adultes
Bref descriptif du projet / de la mesure
Cet avant-projet définit les conditions nécessaires à l'élaboration d'une nouvelle procédure de qualification pour adultes dans l'industrie de la construction. L'objectif est une mise en œuvre cohérente, harmonisée et transparente à l'échelle nationale. À cette fin, des modèles de «Best practices» de projets locaux existants et de financement sont analysés et les bases d'une nouvelle procédure sont établies.
Objectif / contribution à la FKI
Le secteur de la construction souffre d'un manque de personnel qualifié : tant au niveau de la formation initiale que de la formation supérieure, le niveau de qualification des collaborateurs doit être élargi. Actuellement, les quatre moyens connus d'obtenir d'une qualification professionnelle ne suffisent pas à élargir le degré de qualification si l'on tient compte du public cible. Afin de développer une nouvelle procédure de qualification et de faciliter son application à l'échelle nationale, il convient d'examiner un certain nombre d'éléments de base dans le cadre d'un avant-projet.
Groupe cible / bénéficiaires
Le public cible se compose des personnes suivantes :

- des personnes peu qualifiées (sans aucun diplôme après l'école obligatoire),
- des personnes avec un niveau de formation élevé, mais sans expérience pratique,
- des personnes qui se reconvertissent.

Dans l'industrie de la construction, plus de la moitié de ce public cible est d'origine étrangère.

Agenda du projet / objectifs

- TERMINÉ : Les offres/modèles «Best Practices» proposés en Suisse sont connus et comparables.
- jeudi 30 avril 2015 : les possibilités de financement proposées aux candidats par les cantons, les fondations et les institutions (p.ex. AC) ou les fonds de branches (p.ex. Parifonds Construction) sont indiquées de manière transparente.
- dimanche 30 août 2015 : élaborer les bases pour concevoir une procédure de qualification adaptée aux adultes.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☒ En cours. Période : Fin juin 2015
☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Le rapport d'analyse «Best practices» est disponible.

Problèmes particuliers / défis imminents

Seront examinés et publiés par le groupe de pilotage d'ici fin avril.

Organisation

Société suisse des entrepreneurs
Weinbergstrasse 49, 8042 Zurich
044/258.83.29
gbottazzoli@baumeister.ch
ubuechi@baumeister.ch

Groupe de pilotage : Ueli Büchi (SSE), Véronique Polito (USS), Serge Gnos (UNIA), Reto Trachsel (SEFRI), Urs Burch (OW), Didier Juillerat (CIFC)

Communication

Les informations liées à ce projet sont disponibles ici :
http://www.baumeister.ch/fr/formation-professionnelle/formation-initiale/projet-formation-professionnelle-initiale-pour-adultes/

5.3 Conciliation entre vie professionnelle et famille

Mesure 14: Suppression de la discrimination fiscale des couples mariés par rapport aux couples vivant en concubinage sur le plan de l'impôt fédéral direct (« pénalisation du mariage »)

Titre

Suppression de la discrimination fiscale des couples mariés par rapport aux couples vivant en concubinage sur le plan de l'impôt fédéral direct (« pénalisation du mariage »)

Bref descriptif du projet / de la mesure

Dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, le DFF a présenté en juin 2015 un rapport au Conseil fédéral sur la situation et la voie à suivre pour la suppression de la discrimination fiscale des couples mariés.

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 droit fiscal ne devrait pas avoir d'impact sur le choix du modèle de famille ou de vie des personnes, mais plutôt s'appliquer de manière aussi neutre que possible à différentes configurations familiales. À cet égard, le Conseil fédéral reconnaît la nécessité d'une action urgente.

Contrairement à la Confédération, les cantons ont depuis un certain temps intégré les mesures de correction en vue d'éliminer la discrimination des couples mariés à leurs régimes fiscaux. Cette mesure doit donc être principalement appliquée au niveau fédéral.

Objectif / contribution à la FKI

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

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

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

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

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

Groupe cible / bénéficiaires

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

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

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

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

Agenda du projet / objectifs

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

C'est en 2012 que le Conseil fédéral a examiné pour la dernière fois les modèles dans le cadre du projet d'imposition équilibrée du couple et de la famille, dont la procédure de consultation s'ouvrait alors. Après avoir soupesé les avantages et les inconvénients des différents modèles de taxation possibles, le Conseil fédéral a décidé de n'apporter aucun changement à l'imposition individuelle, mais de s'en tenir au système de taxation actuel des communes.

Il est essentiel que les partis parviennent à s'entendre au plus vite sur un modèle de taxation particulier, sinon la discrimination des couples mariés risque de perdurer.

Statut du projet

☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : varie selon le choix du modèle : imposition commune : 2019 environ, imposition individuelle : 2026 environ
☐ En cours. Période :
☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Grâce aux mesures d'urgence entrées en vigueur le 1er janvier 2008, le désavantage des couples mariés par rapport aux concubins a pu être entièrement éliminé pour environ 66% des couples mariés à double revenu concernés. Pour les couples mariés à double revenu restants, la charge excédentaire anticonstitutionnelle a seulement été atténuée.

Problèmes particuliers / défis imminents

Avec l'initiative populaire «Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage» (13.085) déposée le 5 novembre 2012, le PDC souhaite supprimer définitivement la pénalisation des couples mariés par rapport aux concubins qui perdure à ce jour en matière d'impôts et d'assurances sociales. Le Conseil fédéral a décidé de recommander au peuple et aux cantons d'accepter l'initiative. Les Chambres fédérale ont tout d'abord décidé d'opposer un contre-projet direct à l'initiative populaire. Mais celui-ci a été rejeté au vote final du Conseil des États lors de la session de printemps 2015. Lors de la session d'été 2015, les chambres fédérales ont recommandé de rejeter l'initiative. Il apparaît dans tous les cas incontestable que la discrimination des couples mariés doit cesser enfin.

Selon l'issue de la votation populaire sur l'initiative «Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage», le législateur disposera de différentes possibilités d'action pour éliminer la discrimination des couples mariés. En cas d'adoption de l'initiative populaire, la Constitution prévoirait pour les couples mariés une imposition commune. Le passage à une imposition individuelle serait ainsi exclu, sauf nouvel amendement constitutionnel, et la marge de manœuvre du législateur limitée. Cependant, tous les modèles d'imposition commune restent possibles.

Si le contre-projet est accepté, on renonce cette fois à inscrire le mariage en tant que communauté économique dans la constitution, ce qui laisse alors au législateur le choix d'appliquer n'importe quel modèle d'imposition individuelle ou commune – comme aujourd'hui.

En cas de rejet de l'initiative populaire et du contre-projet direct, le droit constitutionnel en vigueur demeure applicable, et tous les modèles d'imposition disponibles.

Tant que la votation populaire sur l'initiative n'a pas eu lieu, on ne peut se prononcer sur l'avenir de l'imposition des couples mariés. La date de la votation populaire n'est pas encore connue, mais cela pourrait être le 28 février 2016 selon toute probabilité.

Organisation

-

Communication

Avant-projet pour une imposition équilibrée des couples et de la famille
http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/2236/LIFD_Fam_Rapport-explicatif_fr.pdf

Message concernant l'initiative populaire «Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage»
http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/32417.pdf

Communiqué de presse sur l'ouverture de la procédure de consultation en vue d'une imposition équilibrée des couples et de la famille
http://www.efd.admin.ch/dokumentation/medieninformationen/00467/index.html?lang=fr&msg-id=45731

Communiqué de presse sur le message concernant l'initiative populaire «Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage»
DFF - Le Conseil fédéral recommande d'accepter l'initiative populaire contre la pénalisation du mariage
(http://www.efd.admin.ch/00468/index.html?lang=fr&msg-id=50681)

Mesure 15: Examen du traitement fiscal des frais de garde d'enfants

Titre

Examen du traitement fiscal des frais de garde d'enfants

Bref descriptif du projet / de la mesure

Le DFF va élaborer un rapport sur l'utilisation efficace et la répartition de la déduction des frais de garde d'enfants. Il devrait également examiner dans quelle mesure les incitations négatives au travail peuvent être éliminées en modifiant le traitement fiscal des frais de garde d'enfants.

Objectif / contribution à la FKI

La déduction maximale actuelle de 10 100 francs par enfant par année sur l'impôt fédéral direct (sur les impôts cantonaux et communaux, la déduction se situe entre 3000 francs en Valais et 17 500 francs à Neuchâtel, alors qu'Uri ne fixe pas de limite) ne couvre que le coût d'une place de crèche non subventionnée pendant environ deux jours par semaine. Les parents qui ont des enfants plus âgés et recourent à des services d'accueil extrascolaires complémentaires moins coûteux se voient cependant privés de la déduction maximale sur l'impôt fédéral direct. Etant donné que le taux marginal d'imposition est plus élevé au niveau cantonal et que les possibilités de déduction y sont en partie inférieures par rapport à l'impôt fédéral direct, les incitations négatives au travail risquent principalement d'apparaître à cause des impôts cantonaux et communaux.

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

Groupe cible / bénéficiaires

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

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

Un relèvement de la déduction des frais de garde profiterait donc surtout aux personnes qui renoncent à augmenter leur temps de travail en raison des coûts élevés d'encadrement et des impôts, mais seulement si les frais de garde excèdent le montant maximum de la déduction fiscale accordée pour les frais de garde aujourd'hui ou en cas d'augmentation du taux d'activité.

Agenda du projet / objectifs

- Rapport du DFF dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié incluant une discussion sur l'impact du traitement fiscal des frais de garde d'enfant : juin 2015
- Rapport de l'AFC sur l'utilisation efficace et la répartition de la déduction des frais de garde d'enfants. juin 2015

Statut du projet

☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : juin 2015

☐ En cours. Période :

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation
-
Communication
Réponses du Conseil fédéral à la motion 14.3955 (Derder) et à l'interpellation 14.3956 (Derder)

Mesure 16: Prolongation de l'incitation financière de la Confédération en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants

Titre
Prolongation de l'incitation financière de la Confédération en faveur de l'accueil extrafamilial des enfants
Bref descriptif du projet / de la mesure
La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants est arrivée à échéance le 1er février 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 séance automnale, le Parlement a accepté de prolonger la loi de quatre ans afin de continuer à encourager la création de nouvelles places d'accueil pour les enfants durant cette période. À l'occasion de sa prolongation, le programme a été complété d'un nouveau crédit d'engagement de 120 millions de francs.
Objectif / contribution à la FKI
Le programme d'impulsion a pour but d'encourager la création de places d'accueil pour les enfants, permettant ainsi aux parents de mieux concilier famille, travail ou formation. Une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale représente l'un des quatre champs d'action de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié afin de faire face à ce manque précisément.
Groupe cible / bénéficiaires
Les groupes cibles, c'est à dire éligibles pour des subventions, incluent - les structures d'accueil de jour pour les enfants (p. ex. les crèches), - les installations d'accueil extrascolaire (p. ex. les garderies, écoles de jour, cantines) et - les structures coordonnant l'accueil familial de jour (par exemple les associations de parents de jour) pour la création de nouvelles places d'accueil. Les infrastructures existantes ne touchent une aide financière que si elles augmentent leur offre de manière significative. Les projets à caractère innovant dans le domaine de l'accueil extrafamilial des enfants en âge préscolaire peuvent également solliciter du soutien. Les bénéficiaires indirects de cette mesure sont les parents qui profitent d'une meilleure offre d'accueil extrafamilial pour leurs enfants et se voient ainsi en mesure de mieux concilier travail ou formation et vie de famille.
Agenda du projet / objectifs
Le Parlement a décidé le 26 Septembre 2014 de prolonger de quatre ans la durée de validité de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants. Fin novembre, le Conseil fédéral a approuvé la modification de l'ordonnance qui s'y rapporte. La prolongation du programme d'impulsion est entrée en vigueur le 1er février 2015. Depuis, de nouvelles demandes de subventions peuvent être soumises à l'Office fédéral des assurances sociales.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☐ En cours. Période : ☒ Terminé. Période : 26.09.2014 *La prolongation de quatre ans a été acceptée par le Parlement lors de son assemblée d'automne et est entrée en vigueur le 1er février 2015. De nouvelles demandes ont déjà été déposées.*
Succès obtenus / développements positifs
Voir statut du projet
Problèmes particuliers / défis imminents
-
Organisation

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

Communication

Aide financière pour l'accueil extra-familial des enfants : Informations générales : http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr

2ème prolongation du programme d'impulsion : http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/03350/index.html?lang=fr

Mesure 17: Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants

Titre

Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants

Bref descriptif du projet / de la mesure

Selon la loi sur le service civil, les civilistes peuvent déjà être affectés à des structures d'accueil pour enfants aujourd'hui.

Le message transmis par le Conseil fédéral au Parlement, le 27 août 2014, concernant la révision de la Loi fédérale sur le service civil entend créer un nouveau domaine d'activité intitulé « instruction publique ». Les personnes astreintes au service civil doivent désormais pouvoir soutenir dans toutes les écoles (degré préscolaire au secondaire II compris) les enseignants, par exemple pour la surveillance des récréations ou de la cantine, pour l'aide aux devoirs ou pour l'accompagnement de projets scolaires et de camps scolaires. Les civilistes n'assumeront toutefois pas la responsabilité des classes. Cette offre doit aider communes et cantons à développer ces services et à assurer la qualité de l'accompagnement.

Les affectations du service civil doivent être compatibles avec les principes de neutralité du marché du travail.

Objectif / contribution à la FKI

L'offre des crèches et des écoles, ainsi que leur développement grâce à l'engagement de civilistes, en particulier dans les écoles (cantine, encadrement continu), aide les parents à (ré)exercer une activité lucrative et à mieux la concilier avec la famille.

Groupe cible / bénéficiaires

Les parents des enfants et des jeunes en âge scolaire

Agenda du projet / objectifs

Le 27 août 2014, le Conseil fédéral a transmis au Parlement son message concernant la révision de la loi sur le service civil pour révision. Le Conseil national doit en discuter lors de son assemblée extraordinaire en mai 2015. L'entrée en vigueur est prévue plus ou moins tard en 2016, selon le cours des débats parlementaires.

Statut du projet

☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : 2016

☐ En cours. Période :

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

La Commission de la politique de sécurité du Conseil national a rejeté l'idée d'élargir les domaines d'activités à l'instruction publique.

Organisation

DEFR (ZIVI)

Communication

Le Conseil fédéral approuve le message relatif à la révision de la loi sur le service civil
Communiqué de presse **du Conseil fédéral** du 27 août 2014
https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=fr&msg-id=54210%24
Les documents qui s'y rattachent sont également disponibles en annexe (dans la colonne de droite).

Décisions de la Commission de la politique de sécurité du Conseil national :

- Non à l'engagement de civilistes dans les écoles
  Communiqué de presse de la **CPS-N** du 18 novembre 2014 (discussion matérielle sur la révision de la LSC)
  http://www.parlament.ch/f/mm/2014/Pages/mm-sik-n-2014-11-18.aspx
- Pas de durcissement de la loi
  Communiqué de presse de la **CPS-N** du 27 janvier 2015 (clôture des débats)
  http://www.parlament.ch/f/mm/2015/Pages/mm-sik-n-2015-01-27.aspx

Mesure 18: Groupe de travail Financement de structures de jour en milieu scolaire

Titre

Groupe de travail Financement de structures de jour en milieu scolaire

Bref descriptif du projet / de la mesure

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

Objectif / contribution à la FKI

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

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

Groupe cible / bénéficiaires

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

Agenda du projet / objectifs

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

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

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

- l'obligation de présenter une offre, dont la mise en œuvre exige que les aspects économiques soient comparés aux questions de compatibilité.

- des prescriptions relatives à la conception d'offres (système tarifaire, temps de prise en charge, encadrement durant les vacances)
- le co-financement par le secteur public
- des tarifs en fonction du revenu selon un modèle tarifaire proportionnel continu

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

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☐ En cours. Période :
☒ Terminé. Période : Février 2015 – juin 2015

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

Le domaine de l'accueil extrafamilial des enfants est de la compétence des cantons et des communes. La Confédération n'a pas le pouvoir d'émettre des prescriptions à l'égard des cantons ou des communes en matière de financement des services d'accueil extrafamilial pour enfants. Le rejet de l'article constitutionnel sur la politique familiale le 3 mars 2013 a confirmé cette répartition des compétences.

En matière d'accueil extrascolaire, les cantons signataires du concordat HarmoS se sont engagés à mettre à disposition une offre de services adaptée aux besoins. Or, il n'y a aucune obligation explicite en ce qui concerne la participation aux coûts. Selon le concordat HarmoS, l'utilisation de structures d'accueil de jour est facultative et généralement sujette à contribution financière. Le concordat HarmoS n'impose pas de «modèle national», mais préconise plutôt l'existence de différents services locaux selon les besoins et les situations (voir http://www.edk.ch/dyn/15418.php). Il convient également de noter qu'un modèle tarifaire uniforme pour l'ensemble de la Suisse serait inapplicable, car les dispositions légales, les régimes fiscaux et le niveau des prix sont beaucoup trop différents d'un canton et d'une commune à l'autre.

Organisation

Les institutions représentées :

L'Union syndicale suisse, l'Union patronale suisse, la CDAS, la CDIP, l'OFAS, le SEFRI, l'AFF, l'OFS, le SG-WBW et le SECO (direction)

Communication

-

Mesure 19: Rôle d’exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur

Titre

Rôle d’exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur

Bref descriptif du projet / de la mesure

Exemple de meilleures pratiques de l'administration fédérale en tant qu'employeur : mise en œuvre continue de la politique du personnel de l'administration fédérale selon sa Stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015.

Objectif / contribution à la FKI

En facilitant la conciliation entre travail et vie privée, l'administration fédérale lutte entre autres contre la pénurie de personnel qualifié qui apparaît comme une conséquence de l'évolution démographique.

Groupe cible / bénéficiaires

Groupe cible : les collaborateurs de l'administration fédérale

Bénéficiaires : l'administration fédérale en tant qu'employeur, les autres employeurs qui appliquent ces mesures, la population qui profite des prestations de l'administration fédérale.

Agenda du projet / objectifs

- Les collaborateurs de l’administration fédérale ont droit, depuis le 1er juillet 2013, à une réduction de leur taux d’occupation de 20% au maximum à partir de la naissance ou de l’adoption d’un enfant. Le taux d’occupation ne doit cependant pas chuter en dessous de 60%. À notre connaissance, aucun autre employeur n'a suivi cet exemple pour l'instant. (Art. 60a OPers).

- Depuis le 30 juin 2010, les nouveaux postes à pourvoir dans l'administration fédérale sont proposés si possible avec un taux d'occupation compris entre 80% et 100%.
- L'administration fédérale propose des formes de travail souples telles que le temps partiel et le jobsharing, y compris pour les cadres, le télétravail ou le travail mobile, ainsi que des modèles de temps de travail flexibles (temps de travail basé sur la confiance, temps de travail annuel). Ces possibilités sont ouvertes à tous les collaborateurs (p. ex. aucune discrimination liée à l'âge).
- L'administration fédérale soutient financièrement ses collaborateurs dans la garde extrafamiliale de leurs enfants et propose une offre de conseils en matière de garde d'enfants et de prise en charge de proches.
- L'administration fédérale met ses nouveaux postes vacants à disposition des offices régionaux de placement jusqu'à une semaine avant leur publication officielle.
- Grâce à primauté des cotisations, la prévoyance professionnelle permet une retraite flexible à compter de la 60ème année. À partir de 65 ans, il est en outre possible de continuer à travailler jusqu'à 70 ans au plus tard avec le consentement de l'employeur. Les bases formelles pour la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de l'âge conventionnel de la retraite sont déjà en place. De nombreuses combinaisons sont envisageables : retraite partielle, report de la retraite, réduction du taux d'occupation avec la possibilité de rester assuré auprès de la prévoyance professionnelle au même taux qu'avant.
- L'administration fédérale propose des stages qui s'adressent non seulement aux diplômés des hautes écoles, mais également aux personnes souhaitant réintégrer le marché du travail (p. ex. après une pause familiale).
- Il n'y a pas de discrimination au niveau des perspectives d'emploi, de la formation, ni de la formation continue.
- L'administration fédérale a élaboré plusieurs lignes directrices afin de soutenir la mise en œuvre de sa politique du personnel, par exemple sur le thème du recrutement non-discriminatoire.
- Il en résulte une gestion de la santé bien organisée et qualifiée à la Confédération.
- L'employeur s'engage dans les domaines de la communication, de l'éducation et de la sensibilisation de la direction et des employés aux différentes étapes de la vie et à leurs exigences respectives. Cela permet notamment de prévenir les préjugés à l'encontre des collaborateurs les plus âgés et leurs performances.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☐ En cours. Période :
☒ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation

-

Communication

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

Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015

Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel

Rapport de gestion du personnel 2014 de l'administration fédérale

Mesure 20: Réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité LEg

Titre

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

Bref descriptif du projet / de la mesure

La réorientation de l'octroi des aides financières selon la loi sur l'égalité, prévue dès le 1er janvier 2017, entend soutenir les efforts actuels de la Confédération

- en faveur d'une participation équilibrée entre hommes et femmes dans le monde du travail,

- de l'égalité salariale et
- de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Objectif / contribution à la FKI

L'octroi d'aides financières selon la loi sur l'égalité devrait apporter une contribution significative aux objectifs suivants de la FKI à partir du 1er janvier 2017 :

- Promouvoir une participation équilibrée entre hommes et femmes sur le marché du travail,
- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et créer des conditions de travail favorables aux familles.

Groupe cible / bénéficiaires

- les salarié-e-s
- les organisations privées et publiques
- les entreprises

Agenda du projet / objectifs

- Adoption des lignes directrices stratégiques par le DFI (mai 2015)
- Mise en œuvre des décisions départementales (juin 2015 - décembre 2019)

Statut du projet

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

Succès obtenus / développements positifs

Conformément aux articles 14 et 15 de la loi sur l'égalité LEg, des subventions sont accordées depuis 1996 à des projets de promotion de l'égalité au travail et aux services de consultation. En 2015, un crédit d'un peu moins 4,5 millions de francs est à disposition.

Une évaluation après dix ans d'octroi d'aides financières montre que celles-ci ont contribué de manière décisive à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au travail. Entre 1996 et 2005, un large éventail d'offres a vu le jour, qui ont bien touché leur public cible. En parallèle, les projets soutenus génèrent des moyens financiers non négligeables auprès des organismes responsables. Les aides financières ont en outre des effets importants au niveau des organismes responsables et des organisations de projet soutenus, puisque de véritables centres de compétence sont nés et que les réseaux se sont bien développés parmi les institutions.

Le BFEG prévoit en 2016 une nouvelle évaluation de l'efficacité des subventions en vue d'une gestion renforcée et plus ciblée de leur adjudication à partir de 2017.

Problèmes particuliers / défis imminents

Le rapport d'essai du Contrôle fédéral des finances daté du 5 décembre 2014 recommande au BFEG de réviser l'attribution d'aides financières selon l'article 15 de la LEg, car elle crée des doublons avec certaines offres cantonales. Le BFEG va examiner ce point lors de la réorientation des aides financières.

Organisation

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

Communication

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

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

Les premières informations sur la réorientation des aides financières à partir de 2017 seront publiées par le BFEG en 2016 au plus tôt.

Projet 3: Expérience ReProf – Réussir son retour à la vie active

Titre

Expérience ReProf – Réussir son retour à la vie active.

Bref descriptif du projet / de la mesure

Étude sur la proportion de personnes souhaitant réintégrer le marché du travail après une interruption prolongée de leur activité professionnelle (dix ans en moyenne) et de leurs expériences.

Établissement de six champs d'action.

Formulation de 18 recommandations adressées à différentes parties prenantes (la Confédération, les cantons, organisateurs de cours, etc.).

Objectif / contribution à la FKI

L'un des objectifs de la FKI est la réinsertion professionnelle des femmes qui se sont retirées du marché du travail afin de s'occuper de leur famille.

L'étude vise à montrer où se situent les difficultés et les obstacles, bien que diverses lois (LFPr, LACI) prévoient la promotion de la réinsertion professionnelle.

Groupe cible / bénéficiaires

- Les élu-e-s politiques au niveau fédéral
- Les élu-e-s politiques au niveau cantonal
- Les autorités fédérales (économie, formation professionnelle)
- Les responsables économiques cantonaux
- Les responsables de la formation professionnelle des cantons
- Les organisateurs de cours de réinsertion professionnelle
- Les organisations et les services de conseil destinés aux femmes

Agenda du projet / objectifs

Le projet a été financé par le SEFRI (ancien OFFT), lancé en 2010 et conclu en 2013 avec la publication d'une brochure résumant en bref les champs d'action et les recommandations.

Dans le courant de l'étude, deux rapports intermédiaires et un rapport final ont été présentés au SEFRI.

L'étude s'est déroulée en cinq phases :

1. Entretiens exploratoires et réorientation du projet déposé conformément à la décision de l'OFFT du 29 mars 2010 ;

2. Définition des caractéristiques et des besoins particuliers des personnes souhaitant réintégrer le marché du travail par le biais d'entretiens avec des personnes de contact ;

3. Transfert et validation des résultats lors d'un atelier avec les professionnels impliqués (ORP, institutions cantonales, services sociaux, associations, etc.) (8 novembre 2011) ;

4. Enquête auprès des organisateurs des cours existants et examen pour déterminer si ces cours répondent aux besoins des personnes en cours de réinsertion professionnelle ;

5. Analyse, puis diffusion des résultats sous la forme d'une brochure et organisation d'une réunion (28 février 2013).

Une fois le projet achevé, Travail.Suisse a organisé un repas avec une douzaine de parlementaires fédéraux afin de présenter cette thématique, ainsi que les résultats de l'étude (12 mars 2013).

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☐ En cours. Période :

☒ Terminé. Période : 2013

Depuis l'étude, Travail.Suisse reste en contact avec plusieurs organisations et individus qui souhaitent agir dans ce domaine au niveau local. L'organisation faîtière les soutient et les conseille selon les moyens dont elle dispose.

Travail.Suisse accompagne également les parlementaires intéressé-e-s et suivra de très près les prochains débats parlementaires consacrés à ce sujet.

Succès obtenus / développements positifs

Le retour à la vie active et les difficultés rencontrées dans ce contexte constituent une question de plus en plus présente dans le débat politique. C'est un sujet qui figure également dans l'agenda de plusieurs partis politiques. Près d'une douzaine d'interventions parlementaires prouvent que les parlementaires fédéraux souhaitent trouver des solutions concrètes aux nombreux problèmes qui se posent lors d'un retour à la vie active.

La motion Carobbio 13.3272 demande que des stages soient créés pour faciliter le retour à la vie active et que la Confédération assume un rôle de modèle en la matière. Cette motion a été adoptée

le 10 mars 2015 contre l'avis du Conseil fédéral, qui n'avait pas vraiment compris le sens de l'initiative.

Le postulat Graber 14.3451 demande au Conseil fédéral d'établir un cadre pour promouvoir la réinsertion professionnelle des femmes. Le Parlement a suivi la requête du Conseil fédéral en l'adoptant le 23 septembre 2014.

Problèmes particuliers / défis imminents

- **Financement** des étapes nécessaires à la réintégration professionnelle (bilan de compétences, suivi et coaching, formations techniques et générales sur le marché du travail, etc.) : pas d'accès à l'aide financière.
- **Changer le comportement** des entreprises à l'égard de la réinsertion professionnelle lors du recrutement. Changement des mentalités des responsables des ressources humaines par rapport à l'expérience acquise en dehors d'une carrière conventionnelle.
- Soutenir la **création de stages spéciaux** destinés aux personnes qui réintègrent le marché du travail. De telles places ne sont pas comparables aux stages universitaires offerts aux étudiants, une fois leur formation achevée.
- Mettre en pratique les objectifs FKI : Faire prendre conscience aux parlementaires de tous bords des défis qui se posent à moyen et long terme à l'économie, aux entreprises et aux travailleurs et les amener à **modifier le cadre légal de manière ponctuelle** afin que les personnes retournant à la vie active puissent effectivement bénéficier d'aide et de soutien.

Organisation

Pour réaliser cette étude, Travail.Suisse a contacté des responsables des services sociaux, des ORP et d'associations de soutien et de conseil pour les femmes.

Communication

- Réunion du 28 février 2013 pour présenter les résultats de l'étude et les revendications de Travail.Suisse, à laquelle ont participé une cinquantaine de personnes et de spécialistes.
- Publication de plusieurs articles par le service de presse de Travail.Suisse durant et après l'étude.
- Discussion de la question dans les différents comités et commissions où siège Travail.Suisse.
- Publication d'un rapport de synthèse (A/F).
- Présentation de l'étude dans différents cercles (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique, parlementaires intéressés, etc.).
- Information des parlementaires sur les recommandations individuelles de l'étude.

Projet 4: www.mamagenda.ch – Pour organiser la grossesse sur le lieu de travail

Titre

www.mamagenda.ch – Pour organiser la grossesse sur le lieu de travail

Bref descriptif du projet / de la mesure

L'agenda numérique en ligne gratuit simplifie la planification de la grossesse sur le lieu de travail et favorise le retour à la vie active après le congé maternité.

Le site internet, disponible en français et en allemand (la version italienne est actuellement en développement) s'adresse à toutes les femmes actives concernées par la maternité, ainsi qu'à leurs supérieurs. Informations, conseils, check-lists.

Le site internet devrait si possible être utilisé des deux côtés : la collaboratrice enceinte et ses supérieur-e-s créent un compte utilisateur commun.

Objectif / contribution à la FKI

La durée de la grossesse (encore cinq à six mois après l'annonce à l'employeur) permet la planification de l'absence de la collaboratrice ainsi que son retour à la vie active. En favorisant une discussion objective et une négociation précoce de tous les points importants, mamagenda.ch s'efforce d'éviter les situations de conflit au travail susceptibles de pousser les femmes à se retirer du marché du travail.

Mamagenda.ch rappelle en outre aux entreprises quelles sont leurs obligations en matière de protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes.

Groupe cible / bénéficiaires

- Toutes les femmes actives concernées par la maternité.
- Tous les responsables d'équipes mixtes au sein d'une entreprise.

Agenda du projet / objectifs

Le projet a été lancé en 2011 dans sa version bilingue.

Une campagne publique de sensibilisation a suivi (2012–2014).

La version trilingue comprenant l'italien est actuellement en cours de développement.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : 2014–2015 pour la création de la version en italien par l'OCST (membre de Travail.Suisse)

☒ Terminé. Période : 2014–2017

Succès obtenus / développements positifs

Le nombre de connexions et de personnes inscrites ne cesse d'augmenter.

Le site est consulté environ 1200 fois par mois par près de 850 personnes.

En 2014, une soixantaine de femmes se sont inscrites chaque mois en créant leur propre compte utilisateur. Leurs supérieurs hiérarchiques étaient quant à eux environ 15 par mois.

Problèmes particuliers / défis imminents

- Financement du maintien, de l'hébergement et de la mise à jour des informations disponibles gratuitement pour tout le monde.
- La recherche de partenaires financiers et de sponsors annuels s'avère ardue.
- Difficultés à accéder à des entreprises par le biais des organisations faîtières des employeurs et des associations de ressources humaines (qui ne souhaitent pas transmettre d'informations).

Organisation

Travail.Suisse a développé www.mamagenda.ch en collaboration avec un groupe d'experts comprenant des personnes issues de différents cercles : Antonella Bizzini, service d'information femme + travail, Weinfelden ; Susanne Clauss, Fédération suisse des sages-femmes ; Nathalie Montandon, Johnson&Johnson Switzerland, Neuchâtel ; Franziska Reinhard, Union des arts et métiers de Bâle-Ville ; Anne-Marie van Rampaey, CSEM à Neuchâtel. Par la suite, le site s'est aussi acquis le soutien du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, de Pro Familia Suisse, du Bureau UND, de la Société suisse de médecine du travail, de la Fondation suisse pour la Promotion de l'Allaitement maternel et de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail du canton de Genève (OCIRT).

Le projet a reçu un soutien financier de la part du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Communication

- Lancement avec conférence de presse (juin 2011) ;
- Publication de différents articles par le service de presse de Travail.Suisse ;
- Annonces promotionnelles dans différentes publications, ainsi que sur internet ;
- Rédaction d'articles pour diverses publications ;
- Publication d'une brochure d'information en français et en allemand ;
- Distribution de la brochure d'information en tant qu'encart publicitaire dans de nombreuses publications spécialisées et destinées aux entreprises ;
- Site internet : www.mamagenda.ch

5.4 Activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite et au-delà

Mesure 21: Réforme de la prévoyance vieillesse 2020

Titre

Réforme de la prévoyance vieillesse 2020

Bref descriptif du projet / de la mesure

À l'aide d'une approche globale et équilibrée, la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 assure le niveau de prestations de la prévoyance vieillesse. Elle veille à ce que l'AVS et la prévoyance professionnelle bénéficient d'un financement suffisant et permettent une transition plus souple vers la retraite.

Objectif / contribution à la FKI

La réforme vise à remplacer la notion d'âge de la retraite par celle d'âge de référence, qui détermine le moment où la rente est versée sans anticipation ni ajournement. L'âge de référence de la retraite est fixé à 65 ans pour les femmes et les hommes, et s'applique aux 1er et 2e piliers. Il sert également de référence dans la coordination avec les autres assurances sociales.

Les assurés pourront toucher leur rente de manière anticipée à partir de 62 ans, ou au contraire la reporter jusqu'à l'âge de 70 ans, dans le 1er et le 2e pilier. Au niveau de la prévoyance professionnelle, l'âge minimum pour toucher une rente passera de 58 ans actuellement à 62 ans. Par ailleurs, la durée maximale du versement anticipé de l'AVS sera rallongée de deux ans actuellement à trois ans, ce qui permettra aux hommes de prendre une retraite anticipée un an plus tôt. La durée maximale d'ajournement reste de cinq ans pour tous. La perception anticipée de la rente AVS pourra commencer à partir de n'importe quel mois et l'ajournement se terminer n'importe quel mois. Désormais, les assurés seront également libres de choisir s'ils souhaitent toucher une rente entière ou partielle. Le taux de retraite pourra s'élever entre 20 et 80% et changer une fois jusqu'à la perception de la rente complète, ce qui permettra n'importe quelle combinaison entre activité professionnelle et retraite partielle, et une transition progressive en trois étapes vers la retraite complète entre 62 et 70 ans. Pour les régimes de prévoyance professionnelle, il est prévu d'instaurer une flexibilisation similaire, ce qui signifie qu'en cas de perception anticipée de la rente, le taux d'activité professionnelle est réduit dans des proportions correspondantes, alors qu'en cas d'ajournement, cette activité continue à être exercée au taux approprié. En continuant de cotiser alors qu'ils touchent déjà une retraite partielle anticipée, les assurés pourront améliorer leur rente AVS encore non perçue jusqu'à concurrence du montant maximal de la rente. Cette possibilité n'existe pas actuellement. L'obligation de cotiser pour la prévoyance professionnelle se termine lorsque l'assuré atteint l'âge de référence, même si les institutions de prévoyance prévoient la possibilité de cotiser au-delà de cet âge.

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie et du rendement du capital insuffisant de ces dernières années, le taux de conversion minimal actuel de 6,8% sera progressivement abaissé à 6% dans la prévoyance professionnelle obligatoire. Afin de maintenir le niveau des prestations dans la LPP, le processus d'épargne est renforcé en conséquence : la déduction de coordination sera supprimée et les bonifications de vieillesse seront adaptées. Le nouvel échelonnement des bonifications de vieillesse ne prévoit plus d'augmentation à partir de l'âge de 45 ans, supprimant ainsi les frais supplémentaires actuels à partir de 55 ans, ce qui devrait contribuer à améliorer la situation des travailleurs plus âgés sur le marché du travail.

Groupe cible / bénéficiaires

Groupe cible : la société

Bénéficiaires : la société

Agenda du projet / objectifs

Le Conseil fédéral a transmis le message concernant la réforme de la prévoyance vieillesse au Parlement le 19 novembre 2014. L'entrée en vigueur est prévue pour 2019.

La commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États a entamé les débats sur la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 (14.088) et est entrée en matière sur l'avant-projet à l'unanimité.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :
☐ En cours. Période :
☐ Terminé. Période :

En cours de débat parlementaire

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation

DFI, OFAS

Communication

Réforme de la prévoyance vieillesse 2020 :
Informations disponibles sur le site internet de l'OFAS : Réforme de la prévoyance vieillesse 2020

Mesure 22: Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur (concept de «gestion des générations»)

Titre

Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur (concept de «gestion des générations»)

Bref descriptif du projet / de la mesure

Exemple de meilleures pratiques de l'administration fédérale en tant qu'employeur : une politique du personnel orientée sur les phases de la vie. La gestion des générations vise l'interaction évolutive entre les différentes générations et exploite le potentiel et la diversité de chacun. Elle doit encourager les collaborateurs plus âgés à rester aussi longtemps que possible dans la vie active et veiller à ce que de la main d'œuvre jeune soit recrutée et liée à l'administration fédérale à long terme. Tout ceci est faisable grâce à une politique du personnel orientée sur les phases de la vie, et qui englobe toutes les étapes de la carrière professionnelle, de l'entrée à la sortie. Elle est indépendante de l'âge et tient compte du fait que les principaux besoins, objectifs, compétences et valeurs des employés varient en fonction des phases et situations de vie dans lesquelles ils se trouvent.

Objectif / contribution à la FKI

Avec une politique du personnel orientée sur les différentes phases de la vie, l'administration fédérale lutte entre autres contre la pénurie de personnel qualifié qui apparaît comme une conséquence de l'évolution démographique.

Groupe cible / bénéficiaires

Groupe cible : les collaborateurs de l'administration fédérale.

Bénéficiaires : l'administration fédérale en tant qu'employeur, les autres employeurs qui appliquent ces mesures, la population qui profite des prestations de l'administration fédérale.

Agenda du projet / objectifs

En partant des résultats des travaux de mise en œuvre du concept, les mesures suivantes ont été déclarées prioritaires :

- L'administration fédérale disposera à l'avenir d'une analyse complète de la structure du personnel, ce qui permettra d'établir au plus vite dans quelle mesure l'administration fédérale est affectée par les conséquences de l'évolution démographique, et dans quels domaines. Cette analyse agira en outre en tant que système d'alerte précoce et contribuera à identifier les opportunités et les risques liés à la composition de la structure démographique.
- En guise de mesure supplémentaire, un suivi des départs va être instauré, qui consistera à recenser de manière systématique et anonyme les raisons liées à l'évolution démographique qui poussent les collaborateurs à quitter leur travail.

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

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : mi-2016 pour l'analyse de la structure du personnel et le suivi des départs

☒ Terminé. Période : Politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur

Succès obtenus / développements positifs

-

Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation

-

Communication
Au sujet de la politique du personnel de l'administration fédérale en tant qu'employeur : Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015 Valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel Rapport de gestion du personnel 2014 de l'administration fédérale

Mesure 23: Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés

Titre
Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés
Bref descriptif du projet / de la mesure
Suite à l'adoption du postulat Rechsteiner (14.3569), le Parlement a demandé au Conseil fédéral d'organiser une Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés. Le postulat propose de concevoir cette conférence sur le modèle de la Conférence sur les places d'apprentissage. Les partenaires sociaux, qui soutiennent en majorité ce postulat, plébiscitent ce format, car il a conduit rapidement à un accord sur des mesures concrètes. La conférence réunissant tous les partenaires sociaux et les cantons sans exception s'est tenue le 27 avril 2015 avec une participation limitée.
Objectif / contribution à la FKI
La conférence a trois objectifs : **1.** S'entendre sur les défis liés à l'emploi des travailleurs âgés et sur l'orientation à donner aux mesures **2.** Renforcer l'engagement de toutes les parties prenantes à prendre des mesures dans leur propre domaine de compétence et à contrôler régulièrement leur application **3.** Informer les acteurs du marché du travail et le grand public sur les difficultés et les expériences positives que suppose l'intégration des travailleurs âgés.
Groupe cible / bénéficiaires
Travailleurs âgés
Agenda du projet / objectifs
Les organisations impliquées dans la conférence ont identifié trois champs d'action : renforcer les prestations existantes, recruter et retenir, réinsertion et assurance sociale. Si tous les intervenants prennent des mesures dans ces champs d'action, la situation des travailleurs âgés peut être améliorée de manière ciblée. Mesures : a. Les instruments de l'AC doivent être optimisés avec les ORP b. La formation continue devrait être encouragée indépendamment de l'âge, du sexe et du niveau de qualification du travailleur c. Sensibilisation des employeurs, des employés et du grand public avec l'aide des partenaires sociaux et du secteur public d. Mesures dans le domaine de la prévoyance vieillesse (détails supplémentaires dans la déclaration finale – voir le lien figurant à la dernière ligne du tableau)
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☐ En cours. Période : ☒ Terminé. Période : lundi 27 avril 2015
Succès obtenus / développements positifs
Cette conférence a permis d'initier un processus. Afin de garantir la mise en œuvre de ces mesures et d'autres mesures éventuelles et de diffuser les résultats des efforts de tous les acteurs sur le marché du travail et dans le grand public, les participants se sont entendus sur une feuille de route. En avril 2016 aura lieu une conférence de suivi qui donnera à tous les participants l'occasion de se réunir de nouveau pour partager les résultats et les succès des mesures prévues. Dans l'intervalle, deux réunions préparatoires seront organisées à l'automne 2015 et au printemps 2016.
Problèmes particuliers / défis imminents

-

Organisation

La conférence a eu lieu sous la houlette du DEFR (avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI), de la Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique CDEP et des partenaires sociaux (l'Union patronale suisse, l'Union syndicale suisse USS, l'Union suisse des arts et métiers USAM et Travail.Suisse) et d'autres offices fédéraux (l'Office fédéral des assurances sociales OFAS et l'Office fédéral du personnel OFPER).

L'intégration des parties concernées a été assurée de deux façons : d'un côté, les travailleurs âgés étaient représentés par les partenaires sociaux, et d'un autre côté, le DEFR et le SECO avaient consulté, en amont de la conférence, diverses organisations qui s'occupent des questions des travailleurs âgés dans le cadre d'une réunion commune.

Communication

Postulat 14.3569 : Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés
http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20143569

Communiqué de presse (y compris les documents de base et la déclaration finale) :
http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msg-id=57020

Projet 5: «info-workcare»

Titre

www.info-workcare.ch – Un site internet contenant des informations, des ressources et des adresses destinées aux personnes de plus de 50 ans qui prennent soin d'un proche plus âgé en plus de leur activité professionnelle.

Bref descriptif du projet / de la mesure

Avec ce nouveau projet, Travail.Suisse souhaite mettre à la disposition des proches aidants de plus de 50 ans encore actifs sur le marché du travail un ensemble gratuit d'informations, de conseils et d'adresses utiles dans leur région.

Ce futur site internet aura pour vocation de montrer aux hommes et aux femmes qu'il est possible de concilier un emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite avec la prise en charge des soins d'un proche plus âgé. En tant qu'organisation défendant les intérêts des travailleurs et travailleuses, Travail.Suisse souhaite encourager ces derniers à assurer la prise en charge de leurs proches, tout en restant actifs et en bonne santé.

Des conseils, des exemples de bonnes pratiques et différentes mesures régionales devraient sensibiliser les travailleurs à cette question et les informer sur la façon de procéder en accord avec leur employeur. Une base d'adresses accessible à tous gratuitement sera élaborée par région ; elle comprendra des institutions représentées à l'échelle nationale, travaillant dans l'intérêt public, à but non lucratif ou officielles, susceptibles d'être utiles aux travailleurs concernés.

Objectif / contribution à la FKI

A partir de la cinquantaine, les travailleurs sont souvent confrontés aux besoins liés à l'âge des membres de leur famille. Ceux-ci ont besoin d'aide, de soutien, voire de soins. Ce sont en majorité des femmes qui consacrent leur temps et leur énergie à ces tâches de soins supplémentaires. Cet état de fait est souvent souhaité par les proches et par la personne qui prodigue les soins. Il arrive même parfois que ces femmes se retrouvent à devoir soutenir leurs enfants adultes en formation en même temps que leurs parents âgés. Dans ce cas, on parle de «génération sandwich».

Face à un besoin de soins grandissant et à la charge croissante que cela représente, les femmes concernées réduisent parfois leur temps de travail, ou se retirent même complètement du marché de l'emploi dans certains cas. Cette perte de travailleuses qualifiées et bien intégrées sur le marché du travail s'explique en partie par le fait qu'il est très difficile pour ces personnes de concilier leur activité rémunérée et les soins prodigués à leur famille. Lorsque la personne concernée ne peut pas se permettre financièrement de quitter son emploi, ce double fardeau lui cause souvent des problèmes de santé tels que l'épuisement émotionnel et physique.

Groupe cible / bénéficiaires

- Toutes les personnes actives de plus de 50 ans amenées un jour à assumer ou à organiser les soins de parents proches plus âgés (p. ex. parents, beaux-parents, partenaire, etc.).
- Les hommes actifs de plus de 50 ans qui devraient être encouragés à soulager leur compagne d'une partie des soins.

Agenda du projet / objectifs
Le projet est en cours depuis juin 2014. Le lancement du site internet est prévu à l'automne 2016.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : 2014–2017 ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Ce projet repose sur le savoir-faire et l'expérience de nombreuses associations et professionnels dans le domaine de la prise en charge de proches. Un vaste réseau a ainsi vu le jour, et il continue à s'agrandir. L'exploitation de synergies avec des projets existants tels que celui de la Croix-Rouge (www.pflege-entlastung.ch / www.proche-aidant.ch), celui de l'institut de recherche Careum (projet workandcare-plus.ch destiné aux entreprises) ou encore celui de l'association faîtière männer.ch a déjà été discutée.
Problèmes particuliers / défis imminents
• Le plus grand défi consiste à **informer** toutes les personnes actives sur cette offre à venir. A cette fin, une réunion sera organisée. De plus, des prospectus gratuits et des brochures d'information détaillées sont prévus. • La diffusion des informations, notamment par l'intermédiaire d'autres organisations faîtières, des employeurs, des services fédéraux ou des cantons, serait souhaitable.
Organisation
Le projet a reçu un soutien financier de la part du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Le groupe d'experts est composé d'associations actives dans le domaine de la prise en charge familiale (p. ex. l'association Alzheimer Suisse, Caritas Suisse, la Croix-Rouge suisse, männer.ch, mannschafft.ch), ainsi que de représentants du secteur économique (le CSEM), de chercheurs (Prof. Nicky Le Feuvre, UNIL, l'institut de recherche Careum) et d'individus concernés par ce sujet. Le groupe d'accompagnement se constitue lui de personnes œuvrant dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Syna, transfair, l'OCST, le Bureau UND, l'ASI).
Communication
- Site internet trilingue en allemand/français/italien : www.info-workcare.ch; - Organisation d'un congrès à l'occasion du lancement du site (automne 2017) avec la participation des politiciens intéressés ; - Dépliant trilingue en allemand/français/italien ; - Envoi de brochures avec les publications des associations de Travail.Suisse à leurs membres ; - Autocollants informatifs pour les envois actuels ; - Publication d'une brochure contenant les informations principales.

5.5 Innovations en vue de désamorcer la pénurie de personnel qualifié

Mesure 24: Renforcement de la coordination des soins

Titre
Renforcement de la coordination des soins
Bref descriptif du projet / de la mesure
Les priorités « Santé2020 » du Conseil fédéral en matière de politique sanitaire mentionnent en premier lieu l'objectif « Promouvoir une offre de soins moderne » dans le domaine d'action « Garantir la qualité de vie ». La promotion de la coordination et l'intégration dans les soins de santé doivent être soutenues dans tous les domaines. L'accent est mis sur le groupe de patients sollicitant une multitude de prestations coûteuses, à savoir les 10 % qui requièrent 70 à 80 % des soins fournis. C'est précisément là qu'une coordination bien concertée prend toute son importance, car ces cas impliquent le plus souvent plusieurs médecins, thérapeutes, hôpitaux et autres institutions.

Promouvoir des soins intégrés est d'autant plus important que le nombre de patients nécessitant des soins lourds et coûteux va augmenter, puisqu'il y aura de plus en plus de personnes âgées, que les progrès techniques entraînent une multiplication des possibilités thérapeutiques et que l'espérance de vie des patients sujets à des pathologies lourdes s'allonge.

Objectif / contribution à la FKI

La promotion de la médecine de famille et des soins médicaux de base et une meilleure coordination des soins lors du passage entre l'ambulatoire et l'hospitalier, ainsi qu'au sein des hôpitaux. Le soutien à la recherche dans le domaine de l'approvisionnement en soins est également une mesure permettant d'améliorer la productivité.

Groupe cible / bénéficiaires

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

Agenda du projet / objectifs

Le thème de la **coordination des soins** est un élément essentiel de la stratégie Santé2020. Des mesures ont déjà été prises en 2014 pour améliorer la coordination et la qualité des soins, telles l'affinement de la compensation des risques, décidée par le Parlement, le renforcement des soins de base maintenant inscrit dans la Constitution, la future mise en œuvre de la stratégie fédérale en matière de qualité et le lancement du programme « La sécurité de la médication aux interfaces ». Lors de la discussion avec les cantons dans le cadre du « Dialogue Politique nationale suisse de la santé » en mai 2014, il a été décidé de concentrer les efforts de coordination des soins sur les patients nécessitant une prise en charge lourde et les fournisseurs de prestations impliqués dans ladite prise en charge. Sur la base des résultats de la deuxième conférence nationale Santé2020, une planification des travaux à entreprendre avec les fournisseurs de prestations sera établie en 2015, en faveur des patients pour lesquels la coordination des soins doit être améliorée prioritairement.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : 2015

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Voir ci-dessus.

Problèmes particuliers / défis imminents

Rien à signaler en particulier.

Organisation

Confédération, cantons et divers partenaires.

Communication

http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=fr

http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/00305/06506/06664/index.html?lang=fr

Mesure 25: Recherche sur les services de santé

Titre

Recherche sur les services de santé

Bref descriptif du projet / de la mesure

L'objectif de la recherche sur les services de santé est de réunir des informations sur les possibilités d'optimiser les structures de prise en charge des malades et d'approvisionnement en soins, d'augmenter la qualité et l'efficience des soins, de réduire les excès, la pénurie et l'absence de soins et de renforcer l'orientation et la sécurité des patients.

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

Objectif / contribution à la FKI

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

- Elaboration d'un Plan directeur exhaustif avec la participation de tous les acteurs concernés.
- Lancement d'un programme national de recherche (PNR) « Recherche sur les services de santé en Suisse ».

Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.
Agenda du projet / objectifs
Le SEFRI a chargé le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNSRS) d'étudier la faisabilité de la proposition de programme «Recherche sur les services de santé en Suisse» et de la concrétiser. Lorsque le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) aura soumis sa demande au Conseil fédéral, celui-ci prendra une décision, au printemps 2015, sur le lancement et le cadre financier éventuel d'un programme national de recherche (PNR) concernant la recherche sur les services de santé.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : 2015 ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Organisation
Confédération, cantons et divers partenaires (notamment Académie suisse des sciences médicales ASSM).
Communication
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=fr Le Plan directeur « Renforcement de la recherche sur les services de santé en Suisse » est publié : http://www.samw.ch/fr/Publications/Feuilles-de-route.html

Mesure 26: Mise en œuvre de la stratégie de qualité - Health Technology Assessment

Titre
Mise en œuvre de la stratégie de la qualité du programme HTA (Health Technology Assessment)
Bref descriptif du projet / de la mesure
La loi sur l'assurance-maladie LAMal (art. 58, al. 3) prévoit que le Conseil fédéral détermine des mesures servant à garantir la qualité ou l'adéquation des prestations. La mise en œuvre de la stratégie de qualité se concentre actuellement sur les deux activités suivantes : la réalisation de programmes pilotes nationaux afin d'accroître la sécurité des patients et l'élaboration d'un cadre juridique permettant d'assurer la mise en œuvre financière et structurelle de la stratégie de qualité. Les programmes pilotes comprennent deux grands domaines thématiques. Le premier, « La sécurité en chirurgie », vise à garantir l'utilisation systématique de listes de vérification en salle d'opération et à mettre sur pied une culture de la sécurité fondée sur l'équipe afin de réduire durablement le nombre d'incidents. Le second champ thématique aspire quant à lui à consolider «la sécurité de la médication aux interfaces» en se concentrant sur le problème des listes de médicaments non actualisées et non fiables lors de l'admission et de la sortie du patient de l'hôpital. Le renforcement du HTA (Health Technology Assessment) vise à écarter les prestations, les médicaments et les procédures inefficientes et inefficaces, afin de renforcer la qualité et de freiner les coûts. Sont prévus à cet effet un réexamen périodique, à caractère systématique, des prestations en place, ainsi que l'amélioration des bases décisionnelles servant à évaluer de nouvelles prestations par le biais de rapports HTA.
Objectif / contribution à la FKI
La stratégie de la qualité pose les conditions d'une véritable concurrence entre les fournisseurs de prestations et permet d'éviter des prestations superflues de qualité insuffisante ou inefficaces. Le renforcement du programme HTA (Health Technology Assessment) consiste notamment à réduire les prestations et les processus qui s'avèrent inefficaces.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.
Agenda du projet / objectifs

Pour que la **stratégie de la qualité** approuvée par le Conseil fédéral puisse être mise en œuvre de façon efficace et durable, il faut poser les bases permettant de mettre en place et de financer des structures adéquates. La procédure de consultation du projet de loi fédérale sur le centre pour la qualité dans l'assurance obligatoire des soins s'est terminée en septembre 2014. Les résultats de la consultation ont montré que la Confédération devait certes jouer un rôle plus actif pour garantir la qualité, sans pour autant centraliser les activités dans une institution spécifique pour la qualité. Il ressort en outre de cette consultation que le volet concernant le renforcement des évaluations des technologies de la santé (Health Technology Assessment, HTA) devrait être traité de manière distincte par rapport à la stratégie de la qualité, afin de garantir l'indépendance des travaux. Afin d'examiner les alternatives possibles à un centre pour la qualité, les principaux acteurs ont été invités à une table ronde en décembre 2014. Le Conseil fédéral a pris connaissance des résultats de la procédure de consultation et décidera de la suite des travaux au printemps 2015. Le message relatif à la loi fédérale visant à promouvoir la qualité et l'économicité dans l'assurance obligatoire des soins sera prêt dans la deuxième moitié de l'année 2015.

Le premier programme pilote national « La sécurité en chirurgie » est déjà sur pied tandis que le deuxième « La sécurité de la médication aux interfaces » est en préparation.

Statut du projet

☐ En projet. Mise en œuvre prévue en :

☒ En cours. Période : 2015 et ss.

☐ Terminé. Période :

Succès obtenus / développements positifs

Voir ci-dessus.

Problèmes particuliers / défis imminents

Rien à signaler en particulier.

Organisation

Confédération, cantons et divers partenaires.

Communication

http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=fr

http://www.bag.admin.ch/themen/krankenversicherung/14791/index.html?lang=fr

Mesure 27: Loi fédérale sur le dossier électronique du patient

Titre

Loi fédérale sur le dossier électronique du patient

Bref descriptif du projet / de la mesure

La loi fédérale sur le dossier électronique du patient 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 générale, 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.

Objectif / contribution à la FKI

Le dossier électronique du patient améliorera notablement le suivi médical du patient, grâce à sa numérisation. Des erreurs dans la médication ainsi que la répétition d'examens médicaux pourront ainsi être évitées. Les travaux de mise en œuvre débuteront immédiatement après le vote final du Parlement prévu pour 2015.

Groupe cible / bénéficiaires

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

Agenda du projet / objectifs

Le 29 mai 2013, le Conseil fédéral a transmis au Parlement le projet de loi fédérale sur le **dossier électronique du patient** ainsi que le message correspondant. La CSSS-E a commencé à en discuter le 18 octobre 2013 et, après avoir mené un certain nombre d'auditions, est entrée en matière sur le projet à l'unanimité le 9 janvier 2014. Le Conseil des Etats a donné son aval le 11 juin 2014. Le

Conseil national a donné son approbation le 18 mars 2015, créant néanmoins quelques divergences entre les deux conseils. Ce projet devrait être soumis au vote final avant l'été 2015 et pourrait entrer en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2017.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : 2017 ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Organisation
Confédération, cantons et divers partenaires.
Communication
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=fr www.bag.admin.ch/ehealth Organe de coordination Confédération-cantons : www.e-health-suisse.ch

Mesure 28: Plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base », désormais : Forum de médecine de premier recours

Titre
Plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base », désormais : Forum de médecine de premier recours
Bref descriptif du projet / de la mesure
L'évolution démographique présage à bref horizon une augmentation du nombre de personnes âgées et, partant de là, de patients souffrant de maladies multiples et chroniques. Dans certaines régions, les médecins de famille notamment devraient se retrouver en nombre insuffisant dans les prochaines années. On ne pourra donc continuer à couvrir les besoins qu'en réagissant à cette évolution par une adaptation de la médecine de premier recours. A savoir par l'introduction de modèles de soins innovants qui se distingueront par une coordination et une collaboration intensive entre les institutions et professionnels de la santé et permettront ainsi tout à la fois de mieux répondre aux attentes des jeunes médecins, de gagner en qualité et efficience et de mieux servir les intérêts des patients. Le Plan directeur a permis de faire grandement progresser la situation par des mesures rapides incluant tous les acteurs impliqués. A long terme, il vise à renforcer la médecine de famille et les soins médicaux de base de façon à garantir sur tout le territoire des soins de base accessibles à tous et de qualité. Cet objectif nécessite de promouvoir de nouveaux modèles de soins, se distinguant par une collaboration efficiente et coordonnée.
Objectif / contribution à la FKI
La promotion de la médecine de famille et des soins médicaux de base, une meilleure coordination des soins, ainsi que le soutien à la recherche dans le domaine de l'approvisionnement en soins sont des mesures permettant d'améliorer la productivité.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.
Agenda du projet / objectifs
Le 18 mai 2014, le peuple a accepté, à une majorité de 88%, l'arrêté fédéral concernant les soins médicaux de base. Le Plan directeur « Médecine de famille et soins médicaux de base » a pu être clos le 4 septembre 2014 en accord avec tous les partenaires impliqués. Le nouvel article constitutionnel pose la base de l'aménagement à long terme des soins médicaux de base par la Confédération et les cantons et tient compte de l'importance de la formation dans le domaine de la santé et des conditions d'exercice des professions concernées. Dans le courant de l'année 2015, une nouvelle plateforme «Forum médecine de premier recours» traitant des défis actuels et à venir dans le domaine de la médecine de famille et des soins de base verra le jour. Elle comptera des représentants de la Confédération et des cantons ainsi que les principaux acteurs impliqués, et aura pour but d'identifier les problèmes, de trouver des solutions et de formuler des recommandations à l'attention des décideurs politiques.

Statut du projet
☒ En projet. Mise en œuvre prévue en : 2015, travaux relatifs à la nouvelle plateforme. ☐ En cours. Période : ☒ Terminé. Période : 2014
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Organisation
Confédération, cantons et divers partenaires.
Communication
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14671/index.html?lang=fr http://www.bag.admin.ch/themen/berufe/13932/13933/14198/index.html?lang=fr

Mesure 29: Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants

Titre
Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants
Bref descriptif du projet / de la mesure
Les besoins croissants d'assistance et de soins auxquels la santé publique ne peut faire face à elle seule, les nouvelles formes de vie familiale et la hausse continue du taux d'activité professionnelle des femmes ont placé les soins aux proches sous les feux de l'actualité politique. De 2009 à 2013, le Parlement et le Conseil fédéral ont donné suite à plusieurs interventions parlementaires visant à améliorer la situation des proches aidants. Sur invitation du DFI, un groupe de travail interdépartemental a étudié leur situation, recensé les besoins existants et proposé des solutions. Ce programme consiste à aménager des prestations répondant aux besoins des proches aidants afin de leur permettre de s'occuper durablement d'une personne dépendante en évitant autant que possible une charge difficilement supportable pour les familles.
Objectif / contribution à la FKI
En approuvant en décembre 2014, le rapport et le plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants, le Conseil fédéral lance diverses mesures visant à soutenir les proches aidants et examine les conditions leur permettant de mieux concilier activité professionnelle et travail de prise en charge. Ces mesures permettront aussi de décharger le personnel soignant.
Groupe cible / bénéficiaires
Tous les acteurs du domaine de la santé, ainsi que les patients.
Agenda du projet / objectifs
Le 5 décembre 2014, le Conseil fédéral a pris connaissance du rapport d'analyse de la situation et mesures requises pour la Suisse concernant le **soutien aux proches aidants**. Un compte rendu des travaux liés aux mesures prévues par le plan d'action est attendu à l'été 2016.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : 2016 ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Voir ci-dessus.
Problèmes particuliers / défis imminents
Rien à signaler en particulier.
Organisation
Confédération, cantons et organisations privées.
Communication
http://www.bag.admin.ch/gesundheit2020/14638/14639/index.html?lang=fr http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/14437/index.html?lang=fr

Mesure 30: Programme «Active and Assisted Living»

Titre
Programme «Active and Assisted Living»
Bref descriptif du projet / de la mesure
Dans le cadre du programme européen de promotion de l'innovation «Active and Assisted Living» (AAL), 20 pays européens et le Canada se sont regroupés dans le but d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes âgées, de décharger les systèmes sociaux dans le secteur des soins et d'augmenter les opportunités sur le marché à l'aide de développements de produits et de services dans le domaine des TIC. Les promoteurs de ce projet sont des hautes écoles spécialisées, des universités, des entreprises (PME) et des organisations représentant les utilisateurs finaux.
Objectif / contribution à la FKI
L'innovation technologique favorise l'autonomie des personnes âgées. Le programme contribue ainsi à décharger le personnel soignant et à désamorcer la pénurie de personnel spécialisé dans ce secteur.
Groupe cible / bénéficiaires
Les utilisateurs finaux des solutions et services informatiques adaptés aux personnes âgées.
Agenda du projet / objectifs
Entre 2009 et 2014, la Confédération a participé à concurrence de 18,8 millions de francs aux coûts de recherche et développement de centres de recherche , d'entreprises et d'organisations représentant les utilisateurs finaux suisses. La subvention représente en règle générale 50% des coûts de projet. Les 50% restants sont financés par des crédits issus de programmes de recherche européens et de prestations propres. En 2014, la Suisse a renouvelé son adhésion en tant que membre à part entière pour la seconde phase du programme (2014–2020). En 2015, une analyse des acteurs du programme AAL a attesté une haute valeur ajoutée pour les participants. Ce programme complète idéalement les autres possibilités nationales et européennes de promotion de l'innovation.
Statut du projet
☐ En projet. Mise en œuvre prévue en : ☒ En cours. Période : (2014 - 2020) ☐ Terminé. Période :
Succès obtenus / développements positifs
Entre 2008 et 2014, près de 60 projets AAL auxquels la Suisse a participé ont été financés au total. Sept d'entre eux sont terminés (13%), Près de 40 pour cent des participations se font par l'intermédiaire des PME, suivies des établissements de recherche (34%), organisations d'utilisateurs finaux (23%) et des grosses entreprises (4%). La valeur ajoutée du programme AAL repose sur l'intégration des utilisateurs finaux et de la coopération internationale. AAL a motivé la majorité des participants au projet à conclure dorénavant des accords de collaboration en matière de recherche et de développement avec des acteurs suisses et étrangers. Les contributions suisses au projet sont axées sur la définition des besoins et sur l'accueil des produits et des services AAL parmi les utilisateurs. Cela permet de concevoir des solutions adaptées au public cible et d'atteindre un haut degré d'efficacité.
Problèmes particuliers / défis imminents
Les participants suisses au projet ne se concentrent pas encore vraiment sur l'exploitation des résultats du projet. L'accès aux marchés demeure un potentiel sous-exploité du programme AAL. Avec de nouvelles mesures d'accompagnement (notamment un soutien complémentaire afin de faciliter la commercialisation de produits et services), la direction du projet à Bruxelles souhaite cependant aborder cette thématique.
Organisation
AAL publie chaque année un appel d'offres orienté sur un thème particulier. Les projets comprenant des partenaires d'au moins trois pays différents, dont au moins une PME et une organisation représentant les intérêts des utilisateurs finaux sont privilégiés. et ce, en fonction des régimes de soutien des pays impliqués. En Suisse, c'est le SEFRI qui fait office de point de contact national. Le SEFRI informe, conseille et alloue les subventions disponibles à certains participants suisses au programme AAL. Les demandes de soutien AAL sont examinées de manière centralisée à Bruxelles, sous la direction de la société responsable.
Communication
Informations supplémentaires : www.aal-europe.eu/

http://www.sbfi.admin.ch/themen/01370/02396/02399/index.html?lang=fr

Actualité : étude Technopolis : Umsetzung der europäischen F&E-Programme Eurostars, AAL und EDCTP in der Schweiz: analyse des acteurs (en allemand), mars 2015. (étude mandatée par le SEFRI)

5.6 Littérature

Aeberhardt, Werner (2008), «Mesures en faveur des travailleurs âgés : où en est-on?», dans : *La vie économique*, 1/2-2008, p. 58-60.

AMOSA (2015), «Arbeitsmarktmobilität und Fachkräftemangel – Chancen und Herausforderungen für Stellensuchende und Unternehmen», rapport final, mars 2015.

Arni, Patrick (2012), «Conseil et coaching intensifs pour demandeurs d'emploi âgés : une voie pour améliorer leurs chances sur le marché du travail ?», évaluation systématique des résultats, rapport final de l'office de l'économie et du travail (AWA) du canton d'Argovie et de l'université de Lausanne.

B,S,S. (2014), «Fachkräftesituation in der MEM Branche», compte-rendu demandé par Swissmem, l'association suisse de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.

Office fédéral de la statistique : Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs Participation des mères et des pères au marché de l'emploi, Neuchâtel 2015.

Bütler, Monika & Monika Engler (2008), «Le rôle de la santé dans les départs à la retraite», dans : *La vie économique*, 1/2-2008, p. 62-65.

Office fédéral de la statistique (2012), «Vieillissement actif», dans : *Démos – newsletter no 2*, mai 2012.

Düll, Nicola & Anne Sonnet (2014), «Continuer à travailler après 55 ans : la Suisse pourrait faire mieux», dans: Die Volkswirtschaft 11-2014, p. 49-52.

Econlab (2014): «Situation des professionnels TIC – Prévisions de formations 2022», rapport final sur mandat de ICT-Formation professionnelle Suisse, octobre 2014.

Ferro Luzzi, Giovanni & Anne Sonnet (2003), «Le travail après 50 ans : la Suisse en comparaison internationale», dans : Die Volkswirtschaft 8-2003, p. 4-9.

gfs.bern : Offres dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Étude sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Berne. 2009

Höpflinger, François & Alex Beck (2006), «Vieillissement et emploi : le rôle-clé des entreprises», dans : Die Volkswirtschaft 4-2006, p. 20-23.

IDHEAP Université de Lausanne : L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs. Étude de la « troisième vague » des évaluations de la politique du marché du travail sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Politique du marché du travail n°37. Berne 2013.

Interface (2013), «Les formes de la collaboration interinstitutionnelle en Suisse : état des lieux et typologie», OFAS (Hrsg.), *Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche no 11/13*, Berne.

Michel-Alder, Elisabeth (2014), «Changement démographique et monde du travail : la force de la génération 50plus», dans : *La vie économique*, 11-2014, p. 56-57.

Moser, Regine, Marcel Egger & Norbert Thom (2008), «Employabilité et intégration des travailleurs âgés en Suisse : état des lieux et conclusions», dans : *La vie économique*, 1/2-2008, p. 67-70.

OCDE (2014), *Vieillissement et politique de l'emploi : Suisse* (traduction en allemand publiée par l'Office fédéral des assurances sociales).

Riphahn, Regina T. & George Sheldon (2006), *Arbeit in der alternden Gesellschaft – Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*, Banque cantonale de Zurich (publication).

Salzgeber, Renate (2012), *Kennzahlenvergleich zur Sozialhilfe in Schweizer Städten, Berichtsjahr 2012, 13 Städte im Vergleich*, Haute école spécialisée bernoise, initiative des villes pour la politique sociale, Berne.

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

SECO (2013) : *Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Analyse de la situation et rapport sur les mesures.*

SECO (2014), *Rapport sur l'inspection du travail en 2013,* Berne.

SECO (2015), *Indicateurs de la situation des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché suisse du travail – Documents de base pour la conférence nationale du 27 avril 2015*, Berne.

Union patronale suisse (2006), *Stratégie pour l'emploi des seniors*, Zurich.

Union syndicale suisse (2008), «Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés», dans : dossier no 63 *USS.*

Trageser, J., S. Hammer und J. Fliedner (2012), «Départ à la retraite dans le contexte de l'évolution démographique», INFRAS, OFAS (publication), *Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche no 11/12*, Berne.

Travail.Suisse: Maîtriser avec succès le retour à la vie professionnelle. Champs d'action et mesures possibles dans le domaine de la formation et de l'intégration sur le marché du travail de personnes en réinsertion. Rapport final du projet «Expérience ReProf» Berne 2013.

Rapport sur la croissance (2015) : *Principes pour une nouvelle politique de croissance – Analyse rétrospective et perspective sur la stratégie future.* Rapport donnant suite au postulat Leutenegger Oberholzer du 27 novembre 2013 (13.3907). 21 janvier 2015, Berne.

Wunsch, Conny, Manuel Buchmann & Stefanie Wedel (2014), «Besoins de la Suisse en main-d'œuvre et en spécialistes jusqu'en 2060», étude du service d'économie du marché du travail de la faculté de sciences économiques de l'université de Bâle, octobre 2014.

Zölch, M., A. Mücke, A. Graf et A. Schilling (2009), *Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis*, Berne/Stuttgart/Vienne, Haupt Verlag.

Zölch, Martina (2014), «Changement démographique et monde du travail : la force de la génération 50plus», dans : Die Volkswirtschaft 11-2014, p. 53-55.

5.7 Glossaire

Abréviation	Signification
AAL	Active and Assisted Living
AC	Assurance chômage
AFF	Administration fédérale des finances
AI	Assurance-invalidité

Abréviation	Signification
AIR	Analyse d'impact de la réglementation
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
AOST	Association des offices suisses du travail
art.	Article
ASM	Association des services cantonaux de migration
AVS	Assurance vieillesse et survivants
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CDAS	Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDEP	Conférence des chefs des départements cantonaux de l'économie publique
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CDS	Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFF	Chemins de fer fédéraux
CHF	Franc suisse
CiPS	Centre d'information des professions santé-social
CNC	Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle
CSEC-E	Commissions de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États
CSEC-N	Commissions de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national
Cst.	Constitution fédérale
CTI	Commission pour la technologie et l'innovation
DDPS	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DFE	Département fédéral de l'économie
DFI	Département fédéral de l'intérieur
DFF	Département fédéral des finances
DT	Direction du travail
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FKI («Fachkräfteinitiative»)	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié
FKIplus	Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié Plus
FNS	Fonds national suisse
FPS	Formation professionnelle supérieure
FRI	Formation, recherche et innovation
FSCA	Formation supérieure des cadres de l'armée
HES	Hautes écoles spécialisées
HTA	Health Technology Assessment
ICIM	Initiative «Contre l'immigration de masse»
KOF	Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
LEg	Loi sur l'égalité

Abréviation	Signification
LEHE	Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LPSan	Loi sur les professions de santé
MINT	Mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique
MMT	Mesures du marché du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
OFPER	Office fédéral du personnel
ONG	Organisation non-gouvernementale
ORP	Office régional de placement
Ortra	Organisations du monde du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
PNR	Programme national de recherche
Postdoc	Post-doctorant
R&D	Recherche et développement
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SG	Secrétariat général
UE	Union européenne
UPS	Union patronale suisse
usam	Union suisse des arts et métiers
USS	Union syndicale suisse
Zivis	Les civilistes (en allemand)