



Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié - Mesures de la Confédération

(État : décembre 2018)

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

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
1. Projet « Match-Prof »	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. Le SEFRI encourage financièrement de tels projets élaborés par des cantons et des organisations du monde du travail, et offre un soutien technique lors de leur planification.	DEFR (SEFRI) reto.trach-sel@sbfi.admin.ch	En cours (2014-2019) Les projets suivants, de cantons et d'organisations du monde du travail, ont été approuvés comme projets Match-Prof : <ul style="list-style-type: none">• Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle de Berne : Match-Prof BE.• startbahn 11 GmbH mit avec l'assistance de l'association des métiers de Soleure : X-Talent• Centres de cours interentreprises et chambre de commerce de Bâle-Campagne : Ferienpass• Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue Genève : Go Apprentissage• Union des arts et métiers de Bâle-Ville : offre de places d'apprentissage• Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire, canton Jura : PROentreprise.• Service des formations postobligatoires et de l'orientation du canton de Neuchâtel : MyConnection

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<ul style="list-style-type: none"> Office de la formation professionnelle du Tessin : Matching-Projekt TI Association Impulsis et Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle de Zurich : NONSTOPP 2000 jeunes devraient ainsi pouvoir être placés. Bilan intermédiaire : jusqu'en août 2018, 896 jeunes ont trouvé une place en apprentissage.
2. Plan directeur Formation aux professions des soins	<p>Le plan directeur Formation aux professions des soins a été élaboré en 2010 conjointement par la Confédération, les cantons et l'Organisation du monde du travail Santé. Les objectifs du plan directeur Formation aux professions des soins étaient d'augmenter d'ici à 2015 le nombre de diplômes nationaux délivrés dans le domaine des soins, de coordonner les sous-projets nécessaires en garantissant une transparence et des modes de communication clairs, et de rendre compte périodiquement aux autorités politiques.</p> <p>Les travaux sont abordés selon trois axes prioritaires : 1. Création d'un nombre de places de formation et de stage en adéquation avec les besoins ; 2. Mise en œuvre de la systématique de formation ; 3. Mesures relatives à la main-d'œuvre étrangère.</p>	DEFR (SEFRI) / DFI (OFSP) stefanie.boss-hard@sbfi.admin.ch	Achevé (2016) Le plan directeur est achevé. Le Conseil fédéral a approuvé le rapport final en février 2016. Les objectifs du plan directeur Formation aux professions des soins en termes de politique de formation ont été en grande partie atteints. Le nombre de diplômés dans les professions Assis-tant(e) en soins et santé communautaire CFC (ASSC) avait plus que doublé à la fin du projet : il est passé de 1500 diplômés en 2007 à 3900 en 2015. La branche crée chaque année des places d'apprentissage supplémentaires. La formation professionnelle de base de deux ans Aide en soins et accompagnement a été introduite dans toute la Suisse en 2012. Au niveau tertiaire, les admissions dans les filières de soins ont également augmenté depuis 2011.
3. Stratégie Formation professionnelle supérieure (FPS)	Dans le cadre du projet stratégique lancé en 2013, des discussions ont été menées avec les partenaires concernant des solutions afin de consolider le financement de la formation professionnelle supérieure (FPS) et d'améliorer son positionnement au niveau national et	DEFR (SEFRI) ramona.nobs@sbfi.admin.ch	En cours La modification de la loi sur la formation professionnelle pour le nouveau financement des personnes pour les cours préparatoires aux examens

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	<p>international. Les préoccupations principales concernaient le subventionnement approprié des cours préparatoires aux examens fédéraux, l'amélioration de l'accessibilité et de la perméabilité de toute la FPS à d'autres filières de formation, ainsi que l'introduction de titres compréhensibles au niveau international pour les diplômés FPS.</p>		<p>fédéraux est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Depuis, les diplômés peuvent demander une contribution de la Confédération aux coûts effectifs des cours. Ceci s'effectue par le biais d'une plateforme en ligne gérée par le Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière CSFO. Le financement a connu un bon départ : le portail en ligne fonctionne de manière stable et est utilisé régulièrement. Environ 1870 demandes de contribution y ont été déposées jusqu'à présent.</p> <p>Le SEFRI a adopté en novembre 2015 les nouvelles désignations en anglais des titres des diplômés de la formation professionnelle. La solution a été élaborée en étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle.</p> <p>L'ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC formation professionnelle) est en vigueur depuis le 01.10.2014. La classification des certifications obtenue grâce à ce cadre permettra d'encourager la comparabilité des diplômés de la formation professionnelle suisse avec ceux d'autres pays européens. Les diplômés sont rattachés en continu au CNC formation professionnelle. Les classifications sont publiées sur www.nqr-berufsbildung.ch.</p> <p>La visibilité et la renommée de la formation professionnelle supérieure ont été optimisées. La formation professionnelle supérieure constitue un axe prioritaire de la campagne actuelle</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			FORMATIONPROFESSIONNELPLUS.CH – campagne faïtière de la formation professionnelle suisse..
4. Diplôme professionnel et changement de profession pour les adultes	L'objectif du projet est d'améliorer les conditions-cadres régissant le diplôme professionnel pour les adultes, et d'augmenter le nombre de diplômes attribués aux adultes dans le domaine de la formation professionnelle initiale.	DEFR (SEFRI) sabina.giger@sbfi.admin.ch	Achevé (2017) En 2015, cette thématique a été ancrée dans les objectifs politiques communs de la Confédération et des cantons concernant la formation de même que dans le message FRI 2017–2020. Par ailleurs, la promotion des compétences de base des adultes a été prise en compte dans l'élaboration de l'ordonnance relative à la loi sur la formation continue. À l'automne 2017, le SEFRI a organisé une conférence sur le sujet et publié le nouveau manuel <i>Formation professionnelle initiale pour adultes ainsi que deux études</i> . Travaux en cours : campagne d'information et de sensibilisation 2017-2019
5. Mandat MINT du SEFRI aux Académies suisses des sciences au cours de la période 2017-2020	Afin de promouvoir la relève dans le domaine MINT, les Académies suisses des sciences ont été chargées des tâches suivantes pour la période 2017-2020 : <ul style="list-style-type: none"> • Les académies encouragent deux ou trois activités adaptées par des institutions établies, notamment le Swiss Science Center Technorama de Winterthur et le Musée suisse des transports de Lucerne. • Les académies encouragent et ajustent des offres parascolaires éprouvées telles que TecDays ou 	DEFR (SEFRI) jacque-line.wuerth@sbfi.admin.ch	En cours (2017-2020) Le mandat MINT 2013-2016 est achevé, la 2 ^e période a commencé en 2017. La plateforme educa.MINT propose en permanence un aperçu à jour des offres relatives à l'organisation de l'enseignement dans le domaine MINT. Elle s'adresse en particulier aux écoles et au personnel enseignant : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'offres MINT pour les écoles : 154 en allemand, 60 en français, 27 en italien (situation en septembre 2018, selon le site Web)

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	<p>Technoscope, en mettant l'accent sur leur extension à toutes les régions de la Suisse et sur leur utilisation plus large</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les académies actualisent l'aperçu établi dans la période 2013-2016 concernant le domaine « non structuré » de l'encouragement de la relève MINT. Un aperçu de la situation actuelle comme base de données pour le personnel enseignant peut être consulté sur educa.mint. • Des événements favorisant la coordination entre acteurs, l'échange d'expériences et le renforcement des coopérations sont organisés et des instruments d'information appropriés sont mis en place (p. ex. site Internet avec calendrier des manifestations). 		<ul style="list-style-type: none"> • Encouragement MINT dans les cantons : 85 projets (situation en septembre 2018, selon le site Web) <p>Les expériences faites ont été prises en compte pour la nouvelle période d'encouragement. Situation de mise en œuvre pour la période 2017-2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un label MINT a été lancé dans les gymnases. • L'encouragement des activités des grandes institutions est sur les rails, les demandes ont été examinées et les projets s'y rattachant sont financés. • Les instigateurs de projets qui ont rencontré le succès dans le cadre du premier mandat MINT ont été invités et des projets ont pu débiter en 2018. • La plateforme educa.mint sera dorénavant gérée par l'ASST et non plus par educa.ch. Des mesures ont été prises en vue de la faire mieux connaître. <p>En 2019 et 2020, dans le cadre du plan d'action Numérisation (3e champ d'action), les académies renforceront les activités MINT parascolaires axées sur la numérisation : activités de motivation et de sensibilisation pour les jeunes ; mise en réseau des acteurs, formation du personnel enseignant.</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
<p>6. Paquet de mesures « Renforcement de l'orientation pratique pour l'accès aux hautes écoles dans le secteur MINT »</p>	<p>Le paquet de mesures est composé des trois mesures suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. cursus de bachelor davantage orienté vers la pratique ; 2. conditions-cadres : expérience de 1 année du monde du travail ; 3. admission en HES sur examen d'entrée. <p>Les mesures 1 et 3 contribuent à former davantage de personnes dans les filières d'études souffrant d'une pénurie de personnel spécialisé MINT ou à mieux exploiter le potentiel de personnel spécialisé en préservant le profil orienté vers la pratique des hautes écoles spécialisées.</p> <p>La mesure 2 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.</p>	<p>DEFR (SEFRI)</p> <p>sonja.henrich@sbfi.admin.ch</p>	<p>En cours (2014-2021)</p> <p>Mesure 1 : l'ordonnance du DEFR concernant l'admission aux études dans les hautes écoles spécialisées (RS 414.715) a été révisée le 1^{er} janvier 2015, à partir de quoi les hautes écoles spécialisées ont pu proposer des filières d'études intégrées à la pratique jusqu'en 2017. La pré-évaluation de 2017 a présenté des premiers résultats intermédiaires positifs. Néanmoins, il a été souligné que la période examinée est trop courte pour fournir des résultats solides. La phase pilote a donc été prolongée pour les volées qui débutent en 2018 et 2019 et l'ordonnance du DEFR a été modifiée en conséquence. Les résultats de l'évaluation intermédiaire ainsi que les expériences faites durant ces deux années supplémentaires seront intégrés dans l'évaluation finale du SEFRI en 2019.</p> <p>Mesure 2 : Un guide des bonnes pratiques relatif à l'expérience du monde du travail pendant une année pour des titulaires d'une maturité gymnasiale dans les domaines de la technique et de l'économie a été élaboré et achevé en 2017 chez swissuniversities. Ces bonnes pratiques, ainsi que les catalogues de compétences correspondants pour les différents domaines spécialisés, peuvent être consultées sur www.arbeitswelterfahrung.ch.</p> <p>Mesure 3 : durant un temps limité (de 2014 à 2016), la possibilité a été donnée aux hautes écoles spécialisées d'intégrer les détenteurs d'un certificat fédéral de capacités âgés d'au moins 25</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			ans à des filières d'études définies (dans les domaines MINT où la pénurie prévaut), moyennant un examen d'admission. En raison de son succès, la mesure a été prolongée pour les années d'études comprises entre 2018 et 2021.
7. Consolidation et développement de l'enseignement et de la recherche en médecine humaine	L'objectif de former à l'avenir davantage de médecins en Suisse est l'un des éléments fondamentaux du message FRI 2017-2020. En novembre 2016, le Conseil des hautes écoles de la Conférence suisse des hautes écoles CSHE a approuvé la mise en œuvre du programme spécial « Augmentation du nombre de diplômés en médecine humaine » de 100 millions de francs, lancé par le Conseil fédéral et le parlement. Les mesures de ce programme spécial doivent permettre de porter le nombre de diplômes de master délivrés en médecine humaine à 1300 d'ici 2025.	DEFR (SEFRI) raphael.karpf@sbfi.admin.ch	En cours (2017-2020) Les mesures du programme spécial permettront dès 2021 de disposer au total de 1418 places d'études de master et, à partir de 2024 d'atteindre environ 1350 diplômés par an. En plus de ces augmentations dans les facultés existantes, participeront aussi désormais l'USI (master), l'EPF de Zurich (cursus de bachelor), l'université de Lucerne en coopération avec l'université de Zurich (joint-master), ainsi que l'université de Saint-Gall, également en coopération avec l'université de Zurich (joint-master). L'université de Fribourg proposera désormais un cursus de master en plus de celui de bachelor. La majorité des universités se sont engagées dans leurs demandes à prendre davantage en compte, dans la formation en médecine humaine, la médecine de famille et l'interprofessionnalité.
8. Loi sur les professions de santé	En conformité avec la loi fédérale sur les professions médicales universitaires, qui règle la formation, la formation continue et la pratique professionnelle des professions médicales universitaires, une loi sera élaborée en vue de régler la formation et la pratique des professions de la santé au niveau des hautes écoles spécialisées (soins, physiothérapie, ergothérapie, sage-femme, conseil en nutrition, optométrie, ostéopathie). Le but est	DFI (OFSP) / DEFR (SEFRI) Brigit-te.Hofer@bag.admin.ch	En cours Le Conseil des États et le Conseil national ont adopté la loi lors du vote final le 30.09.2016. En 2017, les contenus des ordonnances suivantes ont été élaborés avec l'aide des partenaires concernés : compétences spécifiques à la profession, registre des professions de la santé, reconnaissances des diplômes suisses selon le

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	de promouvoir la qualité de la formation et de la pratique de ces professions dans l'intérêt de la santé publique.		droit actuel, reconnaissances des diplômes étrangers. La consultation des ordonnances a été lancée le 10 octobre 2018 et court jusqu'au 25 janvier 2019.
9. Renforcement de l'encouragement de la relève dans les hautes écoles	<p>Les hautes écoles s'engagent à donner aux meilleurs jeunes chercheurs des perspectives de carrière plus transparentes et mieux planifiables. Cela permettra notamment de rendre les carrières académiques plus attrayantes aux yeux de la relève indigène.</p> <p>Les universités planifient une transformation structurelle de carrière pour la relève académique. Des chaires supplémentaires de professeur auxiliaire en « tenure track » (APTT) doivent notamment être créées.</p> <p>La Confédération soutient les hautes écoles spécialisées sur la période 2017-2020 en renforçant la promotion de la relève, dont le profil de compétences est dual (qualification professionnelle et scientifique). Les collaborations entre les hautes écoles spécialisées et l'économie (p. ex. des engagements doubles pour les employés intermédiaires), ainsi qu'entre les hautes écoles spécialisées et les universités seront favorisées pour les études de 3^e cycle.</p>	<p>DEFER (SEFRI)</p> <p>raphael.karpf@sbfi.admin.ch</p>	<p>En cours (2017-2020)</p> <p>Mesures dans le cadre du message FRI 2017-2020 : Augmentation des contributions de base allouées aux universités, en autres en vue de la création de postes APTT supplémentaires. Allocation aux professeurs assistants du Fonds national suisse pour soutenir la transformation des structures de carrière dans les universités. Contributions liées à des projets pour les hautes écoles spécialisées et visant à encourager le profil dual de compétences et à créer des modèles de carrière spécifiques. Projet commun BRIDGE du Fonds national suisse et de la CTI visant à encourager les jeunes chercheurs.</p>
10. Programme fédéral Égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées 2013-2016	<p>La priorité de ce programme est d'encourager les femmes à opter pour les filières MINT et les hommes pour les disciplines liées à la santé et au travail social. Les hautes écoles spécialisées exécutent le programme à l'aide de plans d'action.</p> <p>Par le biais de journées d'action et de campagnes, les hautes écoles spécialisées incitent les jeunes femmes à opter pour les branches MINT, et notamment pour des études d'ingénieur et d'informatique. Ces mesures</p>	<p>DEFER (SEFRI)</p> <p>irene.rehmann@sbfi.admin.ch</p>	<p>Achévé</p> <p>La proportion de femmes dans les hautes écoles spécialisées a augmenté à tous les niveaux (étudiantes, corps enseignant, direction). Cette augmentation concerne plus particulièrement les étudiantes des hautes écoles spécialisées (+1,4% depuis 2010/11, 52,2% en 2015/16). Et ce, surtout en psychologie (+5,3%) et en design (+7,5%).</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	<p>s'adressent à leurs propres étudiants, mais également aux gymnasiens/gymnasiennes et aux élèves du primaire, par le biais p. ex. de camps d'été MINT.</p> <p>Dans le cadre de la phase actuelle d'encouragement et du plan d'action Égalité des chances 2017-2020 de la FHNW, les mesures se focalisent de plus en plus sur des facteurs culturels, tels que l'organisation des études et les carrières en fonction du genre (en particulier l'accompagnement lors du passage des études à la vie professionnelle).</p> <p>Les détails relatifs au déroulement des études, aux cycles d'études, aux types de hautes écoles et aux domaines spécialisés figurent dans le rapport actuel : « Hommes et femmes dans les hautes écoles spécialisées suisses : indicateurs d'égalité des chances dans les études et les carrières scientifiques »</p> <p>https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/hs/hautes-ecoles/hochschulpolitische-themen/chancengleichheit-von-frau-und-mann.html</p> <p>(Document ci-dessous)</p>		<p>Dans les branches MINT, on peut citer la chimie (+2,6%) et les technologies/TI (+2,4%).</p> <p>Cette évolution révèle le début d'un changement de culture et de structure dans les hautes écoles spécialisées et il convient de l'ancrer sur le long terme.</p> <p>Le programme a été achevé à la fin juin 2017. Certaines mesures relatives aux contributions liées à des projets 2017-2020 et aux plans d'action spécifiques aux hautes écoles spécialisées sont en cours : « Égalité des chances et développement des hautes écoles » qui englobe tous les types de hautes écoles et est coordonné par swissuniversities.</p> <p>https://www.swissuniversities.ch/fr/organisation/projets-et-programmes/p-7/</p>
11. Encouragement de la relève Innosuisse	<p>Innosuisse a la possibilité d'encourager une relève hautement qualifiée dans le domaine de l'innovation au moyen des bourses et de prêt sans intérêts. Ces subventions doivent être octroyées pour des passages temporaires dans</p> <ul style="list-style-type: none"> des entreprises dont les activités sont basées sur la science, afin d'acquérir des compétences pratiques, ou dans des instituts de recherche, afin d'approfondir les compétences dans la recherche appliquée. 	<p>WBF (Innosuisse)</p> <p>dominique.gruhl-begin@innosuisse.ch</p>	<p>En projet</p> <p>Le conseil d'administration d'Innosuisse a décidé de repenser le concept. Ce nouveau concept sommaire doit être présenté au DEFR jusqu'à la fin de l'année 2018.</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	L'encouragement de la relève devrait rester subsidiaire par rapport aux autres instruments d'encouragement d'Innosuisse.		
12. Reconnaissance de la formation militaire au commandement par les hautes écoles	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.	DDPS (D) Michael.Arnold@vtg.admin.ch	En cours (2014-2019) Les huit grandes <i>hautes écoles spécialisées</i> (département Économie) ont conclu avec la FSCA un accord de reconnaissance soit par l'attribution concrète de crédits ECTS ou par la validation des acquis de l'expérience. Huit <i>universités/ EPF</i> (facultés de sciences économiques) et une <i>haute école pédagogique</i> attribuent en outre déjà des crédits ECTS. Outre la formation continue (élément prépondérant jusqu'à aujourd'hui), il est également de plus en plus possible de prendre en compte ces acquis pour le premier cycle des études (bachelor, master consécutif).
13. Améliorer l'information et le conseil sur les professions, les études et les carrières ainsi que l'orientation professionnelle dans les écoles	Améliorer la préparation à un choix professionnel au niveau de l'école primaire et mettre davantage l'accent sur le lien avec le marché du travail dans la formation des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.	DEFR (SEFRI) remy.hueb-schi@sbfi.admin.ch	Achévé (2018) Préparation au choix d'une profession (lead CDIP) a. Les résultats de l'étude sur la préparation au choix d'une profession ont fait l'objet d'une discussion au sein du groupe d'accompagnement du SP1 en septembre 2016. Un groupe de travail a élaboré des recommandations à l'attention des cantons. Elles seront retravaillées puis à nouveau soumises au groupe d'accompagnement en 2018. On clarifiera aussi si elles peuvent être placées dans un contexte plus large (p.ex. avec des études en cours).

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<p>b. formation des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (lead SEFRI).</p> <p>Les résultats de l'inventaire ont été discutés lors de la séance du 30 juin 2016 du groupe de coordination du projet Orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Le groupe de coordination estime que la formation de l'OPUC n'influe que dans une moindre mesure sur la qualité de la prestation en matière de formation professionnelle. Sur la durée, les formations et qualifications continues des conseillers en orientation sont plus importantes.</p> <p>En accord avec la CDIP, il a été décidé qu'un mandat dont le but est de combiner les exigences de l'OPUC et la stratégie formation professionnelle 2030 serait attribué. Les premiers résultats sont arrivés à la mi-2018.</p>
14. Mesures de formation des branches concernées	Le SEFRI a indiqué en 2016 comment encourager la formation, la formation continue ainsi que le reclassement de la main d'œuvre indigène dans les domaines de la santé, du bâtiment, de l'hébergement, de l'informatique et de la construction de machines.	DEFER (SEFRI) tommy.durer@sbfi.admin.ch	Achévé (2016) Le SEFRI a mené des entretiens avec des représentants des branches correspondantes. Les représentants ont exposé leurs mesures éducatives existantes et prévues ainsi que leur vision de la situation en matière de personnel qualifié dans leur branche. Le rapport a été approuvé lors de la séance du Conseil fédéral du 22 juin 2016.
15. Mesures de formation de l'administration fédérale et des	Le rapport conjoint du DFF, du DETEC et du DDPS indique de quelle manière encourager la formation, la formation continue, le reclassement et l'embauche de main-d'œuvre suisse.	DFF (OFPER) jorge.kuehni@epa.admin.ch	Achévé (2016) Le rapport a été porté à l'ordre du jour de la séance du Conseil fédéral du 22 juin 2016.

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
grandes entreprises de la Confédération proches du marché			

b. Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
<p>16. Réduction des mesures incitatives négatives concernant l'imposition des couples mariés</p>	<p>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.</p> <p>Le système existant de l'impôt fédéral des couples mariés constitue une incitation défavorable à l'emploi (effet dissuasif) des femmes mariées, par ailleurs souvent hautement qualifiées. Les solutions permettant de remédier à la pénalisation du mariage contribuent à plusieurs égards à éliminer cet effet dissuasif. Les modèles admettant l'imposition séparée des conjoints (imposition individuelle, méthode alternative du calcul de l'impôt) permettent d'éliminer davantage les incitations négatives à l'emploi que les modèles proposant une imposition commune (splitting). Ils sont donc privilégiés dans le cadre de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.</p> <p>Le message relatif à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Imposition équilibrée des couples et de la famille) (18.034) doit permettre de supprimer dans le cadre de l'impôt fédéral direct la pénalisation contraire à la Constitution de certains couples mariés à deux revenus et de certains couples de rentiers mariés par rapport à des couples de concubins vivant dans la même situation économique, ce au moyen d'un « barème multiple avec calcul alternatif de l'impôt ». Comme la charge fiscale marginale baisse par rapport au droit en vigueur, les incitations en ce qui concerne l'exercice d'une activité lucrative sont plus</p>	<p>DFF (AFC)</p> <p>Brigitte.Behnisch-Scheidegger@estv.admin.ch</p>	<p>En cours</p> <p>Le Conseil fédéral a présenté le message relatif à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Imposition équilibrée des couples et de la famille) (18.034) le 21 mars 2018. En raison du recours du Tribunal fédéral touchant les votations sur l'initiative populaire « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage », la CER-CE a décidé le 19 juin 2018 de suspendre le projet.</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	élevées. Il faut donc prévoir une mobilisation de l'offre de travail des conjoints qui réalisent le revenu secondaire.		
17. Traitement fiscal des frais de garde des enfants	Les frais de garde des enfants doivent être mieux pris en compte fiscalement à l'avenir. Le Conseil fédéral a proposé, dans son message relatif à la modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (Déduction fiscale des frais de garde des enfants par des tiers) (18.050), que les parents puissent déduire de l'impôt fédéral les frais de la garde extrafamiliale de leurs enfants jusqu'à concurrence de 25'000 francs par enfant (actuellement 10'100 francs).	DFF (AFC) Martin.Daepf@estv.admin.ch	En cours La CER-N prévoit d'entamer la consultation du projet le 12 novembre 2018. L'entrée en vigueur aurait lieu au plus tôt le 1 ^{er} janvier 2020.
18. a. Prolongation de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants (incitation financière)	La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants est arrivée à échéance le 1 ^{er} février 2015. Lors de la séance automnale 2014, le Parlement a accepté de prolonger la loi de quatre ans afin de continuer à encourager la création de nouvelles places d'accueil. À l'occasion de sa prolongation, le programme a bénéficié d'un nouveau crédit d'engagement de 120 millions de francs. Lors de sa session d'automne 2018, le Parlement a opté pour une prolongation de 4 ans jusqu'en janvier 2023 ainsi que pour un nouveau crédit d'engagement de 124,5 millions de francs.	DFI (OFAS) marc.stampfli@bsv.admin.ch	En cours (2015-2019) La prolongation de quatre ans a été acceptée par le Parlement lors de sa session d'automne 2018. Elle entrera en vigueur au 1 ^{er} février 2019. Le programme d'impulsion a permis de soutenir jusqu'ici la création de plus de 59 000 nouvelles places en structures d'accueil. Cela représente plus du double du nombre de places estimées. Comme l'a montré une étude d'évaluation, les aides financières ont un caractère durable très marqué, 96% des structures d'accueil de jour pour les enfants et 94% des institutions d'accueil extrascolaire ayant bénéficié d'un soutien continuant d'exister même après l'expiration des aides financières.
b. Introduction de deux nouvelles aides financières dans le cadre de	Le Conseil fédéral souhaite par ailleurs encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Pour cela, il propose d'introduire deux nouveaux types d'aides financières pour une durée limitée de 5 ans : (1)		En cours (2018-2023)

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants	des aides financières permettant de relever les subventions cantonales et communales pour l'accueil extrafamilial d'enfants, (2) des aides financières pour les projets qui permettent d'adapter encore mieux les offres de services de garde aux besoins des parents. 100 millions de francs doivent être mis à disposition à cette fin.		Le Conseil national et le Conseil fédéral ont adopté le 16 juin 2017 la modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants et l'arrêté fédéral relatif à un crédit de 100 millions de francs. Les dispositions relatives aux mesures d'encouragement sont entrées en vigueur au 1 ^{er} juillet 2018.
19. Emploi de personnes en service civil dans des structures de garde d'enfants	<p>La loi révisée sur le service civil crée un nouveau domaine d'activité intitulé « instruction publique ». Les personnes astreintes au service civil peuvent désormais soutenir des enseignants dans toutes les écoles (degré préscolaire au secondaire II compris).</p> <p>Outre la prolongation de l'incitation financière (cf. mesure 18 ci-dessus), l'extension du domaine d'activité des civilistes doit permettre d'encourager davantage le développement de l'offre de places en structures d'accueil pour enfants (notamment la cantine et l'encadrement continu dans les écoles).</p>	<p>DEFR (ZIVI)</p> <p>christoph.hartmann@zivi.admin.ch</p>	<p>Achévé (2016)</p> <p>La loi fédérale sur le service civil révisée et l'ordonnance sur le service civil révisée sont entrées en vigueur au 01.07.2016.</p> <p>La nouvelle offre dans le domaine d'activité « instruction publique » a du succès :</p> <p>au 30.09.2017, 281 écoles dans toute la Suisse ont été reconnues en tant qu'établissements d'affectation du nouveau domaine d'activité. Elles fournissent au total 934 places d'affectation à des civilistes. En 2017, 75'800 journées de service ont été accomplies (soit 6% de l'ensemble des jours de service civil) dans ces écoles.</p>
20. Groupe de travail chargé du financement de structures de jour en milieu scolaire	Mandaté par le Conseil fédéral, un groupe de travail a évalué 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.	<p>DEFR (SECO)</p> <p>daniela.bieri@seco.admin.ch</p>	<p>Achévé (2015)</p> <p>Le rapport final « Erwerbskompatibilität von Finanzierungsmodellen für Tagesstrukturen im Schulbereich » a été publié en ligne.</p>
21. Mesures exemplaires en place dans	<ul style="list-style-type: none"> Les collaborateurs de l'administration fédérale ont droit, depuis le 01.07.2013, à une réduction de leur taux d'occupation de 20 % au maximum à partir de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le taux 	<p>DFF (OFPRR)</p> <p>jorge.kuehni@epa.admin.ch</p>	<p>Achévé (2016)</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
l'administration fédérale en tant qu'employeur	<p>d'occupation ne doit cependant pas chuter en dessous de 60%. (art. 60A OPers).</p> <ul style="list-style-type: none"> Depuis le 30.06.2010, les nouveaux postes à pourvoir dans l'administration fédérale sont proposés si possible avec un taux d'occupation compris entre 80 % et 100 %. L'administration fédérale propose des formes de travail souples, telles que le temps partiel et le jobsharing, y compris pour les cadres, le télétravail ou le travail mobile, ainsi que des modèles de temps de travail flexibles (temps de travail basé sur la confiance, temps de travail annualisé). L'administration fédérale soutient financièrement ses collaborateurs dans la garde extrafamiliale de leurs enfants et propose une offre de conseil en matière de garde d'enfants et de prise en charge de proches. 		<p>Rapport de gestion du personnel 2016 : augmentation du pourcentage de personnes travaillant à temps partiel.</p> <p>En 2016, 24,4% des collaborateurs travaillaient à temps partiel.</p> <p>L'augmentation par rapport à 2015 a été aussi élevée pour les hommes que pour les femmes : 0,8% pour chacune des catégories.</p> <p>En 2016, 552 accords de télétravail ont été conclus. Ajoutés aux 1'833 accords déjà existants à la fin de l'année précédente, on arrive à un total de 2'385. Cette nette augmentation de 30,1% montre bien que l'information systématique relative aux formes de travail mobile s'avère efficace.</p> <p>Mesure de sensibilisation :</p> <p>La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (garde d'enfants et prise en charge de proches : défis et aides) était au centre des débats lors du HRM-Vorabend-Forum du 25 avril 2017.</p> <p>La question des formes de travail flexibles (jobsharing) était un axe essentiel de la manifestation relative à la diversité du 26 octobre 2017.</p>
22. Réorientation des aides financières selon la loi sur l'égalité (LEg)	La réorientation de l'octroi d'aides financières selon la loi sur l'égalité, prévue dès le 1er janvier 2017, entend soutenir les efforts actuels que la Confédération déploie pour promouvoir l'égalité salariale, des conditions de travail favorables aux familles et la conciliation entre vie	DFI (BFEG) Ursula.Thomet@ebg.admin.ch	En cours (2017-2020) Les ordres de priorité pour l'octroi d'aides financières selon les art. 14 et 15 LEg applicables entre le 01.01.2017 et le 31.12.2020 sont entrés en vigueur.

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	professionnelle et vie familiale, ainsi qu'une participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail.		Les mesures prévues dans l'examen des subventions du DFI sont mises en œuvre (cf. Compte d'État 2015, tome 3, p. 58)
23. Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants	<p>Les besoins croissants d'assistance et de soins auxquels la santé publique ne peut faire face à elle seule, les nouvelles formes de vie familiale et la hausse continue du taux d'activité professionnelle des femmes ont placé les soins aux proches sous les feux de l'actualité politique. De 2009 à 2013, le Parlement et le Conseil fédéral ont donné suite à plusieurs interventions parlementaires visant à améliorer la situation des proches aidants. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a effectué une analyse de la situation, a développé des ébauches de solution et défini les mesures nécessaires. Le Conseil fédéral a adopté le 5 décembre 2014 un « Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants ». Il englobe les champs d'action suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Information et données 2. Offres visant à décharger les proches – qualité et accès 3. Conciliation entre activité lucrative et prise en charge de proches 4. Congé de proche aidant ou autres possibilités de soutien 	<p>DFI (OFSP)</p> <p>re-gula.ricka@bag.ad-min.ch</p>	<p>En cours (2017-2020)</p> <p>Le 1^{er} février 2017, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'intérieur DFI, en collaboration avec les départements DFJP et DEFR, d'élaborer des adaptations de la législation en vue d'améliorer la sécurité juridique et la reconnaissance des proches aidants. La consultation a clos le 16 novembre 2018.</p> <p>De plus, le programme d'encouragement Offres visant à décharger les proches aidants 2017-2020 a été lancé le 8 février 2017. Sa première partie consiste à élaborer des bases de connaissances et sa deuxième à analyser et documenter les modèles de bonnes pratiques.</p> <p>Jusqu'ici, durant la première partie du programme, six importants projets de recherche ont été lancés. Les premiers résultats sont attendus pour début 2019. En outre, la 1^{re} étape de sélection relative à la documentation de modèles de bonnes pratiques a été achevée avec succès dans le cadre de la deuxième partie du programme. Environ 25 projets ont manifesté leur intérêt pour une documentation.</p>

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

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
24. Réforme de la prévoyance vieillesse 2020	À l'aide d'une approche globale et équilibrée, la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 devrait assurer le niveau de prestations de la prévoyance vieillesse. Elle aurait veillé à ce que l'AVS et la prévoyance professionnelle bénéficient d'un financement suffisant et permettent une transition plus souple vers la retraite.	DFI (OFAS) colette.nova@bsv.admin.ch	Achévé La réforme de la prévoyance vieillesse 2020 cherchait à flexibiliser le versement d'une rente et la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite. La réforme Prévoyance vieillesse a échoué en votation populaire le 24 septembre 2017.
25. L'administration fédérale en tant qu'employeur : rôle d'exemple (concept de « gestion des générations »)	La gestion des générations vise l'interaction évolutive entre les différentes générations et exploite le potentiel et la diversité de chacun. Avec une politique du personnel axée sur les différentes phases de la vie, l'administration fédérale lutte en tant qu'employeur contre la pénurie de personnel qualifié, qui apparaît comme une conséquence de l'évolution démographique.	DFF (OFPER) jorge.kuehni@epa.admin.ch	Achévé Nouvelle mesure provenant de la gestion des générations : Mise en œuvre à partir de 2018 L'administration fédérale s'engage, dans le cadre de sa stratégie 2016-2019 en matière de ressources humaines, à être à l'avenir un employeur attractif et qui prend en compte les besoins de ses collaborateurs dans les différentes phases de leur vie. Il s'agit d'exploiter également le potentiel offert par les travailleurs âgés. Un objectif primordial de l'administration fédérale est de conserver ses collaborateurs jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire. C'est pourquoi le concept « Gestion de la transition dans l'administration fédérale, aménagement de la phase de la vie professionnelle précédant le départ à la retraite » a été élaboré. À partir de 2018, deux mesures seront prioritaires. Pour élaborer une planification consensuelle de l'avenir de manière optimale, satisfaisant aussi bien les collaborateurs que les supérieurs, ils en discutent ensemble dans le cadre d'un « entretien sur l'avenir ». Par ailleurs, la carrière en arc doit être encouragée comme un instrument important de la gestion de la transition.

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<p>Le thème de la gestion de la transition est intégré aux formations obligatoires destinées aux cadres.</p> <p>Sur la base des résultats des travaux de mise en œuvre du concept, les mesures suivantes ont été mises en place en 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'administration fédérale dispose d'une analyse complète de la structure du personnel. La rédaction du rapport correspondant est toujours effectuée avant une nouvelle période de Stratégie Personnel de l'administration fédérale. Les résultats peuvent ainsi être intégrés à la Stratégie Personnel. <p>Un suivi des départs a été introduit comme mesure supplémentaire en 2016.</p>
26. Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés	<p>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.</p> <p>Quatre conférences nationales sur le thème des travailleurs âgés se sont déroulées dans le cadre de la FKI, dans le but d'optimiser la réinsertion de ces personnes dans le marché du travail en Suisse.</p>	<p>DEFR (SECO)</p> <p>daniela.bieri@seco.admin.ch</p>	<p>Achévé</p> <p>La première conférence a eu lieu le 27 avril 2015. Elle a ouvert le dialogue sur ce thème dans le but de développer une compréhension commune des défis rencontrés par les travailleurs âgés sur le marché du travail. De la vision partagée des participants à la conférence ont émergé des mesures dans les quatre domaines suivants :</p> <p>Réinsertion (optimisation des instruments de l'AC) ;</p> <p>Qualifications professionnelles (maintien des compétences par le biais de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie) ;</p> <p>Sensibilisation (élimination des préjugés négatifs et prise de conscience des pratiques discriminatoires ainsi que des évolutions et de leurs répercussions sur le marché du travail) ;</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<p>Flexibilisation de la retraite et organisation de la phase professionnelle précédant la retraite.</p> <p>Les conférences qui ont suivi ont été l'occasion de faire un suivi des mesures et de les compléter. Chacune a été dédiée à un thème prioritaire (2016 : réinsertion/prévention du chômage ; 2017 : discrimination selon l'âge/prévoyance professionnelle ; 2018 : apprentissage tout au long de la vie/planification de carrière). Chaque conférence a abouti à une déclaration conjointe des acteurs de s'engager dans les différents prioritaires.</p> <p>Les déclarations conjointes, les rapports et les communiqués de presse ainsi que d'autres documents sont disponibles ici.</p> <p>Une cinquième conférence est prévue pour 2019.</p>
27. Examen du financement de la formation de travailleurs âgés	Le 18 décembre 2015, le Conseil fédéral a décidé d'examiner de plus près le financement de la formation continue des travailleurs âgés. L'objectif est de maintenir et d'optimiser la compétitivité sur le marché du travail.	DEFER (SEFRI) theres.ku-ratli@sbfi.admin.ch	<p>En cours</p> <p>En décembre 2015, le Conseil fédéral a chargé le SEFRI d'examiner en détail le financement de la formation continue des travailleurs âgés. Après avoir pris connaissance d'un rapport d'analyse, il a recommandé en novembre 2016 de limiter le groupe cible aux travailleurs peu qualifiés et en particulier aux travailleurs âgés, et d'examiner différents instruments de soutien.</p> <p>En avril 2017, le Conseil fédéral a chargé le DEFR et le SEFRI d'élaborer pour la fin novembre 2017 des critères de soutien des formations continues dans le domaine des compétences de base (à savoir numérisation, langue).</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<p>Le 8 novembre 2017, le Conseil fédéral a finalement adopté le projet de soutien prioritaire « Compétences de base sur le lieu de travail ». Dès le 1er janvier, les entreprises pourront proposer des formations continues dans le domaine des compétences de base et bénéficier de subventions fédérales.</p> <p>Situation en août 2018 : la Confédération soutient les 20 offres provenant de tout le pays. 1'103 travailleurs tirent profit de ces offres.</p> <p>4 cantons disposent de leur propre portail. Les demandes qui y ont été déposées n'ont pas été prises en compte dans les chiffres ci-haut. Ces derniers peuvent donc être revus à la hausse.</p> <p>www.sbf.admin.ch/einfach-besser</p>

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

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
28. Programme d'encouragement « Interprofessionnalité du système de santé », notamment dans les soins médicaux de base	<p>Le but de la mesure est de renforcer l'interprofessionnalité au niveau de la formation et de l'exercice de la profession dans le domaine de la santé, afin d'améliorer l'efficacité du système de la santé et d'influer positivement sur la pénurie de personnel qualifié.</p> <p>La collaboration interprofessionnelle des professionnels de la santé et l'attribution consciente des tâches dans le cadre d'équipes interprofessionnelles permet</p>	<p>DFI (OFSP)</p> <p>Ryan.Tandjung@bag.admin.ch</p> <p>Cinzia.zeltner@bag.admin.ch</p>	<p>En cours (2017-2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attribution de 14 mandats de recherche dans le domaine de la formation et de l'exercice de la profession (la durée peut aller du milieu 2017 au milieu 2020 selon les projets). • Répertoire en ligne avec modèles de bonne pratique (www.bag.admin.ch/modelle-interprof)

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	<p>d'optimiser l'utilisation des ressources en personnel en fonction des compétences disponibles. Il est ainsi possible d'améliorer la qualité, d'une part, et d'accroître l'efficacité des prestations, d'autre part. La pénurie prévisible de personnel qualifié dans le domaine de la santé pourrait être atténuée par une amélioration de l'efficacité.</p> <p>L'interprofessionnalité facilite en outre une amélioration de la composition des postes en fonction du niveau de qualification (« Skill & Grademix »), ce qui accroît l'attractivité des différentes professions de la santé, étant donné que les professionnels peuvent ainsi assumer plus de responsabilités dans le cadre de leurs compétences et de leurs facultés. Cela pourrait contribuer à allonger la durée d'exercice d'une profession et réduirait la pénurie de personnel qualifié.</p> <p>Le programme d'encouragement se déroule sur deux temps :</p> <p>entre 2017 et 2020, un montant maximal de 750 000 de francs sera affecté à la promotion de la recherche du secteur public. Concrètement, des projets de recherche et la documentation de modèles de bonnes pratiques (www.bag.admin.ch/fpinterprof) seront encouragés dans le domaine de la formation et de l'activité professionnelle.</p> <p>La réalisation de la première phase se base sur l'art. 16 de la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).</p> <p>Dès 2021, un maximum de huit millions de francs supplémentaires devrait être employé à l'encouragement de projets de recherche, y compris ceux ne relevant</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Documentation détaillée de 7 modèles interprofessionnels en lien avec l'exercice de la profession dans une brochure de la journée du 27 novembre 2018 consacrée à l'interprofessionnalité dans le domaine Chronic Care (élaboré en collaboration avec l'ASSM et la plateforme Interprofessionnalité).

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	pas du domaine public. Le cadre juridique permettant d'encourager financièrement les projets interprofessionnels orientés vers les applications a été posé. Il sera intégré dans la loi sur les professions de la santé et par un droit à modifier dans la loi sur les professions médicales. La décision de financement requise a été adoptée par le Parlement au cours de sa session d'automne 2016, mais doit encore se faire sans incidence sur le budget.		
29. Promotion de la coordination des soins	<p>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 les groupes de patients sollicitant un nombre de prestations supérieur à la moyenne. Une coordination bien concertée est d'une grande importance pour ces groupes de patients, puisqu'il est fréquent que plusieurs médecins, thérapeutes, hôpitaux et autres institutions soient impliqués.</p> <p>Encourager la coordination des soins est d'autant plus important que le nombre de patients nécessitant des soins lourds 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.</p>	<p>DFI (OFSP)</p> <p>Lea.vonWartburg@bag.admin.ch</p>	<p>En cours</p> <p>L'accent a été mis sur les patients (très) âgés polymorbides qui constituent le premier groupe de patients, selon les résultats de la deuxième conférence nationale Santé2020.</p> <p>Le plan de mesures consolidé en avril 2016 a été mis en œuvre en collaboration avec les acteurs concernés (jusqu'à fin 2017).</p> <p>Parallèlement, les bases nécessaires à l'optimisation de la coordination du deuxième groupe de patients ont été déterminées (personnes en situation de handicap psychique et souffrant de troubles somatiques comorbides). Des mesures appropriées doivent être mises en œuvre en 2018.</p>
30. Recherche sur les services de santé	Elle fait explicitement partie du Masterplan « Médecine de famille et soins médicaux de base » (cf. mesure 34).	<p>Stefan.Spycher@bag.admin.ch</p>	<p>Achévé (2015)</p> <p>Mis en œuvre avec PNR74</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
		admin.ch / Herbert.Brunold@bag.admin.ch	
31. Réalisation de la stratégie de qualité	<p>La stratégie de qualité poursuit les objectifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantir et améliorer la qualité et l'adéquation des prestations 2. Renforcer la sécurité des patients de manière durable 3. Endiguer les coûts de l'assurance obligatoire des soins 	<p>DFI (OFSP)</p> <p>sandra.schneider@bag.admin.ch</p>	<p>En cours</p> <p>Le message relatif à la loi fédérale visant à promouvoir la qualité et l'économicité dans l'assurance obligatoire des soins a été transmis le 4 décembre 2015 par le Conseil fédéral au parlement. Le Conseil fédéral souhaite ainsi renforcer la coordination des activités de qualité entreprises par les partenaires et les parties prenantes et développer une base financière durable pour la mise en œuvre des mesures de contrôle et d'amélioration de la qualité.</p> <p>Afin d'améliorer la sécurité des patients, quatre programmes pilotes nationaux « progress ! » ont été mis en œuvre par la Fondation pour la sécurité des patients Suisse depuis 2012. Les programmes « Safe Surgery », « Safe Medication at Interfaces » et « Safety at Bladder Theters » ont été achevés avec succès. Le programme « La sécurité de la médication en EMS » est en cours de mise en œuvre.</p>
32. Programme HTA (Health Technology Assessment)	<p>Le renforcement du HTA (Health Technology Assessment) vise également des objectifs similaires, à savoir la réduction des prestations et processus qui s'avèrent inefficaces.</p>	<p>DFI (OFSP)</p> <p>sandra.schneider@bag.admin.ch</p>	<p>En cours</p> <p>Le 04.05.2016, le Conseil fédéral a approuvé des moyens pour la mise en place d'une unité HTA à l'OFSP, qui sera mise en place progressivement entre 2017 et 2019. L'unité HTA de l'OFSP travaille avec des organisations existantes et confie l'établissement des rapports HTA à des partenaires externes.</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
			<p>Un processus public a été défini pour déterminer les prestations de l'Assurance obligatoire des soins (AOS) à réévaluer.</p> <p>L'OFSP examine leur plausibilité et les hiérarchise avec les parties prenantes. Après leur examen par les Commissions fédérales, les thèmes sont définis chaque année par le DFI. L'état actuel du traitement des différents thèmes peut être consulté sur www.bag.admin.ch > Thèmes > Assurances > Assurance-maladie > Désignation des prestations > Réévaluation des prestations - HTA.</p>
33. Loi fédérale sur le dossier électronique du patient	<p>La loi fédérale du 19 juin 2015 sur le dossier électronique du patient (LDEP) fixe les conditions de traitement des données contenues dans le 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, d'accroître l'efficacité du système de santé et de promouvoir la compétence des patientes et patients en matière de santé.</p> <p>Le dossier électronique du patient améliorera le suivi médical des patientes et patients en facilitant l'échange de données entre les professionnels de la santé. Des erreurs dans la médication ainsi que la répétition d'exams médicaux pourront ainsi être efficacement évitées.</p>	<p>DFI (OFSP)</p> <p>salome.vongreyerz@bag.admin.ch</p>	<p>En cours (2017-2019)</p> <p>La LDEP est entrée en vigueur le 15 avril 2017. Actuellement, tout est mis en œuvre à tous les niveaux (Confédération, cantons, communautés de référence, prestataires TI, etc.) afin que le dossier électronique du patient soit disponible dans tout le pays d'ici le printemps 2020 au plus tard.</p>
34. Forum de médecine de premier recours	<p>Conformément à l'article constitutionnel 117a relatif aux soins médicaux, le Forum « Soins médicaux de base »</p>	<p>DFI (OFSP)</p>	<p>En cours.</p>

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
(ancien Masterplan Médecine de famille et soins médicaux de base)	<p>a été institué en octobre 2015. Il s'agit d'un organe dirigé par la Confédération et les cantons, au sein duquel près de 20 acteurs des soins médicaux de base se penchent sur les défis actuels et futurs dans le domaine des soins médicaux de base. Ce forum a pour but d'identifier les problèmes, de trouver des solutions et de formuler des recommandations à l'attention des décideurs politiques.</p> <p>Un groupe restreint de cinq personnes a par ailleurs été mis en place en janvier 2017, chargé de préparer les thèmes concrets pour le forum.</p> <p>Ce groupe a accueilli sept membres supplémentaires en octobre 2017 pour diversifier le plénum du forum.</p>	<p>Cin- zia.Zeltner@bag.ad min.ch / Ryan.Tand- jung@bag.ad- min.ch</p>	<p>La dernière édition du forum a eu lieu le 16 octobre 2017. La prochaine édition pourrait se dérouler lors du deuxième semestre de l'année 2019.</p> <p>Dans la perspective du troisième forum, ce groupe restreint a mandaté une étude sur les systèmes de rémunération, qui recommandait au forum et à l'OFSP d'intensifier le recours aux forfaits dits complexes. Le Forum s'est mis d'accord et a décidé d'organiser un forum de suivi sur le sujet. En vue de ce forum de suivi, un mandat de recherche sur le thème des forfaits complexes est en cours.</p>
35. Programme « Active and Assisted Living » (AAL)	<p>Dans le cadre du programme européen de promotion de l'innovation « Active and Assisted Living » (AAL), 16 pays de l'UE ainsi que la Suisse, la Norvège, Israël 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.</p> <p>AAL est un programme complémentaire au programme de recherche européen Horizon 2020.</p>	<p>DEFRI (SEFRI) claire.dove@sbf.ad min.ch</p>	<p>En cours (2014-2020)</p> <p>La Confédération a participé depuis 2009 aux coûts de recherche et de développement de centres de recherche, d'entreprises et d'organisations représentant les utilisateurs finaux suisses, dans le cadre de 100 projets (état 2018).</p> <p>La phase actuelle du programme va durer encore jusqu'en 2020.</p> <p>Un programme successif est actuellement à l'étude.</p>

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

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
36. Renforcement de l'intégration des admis provisoires et des réfugiés sur le marché de la formation et du travail	En collaboration avec des acteurs compétents et dans le cadre de projets coordonnés, des travaux sont réalisés pour renforcer l'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés sur le marché du travail et dans les filières de formation (suppression d'obstacles structurels, dialogue sur l'intégration « Travailler » de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA), projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants - Formations de rattrapage »).	DFJP (SEM) adrian.gerber@sem.admin.ch stephanie.zbinden@sem.admin.ch	En cours La collaboration entre les secteurs public et privé a pu être intensifiée dans le cadre de projets concrets. Exemples : Projet pilote « Formation d'auxiliaire de santé pour migrants » CRS, projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants – formations de rattrapage » (2013-2018) SEM, programme « Mentoring » (2014-2016) SEM, coaching professionnel (par exemple SZ, TG, GR, ZH, etc.) ; modèle progressif du salaire partiel plus (canton des Grisons) : 3 x 6 mois ; Social Impact Bond (canton de Berne) : Caritas ; Bilan de positionnement CEBIG (canton GE), divers projets d'intégration sur le marché du travail avec diverses branches. Les travaux liés au programme d'intégration en Suisse sont en cours.
37. Programme pilote de pré-apprentissage d'intégration et d'encouragement précoce de la langue	Les réfugiés reconnus et les personnes admises à titre provisoire qui possèdent un certain potentiel sur le marché du travail doivent pouvoir bénéficier d'une formation de façon à trouver par la suite leur place dans la vie professionnelle. Dans ce cadre, 18 cantons ont conclu un contrat avec le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) en vue de proposer, à partir de cet été, un pré-apprentissage d'intégration d'une durée d'un an. Ce programme pilote mis en place par la Confédération s'étend sur quatre ans.	EJPD (SEM) adrian.gerber@sem.admin.ch thomas.fuhrmann@sem.admin.ch	En cours (2018-2021) Les mesures d'encouragement linguistique précoce ont été lancées le 1 ^{er} janvier 2018 et le pré-apprentissage d'intégration en été 2018. Le nombre de places a été largement atteint. L'amélioration de la coopération interinstitutionnelle (intégration - formation) et l'implication des entreprises grâce aux organisations du monde du travail concernées sont particulièrement réjouissantes. Les programmes pilotes font l'objet d'une évaluation et d'un développement continu d'année en année.
38. Suppression d'obstacles juridiques	La suppression d'obstacles administratifs pour les employeurs lors de l'embauche de personnes en situation d'asile et la création d'incitations visent à encourager l'insertion professionnelle des personnes admises à	DFJP (SEM) adrian.gerber@sem.admin.ch	En cours (2016-2018) Automne 2017 : Consultation relative aux dispositions légales de la révision de la loi sur les étrangers

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
	titre provisoire. La suppression de la procédure d'autorisation pour exercer une activité professionnelle et l'introduction parallèle d'une procédure de notification ainsi que la suppression de la taxation spéciale doivent éliminer des obstacles administratifs et réduire la charge administrative pour l'employeur.	sonia.marconato@sem.admin.ch	(intégration) auprès des cantons et des milieux intéressés. Entrée en vigueur prévue pour le 2e semestre 2018. Les dispositions d'application de la loi révisée sur les étrangers et l'intégration entreront en vigueur le 1er janvier 2019.
39. Améliorer les conditions-cadres de l'insertion professionnelle de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire (information, procédure d'autorisation, qualifications)	L'objectif est d'améliorer l'information et l'accès des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire à des qualifications dans le cadre des structures réglementaires en matière de formation et d'emploi, afin de mieux les intégrer sur le marché du travail.	DFJP (SEM) adrian.gerber@sem.admin.ch stephanie.zbinden@sem.admin.ch	En cours (2018-2019) Le 20 juin 2017, le groupe national de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle (www.iiz.ch) a décidé de lancer un projet commun entre les partenaires de la CII dans le domaine « Évaluation des potentiels ». L'objectif est de développer des recommandations et des instruments adéquats.

f. Autres mesures visant à accroître l'insertion professionnelle

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
40. Rôle d'exemple de l'administration fédérale en tant qu'employeur : intégration de personnes présentant un handicap	L'administration fédérale en tant qu'employeur prend des mesures de manière ciblée pour garantir l'égalité des chances, la non-discrimination et l'encouragement de l'intégration des personnes en situation de handicap. (Conformément aux valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel – stratégie 2011-2015 concernant le personnel de l'administration fédérale)	DFF (OFPER) jorge.kuehni@epa.admin.ch	Achévé (2016) Durant l'exercice 2016 (rapport de gestion du personnel), les unités administratives ont déposé des demandes de soutien pour 340 personnes en situation de handicap et ont intégré celles-ci dans leur environnement actuel ou un nouvel environnement. Les chiffres englobent l'ensemble des domaines de l'administration fédérale, sauf celui de la Défense et

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
dans l'administration fédérale	Le 22 juin 2011, le Conseil fédéral a émis des réglementations.		<p>le corps des gardes-frontières, car les possibilités d'intégration y sont très limitées ou inexistantes.</p> <p>La part d'emploi de personnes en situation de handicap s'élève à environ 1,5 %.</p> <p>Pour la législature 2016-2019, le Conseil fédéral a défini une valeur cible de 1 à 2 %.</p> <p>Mesure de sensibilisation :</p> <p>Exemples de bonnes pratiques sur le portail emploi de l'administration fédérale (https://www.stelle.admin.ch/stelle/fr/home/arbeiten-beim-bund/soziale-verantwortung.html).</p>
41. Modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (évolution de l'AI)	La plupart des mesures concernant l'évolution de l'AI visent à renforcer la participation au marché du travail des personnes atteintes dans leur santé. Il convient de mettre l'accent notamment sur le case management « Formation professionnelle » (CM FP) qui soutient les jeunes au moment du passage de l'école à la formation et qui pose les bases de leur insertion professionnelle ultérieure. La présente reconsidération permet d'intégrer l'AI dans le CM FP et le cofinancement par l'AI doit garantir le maintien de cet instrument éprouvé dans tous les cantons, si possible.	DFI (OFAS) marc.stampfli@bsv.admin.ch	En projet Le Parlement a commencé d'examiner le projet de loi un an (seulement) après son adoption. La poursuite du développement de l'AI fait actuellement l'objet de discussions au Parlement. Un premier jalon sera l'adoption du projet de loi par le Premier Conseil (Conseil national) : au plus tôt lors de la session d'hiver 2018 ou de la session de printemps 2019, l'entrée en vigueur au 1 ^{er} janvier 2020 est encore possible, mais pas très réaliste.
42. Évaluation de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées	L'objectif de cette mesure est d'élaborer des recommandations pour le développement de l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la vie professionnelle.	DFI (BFEG) andreas.rieder@gs-edi.admin.ch	Achevé (2018) Rapport du Conseil fédéral sur la politique du handicap (9 mai 2018)

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
(Loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand)	Conformément aux recommandations sur le développement de mesures relatives à l'encouragement des conditions-cadres pour la participation des handicapés à la vie active		Le programme « Égalité et emploi » adopté dans le rapport combine diverses mesures visant à promouvoir la participation des personnes handicapées à la vie professionnelle. L'objectif principal du programme est de préparer les connaissances sur les mesures en faveur de l'égalité et leur impact, de promouvoir la mise en œuvre de ces mesures, de rendre accessibles les principes de base et les résultats et de promouvoir la coordination et l'échange des connaissances entre les acteurs concernés. En se concentrant sur la suppression des facteurs défavorables dans le monde du travail et sur la promotion de conditions-cadres inclusives, le programme complète les mesures d'insertion professionnelle dans le cadre de l'assurance invalidité. Le programme « Égalité et emploi » s'étend sur une période de quatre ans (2018-2021) et bénéficie d'un soutien étroit des services de la Confédération, des partenaires sociaux et des organisations pour les personnes handicapées.
43. Avance en matière d'information des demandeurs d'emploi : modification de l'ordonnance sur le personnel fédéral	Depuis le 1 ^{er} juillet 2015, tous les postes vacants de l'administration fédérale mis au concours sont rendus accessibles aux offices régionaux de placement (ORP) au moins une semaine avant leur publication officielle. Cette décision a été prise par le Conseil fédéral le 11 février 2015 dans le cadre de la gestion des flux migratoires et en complément de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.	DFF (OFPER) jorge.kuehni@epa.admin.ch	Achevé Mise en œuvre le 1 ^{er} juillet 2015 : lancement de l'interface entre eRecruiting Bund et Job-Room. Les postes vacants de l'administration fédérale sont publiés sur Job-Room sept jours au moins avant leur publication officielle. Modification de l'art. 22 al. 3 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) du 12 juin 2015 entrée en vigueur le 1 ^{er} août 2015

Mesure	Description	Responsabilité de la Confédération	Situation
44. Amélioration de la situation relative au personnel qualifié dans le domaine des soins – Masterplan	<p>Le 9 décembre 2016, le Conseil fédéral a décidé de confier trois mesures au DEFR et au DFI, devant permettre de</p> <ul style="list-style-type: none"> A) mieux exploiter le potentiel de recrutement (campagne sur les soins de longue durée) B) faciliter le retour à la vie active de soignants diplômés par le cofinancement de cours de réinsertion professionnelle pour 2'000 soignants qualifiés C) augmenter la durée d'exercice d'une profession par l'optimisation ciblée des facteurs liés à l'environnement de travail dans les institutions de soins de longue durée. <p>Les mesures sont orientées sur les soins de longue durée, car le besoin se fait le plus pressant dans ce secteur (+ 27'000 personnes requérant une prise en charge et des soins d'ici 2025).</p>	<p>DFI (OFSP) / DEFR (SEFRI)</p> <p>maria.hodel@bag.admin.ch / gerda.luethi@sbfi.admin.ch</p>	<p>En cours (2017-2022)</p> <p>Mesure A) : l'agence de communication qui a élaboré la campagne a été sélectionnée. La campagne sera lancée avant la fin de l'année 2018. Elle est placée sous la responsabilité de Curaviva Suisse, Spitex Suisse et OdASanté.</p> <p>Mesure B) : Le catalogue de critères pour l'octroi d'aides financières est prêt et le courrier d'information a été envoyé aux cantons en mars 2018. Les premières demandes des cantons pour l'octroi d'aides financières ont été reçues.</p> <p>Mesure C) : L'outil d'évaluation pour l'analyse des facteurs liés à l'environnement de travail dans les établissements de soins de longue durée a été développé et doit être validé sous peu par les entreprises actives dans les soins à long terme.</p>