

Note d'allocution

Sommet national de l'initiative Personnel qualifié suisse

Point de presse

Jean-Michel Cina, conseiller d'État, président de la Conférence des gouvernements cantonaux (CdC)

Chef du Département de l'économie, de l'énergie et de l'aménagement du territoire (VS)

Monsieur le Président de la Confédération,
Mesdames, Messieurs,

Les propos tenus aujourd'hui par les représentants des cantons sont sans équivoque :

Les cantons sont très actifs dans la promotion du potentiel de main-d'œuvre nationale, et ils le font bien !

Utiliser et promouvoir les potentiels de main-d'œuvre nationale fait partie du quotidien des administrations cantonales : pensez aux enseignants de nos écoles, écoles professionnelles et hautes écoles, mais aussi à tous les conseillers en orientation professionnelle, conseillers ORP, coaches professionnels, délégués à l'égalité, spécialistes de l'intégration et travailleurs sociaux, par exemple. Tous ces spécialistes sont en contact, jour après jour, avec des personnes qui vivent en Suisse et dont ils tentent de détecter les potentiels et de les faire fructifier, afin d'augmenter leurs chances d'accéder au marché de l'emploi. Je ne parle pas de programmes particuliers, mais de ce que l'on appelle l'offre des structures ordinaires, mise à disposition par les cantons et les communes.

Le succès est incontestable. En 2006, les partenaires du domaine de la formation se proposaient de faire passer le taux de diplômés du secondaire II (maturité et fin d'apprentissage) de 90 % à 95 %. Le pari est gagné chez les jeunes adultes nés en Suisse. Notre système éducatif figure en bonne place en comparaison internationale. Les jeunes gens scolarisés et formés en Suisse ont en général un très bon bagage au moment d'entrer sur le marché de l'emploi. De nombreux pays veulent s'inspirer de ce modèle.

Ce matin, nous avons vu que les cantons réagissent aux nouveaux défis avec la souplesse nécessaire et qu'ils lancent de nombreux projets et mesures de proximité, afin de valoriser les groupes cibles que sont les femmes, les seniors, les adultes susceptibles d'acquérir une qualification ou les réfugiés. Riche de plus de 200 exemples concrets, le site Internet www.personnelqualifié-suisse.ch illustre les mesures engagées par les cantons. Car nous ne sommes pas un pays centralisé qui déclenche des plans d'action nationaux. En Suisse, ce sont les cantons et les communes qui mettent en place quantité de projets et de mesures qui déploient souvent de grands effets à l'échelon local.

Certaines de ces mesures ont fait leurs preuves, notamment dans le domaine de la santé :

Ainsi, les cantons exigent tous des hôpitaux qu'ils forment du personnel ; les homes et les organisations de soins à domicile y sont aussi en partie tenus. Le nombre de certificats d'assistant en soins et santé a plus que doublé depuis 2007. Par ailleurs, plusieurs cantons financent des cours de réinsertion ou forment des réfugiés à l'activité d'aide-soignant. Ces dix dernières années, les cantons universitaires sont parvenus à augmenter de 40 % environ le nombre de places d'études en médecine humaine. On forme désormais davantage de médecins suisses.

Je terminerai par trois points qui me semblent importants :

1. **Soyons réalistes quant aux potentiels susceptibles d'être mobilisés en Suisse.** Prenons l'exemple des femmes : plusieurs études montrent que la majorité d'entre elles sont satisfaites de leur taux d'occupation.
2. Nous avons entendu ce matin que certains secteurs souffrent d'une pénurie croissante de personnel qualifié. Or, s'il faut créer de nouvelles structures d'accueil extra-familial, il faudra aussi former davantage de professionnels de la petite enfance. Le secteur de la santé a, lui aussi, vu ses effectifs augmenter ces dernières années, tant et si bien que les efforts déployés par les cantons ont été partiellement neutralisés. Ma deuxième conclusion est donc **nous ne pouvons pas nous passer de main-d'œuvre étrangère.**
3. **L'État ne peut pas pourvoir à tout.** Revenons au sujet conciliation travail-famille : certes, les pouvoirs publics créeront plus de places de crèches ou d'écoles à horaire continu, mais il faudra en assurer la qualité et veiller à ce que les prix soient abordables pour les parents. Si l'on demande aux femmes d'expliquer ce qui les empêchent de renouer avec une activité rémunérée, elles avancent toujours les mêmes raisons : inégalités salariales à travail égal, manque de postes à temps partiel, horaires trop rigides, difficulté de travailler en *job-sharing*, culture d'entreprise peu favorable à la famille. Tous ces éléments montrent que les entreprises doivent elles aussi s'engager afin que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne soit pas un vain mot.

Il est donc indispensable que les représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux se retrouvent autour d'une table pour faire le point et cibler leur action.