

**Le Grand Conseil
du canton de Berne**

**Der Grosse Rat
des Kantons Bern**

Jeudi (après-midi) 9 juin 2016

Interpellations de la Direction des finances

128 2015.RRGR.929 Interpellation 242-2015 Baltensperger (Zollikofen, PS) Préserver l'attractivité de la formation professionnelle de base

N° de l'intervention: 242-2015
Type d'intervention: Interpellation
Déposée le: 14.09.2015
Déposée par: Baltensperger (Zollikofen, PS) (porte-parole)
Burkhalter (Rümligen, PS)
Cosignataires: 0
N° d'ACE: 253/2016 du 2 mars 2016
Direction: FIN

Préserver l'attractivité de la formation professionnelle de base

Le canton de Berne a pour but annoncé de consolider la formation professionnelle de base et met explicitement en avant les possibilités de carrière qu'elle offre.

Le rapport de décembre 2013 sur la formation professionnelle supérieure¹ rédigé à l'intention du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) montre que les diplômes deviennent de plus en plus importants et que les responsables du recrutement ont tendance à privilégier les candidats et candidates possédants des titres similaires aux leurs. Les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont surreprésentés dans le secteur public par rapport au secteur privé. Si la formation professionnelle supérieure est solidement implantée dans certains domaines, tels que la santé et le social, les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle sont largement exclus des fonctions dirigeantes, en particulier dans l'administration, alors que la préparation à de telles fonctions fait partie intégrante des cursus des écoles supérieures – à la différence de ceux des hautes écoles (cf. conditions minimales de reconnaissances pour les écoles supérieures <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20042470/index.html>).

L'attractivité de la formation professionnelle de base dépend notamment des possibilités de carrière effectivement offertes par la formation professionnelle supérieure. Si le canton de Berne estime que les personnes qui ont suivi un enseignement professionnel supérieur ne sont pas aptes à exercer des fonctions de direction dans l'administration, cela dévalorise clairement la formation professionnelle, de base comme supérieure.

Dans ces conditions, le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Comment se présente concrètement la situation dans le canton de Berne ? Y a-t-il un antagonisme entre études supérieures et études professionnelles aux fonctions de direction ?
2. Que fait le canton pour que les responsables du recrutement soient informés de la valeur de la formation professionnelle supérieure ? Comment s'assure-t-on que les responsables du recrutement ne tendent pas à favoriser les personnes possédant les mêmes diplômes qu'elles ?
3. Certaines fonctions de l'administration cantonale sont-elles réservées aux titulaires d'un diplôme supérieur ? Si oui, lesquelles ? Et pourquoi les titulaires d'un diplôme d'enseignement professionnel supérieur en sont-ils exclus ?
4. Y a-t-il des diplômés ou diplômées de l'enseignement supérieur qui exercent la même fonction que des diplômés et diplômées de l'enseignement professionnel mais à un échelon de traitement supérieur en raison de leur diplôme ? Dans l'affirmative, comment justifie-t-on cette inégalité de traitement ?

¹ Disponible en allemand seulement: *Befragung Höhere Berufsbildung, Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt.*

5. Face à plusieurs candidatures valables qui satisfont tout autant aux exigences professionnelles, donne-t-on systématiquement la préférence aux diplômés et diplômées de l'enseignement supérieur, même si le poste ne requiert pas nécessairement un tel diplôme ?

Réponse du Conseil-exécutif

Le canton de Berne employeur ne remet pas en cause la valeur de la formation professionnelle de base ni de la formation professionnelle supérieure. Le système dual de la formation professionnelle de base, qui combine la pratique en entreprise et un ambitieux programme scolaire, constitue un important pilier du système de formation en Suisse. Le Conseil-exécutif partage par conséquent l'avis des auteurs de l'interpellation, selon lequel il faut préserver l'attractivité de cette voie de formation.

Il est cependant indéniable que les exigences dans la formation professionnelle de base ont augmenté ces dernières années et que la tendance est à une qualification plus élevée. Il existe en outre des professions qui ont davantage été ancrées dans le secteur tertiaire (école supérieure ES et haute école spécialisée HES). Le Conseil-exécutif considère clairement que les différentes voies de formation, qu'elles relèvent de l'enseignement professionnel de base ou des écoles de formation générale, ne sont pas en concurrence et ne devraient pas être opposées les unes aux autres dans l'administration cantonale.

L'administration cantonale bernoise accomplit une quantité de tâches des plus diverses au service de la population du canton de Berne ainsi que des entreprises et des organisations qui y sont établies. En raison de sa taille comme de la multiplicité des profils professionnels et des champs d'activités, le canton de Berne a besoin aussi bien de personnel justifiant d'une formation professionnelle supérieure que de personnes diplômées des hautes écoles. L'éventail des fonctions d'encadrement et de direction est très large et va de la classe de traitement 13 (p. ex. chef(fe) d'équipe III) à la classe 30, qui est la plus élevée (p. ex. secrétaire général). Faire carrière, c'est-à-dire assumer des fonctions d'encadrement et de direction, est en principe possible dans l'administration cantonale pour toutes les personnes ayant suivi la formation et/ou le perfectionnement approprié. Le canton de Berne encourage activement son personnel à élargir et à approfondir ses compétences professionnelles, en lui permettant notamment de suivre des cours de perfectionnement internes comme externes. Il crée ainsi les conditions requises pour pourvoir les postes vacants de dirigeants ou de spécialistes en interne, son propre personnel disposant souvent d'une formation professionnelle supérieure.

Question 1

La formation des collaborateurs et collaboratrices n'est pas enregistrée dans le système d'information sur le personnel de l'administration cantonale. En l'absence de données statistiques à ce sujet, il n'est pas possible d'établir le rapport entre titulaires de diplômes des hautes écoles et personnes diplômées de l'enseignement professionnel supérieur aux fonctions de direction.

Question 2

Le Conseil-exécutif est convaincu que les responsables du recrutement ont conscience de leur fonction et de la responsabilité qui en découle, et qu'ils nomment aux postes vacants les personnes qui conviennent le mieux pour les occuper. Les spécialistes des ressources humaines des services du personnel – qui sont bien souvent diplômés de l'enseignement professionnel supérieur – ont une connaissance avérée du système éducatif suisse et sont ainsi aptes à évaluer les compétences et les caractéristiques propres à la formation correspondant aux différents diplômes. De plus, ces spécialistes suivent de près les évolutions et les nouveautés sur le marché de la formation, du perfectionnement et de l'emploi. Le canton ne prend pas d'autre mesure particulière pour les informer de la valeur des différentes voies de formation et de perfectionnement.

Question 3

Il y a dans l'administration cantonale des fonctions qui exigent explicitement un diplôme d'une haute école. Ce sont, par exemple, certaines fonctions du domaine de la justice, du corps

médical, du clergé ou du corps enseignant, pour lesquelles le diplôme d'une haute école est le plus souvent prescrit par la loi. Pour toutes les autres fonctions, d'autres parcours professionnels sont possibles.

Les titulaires d'un diplôme des hautes écoles occupent souvent des fonctions qui demandent un travail méthodique, scientifique ou conceptuel. Comme chez d'autres employeurs, force est de constater que plus le niveau de qualification requis pour un poste est élevé et plus on recherche des personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Mais c'est précisément chez les cadres, qui peuvent être recrutés en interne, que les collaborateurs et collaboratrices qui ont fait leurs preuves de par une solide expérience ont aussi leurs chances, même s'ils n'ont pas fait d'études supérieures.

La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer une activité exigeante et à responsabilité. Dans l'administration cantonale, le personnel spécialisé et les cadres qui sont diplômés de l'enseignement professionnel supérieur occupent souvent des postes d'encadrement de niveau inférieur ou moyen et sont plus fortement représentés dans les fonctions qui exigent des connaissances pratiques ou spécifiques (p. ex. finances et comptabilité, informatique, gestion du personnel, police, assistance, professions technico-médicales, contrôle des véhicules ou économie forestière). Il s'agit là de domaines d'activités qui sont indispensables pour garantir un service public orienté vers la prestation de services.

Question 4

Dans le système de rémunération du canton de Berne, l'affectation à une classe de traitement se fonde sur une évaluation de la fonction. Elle ne tient pas compte de la formation individuelle du titulaire du poste. De ce fait, il ne peut pas exister d'inégalité de traitement entre des personnes qui exercent la même fonction mais possèdent des formations différentes.

Question 5

Le recrutement de personnel et l'attribution des postes sont décentralisés dans les offices et les unités administratives, et relèvent de la compétence et de la responsabilité des Directions, de la Chancellerie d'Etat et des autorités judiciaires. Les informations sur les candidats et candidates, sur leur formation et sur la procédure de sélection ne sont pas enregistrées et donc pas disponibles.

Il est essentiel de définir un profil des exigences clair pour pourvoir tout poste vacant. La formation privilégiée dépend principalement du niveau de qualification de la fonction considérée. Sélectionner les candidatures en fonction des compétences clés requises pour le poste, et pas seulement de la formation, renforce encore l'objectivité dans la prise de décision et crée des conditions équitables pour tous les candidats et candidates. Bien souvent, l'expérience professionnelle, les compétences spécialisées et sociales ainsi que le potentiel du candidat ou de la candidate ont précisément plus d'importance que la formation. Rien ne permet de supposer que les responsables du recrutement aient tendance à préférer les personnes diplômées des hautes écoles ou à défavoriser les titulaires d'une formation professionnelle supérieure.