



Wicht Jean-Daniel

Prochaine crise : pénurie de personnel à l'Etat de Fribourg ?

Cosignataires : 0 Réception au SGC : 17.01.23

Dépôt

Après la crise de la COVID-19, celle de la fourniture de matériaux de construction, de médicaments et d'autres biens de consommation, puis actuellement la crise énergétique liée à la guerre en Ukraine, la prochaine crise se profile déjà à l'horizon, celle de la pénurie de main-d'œuvre !

Déjà les entrepreneurs, au sens large du terme, ont des difficultés à recruter des cadres, des personnes qualifiées pour de nombreuses tâches manuelles.

Au niveau de l'Etat de Fribourg, il est inquiétant de constater que le blocage des postes de travail est régulièrement contourné par des engagements au moyen de contrats de travail à durée déterminée. Le postulat 2022-GC-18, accepté par le Grand Conseil, devrait apporter d'intéressantes informations sur la situation actuelle. Les collaborateurs qui bénéficient d'une régularisation de leur poste de travail, après plusieurs années de CDD, sont parfois frustrés d'être classés en fonction d'un choix de formation effectué des années auparavant. En effet, parmi ces employés ou cadres, venant du privé, certains ont obtenu un brevet fédéral et attestent de nombreuses formations continues, mais ces qualifications n'entrent pas dans les grilles salariales de l'Etat de Fribourg.

Malheureusement, la fonction pour laquelle ils sont engagés définitivement requiert un Bachelor. Les compétences requises pour le poste sont reconnues par leurs supérieurs mais la classe de salaire reste liée aux diplômes ! Cet état de fait s'applique également aux collaborateurs fidèles depuis plusieurs années à l'Etat de Fribourg. En fait, de nombreux collaborateurs ne peuvent prétendre à un poste à responsabilité parce qu'ils n'ont pas choisi, vingt ans plus tôt, la voie universitaire ! Une collaboratrice de l'Etat me disait récemment : « Je ne vois pas comment je pourrais évoluer. Je suis en sorte condamnée à rester à mon poste actuel sans perspective d'avoir d'autres responsabilités et cela même si je décide de suivre une nouvelle formation continue certifiée ! » Avec certitude, cette jeune personne va rechercher un nouvel emploi dans le privé prochainement.

Aujourd'hui, dans le monde du travail, on demande des compétences certifiées par un diplôme mais on ajoute systématiquement « ou formation jugée équivalente ». Il existe également la validation des acquis par l'expérience (VAE) soutenue par la Confédération. La mise en œuvre de ce type de procédure de qualification est de la compétence des Organisations du monde du travail (Ortra). Les cantons, en tant que partenaires, ont la charge de proposer l'offre pour les profils de compétences validés au niveau national. L'Association nationale Swiss Leaders a compris l'importance de l'expérience. Elle propose une certification des compétences de conduite pour les officiers et sous-officiers supérieurs de l'armée ainsi que pour les membres des exécutifs communaux.

Dans le monde du travail, des hommes et des femmes ont créé des entreprises employant des centaines de personnes avec à la clef un CFC, formation complétée après quelques années d'expérience par un brevet fédéral. Les compétences acquises au fil des ans sont précieuses et l'expérience des collaboratrices et collaborateurs, comme des cadres, est déterminante pour la qualité des prestations d'une entreprise.

Si l'Etat de Fribourg en tant qu'employeur veut rester compétitif, il est à mon avis urgent de réformer tout ou partie du système actuel.

Dès lors, je remercie le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes :

1. Est-ce que le Conseil d'Etat partage l'avis que nous allons vers une pénurie de personnel, dans un avenir proche ?
 2. Va-t-il prendre des mesures pour rendre plus attractif l'Etat de Fribourg comme employeur ?
 3. Partage-t-il l'avis que, comme dans le privé, chaque collaborateur devrait pouvoir formuler ses objectifs professionnels et quelles responsabilités il se verrait prendre au sein du service qui l'emploie ?
 4. Est-il vraiment nécessaire d'avoir une formation académique pour obtenir un poste de cadre supérieur à l'Etat, un brevet fédéral accompagné d'un nombre défini d'années d'expérience ne pourrait-il pas avoir parfois une valeur similaire ?
 5. L'expérience professionnelle ne devrait-elle pas être mieux reconnue en permettant à des collaboratrices et collaborateurs expérimentés de prendre de nouvelles fonctions au sein même du service de l'Etat qui l'emploie, voire d'un autre service ?
 6. Promouvoir les collaboratrices et collaborateurs motivés ne devrait-il pas être un objectif prioritaire afin de garder les talents déjà formés ?
 7. Est-ce que le Conseil d'Etat est d'avis qu'il devient nécessaire de réformer le système et les profils de compétences des postes des employés de l'Etat ?
-