



Formation continue : la souplesse, gage d'avenir

Doris Leuthard, Conseillère fédérale
Alliance des sociétés féminines suisses
Modell F

Berne, le 12 février 2008

Embargo
12.02.2008/14:30

**Seule la version
orale fait foi !**

Tous ces siècles, les femmes ont servi de miroirs, dotés du pouvoir magique et délicieux de refléter la figure de l'homme en doublant ses dimensions naturelles. (Virginia Woolf)

Madame la Présidente,
Chères étudiantes et étudiants
Mesdames et Messieurs,

Cela fait longtemps que, nous autres femmes, ne nous contentons plus du rôle de miroir. Ces dernières années, nous avons aussi eu quelques réalisations à notre actif :

- Nous sommes désormais trois au Conseil fédéral, et même quatre en comptant la chancelière de la Confédération.
- A ce jour, le peuple est représenté par une députation à 28% féminine ; il y a quatre ans, ce chiffre n'était que de 25%.
- De grands groupes de technologie de pointe comme ABB ou RUAG-Aerospace sont dirigés par des femmes.
- Dans mon département, on trouve désormais des femmes à la tête des offices de la formation professionnelles et de la technologie (OFFT) et de l'approvisionnement économique du pays (OFAE), de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle et de la CTI.

Je constate par ailleurs avec une certaine satisfaction que 75% des femmes entre 15 et 64 ans ont un emploi. Vu sous un autre angle, il faut cependant concéder que 56,5% de ces femmes travaillent à temps partiel. Ce statut est souvent synonyme de précarité, de couverture sociale incomplète et de faibles possibilités de formation continue. A cela s'ajoute le fait que beaucoup de femmes interrompent leur carrière professionnelle entre 30 et 40 ans pour des raisons familiales. Ce phénomène est moins visible dans d'autres pays européens car les conditions y sont plus favorables à la prise en charge des enfants. Dans ce domaine, nous avons des progrès à faire. Une augmentation du taux d'activité des femmes doperait la croissance : en tant que ministre de l'économie, c'est l'une de mes premières préoccupations. Si, d'ici quelques années, nous parvenons à tirer pleinement profit du savoir-faire des femmes et de leur motivation au travail, nous pourrions nous en féliciter. Alors, la génération issue du petit baby-boom qui s'est terminée au début des années 1990 pourra entrer dans la vie active. Ce n'est que par la suite que la relève manquera pour garantir une croissance économique durable.

D'ici à 2014, le nombre des jeunes entrant sur le marché du travail va diminuer de 8%, alors que celui des plus de 65 ans augmentera, lui, de 15%.

Nous devons donc agir dans les domaines suivants :

- le choix du métier et la formation professionnelle,
- la mise en place de conditions de travail compatibles avec la vie de famille,
- l'offre de formation continue en général.

Examinons le premier point, le choix du métier et la formation professionnelle. De nombreux choix professionnels sont encore faits en fonction des clichés qui collent aux métiers dits typiquement féminins. En 2006, les femmes étaient deux fois plus nombreuses que les hommes à opter pour la vente ; en outre, près de 90% des apprentis dans le domaine des soins sont des femmes. Au niveau des HES aussi, la plupart des étudiants sont des femmes dans les domaines de la santé, du social et de la culture. Pourquoi s'étonne-t-on encore de voir une femme travailler dans le bâtiment, conduire une locomotive, exercer la profession d'ingénieur ou d'informaticienne ? Pourquoi ne parvenons-nous pas à attirer les jeunes femmes vers les professions techniques ou scientifiques ?

Fait réjouissant, en revanche : d'une manière générale, les femmes ont aujourd'hui une meilleure formation. Près de 90 % des jeunes femmes actives ont un diplôme ou un bac. Leur nombre a aussi fortement augmenté sur les bancs des universités. Pourtant, les différences entre hommes et femmes ont la vie dure dans le monde académique :

- Dans les filières académiques techniques et scientifiques, elles ne sont encore que 12 %.
- Seules 20 à 30% des femmes suivent une formation continue de degré tertiaire.

Une bonne formation est la première condition pour réussir sa carrière. Cette condition peut être encore améliorée si les entreprises offrent à leurs employés la possibilité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans cette optique, le SECO a publié voici un an un guide pour une politique d'entreprise favorable à la famille, destiné en particulier aux PME. Des exemples pratiques montrent aux entreprises comment s'y prendre pour permettre à leurs employés, en leur accordant davantage de souplesse, de mieux équilibrer le travail et la famille. Je constate avec satisfaction que ce guide rencontre un vif intérêt et qu'il a déjà donné lieu à un certain nombre de réalisations positives.

Les statistiques soulignent l'importance des modèles de travail favorable à la famille et des structures d'accueil dans les communes. En Suisse, on dispose en moyenne de 2,5 crèches pour 1000 enfants de moins de sept ans. Trente-neuf crèches propo-

sent leurs services en ville de Berne ; il y en a 33 dans tout le canton d'Argovie et trois seulement dans le canton de Nidwald.

Nous avons encore des progrès à faire dans ce domaine. On en parle depuis des années et la Confédération a mis des moyens à disposition pour lancer le processus. Mais il ne s'est pas encore passé grand-chose. Nous avons besoin de plus de places dans les crèches pour accueillir les enfants hors de leurs familles. Il faut aussi développer les horaires continus dans les écoles. Quant à l'économie, elle doit accélérer la mise à disposition de modèles de travail favorables à la famille, comme l'annualisation du temps de travail, le travail à temps partiel, le job-sharing ou le télétravail. Au DFE, nous avons pris le taureau par les cornes et nous offrons déjà une vaste palette de possibilités de job-sharing, de télétravail et de prise en charge des enfants.

Toute l'économie doit réussir à permettre aux femmes aussi bien qu'aux hommes – car les hommes aussi souhaitent se consacrer davantage à leur famille – de concilier le plus simplement possible leur vie familiale et leur activité professionnelle. Si nous parvenons à proposer suffisamment d'emplois offrant cette possibilité, ce sera un plus pour la société toute entière, pour les entreprises et pour leurs employés. Les modèles de travail favorables à la famille deviendront ainsi un avantage en termes de compétitivité. Parallèlement, il faut inciter par des moyens appropriés les employeurs à créer des postes de cadres attrayants pour les femmes. Nous avons aussi travaillé dans ce sens, au DFE. Nous proposons des analyses afin d'identifier le potentiel des femmes et de les orienter vers les filières adéquates. Et tant mieux si nous parvenons ainsi à augmenter la proportion des femmes dans les postes de cadres. Une centaine de nos collaboratrices ont déjà manifesté leur intérêt. Voilà qui contredit le cliché selon lequel les femmes elles-mêmes n'en voudraient pas. Vu l'évolution démographique actuelle, nous ne pouvons tout simplement pas nous permettre de négliger l'immense potentiel des femmes. Dans notre rapport intitulé « potentiELLE », nous présentons les moyens et les mesures permettant aux femmes d'améliorer leurs aptitudes à entreprendre. L'automne dernier, nous avons franchi une première étape importante à l'occasion d'une conférence nationale. Des entreprises comme la Poste, Denner, CSS ou Adecco se sont donné pour but d'aider les femmes à accéder à des postes de cadre. Il nous faut maintenant poursuivre les réalisations afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.

Mais, Mesdames et Messieurs, il ne s'agit pas seulement de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Nous devons également développer des systèmes de formation continue qui visent le même objectif. L'UE reconnaît désormais qu'il est indispensable de se former tout au long de sa vie. La manque de connaissances est un facteur de risque. La stratégie de Lisbonne a débouché sur un programme doté de quelque 7 milliards d'euros pour les années 2007 à 2013. En Suisse, en revanche, la formation continue est régie à de nombreux niveaux différents. Pas moins de onze textes législatifs fédéraux traitent de ce sujet, dont la loi sur la protection

des animaux ! Il en résulte de nombreux doublons et une mauvaise utilisation des moyens financiers. Dans notre pays, pourtant, la formation continue est d'autant plus indispensable que nos ressources sont limitées. Indispensable, elle l'est autant aux personnes engagées professionnellement qu'à celles qui connaissent des interruptions dans leur carrière et, en particulier, aux catégories les plus défavorisées sur le plan de la formation. Nous vivons dans un monde en constante mutation, dans lequel la formation continue a la plus grande importance et reste indispensable toute la vie durant. Il est donc essentiel d'aider la population active à mieux se positionner sur le marché du travail, de réduire le chômage et de tirer le meilleur profit du savoir-faire disponible. Au vu de cela, le Conseil fédéral a décidé, lors de sa dernière séance, la mise en examen d'une politique ciblée en matière de formation continue .

Le modèle F apporte une réponse très concrète et prometteuse à ces défis. Avec le concours des instituts de formation, il offre des possibilités de perfectionnement d'une grande souplesse sur la base d'un travail à temps partiel ; il s'adresse à toutes les professions, du cuisinier à la directrice en passant par les spécialisations les plus diverses. Grâce au modèle F, on doit pouvoir faire une pause dans sa carrière, se réinsérer sur le marché du travail et se réorienter.

En tant que ministre de la formation professionnelle, je suis particulièrement heureuse d'avoir contribué à la mise en place du modèle F, qui a bénéficié du soutien financier de mon département. Le modèle F n'est pas seulement un système de formation et un exemple concret de ce que peut être une politique d'égalité. Vu la reconnaissance aussi rapide qu'étendue qu'il a obtenue, c'est aussi une réussite incontestable. Ses premiers résultats sont très prometteurs. A ce jour, pas moins de quinze instituts de formation y participent en offrant quelque 250 filières d'études suivies par 1000 étudiants en formations postgrade.

- Le modèle F permet de dépasser le vieux dilemme « famille ou carrière ».
- Le modèle F rend la formation professionnelle des adultes attractive et flexible.

Le succès du modèle F prouve qu'il y a une demande pour des programmes de formation qui font progresser l'égalité entre hommes et femmes. Notre économie en a besoin. Nous devons axer la formation continue sur les besoins des générations futures et les exigences de la société du savoir. Le potentiel des femmes mérite d'être mieux utilisé et d'être pleinement mis à contribution. Les entreprises ont tout intérêt à offrir à leurs employés un meilleur équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Si les femmes peuvent participer encore plus au monde du travail en lui apportant leurs connaissances étendues et leur expérience propre, c'est toute la société et l'économie qui en profiteront. Car on sait bien que toute relation de partenariat est gagnante lorsque chaque partie peut se développer en fonction de ses possibilités et de ses opportunités.

Je vous remercie de votre attention.