

Séminaire d'automne VBT 2022

Le personnel qualifié manque ... partout !

Le 3 novembre 2022, le restaurant Kreuz à Herzogenbuchsee accueillait le 7^e séminaire d'automne de la Société des vétérinaires bernois (VBT).

La rencontre s'était approprié le thème hautement d'actualité de la pénurie de personnel qualifié.



VEREIN BERNISCHER TIERÄRZTINNEN UND TIERÄRZTE
SOCIÉTÉ DES VÉTÉRINAIRES BERNOIS

www.vbt.ch

Les personnes présentes ont tout d'abord eu le plaisir de suivre quatre brefs exposés captivants. Mais le séminaire a aussi laissé la part belle aux discussions et aux échanges conviviaux. À titre d'animateur, nous avons eu la chance de pouvoir faire appel à Christoph Peter, ingénieur agronome HES. Il connaît parfaitement la situation de notre profession, puisqu'il a notamment endossé durant de nombreuses années la fonction de responsable du domaine Économie au secrétariat de la SVS. Le séminaire ne s'était pas donné pour but de « gérer les problèmes », mais d'échanger et de rechercher des solutions.

La SVS se concentre sur la compétitivité

L'après-midi a débuté par un exposé de Claudia Graubner. Membre du Comité de la SVS, elle dirige aussi un cabinet privé et assume en outre la fonction de chargée de cours à l'Université de Berne. Sous le titre « Qu'entend la SVS par manque de personnel qualifié? », elle a présenté les résultats de sondages et d'études sur ce thème: 50 % des vétérinaires en pratique rurale ont plus de 50 ans, de nombreux cabinets ne trouvent pas de successeurs, seuls 40 % des étudiants souhaitent travailler plus tard dans un cabinet, les semaines de 60 à 80 heures sont encore courantes et 36 % des nouveaux vétérinaires autorisés à exercer en Suisse proviennent de l'étranger. Aux termes de l'enquête 2022 que la SVS a menée auprès de la base, les membres voient en premier lieu un potentiel d'action dans la promotion de la relève et dans la collaboration régionale.

La SVS soutient ses membres et les cabinets à différents niveaux, l'accent étant placé sur l'amélioration de la situation économique des cabinets grâce à un réseau de conseil. Celui-ci devrait apporter un soutien aux cabinets, en particulier dans les thèmes des finances et de la rentabilité. À titre d'exemple, des outils de calcul sont mis à disposition afin

de garantir une facturation adéquate des prestations et, par conséquent, la compétitivité des cabinets vétérinaires.

Un soutien est également proposé pour la formation des AMV et les ententes au niveau des services d'urgence. Dans ce but, la SVS veut continuer à promouvoir la collégialité entre les membres et les cabinets. Le modèle de cabinet d'apprentissage doit pour sa part permettre d'améliorer l'entrée dans la profession ainsi que la réinsertion professionnelle.

Que font les pouvoirs publics contre la pénurie de personnel qualifié ?

Nous attendions avec impatience les réponses de Daniel Schönmann, directeur de l'Office de l'enseignement supérieur, Direction de l'instruction publique et de la culture du canton de Berne.

M. Schönmann a tout d'abord confirmé l'affirmation du titre de la manifestation: les professionnels qualifiés manquent ... partout. On recherche en effet désespérément du personnel qualifié dans les soins, dans l'enseignement, dans l'hôtellerie et la restauration, dans l'informatique ainsi que dans de nombreux autres secteurs professionnels. L'une des principales raisons est certainement à rechercher dans l'évolution démographique: les baby-boomers partent à la retraite.

Le conseiller fédéral Johann Schneider-Amman a lancé l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié en 2011 déjà. En rétrospective, on constate qu'elle a permis d'augmenter la part des femmes dans le monde du travail. En outre, la formation en mathématiques-informatique-technique est depuis lors davantage encouragée et le nombre d'étudiants a pu être augmenté dans ces disciplines.

Pour la médecine vétérinaire, quelques nouvelles places d'études ont également pu être créées en 2019. Malheureusement, les ressources et l'infrastructure sont limitées sur les deux sites de Vetsuisse, à Berne comme à Zurich. La balle est dans le camp des politiques pour changer cela ou pour créer une nouvelle faculté de médecine vétérinaire. À en croire M. Schönmann, ce n'est pas sans espoir: en médecine humaine, les places d'études ont pu être augmentées de 20 % au cours des dernières années. Cela a cependant nécessité un effort extraordinaire de nombreuses parts et plusieurs centaines de millions de francs.

Par ailleurs, les pouvoirs publics soutiennent les efforts en faveur des « First Days Skills » et des nouvelles technologies, qui peuvent décharger les personnes.

Que fait l'université pour former suffisamment de professionnels ?

Le professeur David Spreng, doyen de la faculté Vetsuisse, a quant à lui présenté un exposé montant le point de vue de l'université. Il a confirmé le consensus de notre réunion d'automne 2019: il n'existe actuellement aucune alternative à l'actuelle procédure d'admission en numerus clausus. Celui-ci est conçu de manière à sélectionner les candidats qui ont de bonnes chances de terminer leurs études. Il répond en outre aux exigences légales (égalité de droit, équité, scientificité).

On a tout de même réussi à augmenter le nombre d'étudiants de 10%. Par ailleurs, moins de 10% ne terminent pas leurs études de vétérinaire, tandis que 20% doivent redoubler un ou plusieurs semestres. C'est trop, mais cela ne doit pas conduire à abaisser les exigences. Le cursus remanié met pour sa part davantage l'accent sur la formation pratique. Le nouveau catalogue des objectifs d'apprentissage permet également de promouvoir des compétences de base telles que la communication, le travail en équipe ou l'apprentissage tout au long de la vie.

David Spreng se fait des soucis pour la santé mentale des étudiants: des études ont montré qu'environ 50% des étudiants en médecine vétérinaire présentent des signes de dépression et que plus de 50% ont une résilience insuffisante. Il s'agit de la valeur la plus élevée parmi tous les domaines de formation et elle correspond à des études réalisées dans d'autres pays.

La structure de l'examen fédéral va également être adaptée. On veut améliorer la comparabilité des résultats et réduire la subjectivité. L'objectif visé est d'avoir moins de 4% des candidats qui échouent à l'examen fédéral. Les examens « durs » ont en effet lieu au cours des premières années des études.

Il est également prévu d'investir dans la formation postgrade après les études. La SVS et les sections sont également sollicitées à cet égard. Dans l'ensemble, l'université est sur la bonne voie: on y forme davantage d'étudiants, mais les diplômés supplémentaires n'arriveront sur le marché du travail que dans quelques années.

Mesures concrètes pour les entrepreneurs

« Pénurie de personnel qualifié: mains liées et mesures concrètes » était le titre du dernier exposé, tenu par Peter Stämpfli, entrepreneur éponyme du groupe d'édition à Berne. Son entreprise a été fondée il y a 222 ans et emploie actuellement plus de 300 collaborateurs dans différents mé-



Image: Le but du séminaire n'était pas de « gérer les problèmes », mais d'échanger et de rechercher des solutions.

tiers. 40% des employés sont issus d'un apprentissage professionnel.

Les secteurs de la communication, de l'impression et des médias ont des marges étroites et de gros problèmes de recrutement. Les raisons de cette pénurie de personnel qualifié sont diverses: manque d'attractivité, manque de personnel qualifié approprié sur le marché du travail et évolution de la société. Souvent, les possibilités financières de l'entreprise et les attentes des collaborateurs ne coïncident pas.

Pour répondre à ces problèmes, Peter Stämpfli remet régulièrement en question son modèle commercial. À en croire son expérience, seule une solution commune portée par la direction et les collaborateurs peut mener au but. Il faut trouver un équilibre pour la vie de toutes les personnes impliquées. Le temps consacré aux activités sociales ou à son propre corps et les performances au travail doivent être en harmonie à long terme. La direction peut l'encourager, en créant un environnement de travail propice pour les collaborateurs et en agissant comme facilitatrice. Le sentiment d'appartenance à l'entreprise et à l'équipe des collaborateurs, et le fait de pouvoir travailler de manière aussi autonome que possible constitue une motivation pour la plupart des collaborateurs. La culture de leadership doit quant à elle être basée sur la confiance et non sur la peur: la direction et tous les collaborateurs devraient se rencontrer sur un pied d'égalité. Peter Stämpfli nous a brossé un tableau très impressionnant de son entreprise et de l'estime qu'il porte à ses collaborateurs. Cela pourrait constituer une pièce du puzzle contre la pénurie de personnel qualifié.

La discussion qui s'en est suivie a permis à tous les participants de s'exprimer. De nombreuses autres idées ont été échangées sur comment atténuer la pénurie de professionnels qualifiés. Durant la pause-café, l'apéritif et le souper qui a suivi, nombre de consœurs et de confrères ont continué la discussion de manière animée sur ce thème.

Felix Neff, président VBT