

GIM-CH

GRUPEMENT SUISE DE L'INDUSTRIE MECANIQUE

SWISSMECHANIC 
SUISSE ROMANDE

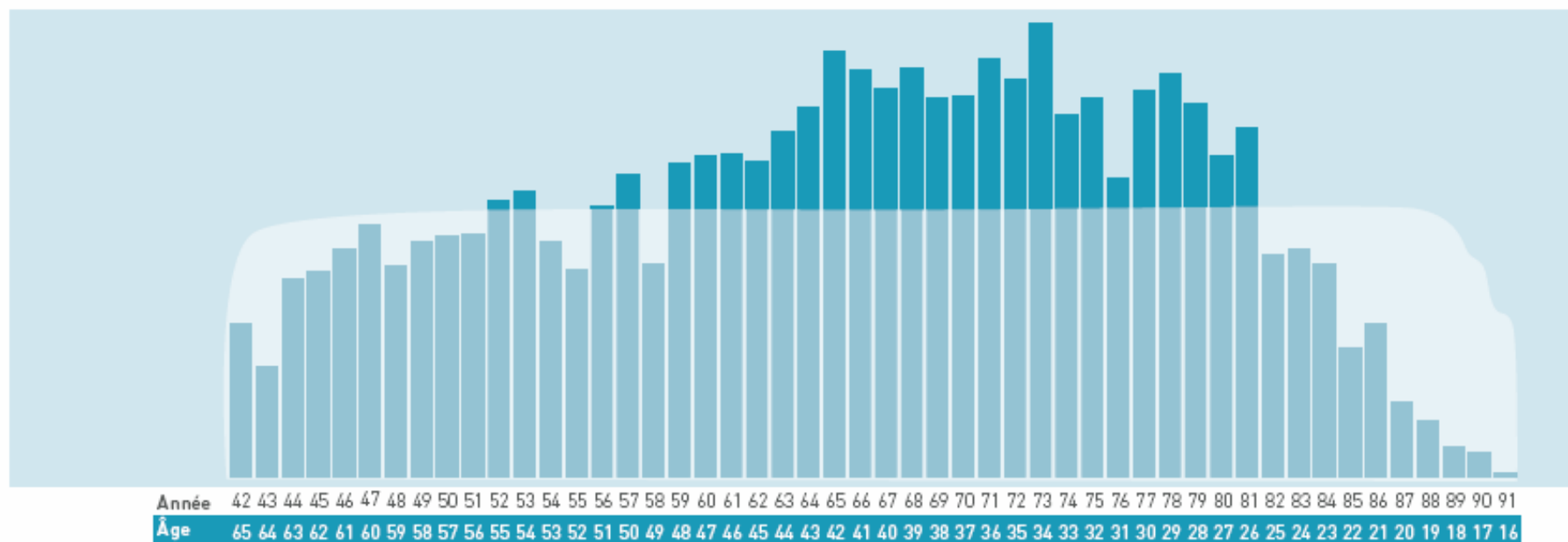
La formation professionnelle dans l'industrie technique de précision

Conférencier : F. Bonjour, Secrétaire général

La courbe des âges

La réalité

et la courbe «idéale»



L'ampleur du défi

Sur 10 ans, on peut donc estimer que ce ne sont pas moins de 20'000 personnes qui devront être formées pour répondre aux besoins de l'économie romande dont plus de 5'000 polymécaniciens et mécapraticiens et au moins 3'000 ingénieurs.

Le cadre de l'action

- **Le défi à relever est romand, l'action à entreprendre doit l'être aussi**
- **Agir sur l'offre et la demande (patrons et jeunes gens)**
- **Intégrée à un projet national : Manufacture-CH dont une des composantes est la formation et la promotion des métiers**

Le concept

- **Création d'une marque neutre : MECAFORMA.CH**
- **La marque doit fédérer les actions des différents partenaires cantonaux, proches du terrain**
- **La marque peut être utilisée à un niveau national**

Les actions engagées

- **Site Internet**
- **Campagne TV**
- **Salons d'apprentissage (VD-VS-GE)**
- **Supports de présentation métiers**
- **Immersions en entreprises**
- **Enquêtes I et II**
- **Ouvrage sur la microtechnique**
- **Information aux écoles et aux politiques**
- **Travail avec les démarcheurs**

Le soutien aux formateurs

- **Prise en charge des CIE**
- **Formation longue en centre de formation**
- **Commissaire professionnel à plein temps**
- **Préparation aux examens**
- **Aide en entreprise à la formation**
- **Amélioration du parc de machines du centre interentreprises**

Rappel de quelques chiffres

- En 1985, 9 grandes entreprises industrielles formaient 490 apprentis. En 2002, seulement 300 dont 270 chez Bobst
- Dans les PME en moyenne 35 apprentis par année
- Montée en puissance des écoles à plein temps entre 1999 et 2002 (de 400 à 600 apprentis)

Objectifs et résultats

EXPOSÉ DES MOTIFS

+ 50 places

Promouvoir les métiers

Encourager les formateurs

Centre interentreprises passer

de 20 à 50 places plein temps

Encourager la formation continue

RÉSULTATS

+ 80 places

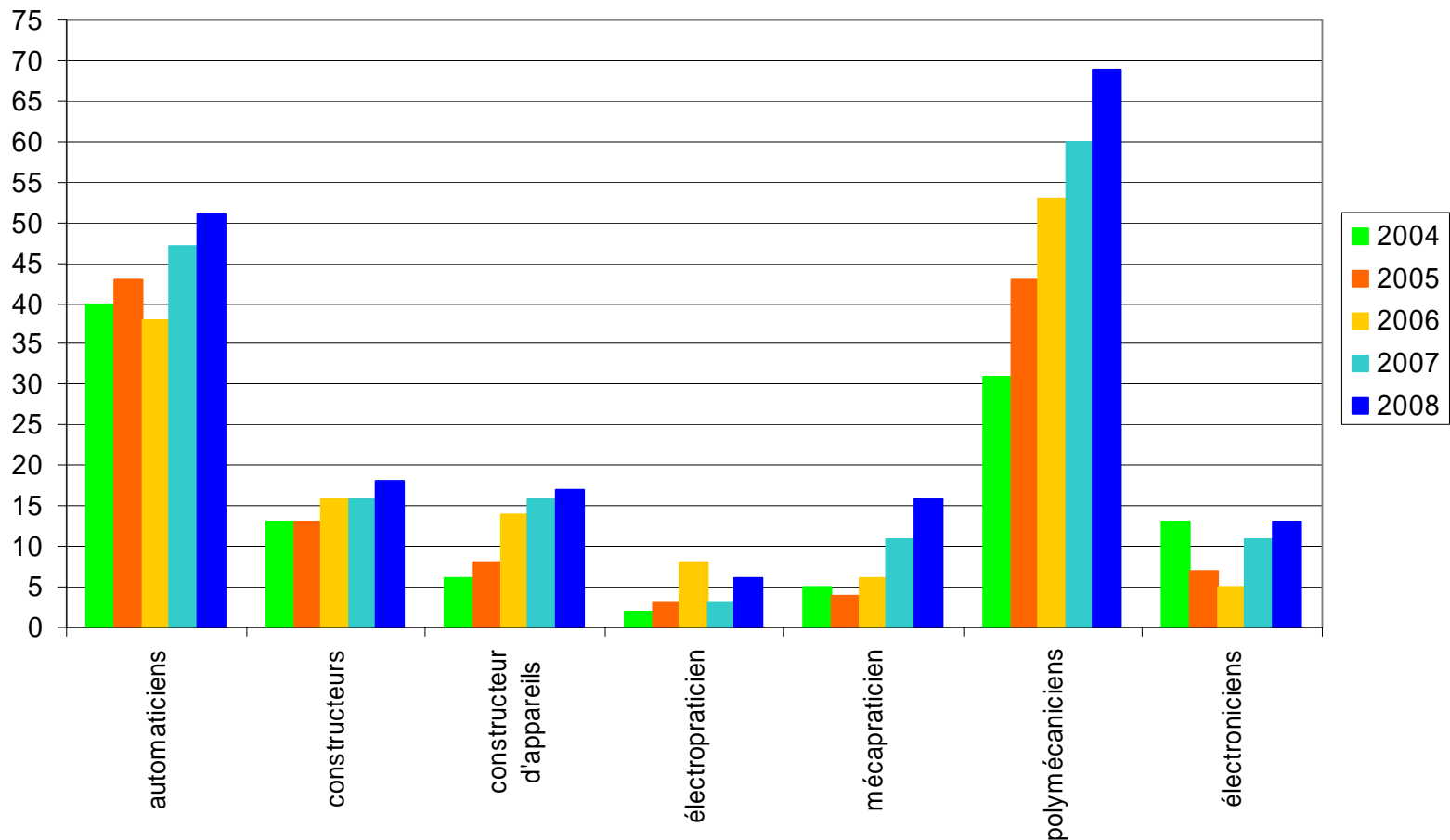
Mecaforma.ch

+ de 40 nouveaux

55 places

près de 100 cours
15 brevets-diplômes

Les gains en places par profession



Etendre l'action à la Suisse romande

- La Fondation MEM a investi plus de CHF 700'000.- à ce jour
- Le financement pour la Suisse romande ne peut que venir de l'OFFT, qui dispose de fonds (art. 4, 54 et 55 LFPr)
- Les cantons doivent donner un signal politique à Berne
- La structure de coordination existe : Manufuture-CH

Les pistes à explorer pour une action romande

- Mise en œuvre de MECAFORMA.CH dans tous les cantons romands pour travailler sur l'offre et la demande
- Exploiter l'enquête II sur l'insertion professionnelle après l'apprentissage

Enquête II : principaux enseignements

- **Les métiers en 4 ans sont marqués par 2 phénomènes :**
 - La très large majorité suit une formation complémentaire et l'insertion professionnelle se fait après 4 à 6 ans (43% des jeunes vaudois avec CFC sont sans emploi dans l'enquête) avec un taux d'insertion de 98%
 - Ceux qui restent ont des attentes insatisfaites par manque de formation continue et quitteront la profession
- **23% des polymécaniciens sont employés dans l'horlogerie**

Enquête II : principaux enseignements

- **Le développement des places de formation pour métiers en 4 ans ne peut être la réponse au problème de manque de personnel de production dans les PME.**
- **La nécessité d'augmenter le nombre de places dans les métiers en 4 ans est reconnue et répond à un besoin, mais elle n'est pas la seule mesure**

Enquête II : principaux enseignements

- **Seule une action forte sur la profession en 3 ans de mécanicien de production apportera la bonne réponse aux entreprises de moins de 50 collaborateurs**
- **Amener le secteur horloger à participer à la formation des polymécaniciens et des mécaniciens de production pour lequel il ne fait aucun effort**

Enquête II :

Les conséquences pratiques

- **Développer dans les écoles de métiers des modèles de formation 2+2 de façon à diminuer l'écart entre les attentes des détenteurs de CFC et la réalité en entreprise**

Enquête II :

Les conséquences pratiques

- **Amener les écoles de métiers à former dans les professions en 3 ans car sans cela les objectifs ne seront pas atteints dans certains cantons dans lesquels les entreprises devront en priorité apprendre à former**

Enquête II :

Les conséquences pratiques

- **Intensifier la promotion du mécanicien de production qui répond aussi à une nécessité sociale de former les jeunes moins scolarisés**

Conclusion

La stratégie à mener par l'industrie ne pourra se faire sans un accompagnement politique de son action.

Les cantons doivent :

- **Reconnaître la nécessité de maintenir la production industrielle en Suisse romande**
- **Obtenir de l'OFFT qu'il finance le développement de la campagne Mecaforma.ch en Suisse romande**
- **Fournir avec les écoles de métiers les conditions cadres au développement de la profession de mécanicien de production**



Merci de votre attention

Le GIM-CH a entrepris une réflexion approfondie en matière de formation en 2007. Sa première démarche a été de réaliser une enquête portant sur les besoins en relève dans l'industrie de précision. Cette démarche a été menée à l'échelon romand puisque le tissu de l'industrie microtechnique est suffisamment homogène et sur un territoire limité pour fournir des résultats fiables. Cette étude devait fournir les bases d'une stratégie en matière de recrutement d'apprentis, de nouveaux formateurs et de promotion de l'image de l'industrie auprès du grand public. Il n'était pas envisageable d'élaborer une stratégie sans connaître l'ampleur du défi qui était à relever. Les Assises de l'industrie sont le lieu idéal pour présenter un état de situation, puisque l'on peut dire que, sans elles, cette démarche n'aurait pu être entreprise par manque de moyens financiers. Comme nous le verrons, c'est en effet grâce à la Fondation MEM que l'industrie vaudoise a pu mener son action. Cette présentation est d'autant plus d'actualité que le Grand Conseil sera prochainement amené à se prononcer sur la constitution d'un fonds cantonal de formation et la Fondation illustre l'opportunité d'une telle création.

Mais revenons à l'industrie !

Le graphique que vous voyez à l'écran illustre, à lui seul, la réalité dramatique de l'industrie technique de précision en Suisse romande et justifie, si c'était nécessaire, l'action qui a été entreprise. On constate sur la droite du graphique que très peu de jeunes collaborateurs entrent dans les métiers techniques par rapport aux collaborateurs qui quittent la profession à la même période. Il y a un véritable vide générationnel, qui se trouve représenté dans la zone plus claire du tableau. Si l'industrie romande entend disposer de suffisamment de collaborateurs qualifiés ou non pour assurer sa production dans les dix prochaines années, ce vide doit être comblé dans les plus brefs délais. Ce tableau ne tient pas compte du fait que les jeunes gens formés ne restent pas forcément dans l'industrie de précision qu'ils quittent pour aller dans d'autres secteurs dont l'horlogerie, qui n'a pas été prise en compte dans l'étude de 2007. Rien que pour les horlogers, cela représente, par exemple, la ponction de près de 23% de polymécaniciens formés dans l'industrie et qui ne seront plus employés dans ce secteur.

Résumé en quelques chiffres, l'industrie devra former sur dix ans 20'000 collaborateurs dont plus de 5'000 polymécaniciens, soit au moins 500 par année et il ne s'en forme actuellement guère plus de 250.

Une fois ce diagnostic posé, le GIM-CH a défini le cadre de son action. Le concept mis en place ne peut être que romand, puisque le constat a été fait à une même échelle. D'autre part, il est évident qu'un seul canton ne pourrait relever à lui tout seul le défi démographique de l'industrie. Très rapidement, nous nous sommes également aperçus que nous ne pouvions attirer davantage de jeunes dans nos métiers sans leur offrir la possibilité de trouver des places de formation. Il a donc fallu agir aussi bien sur la création de nouvelles places d'apprentissage que sur les futurs apprentis. Lorsque nous avons élaboré notre concept, nous étions en tractation avec Manufacture-CH, projet national pour lequel l'industrie romande avait montré très tôt un intérêt. Il s'agit pour la Suisse de mettre en place à l'échelon national différentes initiatives stratégiques regroupées sous le nom de Manufacture-

CH, sachant que le projet complet est européen et que la Confédération y a consacré 350 millions.

Parmi les différentes initiatives que la Suisse doit développer au sein de Manufacture-CH deux de celles-ci concernent la relève professionnelle et la valorisation des métiers. Les autres initiatives traitent essentiellement du transfert de technologies et ont trouvé un financement par le biais des CTI (Agence pour la promotion de l'innovation). Malheureusement, les deux initiatives relatives à la formation n'ont pas trouvé de financement à ce jour et c'est là un des problèmes que nous rencontrons encore à l'heure actuelle pour intensifier nos travaux. Malgré cela, le GIM-CH, par l'intermédiaire du fonds de branche vaudois de l'industrie, a pu financer diverses actions placées sous le chapeau fédérateur de Manufacture-CH, apportant ainsi les premiers francs à un projet national, qui aurait dû bénéficier, à nos yeux, d'un soutien de l'OFFT. Dans tous les cas, il nous semble important que lorsque un organisme fédérateur existe, de l'utiliser comme porte-drapeau d'une action régionale.

Après avoir défini le cadre dans le lequel nous voulions travailler, soit un cadre national et romand, nous avons décidé de créer une marque neutre pour valoriser les métiers. Il est en effet difficile de faire comprendre à des jeunes gens intéressés par l'industrie qu'ils doivent aller sur des sites d'associations professionnelles pour trouver parfois difficilement et parfois en français des renseignements sur nos métiers.

Il s'agissait aussi de trouver un terme qui soit utilisé aussi bien en allemand qu'en français. Sous Mecaforma.ch, il ne s'agit pas de faire la promotion d'une association plutôt que d'une autre. Cela doit aider à fédérer les différents acteurs cantonaux qui, quotidiennement, travaillent sur le terrain. Tout le monde ne se reconnaît pas dans Swissmechanic ou le GIM-CH, mais tout le monde peut se reconnaître sous Mecaforma.ch. Dans notre esprit, il s'agit de laisser les associations dans chaque canton mener ses actions, en les aidant à se structurer si nécessaire ou en les renforçant financièrement, en laissant à chacun la liberté de développer ses idées en les plaçant sous un seul label.

Sans détailler toutes les actions entreprises pour la promotion des métiers, je ne présenterai que quelques des points projetés. Il faut préciser que le financement de ces actions a été effectué à hauteur de près de 750'000.- par la Fondation MEM, qui découle de la loi cantonale vaudoise du même nom. Il est évident que les mesures proches du terrain ont été menées exclusivement dans le canton de Vaud. Toutefois, dès que l'on parle de campagne TV ou d'Internet les frontières cantonales s'estompent. Pour n'évoquer qu'une mesure parmi d'autres, permettez-moi de m'arrêter quelques instants sur les immersions d'entreprises. Depuis plus d'une année, 120 jeunes gens ont été plongés pendant une semaine dans l'industrie technique, en visitant des entreprises et en réalisant eux-mêmes des travaux en atelier. Les résultats sont à la hauteur de nos attentes. Les jeunes, les parents et les entreprises sont enthousiastes.

Vous trouverez dans les documents qui vous ont été remis, dans le journal Précision(s) no 2 une présentation détaillée d'une immersion. Les premiers résultats sont tombés et 30% des jeunes ayant participé au stage et en âge de signer un contrat d'apprentissage ont opté pour un métier technique à la rentrée scolaire 2008. Je relèverai avec plaisir l'immersion d'une quinzaine de conseillers en orientation qui ont suivi l'exemple et qui ont découvert durant une journée la réalité de nos entreprises. L'autre mesure à mes yeux révélatrice concerne le travail avec les démarcheurs engagés par le Canton. En étroite collaboration avec ces

derniers, et en ayant préparé le terrain avec eux, nous avons créé en un peu moins d'un mois plus de 30 nouvelles places d'apprentissage, dont un bon nombre de nouveaux formateurs. La collaboration avec le commissaire professionnel à plein-temps fut parfaite et les autorisations de former ont été très rapidement délivrées.

Lorsque l'on veut aider les entreprises à former des apprentis, il y a trois axes principaux sur lesquels on peut agir.

Le premier est financier. Grâce à la Fondation de l'industrie, les entreprises formatrices ont été soulagées de près de fr. 8'000.- dépensés pour la formation de leurs apprentis en cours interentreprises et à la préparation de leurs examens. L'autre action envisageable concerne l'aide à la formation par l'encadrement fourni à l'employeur.

A ce titre, le fait de pouvoir financer par la Fondation un poste de commissaire à plein-temps a été déterminant. On peut en effet garantir à un employeur qui rencontre des difficultés avec un apprenti une intervention dans les deux jours dans le pire des cas.

D'autre part, l'amélioration des compétences techniques du centre de formation interentreprises a été un soutien indéniable aux formateurs. Certains contrats ont été signés parce que le centre a pu créer autour de lui un réseau d'entreprises formatrices, qui sont devenues des partenaires dans un modèle de formation 2 ans au centre, 2 ans en entreprises.

Le troisième axe sur lequel on peut travailler n'est malheureusement pas de notre ressort, il s'agit du niveau de formation des jeunes gens au sortir de l'école obligatoire. Il est évident que, pour certaines professions, le décalage est trop grand entre le bagage scolaire et les attentes professionnelles. On peut toutefois tenter, par notre campagne Mecaforma.ch, d'attirer des jeunes gens plus scolaires vers des métiers techniques et c'est aussi un des objectifs de Manufacture-CH que nous aimerions pouvoir développer.

Par les quelques éléments que je vous ai présentés, vous aurez mieux pu comprendre notre logique du constat réalisé aux mesures prises soit à l'attention des futurs apprentis, soit à l'attention des entreprises. Il faut se souvenir que, si l'on enregistre aujourd'hui des résultats encourageants, l'industrie vaudoise sortait au début des années 2000 d'une grave crise en matière de formation d'apprentis. La Fondation MEM résulte directement de cette crise et de la volonté des partenaires sociaux de trouver une réponse appropriée à la situation. L'exposé des motifs réalisé à l'époque fixait un certain nombre d'objectifs à la loi.

Vous constaterez que les objectifs ont été remplis bien au-delà de ce qui avait été imaginé. On peut définitivement dire que la loi instituant le fonds de formation MEM a été un succès, puisqu'elle a permis la mise en place d'une véritable politique de promotion des métiers et de soutien aux formateurs. Aujourd'hui, on voit se développer avec plaisir une augmentation du nombre de cours de formation continue et cela aussi est à mettre au bénéfice de la loi, puisque ces cours sont soutenus à raison de 80% des coûts. Je pense qu'il était intéressant de faire aujourd'hui l'évaluation de la performance de ce texte voté par le Grand Conseil en novembre 2003 et qui a été fait en étroite collaboration entre les associations patronales et syndicales ainsi qu'avec les Services de l'Administration. Je relève avec plaisir que c'est le même état d'esprit qui prévaut au futur fonds cantonal.

Si l'on détaille les places de formation gagnées depuis 2004, on constate que toutes les professions progressent avec un accent sur les polymécaniciens et les mécaopraticiens. Cette dernière profession doit retenir toute notre attention comme nous le verrons plus tard.

Tout l'enjeu de ces prochains mois sera d'étendre à la Suisse romande les actions bénéfiques réalisées dans le «laboratoire cantonal vaudois». Pour ce faire, nous aurons besoin d'un financement additionnel que nous avons tenté d'obtenir de l'OFFT. Bien que la base légale existe, nos démarches restent infructueuses depuis bientôt une année.

Les messages de l'Office fédéral sont contradictoires entre l'enthousiasme de sa cheffe pour Manufacture-CH et Mecaforma.ch et les réactions parfois technocratiques de certains de ses collaborateurs. Pour tenter de trouver un dénouement heureux au dossier, nous avons entrepris une démarche auprès de la Conférence latine du postobligatoire, qui nous a confirmé son soutien. Aujourd'hui, nous devons certainement pouvoir compter sur un appui politique plus direct des cantons romands par les Chefs de département de l'économie et de la formation. J'y reviendrai au moment de mes conclusions. A notre avis, tous les éléments sont réunis pour aller de l'avant dans le cadre d'une structure nationale qui a admis la nécessité d'une action régionale romande et qu'elle est prête à fédérer.

Pour autant que nous obtenions le financement de la Confédération, deux pistes essentielles devront être mises en œuvre pour atteindre les résultats attendus en Suisse romande en matière de promotion des métiers et d'augmentation de places d'apprentissage.

Il y a bien évidemment le développement de la campagne Mecaforma.ch mais surtout l'opportunité d'exploiter les résultats d'une deuxième enquête que nous sommes en train de mener en collaboration avec la Fédération des écoles techniques et le Service de l'emploi du Canton de Vaud.

Cette enquête est le prolongement de l'enquête faite en 2007. Elle va nous permettre de mieux évaluer les raisons pour lesquelles les apprentis quittent l'industrie technique une fois leur formation accomplie, de façon à nous permettre d'agir en aval directement auprès des employeurs. Elle doit aussi nous permettre d'explorer de nouvelles pistes pour accroître les places d'apprentissage dans certains métiers spécifiques. Les résultats détaillés de l'enquête, qui a été menée auprès d'environ 3'000 apprentis avec un taux de réponses de 25%, seront donnés cet automne à l'occasion d'une conférence de presse. Vous me permettrez donc de ne pas les divulguer maintenant. Toutefois, on constate quelques renseignements directement utiles à la suite de notre action.

Premièrement, les jeunes mettent en moyenne 4 à 6 ans pour s'intégrer professionnellement. Cela signifie que l'on ne peut pas compter sur l'intégralité des forces de travail de chaque volée, puisqu'un grand nombre poursuivent leur formation ou s'octroie une pause, soit militaire soit sabbatique.

Par ailleurs, en l'espace de 6 ans, sur 200 polymécaniciens qui ont obtenu leur CFC, à peine plus de la moitié sont encore dans la production. Sur cette centaine de collaborateurs, 40 envisagent de quitter à moyen terme. On peut donc en conclure, qu'il ne sert à rien de former des polymécaniciens, mais qu'il faut opter sur les formations plus simples.

D'autre part, on constate une réelle insatisfaction pour un grand nombre d'apprentis entre la formation acquise et le métier pratiqué. Cet écart est source de frustrations au pluriel qui explique que certains d'entre eux quittent l'industrie technique.

Et puis, on relèvera un phénomène en soi important, le fait que le secteur horloger vienne « piller » des collaborateurs formés par l'industrie technique alors que les manufactures ne forment pour ainsi dire aucun apprenti dans les métiers MEM. Cela devra aussi guider notre action.

Selon certains indicateurs de l'enquête, on constate que les métiers en 4 ans tel le polymécanicien ou l'automaticien ne sont pas la seule réponse que les entreprises de petite taille peuvent attendre du marché de la formation. Si l'on veut aider les entreprises de moins de 50 collaborateurs à disposer de personnel qualifié pour la production, il faut résolument opter pour une stratégie consistant à proposer aux entreprises un métier adapté à leurs besoins. Il ne s'agit pas de diminuer le nombre d'apprentis formés en 4 ans, dont une bonne part seront des ingénieurs HES ou des techniciens, puisque le tissu industriel en a effectivement besoin, mais il s'agit de reconnaître que l'effort ne saurait être exclusivement réservé à ces métiers.

En tenant compte de la réalité du terrain, il faut admettre que le métier de mécanicien de production, qui s'appelle encore mécapratricien, est une réponse appropriée. On peut en effet être certain que le décalage entre la profession apprise et le métier exercé sera minime et on peut offrir à des jeunes dotés de moins grandes capacités scolaires de réelles perspectives professionnelles. Actuellement, seul le canton de Vaud forme des mécaniciens de production et pour un nombre très nettement insuffisant. Moins de 50 apprentis sont formés dans cette profession en Suisse romande sur 4 ans, alors qu'il en faudrait certainement au moins 150 par année répartis dans les différents cantons. Le constat fait pour le secteur horloger ne peut qu'inciter l'industrie technique à prendre langue avec ce secteur économique qui ne se pense pas en tant qu'industrie, sauf lorsque cela l'arrange.

On constate dans certains cantons, comme le démontre notre enquête, que les écoles de métiers ou écoles à plein-temps ont un rôle considérable, puisqu'elles forment la très grande majorité des apprentis. Ce n'est en soi pas un problème, si ce n'est que cela démontre une certaine passivité patronale que l'on doit regretter. Dans ces cantons, par exemple Genève, Neuchâtel, on ne peut imaginer mener une politique de promotion des métiers sans collaborer avec les écoles. L'enquête démontre, en revanche, qu'un nombre important de jeunes sortant de ces écoles font état d'un décalage entre les attentes professionnelles et leurs propres attentes. Pour diminuer cette source d'insatisfactions, on doit amener les écoles à travailler sur de nouveaux schémas de formation, en faisant en sorte que les entreprises collaborent avec elles pour la formation des apprentis de façon bien plus importante que cela ne se fait actuellement.

Un autre point essentiel sera de développer le métier de mécanicien de production. Là aussi, le rôle des écoles de métiers sera déterminant pour atteindre les 150 apprentis recherchés par année. Il serait bon, qu'à l'échelon romand, on envisage d'ouvrir des classes pour cette profession, toujours en collaboration avec l'industrie dans des modèles de formation à redéfinir.

Peut-être serait-il opportun d'entamer une réflexion autour du thème :

« Faut-il former pour se faire plaisir ou former dans l'intérêt public ? »

Cela signifie que certains enseignants devront admettre à regret, et on peut les comprendre, qu'ils ne pourront plus suivre un apprenti durant l'entier de sa formation.

Finalement, la promotion du mécanicien de production permettra au Canton d'atteindre certains objectifs de politique sociale, en permettant à des jeunes qui éprouvent certaines difficultés scolaires mais sont doués d'un talent manuel, de trouver un vrai projet professionnel au sein de l'industrie.

Au moment de conclure, il faut admettre que tous les efforts déjà consentis par l'industrie avec la campagne Mecaforma.ch ne pourront être menés à l'échelon romand sans une action politique forte. Cela signifie que si les cantons ne prennent pas leurs responsabilités, l'industrie technique ne résoudra pas l'enjeu démographique devant lequel elle est placée.

Ces Assises sont pour nous l'occasion de demander aux Chefs des départements de l'économie et de la formation de relayer nos préoccupations. Si les Départements de l'économie des cantons romands, soutenus par le seco, peuvent financer des plateformes professionnelles de la microtechnique et des biotechnologies, il est urgent de reconnaître que ces plateformes n'ont de valeur que pour autant que les entreprises qui en font partie puissent trouver dans notre région les compétences dont elles ont besoin.

La promotion économique et la formation professionnelle se retrouvent ainsi intimement liées dans un des secteurs clé de l'économie, reconnu comme tel, par les cantons. Nous demandons que les cantons romands appuient nos démarches en cours auprès de l'OFFT de la façon qu'ils jugeront la plus adéquate pour obtenir les financements prévus dans l'actuelle loi fédérale destinée à des projets spécifiques.

Les cantons devront également amener leurs écoles des métiers à réfléchir à de nouveaux modèles de formation et au développement d'une nouvelle offre pour des métiers plus proches des besoins des petites entreprises. Nous serions heureux que ces sujets puissent être repris dans le cadre d'Assises romandes de l'industrie, réunissant les départements concernés de tous les cantons.

Texte de l'exposé présenté lundi 6 octobre 2008 lors des Assises de la place industrielle vaudoise.