

# Formation professionnelle, le succès de l'industrie vaudoise est-il exportable?

Frédéric Bonjour

Dans toute la Suisse romande, c'est un truisme que de rappeler à quel point le manque de personnel qualifié fait défaut dans les entreprises industrielles. Une enquête du GIM-CH, réalisée il y a quelques années, avait démontré le fossé qui ne cesse de s'élargir entre les professionnels qui quittent le monde de l'industrie et ceux qui y rentrent, à savoir essentiellement les apprentis, mais aussi les ingénieurs et les maîtres qualifiés.

## L'effet frontalier

Il suffit de parcourir les zones frontalières pour voir à quel point l'industrie technique romande dépend d'une main d'œuvre française qui fait tourner bon nombre d'usines. On doit toutefois s'interroger sur la viabilité d'un tel système qui fait reposer la pérennité des entreprises sur le recrutement de collaborateurs formés dans d'autres pays, alors même que, petit à petit, le vivier dans lequel puisent les entreprises suisses tend à diminuer. Il ne faut en effet pas se leurrer, en France aussi l'industrie connaît une situation de manque de main d'œuvre et l'augmentation des prix et donc du coût de la vie dans les zones frontalières gomme peu à peu l'attrait salarial que peut représenter un travail en Suisse. Il ne faut pas non plus ignorer les questions relatives au niveau de qualification des personnels provenant d'autres régions européennes.

## La relève c'est la responsabilité de tous

Dans ce contexte, le GIM-CH n'a cessé de répéter qu'il fallait à tout prix baser la relève professionnelle sur la formation des apprentis, des ingénieurs et la formation continue des collaborateurs, pour ne pas devoir dépendre par



trop de main d'œuvre étrangère. Si la Suisse dépend déjà pour plus de 70% de ses besoins en énergie de pays étrangers, elle n'a pas besoin que son industrie dépende dans de mêmes proportions de collaborateurs qualifiés par d'autres. C'est avec cette stratégie que le Groupement Suisse de l'Industrie Mécanique a mis en place, dans le canton de Vaud, une politique volontariste de développement des places d'apprentissage. Différentes mesures, toutes nécessaires et complémentaires les unes par rapport aux autres, ont été prises.

## Promotion des métiers

Avec la campagne de promotion des métiers Mecaforma.ch, un important effort a été fait pour communiquer les métiers de l'industrie aux jeunes, aux parents, aux conseillers en

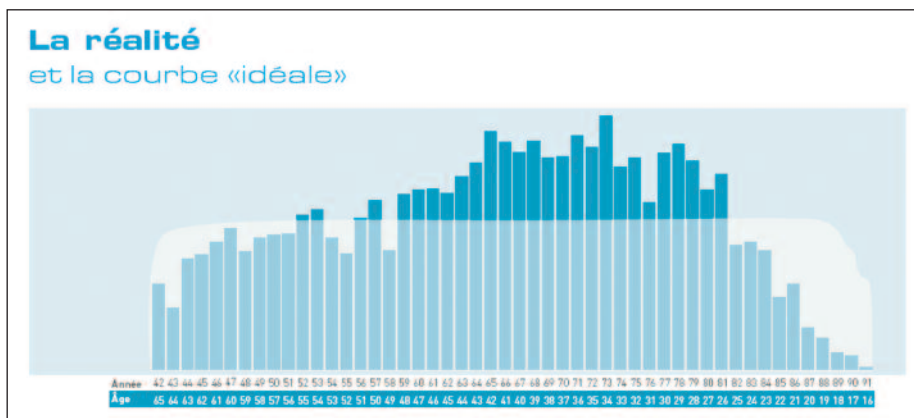
orientation. Chaque année, près d'une centaine de jeunes vaudois et vaudoises suivent des stages de présentation du monde industriel, durant une semaine. La marque Mecaforma est aussi fortement présente dans les salons d'apprentissage, ainsi qu'auprès des écoles.

## Créer des places de formation

Attirer des jeunes dans les métiers techniques n'a de sens que si l'on peut leur proposer des places de formation. En ce sens, il faut agir également sur l'offre, soit auprès des entreprises. Pour trouver de nouvelles entreprises formatrices, le GIM-CH a recouru, dans le canton de Vaud, au travail de démarcheurs spécialement formés. Une première opération en 2007 et une seconde en 2011 ont été couronnées de succès, avec la création de dizaines de nouvelles entreprises formatrices, surtout des petites, qui ont pris le relais de grandes entreprises qui, pour certaines ont disparu, pour d'autres fortement moins ou dans d'autres professions.

## Soutenir les formateurs

A l'attention des entreprises déjà formatrices, il a fallu trouver des solutions pour faciliter le travail des formateurs. En effet, ceux-ci se sont trouvés confrontés essentiellement à trois difficultés majeures que sont l'augmentation constante des exigences de formation pour présenter les apprentis à l'examen partiel, la difficulté d'encadrement dans les entreprises, liée parfois à l'absence de machines conven-



tionnelles, le coût de la formation qui, pour une toute petite entreprise, peut être dissuasif, notamment pour les cours interentreprises.

Le GIM-CH s'est battu avec son centre de formation de Lausanne pour offrir une réponse à toutes ces préoccupations.

### Le commissaire professionnel

Pour assurer l'encadrement des apprentis et donner aux maîtres d'apprentissage des solutions quels que soient leurs problèmes, l'association a financé un poste de commissaire professionnel à plein temps. Cette personne est devenue la véritable plaque tournante de l'ensemble du dispositif de formation, coordonnant les écoles, les cours interentreprises, les formateurs. Le commissaire travaille également en étroite collaboration avec des conseillers pédagogiques qui peuvent intervenir en cas de difficulté comportementale d'un apprenti.

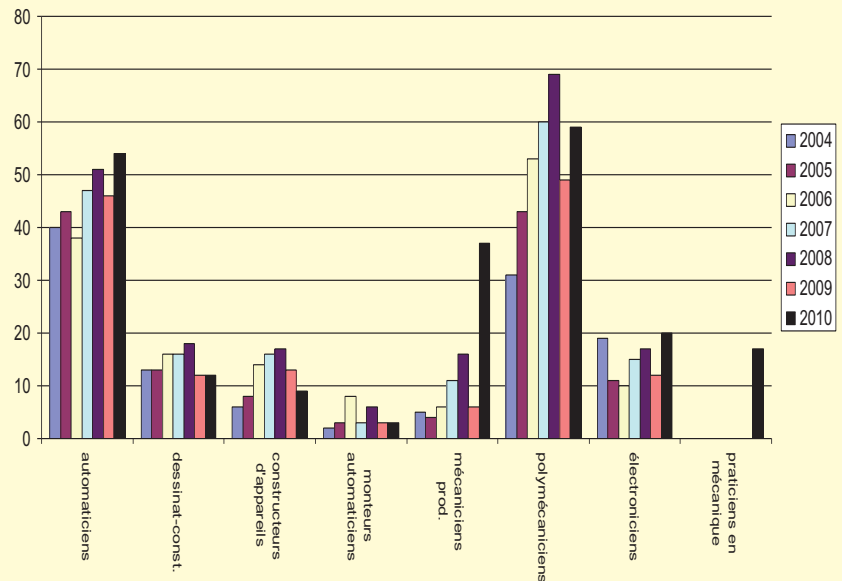
### La gratuité des cours interentreprises et de préparation aux examens

Pour résoudre les problèmes financiers, l'industrie vaudoise s'est dotée d'un fonds de formation dans lequel contribuent toutes les entreprises industrielles, formatrices ou non formatrices. Grâce à ce fonds, et depuis plus de 6 ans, ce sont plus de 12 000 jours de cours interentreprises qui ont été rendus gratuits, permettant ainsi aux entreprises formatrices d'économiser près de 3,5 millions de francs. Parallèlement à cela et toujours grâce à l'appui du fonds de formation, il a été possible de proposer aux maîtres d'apprentissage des cours de préparation aux examens, des cours spéciaux et des sessions d'examens zéro entièrement pris en charge. Ces mesures ont connu un succès immédiat et ont grandement favorisé le développement de la formation professionnelle dans les petites entreprises.

### Construire un réseau de formation

Récemment, et comme ultime démarche, l'association a décidé d'engager elle-même ses apprentis, afin de les proposer aux PME dans le cadre de réseau de formation. (photo classe apprentis) En 2011, ce seront 27 apprentis polymécaniciens et mécaniciens de production qui bénéficieront d'un contrat de formation avec l'association professionnelle et son centre de formation et qui seront ensuite placés chez des partenaires de formation. Il faut relever que les entreprises membres du réseau ne paient pas les deux premières années d'écolage, celui-ci étant intégralement financé par le fonds de l'industrie. Contrairement à d'autres régions de Suisse dans lesquelles les entreprises dépensent parfois plusieurs dizaines de milliers de francs pour bénéficier d'apprentis formés dans des centres, les industriels vaudois

Evolution des apprentis 1ère année dual MEM canton de Vaud



peuvent bénéficier d'apprentis qui ont reçu une formation de base, sans aucun frais supplémentaires lorsqu'elles accueillent l'apprenti dans leur structure. Généralement, le contrat d'apprentissage reste auprès du centre de formation, soit auprès du responsable du réseau, facilitant ainsi, en cas de difficulté, la reprise de l'apprenti sans aucune interruption dans sa formation.

### La diversité des mesures fait leur succès

Toutes ces mesures prises ensemble : promotion de l'apprentissage, création de nouvelles places de formation et mise à disposition d'un centre de formation qui devient une aide aux formateurs, ont concouru à la réussite exceptionnelle de la formation dans le canton de Vaud. En quatre ans, l'industrie a ainsi doublé le nombre d'apprentis en système dual entrant en apprentissage, toutes professions MEM confondues, avec un accent particulier pour le mécanicien de production. C'est aussi en collaborant avec les écoles de métiers que ces résultats magnifiques ont été obtenus. En effet, il est fréquent que l'industrie et les écoles s'associent pour former les apprentis en dual, soit en formation longue, soit pour des modules, le tout dans un système parfaitement cohérent et adapté aux besoins des PME.

On doit se réjouir d'une telle réussite qui démontre qu'il est possible de créer dans un canton, en peu de temps, une situation favorable dans laquelle 10% des emplois d'une branche sont des places de formation, ce qui représente 1300 apprentis, répartis entre le système dual

et les écoles de métiers. C'est certainement l'objectif auquel doit tendre l'industrie romande si elle veut pouvoir, à terme, disposer des ressources et des compétences dont elle a besoin.

### L'argent moteur du dispositif

Les mesures mises en place n'ont rien d'exceptionnel. Elles ont toutefois comme point de départ, les moyens financiers qui ont été mis à disposition lors de la constitution d'un fonds cantonal de l'industrie (Fondation MEM), en partenariat avec le syndicat UNIA. Sans cette première construction financière, aucune des mesures énumérées ci-avant n'aurait vu le jour et le canton de Vaud se trouverait dans la même situation que la plupart des cantons romands, soit une stagnation de ses places d'apprentissage dans l'industrie.

Si la recette existe, le financement reste problématique ; et c'est en cela peut-être que le projet vaudois n'est pour l'instant pas exportable en toutes régions. Il serait toutefois grandement souhaitable que tel puisse être le cas, d'une façon ou d'une autre, car c'est à n'en pas douter une stratégie cohérente qui a démontré sa pertinence.

### Le rôle du patron

Et puis, ne l'oublions pas, tout cela ne peut être réalisé sans l'investissement des chefs d'entreprises qui sont toujours prêts à former et le font d'autant plus volontiers lorsqu'ils ne sont pas laissés seuls face à l'ampleur de la tâche. Tous méritent un grand coup de chapeau!